



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Sobrecarga laboral y el síndrome de burnout en los
enfermeros de cuidados intensivos de una Clínica
Privada. San isidro 2017**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en gestión de los servicios de la salud

AUTOR:

Br. Yata Rojas, Karina Marisol

ASESOR:

Dra. Cadenillas Albornoz, Violeta

SECCIÓN:

Ciencias médicas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de los servicios de salud

PERÚ - 2017

Página del Jurado

Dr. Juan Méndez Vergaray
Presidente

Mgtr. Santiago Gallarday Morales
Vocal

Dra. Violeta Cadenillas Albornoz
Secretaria

Dedicatoria:

A Papá polito y Mamá colencha, lo mejor que los hijos tenemos.

A jotita mi esposo, por acompañarme sábado a sábado y comprender mi decisión.

A todo el grupo de los hermanos Yata Rojas, sin duda una linda y nueva experiencia.

Agradecimiento:

A la Universidad Cesar Vallejo por ser solo para ganadores.

A mis profesores porque con su ejemplo me motivaron a no olvidar la esencia de nuestras profesiones.

A mi profesora Victoria Orellana, por orientarme en uno de los capítulos del estudio.

A los enfermeros de UCI por su apoyo y la participación en el estudio realizado.

Declaración de autenticidad

Declaración de Autoría

Yo, Yata Rojas Karina Marisol, estudiante de la Escuela de Posgrado, de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima; declaro que el estudio titulado “Sobrecarga laboral y el síndrome de burnout en los enfermeros de cuidados intensivos de una Clínica Privada. San Isidro 2017” mostrada, en 151 folios para lograr obtención del grado de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

Las fuentes utilizadas en el estudio presente mencionan y detallan todas las citas textuales o de paráfrasis derivadas de otras fuentes, de acuerdo a lo que establece las normas para la realización de trabajos académicos.

No he empleado ninguna fuente distinta a la que no se mencione en el presente trabajo.

Este estudio de investigación no se ha presentado anteriormente de forma completa ni parcialmente para la obtención de algún grado académico o título profesional.

Reconozco que mi trabajo puede ser verificado electrónicamente buscando que no contenga plagios.

De encontrar en el estudio información intelectual que no precise la fuente o autor, me expongo a las sanciones que defina el trámite disciplinario.

Lima, 13 de Mayo del 2017

Yata Rojas Karina Marisol

DNI: 40893064

Presentación

En observancia a las exigencias de la Universidad Cesar Vallejo, presento a apreciación de la ESCUELA DE POSGRADO la investigación titulada:

“Sobrecarga laboral y el síndrome de burnout en los enfermeros de cuidados intensivos de una Clínica Privada. San Isidro 2017”

Orientado a la obtención del Grado Académico de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud. Esta investigación descriptiva correlacional constituye la culminación de los esfuerzos de los estudios de maestría. Considero que los resultados alcanzados van a contribuir a tomar medidas correctivas que favorezcan a la mejora del trabajo de los enfermeros de la unidad de cuidados intensivos y a la prevención del síndrome de burnout. La investigación comienza con la introducción, en la primera parte se describe el problema de investigación, antecedentes, justificación, señala las hipótesis que nos dan el punto de base a este trabajo y el objetivo, la segunda parte contiene las variables de estudio, metodología, población, técnicas e instrumentos de recolección de datos, la tercera parte menciona los resultados, en la cuarta parte presento la discusión, en la quinta parte presento las conclusiones, en la sexta parte las recomendaciones, por último en la séptima parte las referencias.

El objetivo de la tesis es determinar la relación entre la Sobrecarga laboral y el síndrome de burnout en los enfermeros de cuidados intensivos de una Clínica Privada. San Isidro 2017. Señores miembros del jurado espero que esta investigación sea tomada en cuenta para su evaluación y aprobación.

La autora

Índice

	Pág.
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	xi
Abstract	xii
I. Introducción	13
1.1 Antecedentes	14
1.2 Fundamentación técnica y humanística de las variables	18
1.3 Justificación	38
1.4 Formulación del Problema	40
1.5 Hipótesis	42
1.6 Objetivos	42
II. Marco metodológico	44
2.1 Variables	45
2.2 Operacionalización de variables	45
2.3 Método	48
2.4 Tipo de estudio	48
2.5 Diseño	48
2.6 Población	49
2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	50
2.8 Métodos de análisis de datos	55
2.9 Aspectos éticos	56
III. Resultados	57
IV. Discusión	71

V. Conclusiones	75
VI. Recomendaciones	77
VII. Referencias	79
Anexos	84
Anexo A Matriz de consistencia	85
Anexo B Matriz de operacionalización de variables	88
Anexo C Instrumentos	90
Anexo D Documentos de validación	96
Anexo E Certificados de validez	108
Anexo F Base de datos de la confiabilidad de variables	138
Anexo G Base de datos del estudio	141
Anexo H Artículo científico	143
Anexo I Interpretación de correlación	151

Lista de tablas

Tabla 1	Matriz de operacionalización de la sobrecarga laboral	46
Tabla 2	Matriz de operacionalización del síndrome de burnout	47
Tabla 3	Población de estudio	49
Tabla 4	Escalas y baremos de la variable sobrecarga laboral	52
Tabla 5	Escalas y baremos de la variable síndrome de burnout	53
Tabla 6	Validación de la variable sobrecarga laboral	53
Tabla 7	Validación de la variable síndrome de burnout	54
Tabla 8	Confiabilidad del estudio	55
Tabla 9	Niveles de la variable sobrecarga laboral	58
Tabla 10	Niveles de la dimensión carga física	59
Tabla 11	Niveles de la dimensión carga mental	60
Tabla 12	Niveles de la dimensión trabajo a turnos	61
Tabla 13	Niveles de la dimensión factores de la organización	62
Tabla 14	Niveles de la variable síndrome de burnout	63
Tabla 15	Niveles de la dimensión agotamiento emocional	64
Tabla 16	Niveles de la dimensión despersonalización	65
Tabla 17	Niveles de la dimensión realización personal	66
Tabla 18	Correlación entre la sobrecarga laboral y el síndrome de burnout	67
Tabla 19	Correlación entre la sobrecarga laboral y el síndrome de burnout en su dimensión de agotamiento emocional	68
Tabla 20	Correlación entre la sobrecarga laboral y el síndrome de burnout en su dimensión de despersonalización	69
Tabla 21	Correlación entre la sobrecarga laboral y el síndrome de burnout en su dimensión de realización personal	70

Lista de figuras

Figura 1	Historia cronológica de la variable sobrecarga laboral	19
Figura 2	Historia cronológica de la variable síndrome de burnout	28
Figura 3	Niveles de la variable sobrecarga laboral	58
Figura 4	Niveles de la dimensión carga física	59
Figura 5	Niveles de la dimensión carga mental	60
Figura 6	Niveles de la dimensión trabajo a turnos	61
Figura 7	Niveles de la dimensión factores de la organización	62
Figura 8	Niveles de la variable síndrome de burnout	63
Figura 9	Niveles de la dimensión agotamiento emocional	64
Figura 10	Niveles de la dimensión despersonalización	65
Figura 11	Niveles de la dimensión realización personal	66

Resumen

A continuación se presenta una síntesis de la investigación “Sobrecarga laboral y el síndrome de burnout en los enfermeros de cuidados intensivos de una Clínica Privada. San Isidro 2017”

El objetivo de la investigación estuvo dirigido a determinar la relación entre sobrecarga laboral y síndrome de burnout de la muestra estudiada. La investigación es de tipo básico, el alcance fue descriptivo correlacional y el diseño utilizado es no experimental, de corte transversal. La población fue de 38 enfermeros de la unidad de cuidados intensivos de una Clínica Privada.

Para recolectar los datos se utilizaron los instrumentos de la variable sobrecarga laboral y síndrome de burnout; se realizó la confiabilidad de Cronbach y KR- 20. El procesamiento de datos se realizó con el software SPSS (versión 23).

Realizado el análisis descriptivo y la correlación a través del coeficiente de Rho de Spearman, con un $Rho=0,795$, interpretándose como alta relación positiva entre las variables, con una $p = 0.00$ ($p < 0.05$), por lo que se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto los resultados señalan que existe relación significativa entre la variable sobrecarga laboral y síndrome de burnout.

Palabras claves: sobrecarga laboral, síndrome de burnout, agotamiento emocional, despersonalización, realización personal.

Summary

The following is a summary of the research "Occupational overload and the burnout syndrome of intensive care nurses in a private clinic. San Isidro 2017"

The objective of the investigation was aimed to determine the relationship between work overload and the burnout syndrome, conflicts of the sample studied. The research is of basic type, the scope was descriptive correlational and the design used is non-experimental, cross-sectional. The population was 38 nurses from the intensive care unit in a private clinic.

To collect the data, the instruments of the variable labor overload and the burnout syndrome were used. The reliability of Cronbach's alpha, and KR-20 were performed. Data processing was performed using SPSS software (version 23).

The descriptive analysis and correlation were performed through the Rho coefficient of Spearman (Spearman's rho) with a $Rho = 0.795$, interpreted as a high positive relation between the variables, with a $p = 0.00$ ($p < 0.05$), so that the null hypothesis is rejected. Therefore, the results indicate that there is a significant relationship between the variable work overload and the burnout syndrome.

Key words: work overload, burnout syndrome, emotional exhaustion, depersonalization, personal development.

I. Introducción

1.1 Antecedentes

En la ejecución actual del estudio de investigación se indagaron estudios anteriores en bibliotecas diversas, instituciones educativas nacionales y medios informáticos electrónicos. Los estudios fueron tomados por vincularse con las variables del estudio considerándose oportuno exponer algunos de ellos:

1.1.1 Antecedentes internacionales

Marchi, Cruz y Carmo (2014), en su estudio: *Carga horaria de trabajo de los enfermeros y su relación con las reacciones fisiológicas de estrés*, el objetivo fue conocer la relación de la carga horaria de trabajo y las reacciones fisiológicas de estrés, método: transversal, correlacional, cuantitativo, población 95 enfermeros, en sus resultados la muestra mayoritaria eran femeninas de 23 a 61 años, teniendo como alteración continua fisiológica, los dolores de espalda, fatiga, cansancio, rigidez en el cuello y acidez estomacal, resultando que 46,3% de los enfermeros manifestaron respuestas fisiológicas baja al estrés y moderadas en 42,1%. No encontrándose correlación entre la carga horaria de trabajo y las reacciones fisiológicas del estrés.

Cortaza y Domingo (2014), en el estudio: *Estrés laboral en enfermeros de un hospital de Veracruz México*, cuyo propósito fue establecer los componentes estresores que aquejan a los enfermeros en el hospital de segundo nivel de la Secretaría de Salud Veracruz, aplicaron una encuesta a 41 enfermeros aleatoriamente, utilizaron la Nursing Stress Scale, buscando calcular que condiciones pueden ser estresantes, los resultados mostraron que el 100% de la población en estudio, puede tener en algún momento nivel de estrés, un 65,9% tiene estrés a veces y 34,1% lo presenta regularmente. Afectándose frecuentemente el estado físico, siendo la carga de trabajo un componente que les produce mayor estrés (48,8%), continuando con el fallecimiento y angustia en (29,3%); el incierto en el tratamiento afecta en un (29,3%). Percibiéndose que el sexo masculino tiene estrés en un (83,3%) y las damas en (25,7%).

Ferreira y Ferreira (2014), realizaron el estudio: *Carga mental y la carga psicológica en el personal de enfermería, Centro Hospitalario Portugués*, el método fue descriptivo transversal, en una muestra de 35 enfermeras, en los resultados existe una tasa alta de carga mental presentándose un 59,5% en los sujetos estudiados y una tasa de distribución de 67,0% en carga psíquica en las enfermeras de distintos hospitales. Los rangos de carga mental se presentan mayormente en las edades de 20 a 30 años y un mayor riesgo de tener carga mental se encuentra en profesionales de 20 a 40 años. Siendo la aglomeración de trabajo el riesgo que acarrea una carga tanto mental y psicológica.

De Arco (2013), realizo el estudio: *Sobrecarga laboral en profesionales de enfermería de unidades de cuidado intensivo en instituciones hospitalarias de Cartagena de Indias*, el objetivo fue reconocer que situaciones pueden aumentar la sobrecarga laboral en las actividades efectuadas por enfermería, la metodología fue descriptivo transversal cuantitativo, población 18 profesionales, utilizaron el instrumento INSHT, algunas de sus conclusiones son: la columna vertebral en la actividad laboral no logra posicionarse rectamente, conllevando a una fatiga, presentando cansancio físico y aumento vascular en miembros inferiores, respecto a descansos durante la jornada laboral el estudio concluye que hay descansos adicionales, permitiendo atenuar la sobrecarga física y mental. Sueño y vigilia los enfermeros expresan que los turnos en algún momento dañan el ciclo circadiano, incrementando la somnolencia y el cansancio físico.

Barrios, Arechabala y Valenzuela (2012), en el estudio: *Relación entre carga laboral y burnout en enfermeras de unidades de diálisis*, cuyo objetivo consistió en examinar si hay vínculo de la sobrecarga laboral y los factores coadyuvantes al burnout, la metodología usada fue la base de datos de la colección electrónica de la Pontificia Universidad Católica de Chile. Utilizaron más de cuarenta apartados para analizarlos, corroborando la existencia de situaciones que intervienen en la satisfacción laboral y estrés enlazándose con la actividad laboral y desgaste profesional. De adicionarse un usuario más surge un 23% la posibilidad de que presenten síndrome de burnout y un 15% de incremento de insatisfacción laboral, encontraron que de aumentar el número de horas en la jornada laboral se incrementa el inicio del SB, un 50% de profesionales

manifiestan síntomas de SB si trabaja 44 horas o menos y en profesionales que laboran más de 60 horas semanalmente alcanzan 80% de posibilidad a presentar SB.

Albaladejo et al (2004), realizaron la investigación : *Síndrome de burnout en el personal de enfermería de un hospital en Madrid*, el objetivo fue determinar la prevalencia del síndrome de burnout y de sus tres componentes, fue un estudio transversal, la muestra lo conformaron los adscritos en el área de enfermería del Hospital Clínico Universitario San Carlos de Madrid, evaluaron la variable síndrome de burnout aplicando el instrumento MBI, los resultados fueron, el personal sanitario afectado en la dimensión de agotamiento emocional fue de nivel bajo 40%, nivel medio 48,2%, y nivel alto 11,7%, respecto a despersonalización el nivel bajo fue de 57,9%, nivel medio de 32,8%, y nivel alto 9,2%, para realización personal el nivel bajo fue de 35%, nivel medio 48,1%, nivel alto 16,9%, y finalmente los niveles bajos, medios y altos son 20,6%, 48,9% y 30,5% para el burnout.

1.1.2 Antecedentes nacionales

Huamán (2016), en el estudio: *Síndrome de burnout y estrategias de afrontamiento que aplican las enfermeras de la Uci en el Instituto Nacional de Enfermedades neoplásicas*, investigación para obtener el grado de enfermera especialista en UCI siendo el estudio de tipo descriptivo cuantitativo, usaron el instrumento de Maslach Burnout Inventory y el mecanismo de afrontamiento de COPE, resultados del mecanismo de afrontamiento de COPE. Del 100%(20), un 70%(14) tiene un nivel de burnout medio, 20%(4) burnout alto y 10%(2) Bajo, la Dimensión Agotamiento emocional un 60%(12) presento un nivel medio, y un 40% (8) nivel de SB Bajo, en la dimensión Despersonalización el 50% (10) presentan alto porcentaje de SB 30% (6) tienen nivel medio y 20%(4) tiene nivel Bajo, en la Dimensión Realización Personal un 45%(9) tiene un nivel Bajo a Alto, un 10% (2) tiene a Medio.

Oros (2015), realizo el estudio: *Nivel del síndrome de burnout en el personal de enfermería de la UCIP, Hospital Nacional Alberto Sologuren*, para

titularse como enfermera especialista en cuidados intensivos. La meta fue especificar en qué nivel del síndrome de burnout se encuentran el personal de enfermería de la UCIP HNAS. Método: aplicativo, cuantitativo, descriptivo correlacional, lo sujetos del estudio fue el personal de enfermería (licenciadas y técnicas) que se encuentren rotando en la unidad y/o hayan rotado en los últimos 3 meses, utilizando como instrumento el inventario de Maslach Burnout Inventory (MBI). Resultados: en cuanto al Síndrome de Burnout del 100% (29); 80% (23) poseen nivel medio, 17% (05) nivel bajo y 3% (01) nivel alto. En agotamiento emocional; 90% (26) nivel bajo, 10% (3) nivel medio, no registrándose nivel alto. En la dimensión; Despersonalización; se estimó un 76% (22) tiene nivel bajo, 17%(5) nivel medio y 7%(2) nivel alto; y en Realización personal; 45% (13) nivel alto, 38% (11) nivel bajo, y 17% (5) nivel medio.

Díaz (2014), realizó el estudio: Influencia del síndrome de burnout en el desempeño docente de los profesores de la facultad de ciencias de la salud de la universidad nacional del callao 2013, para lograr el Doctorado en ciencias de la salud, la meta fue precisar si el síndrome de burnout influye en el desempeño de los docente de ciencias de la salud de la universidad nacional del callao, la metodología utilizada es correlacional, transversal, los participantes del estudio lo conformaron 50 docentes y 250 estudiantes que realizaron la evaluación del desempeño, el instrumento aplicado a los profesores fue Maslach Burnout Inventory. Finalizando en el estudio que 62% de docentes presentan un nivel medio de burnout, un 16% acontece alto nivel en agotamiento emocional, respecto a la dimensión despersonalización 54% de profesores ha presentado grado medio y 16% grado alto, dimensión realización personal del total de profesores 58% mostraron nivel medio, siendo el 24% de bajo nivel.

Dávalos (2005), realizó el estudio: *Nivel de estrés laboral en enfermeras del Hospital Nacional de Emergencias José Casimiro Ulloa*, utilizaron MBI como instrumento, empleando la encuesta para la recolección de datos, obteniéndose que las enfermeras 60.42%(29) tienen estrés medio ocasionado por el trabajo, 20.83% (10) de enfermeros ha manifestado burnout bajo y 18.75%(9) de profesionales de enfermería presentaron nivel alto, los enfermeros tienen agotamiento emocional de 52.08%(25) tienen categoría media, 25%(12) nivel bajo

y 22.92%(11) presentan nivel alto, en la dimensión realización personal 89.58%(43) aparecieron con nivel bajo y 10.42%(5) tuvieron un mediano nivel, en cuanto a despersonalización los profesionales de enfermería 68.75%(33) acontece con nivel medio, 18.75%(9) es de nivel alto y 12.5%(6) de enfermeros con nivel bajo.

1.2 Fundamentación técnica y humanística de las variables

Sobrecarga laboral

Hoonakker et al (2011) hacen referencia que la carga en la jornada de laboral de los enfermeros es detallado como la causa que acarrea estrés en este grupo de trabajadores, dificultando el cuidado del usuario, sobretodo en Cuidados Intensivos, la sobrecarga laboral ocasiona impacto en el cuidado al paciente, vinculándose con el poco tiempo que tiene el enfermero para desarrollar importantes atenciones, aquello puede ocasionar complicaciones y aumento de la mortalidad.

Es decir la sobrecarga laboral influye directamente en la salud del paciente muchas veces de manera desfavorable, a la vez aumenta la posibilidad de que el enfermero presente mayor estrés.

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene del trabajo INSHT (2005), definió la carga de trabajo como la combinación de exigencias al trabajador tanto psicológicas y físicas pudiendo ser sostenido durante el desarrollo del trabajo, para la adecuada revisión de la carga de trabajo o función de la persona en relación a la actividad asignada, es necesario considerar dos componentes que se mencionan en la definición, el físico y la salud mental, debido a que se relacionan en alguna actividad. El trabajo implica esfuerzos físicos y mentales y son necesarias realizarlas para poder cumplir adecuadamente con el trabajo.

La Confederación Regional de Organizaciones Empresariales de Murcia (2015) la carga de trabajo es el conglomerado de presiones que puede presentar un trabajador por la demanda mental durante el trabajo, los elementos que acrecientan la carga mental se relacionan con la cantidad de información que se

recibe y debe procesar el trabajador, ocasionándole confusión respecto a cómo responder a las exigencias solicitadas, influyendo al respecto las capacidades individuales, el salario y las malas relaciones laborales. La consecuencia de la carga de trabajo física como mental, es la fatiga. La fatiga ocasiona disminución de capacidad mental y física en una persona posterior a ejecutar un trabajo durante un periodo de tiempo establecido (p12).

Los trabajos causan tensión y aumentan un mayor desgaste mental y físico en los trabajadores, ya que implica poner en práctica los conocimientos anteriores que tiene, para priorizar las atenciones que tenga que realizar en el momento oportuno.

Enfoques teóricos de la variable sobrecarga laboral

La sobrecarga laboral de enfermería son las tareas o actividades que realiza el personal de enfermería para asistir al paciente hospitalizado en un área crítica, secundaria a esta, el estrés laboral es una situación que es considerado importante, presentándose en todos los oficios pero especialmente en los trabajos asistenciales como los de enfermería.

Año	Autor	Aporte
2014	Ferreira y Ferreira	Las enfermeras están expuestas a factores que contribuyen a la carga de trabajo mental y psíquico.
2014	Marchi, Cruz y Carmo	La jornada de trabajo puede convertirse en un elemento que ocasiona desgaste y sufrimiento.
2013	De Arco	La sobrecarga laboral implica sacrificio físico y mental.
2012	Barrios Arrechabala	Las elevadas cargas de trabajo, afectan el cuidado de los pacientes, así como mantener las habilidades del servicio brindado.
2008	Corredor y Sanchez	Requiere un despliegue de actividades que necesitan un control mental y emocional de mayor rigor.
2006	Zambrano	Las enfermeras perciben que la carga de trabajo es físicamente agotador.

Figura 1. Historia cronológica de la variable sobrecarga laboral

Fuente: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene del trabajo (2005)

Del Arco (2013), define que la carga de trabajo implica sacrificio físico y mental, y más aún cuando el sujeto que realiza una acción no puede cambiar de posición y tiene actividades que consisten en repetir los mismos movimientos, ello puede acrecentar la aparición de enfermedades musculo esqueléticos y problemas mentales. Los enfermeros son profesionales que trabajan diariamente atendiendo personas, y la sobrecarga laboral como las difíciles tareas, los horarios de trabajo, factores relacionados con la organización, pueden causar una sobrecarga laboral que puede ser física, mental.

Zambrano (2006), la sobrecarga en el trabajo es reconocida como una situación estresante en el personal de enfermería, percibiendo que la jornada laboral les ocasiona extenuante agotamiento físico y consideran que los horarios de trabajo y las rotaciones puede ocasionarles mayor estrés. La carga de trabajo se precisa como las tareas o actividades que asiduamente ejecuta el personal de enfermería, el tiempo que emplea la enfermera en realizar cada actividad están directamente vinculadas con los cuidados que realiza para la atención del paciente, el profesional de enfermería en su labor realiza actividades forzosas y cansadas que implican esfuerzo físico y mental.

La sobrecarga laboral de enfermería puede ocasionar estrés laboral, el profesional debido a la extenuante carga de laborales se siente cansado y ya no realiza sus actividades con responsabilidad.

Rodríguez y Hermosilla (2011), mencionan que la sobrecarga laboral consiste en las actividades que se realiza en una determinada tarea signada, enunciaron que el trabajo o tarea a realizar es factible si ofrece la oportunidad de disfrutar de la tarea asignada y permite lograr las metas planteadas para el trabajo, lo que debe permitir el crecimiento en el ámbito profesional, la sobrecarga de trabajo no consiste solo en definirla como un aumento de trabajo o un impedimento por lograr metas trazadas , esto va más allá de margen humano.

Factores laborales que influyen en la sobrecarga laboral

Arias y Castro (2013), mencionaron cuatro factores:

El control

Arias y Castro (2013), lo especificaron como el momento que puede tener el trabajador de hacer elecciones, resolver inconvenientes y contribuir en las ejecuciones de las diversas responsabilidades, un adecuado acuerdo se produce cuando existe equivalencia del control y el compromiso del trabajo, teniéndose disconformidad cuando los trabajadores no tienen control para desarrollar adecuadamente la actividad asignada del cual son responsables.

La recompensa

Arias y Castro (2013), mencionaron que tendría que relacionarse con el agradecimiento, recompensa económica y social del trabajo, teniendo claro los indicadores que considera necesario la organización, mientras que la falta de lo mencionado desconsidera el trabajo y al trabajador.

Factor de comunidad

Arias y Castro (2013), definieron que es la condición relacionada al ambiente en una institución u organización relacionándolo con el soporte colectivo, el apoyo y los sentimientos provechosos, la desigualdad empieza si no hay relaciones adecuadas en el trabajo, ya sea con los jefes con los colegas y usuarios que se atiende.

La equidad

Arias y Castro (2013), mencionaron que la organización tiene normas razonables y equitativas para todos los trabajadores, un factor importante es el nivel en que los recursos se asignan de acuerdo a métodos comprensibles y consistentes, la equidad difunde respeto entre todos los miembros de la organización, la falta de

equidad conlleva a desconcierto en los valores de la organización. Si los valores organizacionales y la de los trabajadores son pertinentes, los éxitos serán compartidos, de existir discrepancia en cuanto a la relación de los principios de la institución y la de los trabajadores entonces llegarán al estrés ocasionando desgaste mental y físico, perjudicando ello a la misma organización.

Fatiga laboral Sobrecarga e infracarga mental

Durante el trabajo la fatiga laboral puede causar un desgaste en el trabajador, producido por un consumo de energía durante todo el día.

La fatiga laboral es fundamental plantearla como un riesgo psicosocial debido a que puede llegar a constituir un deterioro para la calidad de vida del trabajador, cuando se convierte en excesiva y además, tiene efectos colaterales para la empresa, como la disminución del rendimiento. Se ha confirmado que la fatiga resulta muy común y que, de entre todos los síntomas somáticos, sólo el dolor de cabeza se presenta en la población con mayor frecuencia que la fatiga, por lo que su presencia puede examinarse como un problema de salud pública. (Boada y Ficapal, 2012, p.168).

El trabajo puede conllevar a algunos individuos a presentar fatiga, lo que puede perjudicar la salud del trabajador y el objetivo de las organizaciones, incluso estas dolencias de la persona podría considerarse como un efecto en la salud pública.

Bases teóricas de la variable sobrecarga laboral.

INSHT (2005) define que la sobrecarga laboral consiste en hacer uso de los requerimientos físicos y mentales, en horas que son dedicadas al cumplimiento de cierto trabajo.

Dimensiones de la variable sobrecarga laboral

Carga física

Instituto Nacional de seguridad e Higiene del trabajo “INSHT” (2005) indico que es la realización de una serie de esfuerzos físicos y consumo de energía que requiere el trabajo y tiene que realizarse por parte del profesional, mientras más esfuerzo y empeño se necesite de parte del trabajador, mayor será el vigor utilizado. La demanda mecánica –dinámica- tiene que ver con las posturas que pueden ser muy forzadas, necesitando mayor frecuencia para realizar una actividad y sin lograr una pausa entre las actividades a realizar. Los esfuerzos son estáticos cuando el trabajo muscular es por un periodo corto, cuando hay una mayor sucesión de tensión la exigencia física es dinámica.

Ahsberg (1998), “describe cinco factores del trabajo que se relacionan directamente con una probable situación de fatiga, que son la capacidad física, la capacidad mental, el ambiente físico, el momento del día y el nivel de privación del sueño, y las condiciones psicosociales del trabajo”(Boada y Ficapal, 2012, p.168).

La fatiga puede ocasionarse por diversos factores frecuentes pudiendo agotar al trabajador.

Ahsberg (1998), la carga física puede apreciarse de forma holística para todo el cuerpo, de manera local respecto a unos segmentos específicos del cuerpo. La utilización de todo el cuerpo habitualmente corresponde al trabajo dinámico por ejemplo, la serie de contracciones y de relajaciones de los músculos activos de muy corta duración de los grandes grupos musculares; la aplicación de grupos musculares específicos y locales suele señalarse por el esfuerzo estático por ejemplo, el mantenimiento de sinéresis muscular activos en mayor tiempo. (Boada y Ficapal, 2012, p.168).

Carga mental

Instituto Nacional de seguridad e Higiene del trabajo (2005) indico: es la miscelánea de peticiones mentales, cognitivos o intelectuales ,que debe someterse el trabajador mientras dure su jornada de trabajo , todo grado de ahínco mental necesario para realizar una tarea adecuada durante la sucesión de actividades mientras dure el horario de trabajo, el profesional considera la percepción de las informaciones, pudiendo ser ordenes que se deba cumplir, el trabajador hace uso de los cinco sentidos para procesar la comunicación, y decidir cómo puede realizar el trabajo indicado de una manera favorable para el mismo y para la organización.

Del arco (2013), menciona: La carga mental se define como la cantidad de información que debe ser procesado por el empleado, en un horario requerido. Implicando recepcionar la información y analizándola para brindar una adecuada respuesta. La capacidad mental no es excesiva, si la actividad a ejercer esta diseñado de una forma que los datos que se tenga de la tarea sea segura para el trabajador, y de ningún modo puede surgir confusiones y provocar un mal entendimiento en el sujeto.

Las tareas a realizar, los mandatos a ejecutar deben tener adecuado diseño claro para que el trabajador comprenda lo que va a realizar y no exista equivocaciones que pueden perjudicar su trabajo y el de otros, incluso a los usuarios.

Ahsberg (1998), definió la carga mental, es la base en el tiempo de situaciones de sobrecarga y de infracarga mental, dando lugar a un cuadro de fatiga que es suficiente para descender el rendimiento y atenuar la salud laboral de los empleados. En la sobrecarga mental, el incremento de la carga de trabajo es absorbido por la acumulación de capacidad tensional sobrante del individuo hasta el extremo en el que resulta manifiesto el declive en el rendimiento y la aparición de fatiga. Por otro lado, en la infracarga mental y la existencia de un nivel de activación demasiado bajo guiara la aparición de fatiga que se presenta en desgano y aburrimiento. (Boada y Ficapal, 2012, p.169).

Trabajo a turnos

Instituto Nacional de seguridad e Higiene del trabajo (1999), estableció:

El tiempo de trabajo es un aspecto que tiene repercusión inmediata y esta direccionada a la cotidiana actividad que se realiza diariamente, las horas que abarca el trabajo y la asignación del mismo conllevan a deteriorar la calidad laboral y la vida familiar. Asignar un espacio y horas para la vida extra laboral como la diversión en familia, el disfrute con los amigos, son precisos momentos que benefician al trabajador, la jornada de trabajo es favorable cuando se realiza durante el día y que tiene sincronía con el funcionamiento fisiológico de todo ser humano. Existen trabajos que no tienen sincronía fisiológica, haciéndose necesario trabajar en horas que no son convenientes para las personas, esto puede deberse a necesidades del propio bien que se ofrece, a necesidades de producción de una empresa o incluso requerimientos del trabajador.

Ahsberg (1998) considero: “que el momento del día y nivel de privación del sueño, altera el ritmo circadiano afectando la productividad y el grado de somnolencia que tiene un trabajador, el rendimiento asociado al turno de trabajo está condicionado por las demandas de las distintas tareas, el sistema de turnos específicos y las diferencias individuales” (Boada y Ficapal, 2012, p.170).

Factores de la organización

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene del trabajo (1999), menciono que:

El ambiente de la organización en el que se realizan las actividades, tiene influencia en el estrés del recurso humano y en la salud de los mismos, elementos como las horas trabajadas, la organización del tiempo, el equilibrio de las tareas, la falta de regulación de algunos momentos para descansar y las horas extraordinarias demuestran consecuencias negativas para la salud física y mental, a todo esto la suma de desconciertos de los roles, puede acarrear consecuencia

emocional negativa, causas como las pobres relaciones laborales entre compañeros ,jefes, usuarios, mala comunicación, inadecuado estilo de orden por parte de los superiores etc., puede influir de manera negativa en el quehacer del trabajador, llevándolo casi siempre a una gran carga mental.

La organización del trabajo, el descanso, el horario de trabajo logran influir de manera directa en el trabajador incluso puede iniciarse algún nivel estrés en los trabajadores, por ello los roles en la actividad laboral deben estar bien definidos para disminuir los errores sobre la tarea a realizar.

Ahsberg (1998), menciona que:

El ambiente físico afecta a los sistemas sensoriales, el aumento de los ruidos, las vibraciones, la luz, la temperatura térmica, etc., constituyen un riesgo para los trabajadores respecto a su salud, pueden comportarse como estresores laborales, ya que desarrollan su efecto mediante reacciones subjetivas, de tipo psicofisiológico y/o comportamental. La fatiga visual puede determinarse por los niveles de iluminación desigual entre los diferentes componentes de la tarea, como la pantalla de visualización de los datos, los documentos impresos, la presencia de reflejos y los deslumbramientos. (Boada y Ficapal, 2012, p.170).

El entorno laboral establece un peligro para la salud de trabajador, estos peligros serian condicionantes al desarrollo de estrés laboral en las personas, viéndose afectado las relaciones interpersonales, la productividad del trabajador y afectando así a la organización.

Ahsberg (1998), las restricciones psicosociales del trabajo, pueden definirse por las diversidad de las labores, el adecuado control y por saber usar las habilidades. El cumplimiento de roles, las afinidades interpersonales y grupales, las oportunidades para el logro de la carrera, y el estilo de supervisión tienen relación con la afección de fatiga laboral, surgiendo desmotivación por el trabajo. También, se argumenta que, a mayor estabilidad emocional menos fatiga,

y que los síntomas de fatiga pueden estar presentes con mayor frecuencia en el sexo femenino que en los varones. (Boada y Ficapal, 2012).

Las diversas asignaciones que realiza el individuo le crean obviamente fatiga, lo que se visualiza en la respuesta del trabajador en manera de desgano por el quehacer laboral, tolerando más los varones que las mujeres.

Fundamentación técnica y humanística de la variable síndrome de burnout

Definición del síndrome de burnout

Herbert Freudenberger (1974), describió que:

El Síndrome de Burnout consiste en estar o sentirse quemado, considerándolo un conjunto de sintomatologías inciertas pudiendo presentarse en el ámbito del trabajo y que son la consecuencia de una gran exigencia profesional, el psiquiatra Freudenberger detalla que ciertos profesionales que laboraban en las Free Clinic se esmeraban por cumplir adecuadamente sus roles, incluso sacrificando su salud con la finalidad de lograr metas superiores, sin tener reconocimiento alguno por el esfuerzo, con el pasar del tiempo aproximadamente tres años de labores manifestaron comportamientos como enojarse continuamente, cansancio extenuante y cinismo con los clientes, evitándolos y reduciendo los cuidados.

Estos trabajadores presentaron síntomas, se sentían fracasados en el trabajo y el agotamiento que tenían surgió de una gran sobrecarga laboral ocasionado por las demandas del ambiente laboral y por la disminución de los recursos personales, asimismo podía contemplarse gran disminución de la motivación del empleado. (Boada y Ficapal, 2012)

Maslach (2003), menciona que el síndrome de quemarse por el trabajo es consecuencia de situaciones que han sido provocadas por el estrés laboral, presentándose con mayor frecuencia en aquellas profesiones que prestan

atenciones de servicio como los docentes, policías, personal de salud. (Olivares y Gil Monte 2009)

Floria (2013), señala que el SB conocido como cansancio psicológico y sentirse quemado por el trabajo. Lo más próximo a decir es que es un estrés crónico que suele ser peculiar en asistentes sociales, profesores, trabajadores sanitarios, etc.

Las definiciones más extendidas corresponden a Maslach y Jackson quienes consideran que este síndrome consiste en agotamiento emocional, despersonalización y disminución en la realización personal siendo propio en sujetos que laboran con otras personas.

Enfoques teóricos de la variable síndrome de burnout

Año	Autor	Aporte
1974	Freudenberger	Pérdida de interés por la actividad laboral que surge en los profesionales que trabajan en contacto directo con personas.
1981	Maslach y Jackson	Es un síndrome que puede desarrollarse en aquellas personas cuyo objeto de trabajo son personas.
1983	Fischer	Un estado resultante del trauma narcisista que conlleva una disminución en la autoestima de los sujetos.
1988	Pines y Arosón	Un estado en el que combinan fatiga emocional, física y mental, sentimientos de impotencia e inutilidad, por el trabajo, la vida en general y baja autoestima.
1995	Rodríguez - Marín	Es una respuesta a fuentes de estrés crónico, que surgen de las relaciones sociales entre proveedores de los servicios y receptores de los mismos.
2013	Maslach	Son sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo y hacia los pacientes.

Figura 2. Historia cronológica de la variable síndrome de burnout

Fuente: Boada y Ficapal. (2012)

Fuente: Maslach (2013)

Barrios y Arrechabala (2012), el burnout constituye alteración de la tranquilidad en el ejercicio profesional y el estabilidad emocional, está relacionado con la percepción de que los esfuerzos realizados no son correspondidos con la satisfacción que los enfermeros desean.

Cherniss (1982), afirmo sobre el síndrome de desgaste profesional, que es consecuencia de un proceso de adaptación psíquica del personal estresado y una actividad estresante, conllevándolo a una pérdida de responsabilidad y compromiso en el trabajo. El desarrollo se explica en tres fases, fase de estrés, fase de agotamiento y fase de afrontamiento, en la primera fase es típico manifestar inestabilidad de los requerimientos de la actividad laboral y de los bienes que dispone el personal para lograr solucionar y hacer frente a aquellos episodios. En la segunda fase existe una respuesta sensible del trabajador frente la inestabilidad, manifestando el trabajador sentimiento de inquietud, tensión, ansiedad, fatiga y agotamiento. La tercera fase consiste en el afrontamiento que comprende modificación de conductas y actitudes de los trabajadores, ocasionando un trato impreciso, calculador, con falta de sentimiento positivo hacia los usuarios. (Martínez, 2010).

El burnout está presente en los trabajadores cuando la actividad laboral es estresante, en todas las fases antes mencionadas el factor emocional puede verse afectado y conllevar al trabajador a un cansancio por el trabajo.

Bases teóricas de la variable síndrome de burnout

El síndrome del burnout, según Maslach y Jackson (1997), establecieron que el estrés laboral crónico conlleva a presentar burnout y lo característico en este síndrome son comportamientos despersonalizados y sentimientos negativos por los usuarios a quienes se les brinda el trabajo que se realiza y por la propia actividad profesional, implicando una disminución de realización personal en las labores del trabajo, evidenciándose que dichos trabajadores presentan agotamiento emocional. (Boada y Ficapal, 2012).

Gil-Monte y Peiró (1997), mencionaron que es una secuencia que abarca experiencias subjetivas internas que engloba sentimientos y posturas perjudiciales para el trabajador, asociándose con situaciones problemáticas conflictivas, y disfunción psíquica que tiene efectos dañinos para el trabajador y la organización. (Boada y Ficapal, 2012).

Para ambos autores el síndrome de burnout se refleja en una alteración psicológica, donde el trabajador pierde el interés por realizar una labor adecuada, incluso el trato es desconsiderado hacia las personas a las que atiende, todo ello influye de manera negativa para el sujeto y la organización.

Sinónimos del síndrome de Burnout

Arias y Castro (2013), mencionaron: algunas interpretaciones como síndrome Burned Out, síndrome del quemado, síndrome de desgaste profesional, sobrecarga emocional, síndrome de fatiga en el trabajo, síndrome de desgaste ocupacional (SDO) o incluso síndrome de quemarse por el trabajo, síndrome del estrés laboral asistencial, estar quemado profesionalmente.

Boada y Ficapal (2012), en el síndrome de burnout se distingue dos perspectivas, la clínica y la psicosocial. La clínica lo presenta la persona como desenlace del estrés laboral sufrido. El psicosocial involucra la integración de elementos que se dan en el ambiente donde se trabaja y característica personal.

Perspectiva Clínica

Freudenberguer (1974), menciona: El Síndrome de Burnout es experimentado con cansancio, desilusión y quebrantamiento del interés por realizar adecuadamente las tareas que son asignadas en las actividades laborales, aparece en los profesionales que laboran de manera directa con otras personas en la prestación de sus servicios, como efecto del contacto cotidiano con el trabajo. Boada y Ficapal (2012).

Fischer (1983), establece que es consecuencia de la sobrevaloración del ego, que luego puede resultar en reducción de la autoestima de la persona. (Boada y Ficapal, 2012)

Pines y Arosón (1988), señalaron que es la condición donde se establece la unión del cansancio emocional, físico y psicológico, sentimientos de inutilidad, sensación percibirse atrapado, poco entusiasmo por el trabajo y la vida global y desvalorización de la autoestima. (Boada y Ficapal, 2012).

El síndrome de burnout es una situación de cansancio, físico emocional y mental de quienes prestan servicios a personas durante su jornada laboral, causándoles sentimientos de frustración.

Perspectiva Psicosocial

El Síndrome de Burnout según Maslach y Jackson (1981), es un síndrome de cansancio emocional, despersonalización y falta de realización personal en el trabajo lo presentan la mayor parte de trabajadores que tienen como objeto de trabajo a personas. Jones (1982) definió el síndrome como agotamiento emocional que conlleva a presentar actitudes negativas en relación al trabajo, pobre concepto profesional, rencor, dureza y disminución de interés por las personas para a quienes se atiende. (Boada y Ficapal 2012 pp.130-131)

Price y Murphy (1984), consideraron que el burnout es un proceso caracterizado por confusión profesional, desgaste y debilidad emocional, sentimientos de culpa por no lograr las metas profesionales, resultando en distanciamiento emocional, y aislamiento. (Boada y Ficapal 2012 pp.130-131)

Los autores consideraron que el síndrome de burnout es concurrente en los trabajadores cuya actividad en su labor de trabajo es atender personas o tiene una mayor relación laboral con ellas, el agotamiento es una de las características del sujeto con síndrome de burnout, disminuyendo su productividad en la organización y afectando la salud mental de los mismos.

Síntomas del burnout

Martínez (2010), indico que existen dos alcances respecto al síndrome de Burnout, las relacionadas con el sujeto, que tienen que ver con el estado de salud, el desenvolvimiento y roce con otras personas respecto a la organización se encuentran factores como el descontento laboral, las faltas o las ausencias de los trabajadores, disminución de la importancia de servicio brindado, generando discordia y resentimiento, es frecuente en el burnout el cinismo, aunque no se da en todos los afectados, es un mecanismo de defensa producido como reacción ante el agotamiento emocional.

Existen diversos síntomas, que se menciona a continuación:

Nivel emocional

Martínez (2010), indicó “que los trabajadores pueden manifestar desesperanza, falta de optimismo por las actividades que tiene que realizar, causándole desaliento, amargura frustración, gran intolerancia a sus clientes inclusive acusa a sus usuarios de sus problemas” (p.34).

Nivel cognitivo

Martínez (2010), indicó “la persona deja de considerar importante y ya no le es significativo los valores, no tiene interés por el futuro, no se fija metas, y no guarda esperanza de que la situación mejore, modifica el concepto de sí mismo, deja de tener imaginación, ilusiones, volviéndose un crítico excesivo” (p.34).

Nivel conductual

Martínez (2010), menciona “evitar cumplir con los compromisos que tenga en el trabajo, llevando inclusive a abandonar su trabajo, inadaptación en el comportamiento, falta de organización, rehuir a decisiones importantes, incremento en hábitos de consumo del café y alucinógenos”.(p.34).

Nivel social

Martínez (2010), indicó “déficit en la comunicación interpersonal, rehusarse a mantener contacto con otras personas, surgiendo enfrentamientos con los amigos, la familia, falta de motivación por el trabajo, aislándose de la vida profesional.” (Díaz, 2014, p.34).

Fases del síndrome de burnout

Floria (2013), menciona: es el desarrollo continuo del estrés crónico que se presenta de forma gradual y es establecido en cuatro fases.

Fase de entusiasmo

Floria (2013), estableció “en esta primera fase, el individuo experimenta entusiasmo ante el nuevo puesto de trabajo, que todavía no sabe bien en que consiste, lo sobrevalora y se implica de forma excesiva” (p53).

Fase de estancamiento

Floria (2013), estableció “las expectativas profesionales no se cumplen y el individuo da importancia a otros aspectos del trabajo: las cuestiones económicas, la jornada de trabajo, etc. percibiendo disminución del vigor por actividades, ejerciendo correctamente su trabajo, no resultándole apasionante” (p.53).

Fase de frustración

Floria (2013), estableció “cuestionamiento por la autoeficacia laboral, considerando que la actividad laboral no tiene sentido, diversas situaciones le causan irritación provocándole enfrentamiento con los demás miembros de la organización, la salud se va deteriorando iniciándose problemas mentales emocional y fisiológico.” (p.54).

Fase de apatía

Floria (2013), menciona “el individuo invierte el mínimo tiempo en el trabajo, evita tareas que requieren mayor esfuerzo y antepone la satisfacción de las propia, que mejorar el servicio al cliente, tratándolo distanciadamente. En cualquier caso, no arriesga la seguridad del puesto que a pesar de todo, desea mantener” (p.54).

El síndrome de burnout puede iniciarse con vehemencia, pero que con el pasar del tiempo el mismo trabajador ya no siente emocionante realizar la actividad laboral a la que se dedica y empieza a tener desánimo y distanciamiento con las personas a quienes a dirigida su labor.

Consecuencias del Síndrome de Burnout

Maslach y pines (1997), describieron diferentes alteraciones conductuales que están presentes como la conducta violenta, mayor uso de tabaco, cafeína, drogas y fármacos. Dentro de las alteraciones psicosomáticos están presentes la fatiga permanente, insomnio, dolor de cabeza y espalda, molestias gastrointestinales, dentro de las alteraciones psicológicas surgen la ansiedad, depresión, irritabilidad, dificultando la concentración, ocasionado declive de la productividad, cuestionando la capacidad de los profesionales, conllevándolos a un deterioro de la autoestima. El burnout tiene efectos negativos para la empresa como incremento del absentismo, bajo rendimiento, falta de compromiso e ineficacia para el trabajo en equipo, de aquellas personas que lo sufren. Boada y Ficapal (2012).

Fuentes del Burnout

Castro (2005), mencionó que varios autores reconocen y enumeran los impulsores laborales más notables estableciéndolos por la categorización de capacidades y conocimientos teóricos que proporcionen un estudio adecuado del tema, los autores describieron los siguientes componentes, los relacionados con las características propias del puesto de trabajo, los requisitos y restricciones del trabajo, los roles de la institución el ambiente laboral, y los factores externos de la

organización, encontrándose dentro de ellos conflictos familiares y las peculiaridades propias.

Peiro (1993), considero que las fuentes que causan estrés laboral pueden ser analizadas mediante cuatro.

El ambiente físico de trabajo y contenidos del puesto

Peiro (1993), indicó: Suponen fuentes de estrés y por tanto de burnout. El ruido, las vibraciones, lo peculiar de la luz brillo, la temperatura, las circunstancias climatológicas en las que se trabaja, la situación higiénica del puesto de trabajo, la toxicidad de los elementos y la disponibilidad del ambiente físico para desempeñar el trabajo son factores que originan burnout. En profesionales de enfermería los ruidos producidos de teléfonos, visitas de los familiares de los pacientes y aparatos de monitorización, junto con el nivel de ruido, intensifican los sentimientos de sentirse desgastado profesionalmente, el agotarse por el trabajo puede presentarse por los turnos de trabajo, el trabajo nocturno y el aumento de la carga laboral siendo relevantes para el origen del síndrome.

Las relaciones interpersonales

Peiro (1993), indicó: Los empleados establecen relaciones interpersonales con los demás trabajadores, supervisores, subordinados y clientes a los que atiende, generándole cierto nivel de agotamiento por el trabajo. En cuanto a los contactos interpersonales con los miembros de la organización y/o de la empresa, se ha evidenciado que los tratos interpersonales cuando suelen ser de carácter informal intensifican los sentimientos de agotamiento emocional, entretanto las relaciones de carácter informal aumentaban los sentimientos de realización personal en el trabajo. Además, se ha constatado que la no adherencia al grupo es un factor que desencadena síndrome de burnout.

Las nuevas tecnologías y aspectos organizacionales

Peiro (1993), mencionó: Los cambios inherentes ocasionados por la implementación de nuevas tecnologías afectan en mayor o menor grado los aspectos cognitivos y emocionales de las personas. El síndrome de quemarse por el trabajo se vincula a la no participación en las determinaciones, disminución de la independencia, y ayuda colectiva de los jefes, así, el soporte técnico y emocional ofrecido por compañeros y supervisores disminuyen los sentimientos de burnout.

Fuentes extra organizacionales

Peiro (1993), estableció: Que las relaciones trabajo-familia son aplicable a fuentes extra organizacionales algunos estresores se originan en la propia familia, encontrando acontecimientos normativos que se dan dentro de la evolución de la propia institución familiar, como el hecho de contraer matrimonio, el nacimiento de los hijos, el inicio y la finalización de la escolaridad de los hijos, el alejamiento del hogar por parte de los hijos, el divorcio, discusiones con la pareja, la jubilación y el enviudamiento.

Diferencias entre el síndrome de burnout y estrés

Martínez (2010), indico el burnout se diferencia del estrés porque este último consiste en una sucesión de estados psicológicos que conlleva a efectos positivos y negativos, sin embargo el desgaste profesional solo expresa efectos negativos para la persona y el ambiente laboral, además implica la pérdida de motivación laboral. El estrés se experimenta en cualquier situación de la vida y actividad de la persona mientras que el burnout está encaminado a ser crónico y se da exclusivamente en el ámbito laboral.

Dimensiones de la variable síndrome de burnout

Agotamiento emocional

Maslach, Jackson y Leiter (1996), el empleado siente que no puede dar más de sí mismo en el ámbito afectivo, lo que le causa agotamiento de la energía y de los sentimientos que le pertenecen y lo conllevándolo a experimentar cansancio emocional y expresar un estado extenuante por el contacto continuo y sostenido hacia los usuarios y clientes tales como pacientes, presos, indigentes, alumnos, ciudadanos, etc.

Floria (2013), “es la fase inicial y principal que caracteriza al síndrome, evidenciándose gran consumo de energía física y psicológica, causando agotamiento, sintiendo que ya no puede dar más de sí mismo en el ámbito” (p.53).

Leiter y Maslach (1988), mencionaron que el burnout es un proceso que inicia por la inestabilidad de los requerimientos de las organizaciones y de los propios recursos, estos serían lo que conllevarían a un agotamiento emocional, siendo este la figura principal de este tipo y se caracteriza por fatiga y disminución continua de energía, etc. Oros (2016).

Despersonalización

Maslach y Jackson (1996), definieron que la despersonalización consiste en actitudes y sentimientos negativos, lejanos, frías en torno a otras personas, principalmente a los beneficiario del propio trabajo.se asocia al aumento de ira y falta de entusiasmo por la actividad que realiza. El profesional con despersonalización se distancia no solo de las personas que atiende e incluso de los compañeros con quienes labora, mostrándose irónico, irritable y los culpa de alguna manera por sus propias frustraciones y su declinación en el rendimiento laboral.

Boada y Ficapal (2012), conceptualizaron: el creciente aumento de sentimientos negativos y actitudes cínicas hacia otras personas a quienes brinda el trabajo. Las personas atendidas (usuarios y clientes) son tratadas por los

profesionales (médicos, enfermeros, trabajadores sociales, maestros, policías, bomberos, visitantes médicos, comerciales, funcionarios de prisiones, etc.) de forma deshumanizada provocando gran dureza afectiva, implicando una falta de empatía considerable, a tal punto de que el profesional culpa al cliente-usuario de sus dolencias o debilidades, e incluso considera que al paciente le estaría bien merecida su sufrimiento.

Realización personal

En la actividad laboral tienen la tendencia a valorarse de forma negativa tanto en la realización del trabajo como en el trato con los usuarios, los clientes, los pacientes, los presos, los indigentes, los alumnos, los ciudadanos, etc. Los empleados con poca realización personal se sienten insatisfechos con su propio ser, afectando la respuesta laboral. Boada y Ficapal (2012).

Oros (2016), menciona que la probabilidad de tener logros en el ámbito laboral desaparece, junto las situaciones de fracaso y sentimiento y falta de autoestima, el trabajador se aleja progresivamente de las actividades familiares, sociales y laborales, hay gran pérdida de ideales creando una autoreclusión, los trabajadores se evalúan de manera negativa fundamentalmente en las actividades del trabajo, sintiéndose incompetente y alejándolo de sus compañeros de labores. Esta baja autoestima les provoca labilidad emocional y muchos de los afectados por burnout se enojan con mayor facilidad y sin razones probables.

1.3 Justificación

Teórica

La investigación permitió un mayor conocimiento sobre las variables planteadas, ya que profundiza los conocimientos teóricos sobre el burnout de los enfermeros y la carga laboral, teniendo en cuenta que existen datos relacionados a la presencia del Síndrome de Burnout en las enfermeras (os) de Cuidados intensivos de una Clínica Privada en estudio, existiendo en los meses de enero y febrero del presente año, 21 enfermeros con descansos médicos, faltas injustificadas en un

10% por mes, el estudio ofrecerá datos acerca de cómo el síndrome de burnout puede presentarse cuando hay mayor sobrecarga laboral en los enfermeros. Se busca motivar a la dirección de enfermería la importancia de conocer como el síndrome de burnout puede estar presente en los enfermeros de cuidados intensivos, lo que les permitirá planificar o tomar en cuenta dicho estudio para involucrarse en el quehacer diario del enfermero.

El autor base de la variable sobrecarga laboral es De Arco (2013), quien toma la teoría del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo (2005) quien dimensiono la sobrecarga laboral en carga física, carga mental, trabajo a turnos y factores de la organización.

El autor base de la variable síndrome de burnout es Maslach (2003), quien indico que el burnout está presente en el ámbito laboral, y dimensiono la variable en agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.

Social

Se consideró que el presente trabajo aplica una justificación social al ser el Síndrome de Burnout un problema que afecta salud pública, considerando que afecta a los profesionales de salud y a trabajadores que tienen contacto directo con las personas en su diaria labor. En el mencionado ámbito de estudio podría tomarse medidas organizacionales, administrativas y de investigación que posibiliten la prevención y el tratamiento del síndrome, como capacitaciones y talleres sobre el manejo del estrés en el trabajo y supervisando que estas se realicen por los trabajadores, lo cual generaría una colisión positiva en el profesional de enfermería, en la organización y socialmente, ya que los familiares de los pacientes tratarían con un enfermero mejor motivado, menos cansado y alegre. Se busca motivar a la dirección de enfermería la importancia de conocer como el síndrome de burnout puede estar presente en los enfermeros de cuidados intensivos, lo que les permitirá planificar o tomar en cuenta dicho estudio para involucrarse en el quehacer diario del enfermero.

Metodológica

Los procedimientos, métodos, e instrumentos que ayudaron a recolectar los datos en el estudio, ya demostrada la validez y confiabilidad pueden utilizarse en otras investigaciones, incluso tomando otras variables o tipos de investigación.

1.4 Formulación del problema

Realidad problemática

La Organización Mundial de la Salud en el año 2001 menciona el síndrome de Burnout constituye un riesgo ocupacional para profesionales, encontrándose con mayor frecuencia en el ámbito de la salud, educación y servicios asistenciales, presentado en algún momento malestar psíquico, físico y implicando resultados desfavorables en el trabajo, la organización donde se labora, debido a las faltas e inasistencias de los trabajadores, ocasionando conflictos interpersonales e incremento el cambio del personal rotación de área. Barrios, Arechebala y Valenzuela (2012).

Albaladejo, Villanueva y Ortega (2004), Indico que los profesionales potencialmente afectados por el síndrome de Burnout son los enfermeros médicos, trabajadores sociales, profesores y policías. La autora menciona que el Burnout es una serie de fases que conlleva a que los trabajadores se sientan desilusionados por el trabajo, en contestación a condiciones estresantes y tensionales en el trabajo, las dificultades que puede resolver el profesional o la persona, no lo lleva al burnout, por estar el estrés controlado y crear efectos positivos, lo que puede permitir al trabajador un estímulo para superarse, el Burnout inicia cuando el individuo frente a una situación de estrés se considera indefenso para cambiar la situación. Similar a lo mencionado por Díaz (2014) cita a Harrison (1983) quien refiere que los sujetos que laboran en profesiones de atención de servicios sienten motivación por brindar ayuda a los demás, sin embargo si en el ambiente donde trabaja, se presentan factores que dificultan la realización de la actividad asignada y no logran sus metas, esto daña su

esperanza de obtenerlos y con el tiempo se genera el Burnout, también presentan negativismo y falta de motivación para ayudar.

Igualmente la carga laboral es descrita como una causa de estrés en los profesionales de enfermería, sintiendo al trabajo como agotador físico y que los horarios rotativos originan en ellos mayor estrés, las jornadas laborales excesivas producen desgaste físico y mental e impide al profesional poder enfrentarse a situaciones estresantes. Zambrano (2005) el autor cita a Botia y cols (2004) en su estudio se presentó una prevalencia de 10.4% del síndrome de Burnout en las enfermeras del municipio de Cúcuta, especialmente en Cuidados Intensivos la prevalencia fue de 12%.

Considerando lo antes planteado, y teniendo en cuenta que la situación no es ajena en una Clínica Privada, donde las inasistencias injustificadas es un 10% (cuaderno de asistencia diaria de la Unidad de Cuidados Intensivos) descansos médicos durante el mes de enero fue de 8 enfermeros, un total de 19 turnos con descansos médicos, en febrero hubo 9 enfermeros con descanso médicos siendo un total de 17 turnos de trabajo. Marzo 4 descansos médicos, uno de ellos prolongado, las tardanzas están presentes en un 15% del personal de enfermería de Cuidados Intensivos. (Rol horario - estadística digital de Cuidados Intensivos). Teniendo en cuenta el contexto surge la inquietud por realizar la investigación.

1.4.1 Problema General

¿Cuál es la relación entre la Sobrecarga laboral y el síndrome de burnout en los enfermeros de cuidados intensivos de una Clínica Privada. San Isidro 2017?

1.4.2 Problemas Específicos

¿Existe relación entre la sobrecarga laboral y el síndrome de burnout en su dimensión de agotamiento emocional, en los enfermeros de cuidados intensivos de una Clínica Privada. San Isidro 2017?

¿Existe relación entre la sobrecarga laboral y el síndrome de burnout en su dimensión de despersonalización, en los enfermeros de cuidados intensivos de una Clínica Privada. San Isidro 2017?

¿Existe relación entre la sobrecarga laboral y el síndrome de Burnout, en su dimensión de realización personal, en los enfermeros de cuidados intensivos de una Clínica Privada. San Isidro 2017?

1.5 Hipótesis

1.5.1 Hipótesis General

Existe relación directa y significativa entre la sobrecarga laboral y el síndrome de burnout en los enfermeros de cuidados intensivos de una Clínica Privada. San Isidro 2017

1.5.2 Hipótesis Específicas

Existe relación directa y significativa entre la sobrecarga laboral y el síndrome de burnout en su dimensión de agotamiento emocional, en los enfermeros de cuidados intensivos de una Clínica Privada. San Isidro 2017

Existe relación directa y significativa entre la sobrecarga laboral y el síndrome de burnout en su dimensión de despersonalización, en los enfermeros de cuidados intensivos de una Clínica Privada. San Isidro 2017

Existe relación directa y significativa entre la sobrecarga laboral y el síndrome de burnout en su dimensión de realización personal, en los enfermeros de cuidados intensivos de una Clínica Privada. San Isidro 2017

1.6 Objetivos

1.6.1 Objetivo General

Determinar la relación entre la sobrecarga laboral y el síndrome de burnout en los enfermeros de cuidados intensivos de una Clínica Privada. San Isidro 2017.

1.6.2 Objetivos específicos

Identificar la relación entre la sobrecarga laboral y el síndrome de burnout en su dimensión de agotamiento emocional, en los enfermeros de cuidados intensivos de una Clínica Privada. San Isidro 2017.

Identificar la relación entre la sobrecarga laboral y el síndrome de burnout, en su dimensión de despersonalización, en los enfermeros de cuidados intensivos de una Clínica Privada. San Isidro 2017

Identificar la relación entre la sobrecarga laboral y el síndrome de burnout, en su dimensión de realización personal, de los enfermeros de cuidados intensivos de una Clínica Privada. San Isidro 2017

II. Marco metodológico

2.1 Variables

Definición conceptual de variables

Variable 1: sobrecarga laboral

INSHT (2005) el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene del trabajo, precisa que la carga laboral consiste agrupar las exigencias psicológicas y físicas que el trabajador tiene que sobrellevar durante la jornada laboral.

Variable 2: síndrome de burnout

Maslach y Jackson (1996), consideran y dejan establecido que el síndrome de burnout consiste en la resolución cuando hay aparición de estrés laboral crónico constituido por actitudes de despersonalización y sentimientos negativos con todos los que forman parte del círculo laboral y por la propia actividad profesional, conllevándolo a sentirse sin realización profesional, personal, así como abrumarse emocionalmente.

2.2 Operacionalización de variables

Definición operacional de la variable sobrecarga laboral

Unificación de habilidades y métodos programados con la finalidad de valorar la variable sobrecarga laboral, dimensionándolas en carga física, carga mental, trabajo a turnos, factores de la organización, medido con un instrumento de escala ordinal.

Tabla 1.
Matriz de operacionalización de la variable sobrecarga laboral

Dimensiones	Indicadores	Número de ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Carga física	Esfuerzo muscular	1-16	Si=0 No=1	Alto (12-16) Medio (6-11) Bajo (0-5)
	Entorno laboral capacitaciones			
Carga mental	Ritmo de trabajo	17-31	Si=0 No=1	Alto (12-15) Medio (6-11) Bajo (0-5)
	Información del trabajo a realizar			
Trabajo a turnos	Rol de turnos	32-44	Si=0 No=1	Alto (10-13) Medio(5-9) Bajo (0-4)
	Refrigerio			
	Horario de trabajo			
	Bioseguridad			
Factores de la organización	Descanso	45- 68	Si=0 No=1	Alto (18-24) Medio (9-17) Bajo (0-8)
	Conocimientos de los procesos			
	opiniones de los trabajadores			
Total de variable	Seguridad física	1-68		Alto (46 -68)
				Medio (23-45)
				Bajo (0- 22)

Fuente: De Arco (2013)

Definición operacional de la variable síndrome de burnout

Conjunto de métodos planteados para medir la variable síndrome de burnout con basas en las siguientes dimensiones, agotamiento emocional, despersonalización, realización personal, evaluado mediante la encuesta, haciendo uso de la escala ordinal, consignado en el instrumento.

Tabla 2.

Matriz de operacionalización de la variable síndrome de burnout.

Dimensiones	Indicadores	Número de ítems	Escala medición	de	Niveles y rangos
Agotamiento emocional	Desanimo	1-9	1 = nunca		
	Exhausto emocionalmente.		2 = pocas veces al año o menos		
	Frustración		3 = una vez al mes o menos	Leve 9- 27 Moderado 28- 46 Agudo 47- 63	
Despersonalización	Frialdad	10-14	4 = unas pocas veces al mes o menos		Leve 5-14 Moderado 15-24 Agudo 25- 35
	Distanciamiento.		5 = una vez a la semana		
			6 = pocas veces a la semana	Leve 8- 24 Moderado 25- 39 Agudo 40- 56	
Realización personal	Relaciones interpersonales.	15-22	7 = todos los días		
Total de variable		1-22			Leve 22 - 66 Moderado 67- 111 Agudo 112 - 154

Fuente: Maslach (2013)

2.3 Método

Para lograr la realización del estudio, se tuvo de base el método hipotético-deductivo, teniendo como enfoque el cuantitativo.

Bernal (2010) estableció: “El inicio del método hipotético deductivo parte de las afirmaciones de la naturaleza de las hipótesis, buscando contradecir o falsear dichas hipótesis, aseverando de ellas desenlaces confrontables con la realidad”. (p.60).

Hernández y otros (2014), el enfoque es cuantitativo cuando “está justificado mediante la obtención de datos, que busquen verificar sus hipótesis, tendrán sustento numérico y pueden compararse estadísticamente” (p.10).

2.4 Tipo de estudio

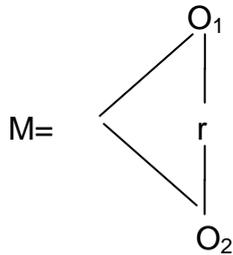
El alcance del estudio fue descriptivo correlacional y los niveles según lo define Hernández, Fernández y Baptista (2014) las diversas investigaciones, pueden ser explicativos, descriptivos, correlacionales (p.90).

Hernández, et al., (2014), menciona: al ser un estudio descriptivo se buscan caracterizar las propiedades y los contornos de las poblaciones de estudio, como las comunidades, el conjunto de grupos, elementos y la presencia de cualquier anomalía que pueda someterse a discusión y permita analizarlo.

2.5 Diseño

El diseño del estudio fue no experimental, no haciéndose uso de las variables del estudio incorrectamente, fue de corte transversal correlacional debido a que se describieron la relación de dos variables en un momento delimitado, no se realizaron manipulaciones deliberadamente de las variables y sólo se observaron las alteraciones en su condición natural, tal y como se presentaron, para lograr analizarlos. (Hernández, Fernández, y Baptista, 2014)

El diagrama representativo de este diseño es el siguiente:



Dónde:

M = 38 enfermeros de cuidados intensivos

O1= Observación de sobrecarga laboral

O2= Observación de síndrome de burnout

r = Relación entre variables. Coeficiente de correlación.

2.6 Población

La población “es la reunión de todos los sucesos que coinciden con ciertas determinaciones específicas.” (Hernández, *et al.*, 2014, p. 174).

La población fue constituida por todos los enfermeros de cuidados intensivos, siendo un total de 38 enfermeros, de una Clínica Privada.

Tabla 3.

Población de estudio.

Clínica Privada	enfermeros	Población
Área crítica	Cuidados intensivos	38
Total		38

Nota: Área estadística de la unidad de cuidados intensivos

La muestra no se aplica a la investigación porque la población es censal, tampoco se describe la técnica del muestreo porque no hay muestra, se trabajó con toda la población.

Según Sánchez y Reyes (2015) el muestreo no probalístico “es aquel en el cual no se conoce la probabilidad o posibilidad de cada uno de los elementos de una población de poder ser seleccionado en una muestra” (p.160).

Criterios de selección

La selección de la población del estudio estuvo enmarcada en las características que a continuación se menciona:

Criterios de inclusión

Los enfermeros q acepten formar parte de la investigación previo consentimiento informado.

Enfermeros que tengan especialidad en cuidados intensivos.

Licenciados de enfermería de ambos sexos.

Enfermeros que tenga trabajando más de 1 año en el servicio de UCI.

Criterios de exclusión:

Enfermeros que se encuentren en pre - post natal.

Enfermeros que se encuentren de vacaciones.

Personal de apoyo que viene de otro servicio.

2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Bernal (2010), menciona la investigación científica utiliza diversas técnicas o instrumentos para la recopilación de datos, como la encuesta, las entrevistas, la observación etc., ayudando al desarrollo del estudio, considerando el método y el tipo de investigación a realizarse se utilizan diversas técnicas.

La técnica empleada para la agrupación de datos fue la encuesta ya que al ser elaborada técnicamente registra con autenticidad la problemática actual, el instrumento empleado fue un cuestionario, todo ello permitió recoger los datos

suficientes para lograr los objetivos planteados e incluso se accedió a la validación de las hipótesis.

Sánchez y Reyes (2015), mencionan que los instrumentos “Son las herramientas específicas que se aplica en el proceso de recogida de datos” y que los cuestionarios establecen un documento o formato escrito de aspectos o preguntas relacionadas con los objetos del estudio (pp. 164-166). En esta investigación el instrumento utilizado fue el cuestionario.

Instrumento para medir sobrecarga laboral

Ficha técnica

Nombre. Cuestionario de sobrecarga laboral

Autora: De Arco Canoles Oneys Del Carmen

Año: 2013

Lugar: San Isidro

Objetivo: determinar el nivel de sobrecarga laboral en los enfermeros de cuidados intensivos de una Clínica Privada.

Administración: Autoadministrado

Duración: el desarrollo del cuestionario es de aproximadamente 20 minutos.

Contenido: la aplicación se basó en un cuestionario de escala ordinal con 68 ítems, dividido en 4 dimensiones, carga física, carga mental, trabajo a turnos, factores de la organización, con estos aspectos se mide la sobrecarga laboral

Puntuación: La escala y el índice respectivo para este instrumento son como sigue: Si (0) No (1)

Tabla 4.
Escalas y baremos de la variable sobrecarga laboral.

General	Cuantitativo				Cualitativo
	Dim1	Dim2	Dim3	Dim4	
46 - 68	12-16	12-15	10-13	18-24	Alto
23 -45	6-11	6-11	5-9	9-17	Medio
0 -22	0-5	0-5	0-4	0-8	Bajo

Ficha técnica

Instrumento para la evaluación del síndrome de burnout

Nombre: cuestionario Manual Burnout Inventory (MBI)

Autora: Christina Maslach (2013)

Objetivo: determinar el nivel de síndrome de burnout en los enfermeros de cuidados intensivos de una Clínica Privada.

Administración: Autoadministrado

Duración: El tiempo para desarrollar el cuestionario es de 15 a 20 minutos.

Contenido: cuestionario de escala ordinal con 22 ítems, distribuido en 3 dimensiones, agotamiento emocional, despersonalización, realización personal.

Puntuación: La escala y el índice respectivo son tipo escala Likert:

1 = nunca

2 = pocas veces al año o menos

3 = una vez al mes o menos

4 = unas pocas veces al mes o menos

5 = una vez a la semana

6 = pocas veces a la semana

7 = todos los días

Tabla 5.

Escalas y baremos de la variable síndrome de burnout.

General	Cuantitativo			Cualitativo
	Dim1	Dim2	Dim3	
22-66	9 - 27	5 - 14	8 – 24	Leve
67-111	28-46	15 -24	25-39	Moderado
112-154	47-63	25-35	40-56	Agudo

Validación y confiabilidad del instrumento

Sánchez y Reyes (2015) señalaron que la validez: consiste en que debe evaluar todo lo se desea medir, es decir que el logro de los resultados debe probar de manera efectiva las capacidades o aspectos que aseguro medir, siendo necesario el juicio de expertos para la validación.

Validez

Tabla 6.

Validación de la variable sobrecarga laboral.

Apellidos y Nombres	Valoración
Mgtr. Nancy Dueñas Lucca	Existe suficiencia
Dra. Cadenillas Albornoz Violeta	Existe suficiencia
Mgtr Acuña Montañez José	Existe suficiencia

Tabla 7.
Validación de la variable síndrome de burnout.

Apellidos y Nombres	Valoración
Mgtr. Nancy Dueñas Lucca	Existe suficiencia
Dra. Cadenillas Albornoz Violeta	Existe suficiencia
Mgtr. Acuña Montañez José	Existe suficiencia

Confiabilidad de los instrumentos

Sánchez y Reyes (2015) establecieron que es el valor de continuidad y consistencia de los puntajes alcanzados por sujetos que forman parte de un mismo grupo, y han sido evaluados con el mismo test. La confiabilidad del instrumento se ejecutó con los datos de una prueba piloto.

En la elaboración de la investigación realizada se estableció la confiabilidad de los instrumentos aplicándose la prueba piloto a 20 (enfermeros), cuyas características son semejantes a la población examinada. La confiabilidad de la variable sobrecarga laboral se midió mediante el método de Kuder Richardson (KR) por tener escalas dicotómicas y la prueba de alfa de Cronbach para la confiabilidad de la variable síndrome de burnout cuya escala es de tipo Likert.

Se aplicó KR- 20:

$$\text{Confiabilidad} = \frac{20}{20-1} \left[1 - \frac{9.4}{44.9} \right] = (20/19) (1 - 0,21) = (1,05) (0,79) = 0,8295$$

La fórmula que utiliza el método de Kuder Richardson está vinculado con el número de ítems del instrumento, varianza total de la prueba y total de respuesta entre número total de individuos del estudio.

Confiabilidad de la variable sobrecarga laboral

Interpretación: La confiabilidad de la sobrecarga laboral presenta una confiabilidad muy alta con un valor de 0,8 puntos

La medición de la confiabilidad del instrumento síndrome de burnout se empleó la prueba de alfa de Cronbach, para considerar la consistencia interna del cuestionario. Logrado los puntajes totales se calculó el coeficiente Alfa de Cronbach.

Tabla 8

Confiabilidad de la variable síndrome de burnout.

Alfa de Cronbach	N de elementos
,966	22

Interpretación

El resultado nos indica que el instrumento de la variable síndrome de burnout es altamente confiable con una puntuación de 0,966 puntos.

2.8 Métodos de análisis de datos

La investigación es científicamente válida porque se sustenta con información verificable, responde lo que deseo medirse y demostrarse con las hipótesis formuladas. Siendo indispensable ejecutar un procedimiento de recolección de datos de manera ordenada y considerando objetivos del nivel y profundidad de los datos a recolectar.

Estadística descriptiva: porcentajes en tablas y gráficas para mostrar la distribución de los datos y tablas de contingencias.

Estadística inferencial: estima parámetros y probó las hipótesis.

Análisis No Paramétricos

Calculándose los coeficientes de la Correlación de Spearman, es “una prueba de análisis no paramétrico y utilizándose cuando la escala de cierto instrumento es ordinal” (Hernández, et al., 2014, p. 318).

Rho de Spearman se utilizó para medir el grado de relación de las variables:

La prueba piloto consta en someter a los instrumentos a una validación de contenido y de constructo, la validación por medio de juicio de expertos y respecto a la confiabilidad el coeficiente de Alfa de Cronbach.

2.9 Aspectos éticos

Se solicitó el consentimiento informado a los 38 enfermeros que formaron parte del estudio, poniéndoles en conocimiento los objetivos, de la investigación. La información no tuvo acceso a otras personas ajenas al estudio, siendo visualizado solo por el investigador. Durante el desarrollo del estudio se sostuvo los valores éticos de:

Autonomía: los enfermeros no se sintieron obligados a la participación en la investigación.

Beneficencia: terminado el estudio se podrá entregar las conclusiones a quien corresponda en el hospital, para que realicen estrategias y acciones favorables en el manejo del síndrome de burnout y la sobrecarga laboral de los enfermeros.

Justicia: Los participantes del estudio no tuvieron discriminación de ningún tipo.

No maleficencia: no se causó daño de ningún tipo.

III. Resultados

3.1 Análisis descriptivo

3.1.1 Análisis descriptivo de los resultados de la variable sobrecarga laboral

Tabla 9.

Niveles de la variable sobrecarga laboral.

Sobrecarga laboral					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	1	2,6	2,6	2,6
	Medio	17	44,7	44,7	47,4
	Alto	20	52,6	52,6	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

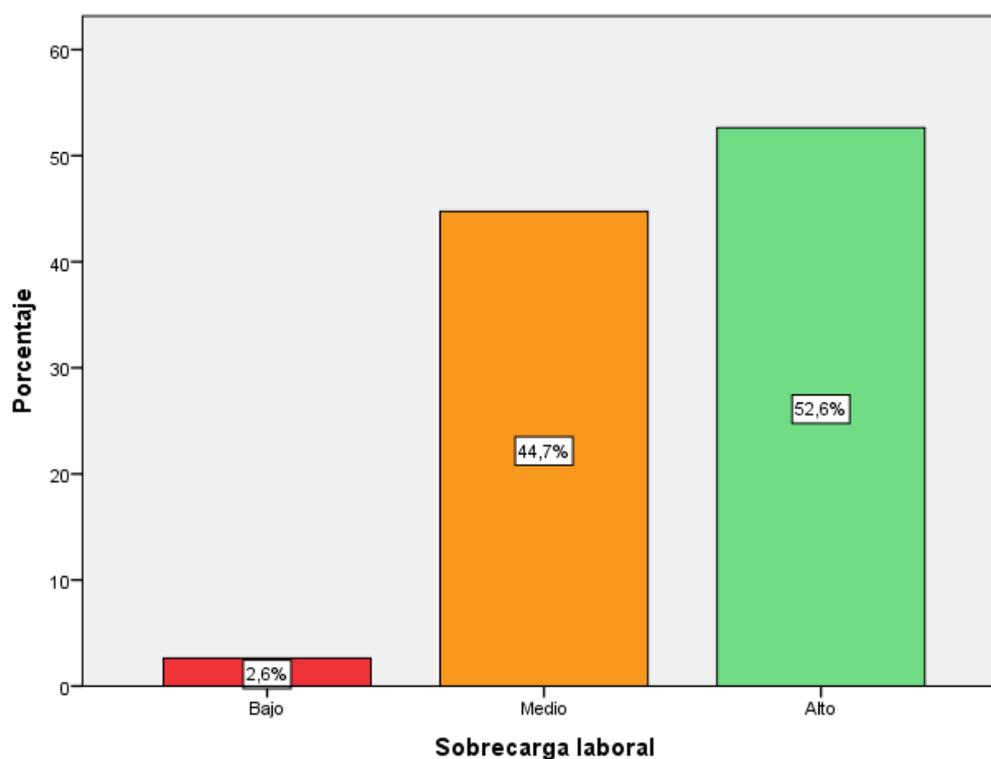


Figura 3. Niveles de la variable sobrecarga laboral

En la tabla 9 y figura 3, de los 38 enfermeros de cuidados intensivos encuestados, el 2.6% presentan un nivel bajo, el 44.7% presentan nivel medio y el 52.6% presenta un nivel alto de sobrecarga laboral.

Tabla 10.
Niveles de la dimensión carga física.

Carga física					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	4	10,5	10,5	10,5
	Medio	21	55,3	55,3	65,8
	Alto	13	34,2	34,2	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

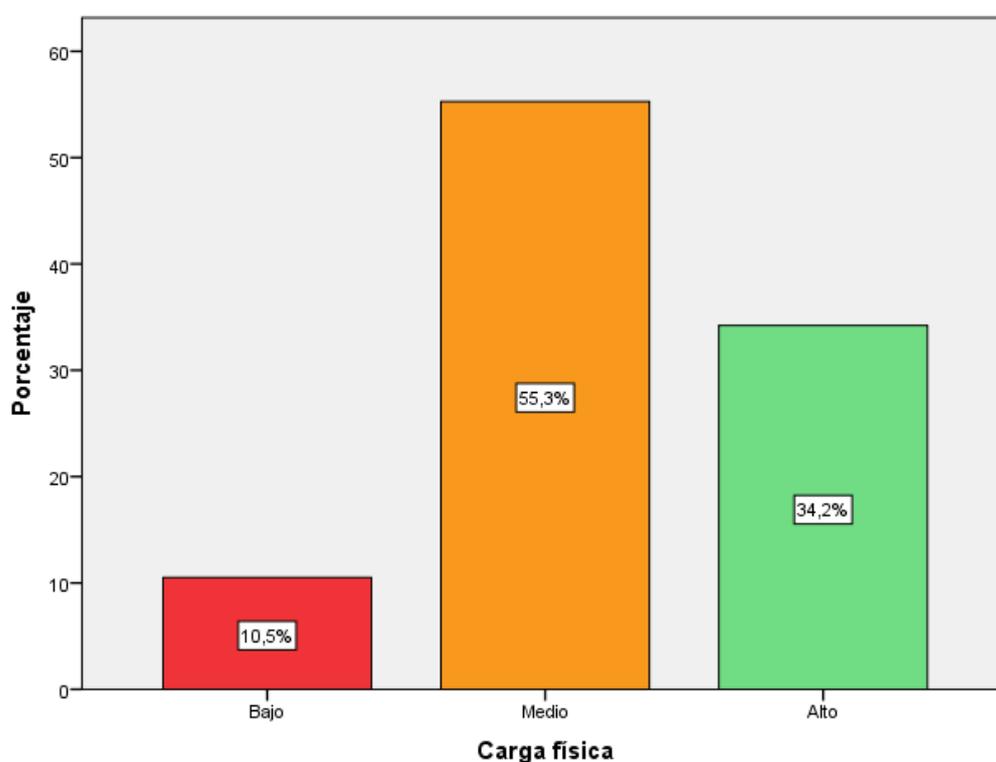


Figura 4. Niveles de la dimensión carga física

En la tabla 10 y figura 4, de los 38 enfermeros de cuidados intensivos encuestados, el 10.5% presentan un nivel bajo, el 55.3% presentan nivel medio y el 34.2% presenta un nivel alto de carga física.

Tabla 11.
Niveles de la dimensión carga mental.

Carga mental					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	4	10,5	10,5	10,5
	Medio	15	39,5	39,5	50,0
	Alto	19	50,0	50,0	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

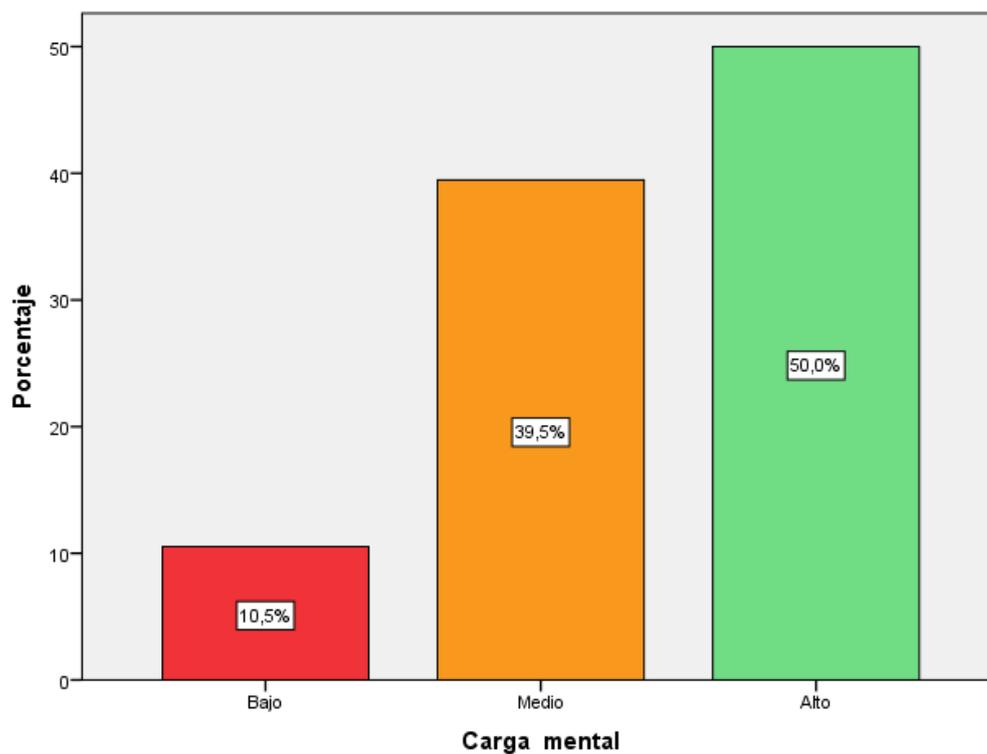


Figura 5. Niveles de la dimensión carga mental

En la tabla 11 y figura 5, de los 38 enfermeros de cuidados intensivos encuestados, el 10.5% presentan un nivel bajo, el 39.5% presentan nivel medio y el 50% presenta un nivel alto de carga mental.

Tabla 12.
Niveles de la dimensión trabajo a turnos.

Trabajo a turnos					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	3	7,9	7,9	7,9
	Medio	23	60,5	60,5	68,4
	Alto	12	31,6	31,6	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

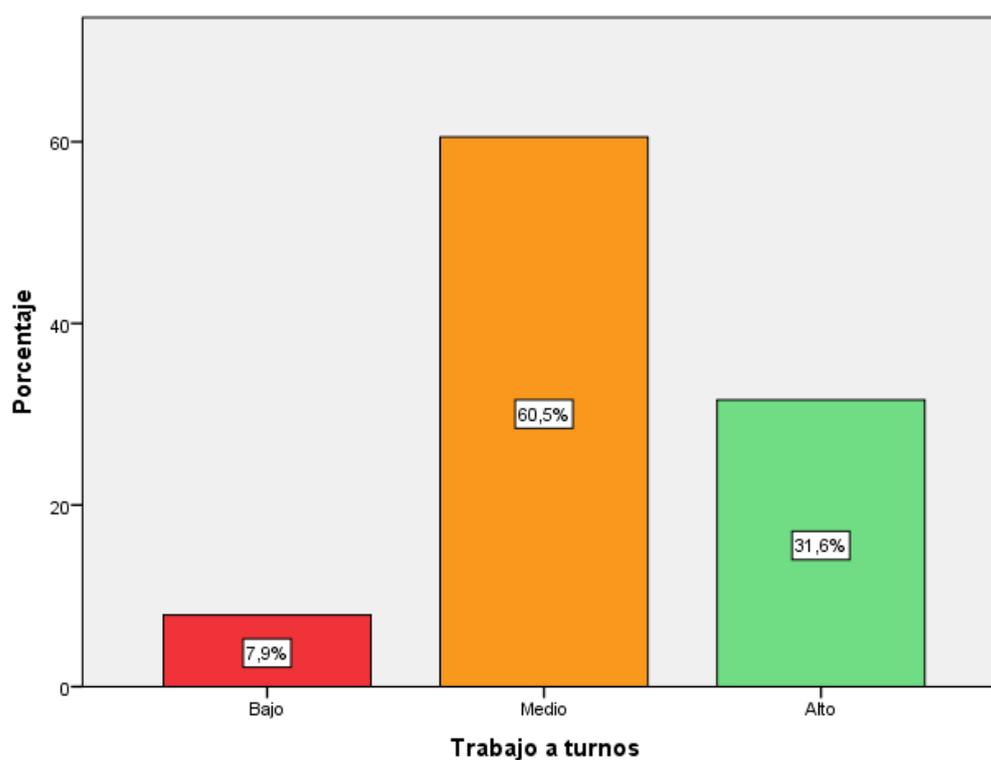


Figura 6. Niveles de la dimensión trabajo a turnos

En la tabla 12 y figura 6, de los 38 enfermeros de cuidados intensivos encuestados, el 7.9% presentan un nivel bajo, el 60.5% presentan nivel medio y el 31.6% presenta un nivel alto de sobrecarga en el trabajo a turnos.

Tabla 13.
Niveles de la dimensión factores de la organización.

Factores de la organización					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	2	5,3	5,3	5,3
	Medio	13	34,2	34,2	39,5
	Alto	23	60,5	60,5	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

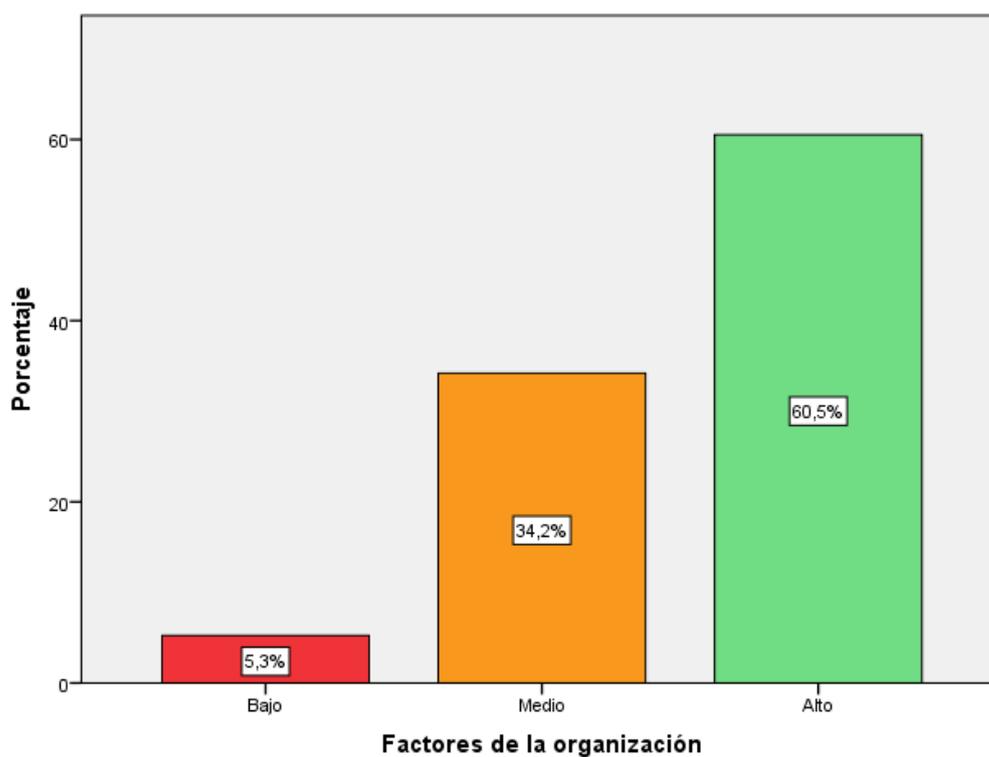


Figura 7. Niveles de la dimensión factores de la organización

En la tabla 13 y figura 7, de los 38 enfermeros de cuidados intensivos encuestados, el 5.3% presentan un nivel bajo, el 34.2% presentan nivel medio y el 60.5% presenta un nivel alto de sobrecarga de los factores de la organización.

3.1.2 Análisis descriptivo de los resultados de la variable síndrome de burnout

Tabla 14.

Niveles de la variable síndrome de Burnout.

Síndrome de Burnout					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Leve	22	57,9	57,9	57,9
	Moderado	16	42,1	42,1	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

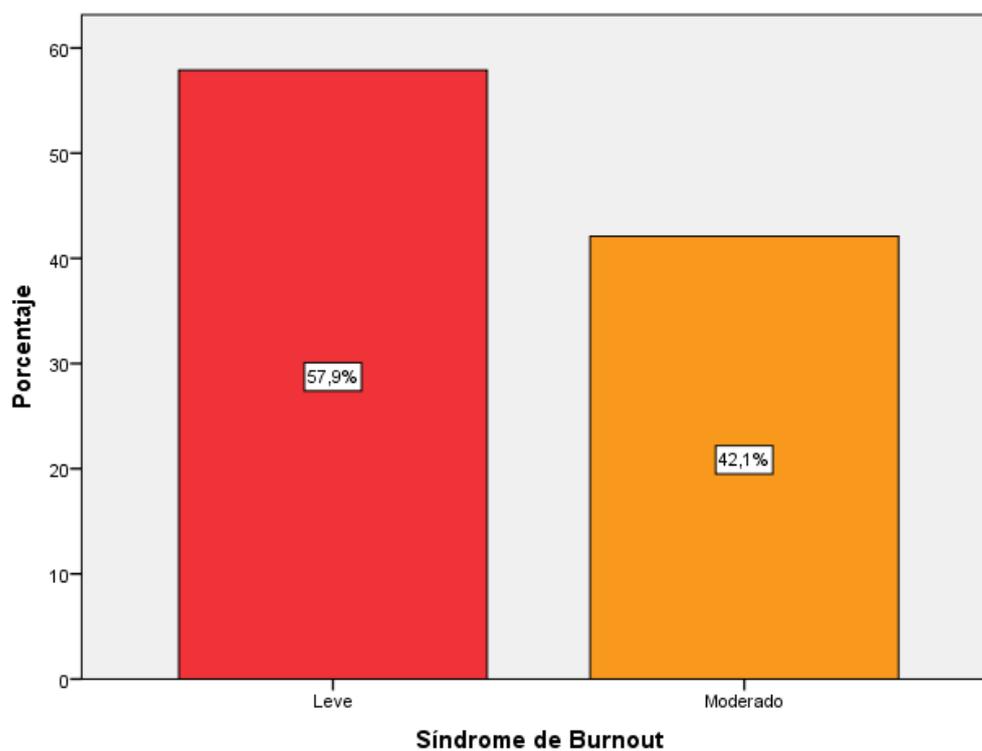


Figura 8. Niveles de la variable síndrome de Burnout

En la tabla 14 y figura 8, de los 38 enfermeros de cuidados intensivos encuestados, el 57.9% presentan un nivel leve y el 42.1% presentan nivel moderado de síndrome de Burnout.

Tabla 15.

Niveles de la dimensión agotamiento emocional.

Agotamiento emocional					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Leve	22	57,9	57,9	57,9
	Moderado	16	42,1	42,1	100,0
Total		38	100,0	100,0	

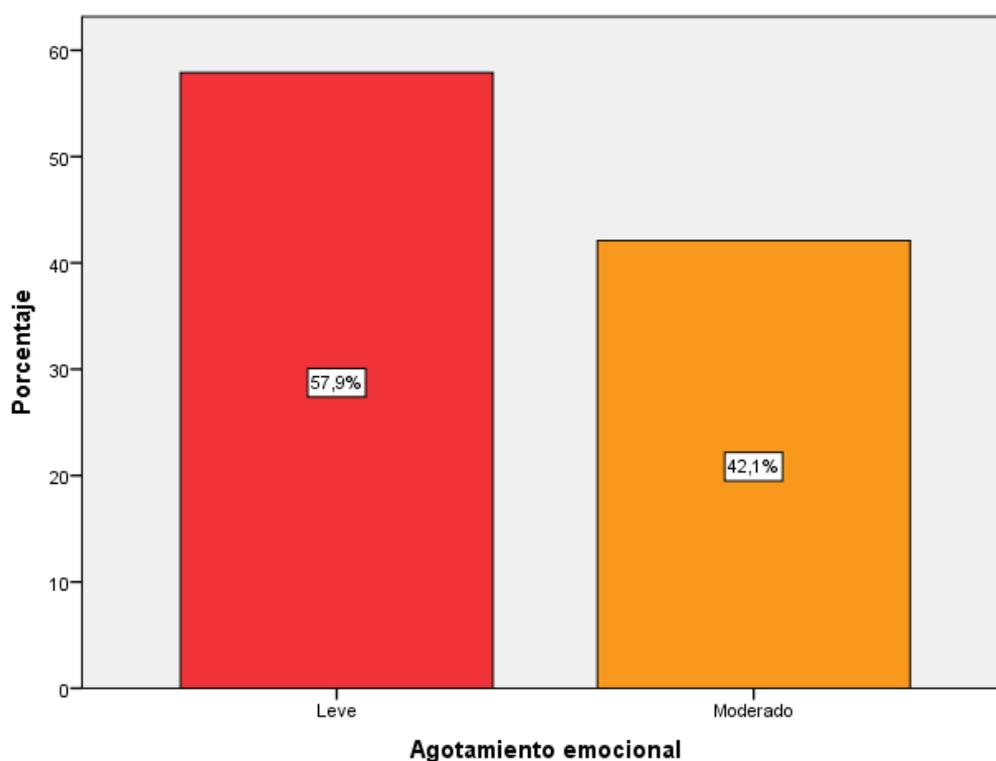


Figura 9. Niveles de la dimensión agotamiento emocional

En la tabla 15 y figura 9, de los 38 enfermeros de cuidados intensivos encuestados, el 57.9% presentan un nivel leve y el 42.1% presentan nivel moderado de agotamiento emocional.

Tabla 16.

Niveles de la dimensión despersonalización.

		Despersonalización			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Leve	23	60,5	60,5	60,5
	Moderado	15	39,5	39,5	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

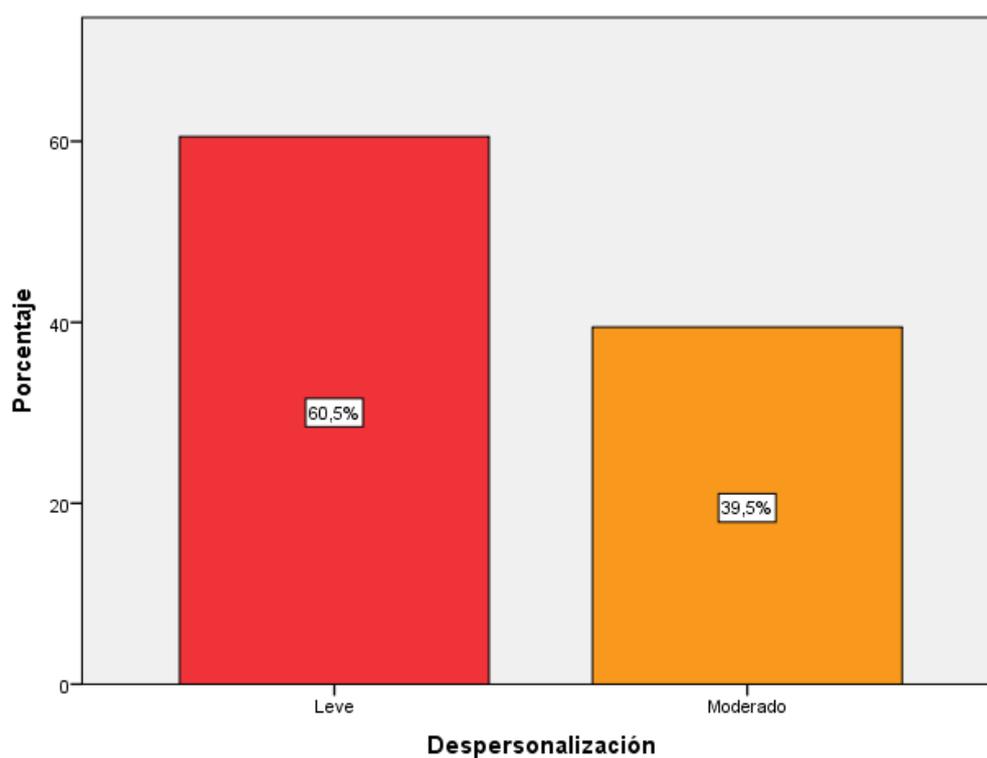


Figura 10. Niveles de la dimensión despersonalización

En la tabla 16 y figura 10, de los 38 enfermeros de cuidados intensivos encuestados, el 60.5% presentan un nivel leve y el 39.5% presentan nivel moderado de despersonalización.

Tabla 17.
Niveles de la dimensión realización personal.

Realización personal					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Leve	23	60,5	60,5	60,5
	Moderado	15	39,5	39,5	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

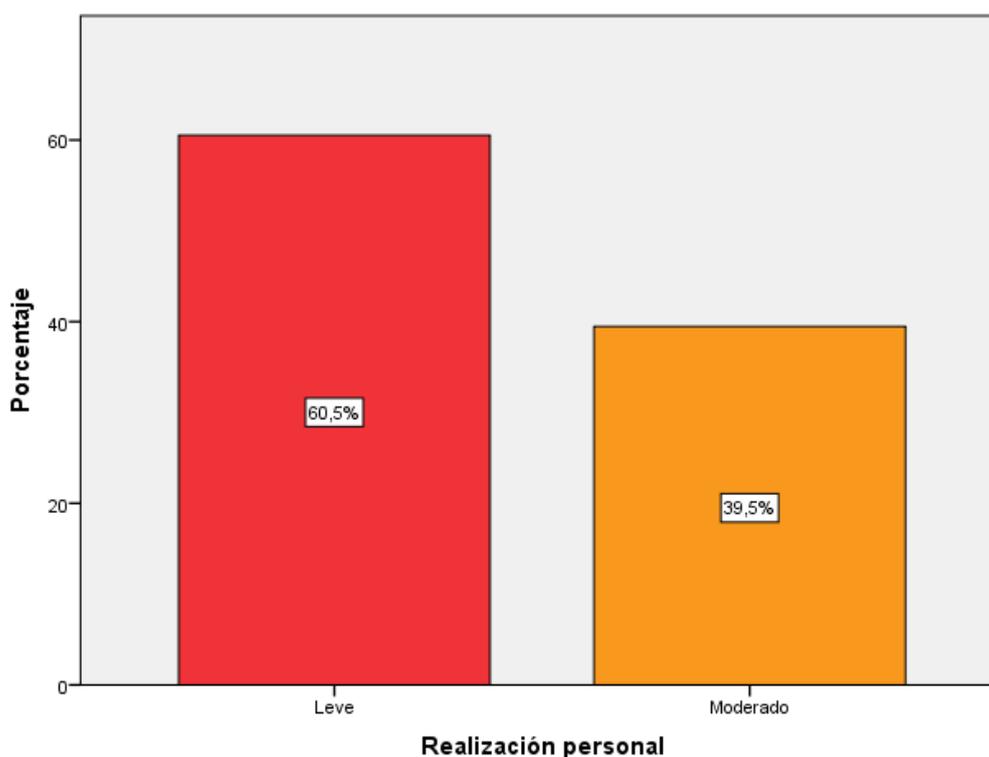


Figura 11. Niveles de la dimensión realización personal

En la tabla 17 y figura 11, de los 38 enfermeros de cuidados intensivos encuestados, el 60.5% presentan un nivel leve y el 39.5% presentan nivel moderado de realización personal.

3.2 Contrastación de hipótesis

Se basó en la prueba no paramétrica de correlación Rho de Spearman, para examinar las relaciones entre variables cualitativas.

Prueba de hipótesis general

Formulación de las hipótesis

Ho: No existe relación directa y significativa de la sobrecarga laboral y el síndrome de Burnout en los enfermeros de cuidados intensivos de una Clínica Privada. San Isidro 2017

Ha: Existe relación directa y significativa de la sobrecarga laboral y el síndrome de Burnout en los enfermeros de cuidados intensivos de una Clínica Privada. San Isidro 2017

Elección de nivel de significancia: $\alpha = ,05$

Regla de decisión: Si $\rho < 05$ entonces se rechaza la hipótesis nula

Prueba estadística: Coeficiente de correlación de Spearman

Tabla 18.

Correlación entre sobrecarga laboral y el síndrome de Burnout.

		Correlaciones		
			Sobrecarga laboral	Síndrome de Burnout
Rho de Spearman	Sobrecarga laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,795**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	38	38
Síndrome de Burnout	Síndrome de Burnout	Coeficiente de correlación	,795**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	38	38

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

En la tabla 18, se presentan los resultados para contrastar la hipótesis general: Los datos de la población indicaron que se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.795**, interpretándose como alta relación positiva entre las variables, con una $\rho = 0.00$ ($\rho < 0.05$); rechazándose la hipótesis nula.

Hipótesis específicas

Primera hipótesis específica

Ho: No existe relación directa y significativa de la sobrecarga laboral y el síndrome de Burnout en su dimensión de agotamiento emocional, en los enfermeros de cuidados intensivos de una Clínica Privada. San Isidro 2017

Ha: Existe relación directa y significativa de la sobrecarga laboral y el síndrome de Burnout en su dimensión de agotamiento emocional, en los enfermeros de cuidados intensivos de una Clínica Privada. San Isidro 2017

Elección de nivel de significancia: $\alpha = ,05$

Regla de decisión: Si $\rho < 05$ entonces se rechaza la hipótesis nula

Prueba estadística: Coeficiente de correlación de Spearman

Tabla 19.

Correlación entre la sobrecarga laboral y el síndrome de Burnout en su dimensión de agotamiento emocional.

Correlaciones				
			Sobrecarga laboral	Agotamiento emocional
Rho de Spearman	Sobrecarga laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,763**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	38	38
	Agotamiento emocional	Coeficiente de correlación	,763**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	38	38

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

En la tabla 19, se presentan los resultados para contrastar la primera hipótesis específica: los datos de la población indicaron que se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.763, interpretándose como alta relación positiva entre las variables, con una $\rho = 0.00$ ($\rho < 0.05$); por lo que se rechaza la hipótesis nula.

Segunda hipótesis específica

Ho: No existe relación directa y significativa de la sobrecarga laboral y el síndrome de Burnout en su dimensión de despersonalización, en los enfermeros de cuidados intensivos de una Clínica Privada. San Isidro 2017

Ha: Existe relación directa y significativa de la sobrecarga laboral y el síndrome de Burnout en su dimensión de despersonalización, en los enfermeros de cuidados intensivos de una Clínica Privada. San Isidro 2017

Elección de nivel de significancia: $\alpha = ,05$

Regla de decisión: Si $p < 05$ entonces se rechaza la hipótesis nula

Prueba estadística: Coeficiente de correlación de Spearman

Tabla 20.

Correlación entre la sobrecarga laboral y el síndrome de Burnout en su dimensión de despersonalización.

Correlaciones				
			Sobrecarga laboral	Despersonaliz ación
Rho de Spearman	Sobrecarga laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,797**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	38	38
	Despersonalización	Coeficiente de correlación	,797**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	38	38

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

En la tabla 20, se presentan los resultados para contrastar la segunda hipótesis específica: Los datos de la población indicaron que se obtuvieron el coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.797**, interpretándose como alta relación positiva entre las variables, con una $p = 0.00$ ($p < 0.05$); por lo que se rechaza la hipótesis nula.

Tercera hipótesis específica

Formulación de la hipótesis

Ho: No existe relación directa y significativa de la sobrecarga laboral y el síndrome de Burnout en su dimensión de realización personal, en los enfermeros de cuidados intensivos de una Clínica Privada. San Isidro 2017

Ha: Existe relación directa y significativa de la sobrecarga laboral y el síndrome de Burnout en su dimensión de realización personal, en los enfermeros de cuidados intensivos de una Clínica Privada. San Isidro 2017

Elección de nivel de significancia: $\alpha = ,05$

Regla de decisión: Si $\rho < 05$ entonces se rechaza la hipótesis nula

Prueba estadística: Coeficiente de correlación de Spearman

Tabla 21.

Correlación entre la sobrecarga laboral y el síndrome de Burnout en su dimensión de realización personal.

Correlaciones				
			Sobrecarga laboral	Realización personal
Rho de Spearman	Sobrecarga laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,743**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	38	38
	Realización personal	Coeficiente de correlación	,743**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	38	38

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

En la tabla 21, se presentan los resultados para contrastar la tercera hipótesis específica: Los datos de la población indico que la obtención del coeficiente de correlación de Rho de Spearman fue de $= 0.795$, interpretándose como alta relación positiva entre las variables, con una $\rho = 0.00$ ($\rho < 0.05$); por lo que se rechaza la hipótesis nula.

IV. Discusión

Discusión

En la presente tesis se investigó la relación entre las variables sobrecarga laboral y el síndrome de burnout en los enfermeros de cuidados intensivos de una Clínica Privada. San Isidro 2017

En relación a la hipótesis y objetivo general los resultados en esta investigación fue que el valor $**p = 0.00$, afirmando que la sobrecarga laboral se relaciona significativamente con el síndrome de burnout. Siendo el coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0.795, interpretándose como relación alta entre las variables. Similar a los resultados de Barrios, Arrechabala y Valenzuela (2012) titulado “Relación entre carga laboral y burnout en enfermeras de unidades de diálisis”, concluyeron que existen predictores de satisfacción laboral y estrés enlazados con el trabajo y síndrome de burnout, encontraron un 50% de síntomas de burnout se presenta en los profesionales que trabajan 44 horas o menos y un 80% en quienes trabajan más de 60 horas semanales, concordando con De Arco (2013) en su estudio “ Sobrecarga laboral en profesionales de enfermería de unidades de cuidado intensivo en instituciones hospitalarias de Cartagena de Indias” en sus resultados menciona que las vértebras de la columna no se mantiene rectas durante la actividad laboral, induciendo a la fatiga, respecto al sueño y vigilia los trabajadores expresaron que no se brindan los turnos teniendo en cuenta no dañar del ciclo circadiano, lo que provoca privación del sueño y la fatiga.

En relación a la primera hipótesis específica los resultados del presente estudio fue que el valor de $**p = 0.00$, afirmando que la sobrecarga laboral se relaciona significativamente con el síndrome de burnout, en su dimensión de agotamiento emocional, siendo el coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0.763, entendiéndose como una relación alta entre las variables, en el presente estudio de los 38 enfermeros de cuidados intensivos encuestados, el 57.9% presentan un nivel leve y el 42.1% presentan nivel moderado, no encontrándose nivel agudo de agotamiento emocional. asimismo Oros (2015) en el estudio “Nivel del síndrome de burnout en el personal de enfermería de la UCIP, del Hospital Nacional Alberto Sologuren” en sus resultados menciona que en agotamiento

emocional; el 90% (26) tiene nivel bajo, 10% 3 nivel medio, no registrándose nivel alto; también Albaladejo et al (2004) en el estudio “Síndrome de burnout en el personal de enfermería de un hospital en Madrid”, en sus resultados el personal sanitario afectado en la dimensión de agotamiento emocional fue de nivel bajo 40%, nivel medio 48,2%, y nivel alto 11,7%.

En relación a la segunda hipótesis específica los resultados encontrados en esta investigación fue que el valor $**p = 0.00$, afirmando que la sobrecarga laboral se relaciona significativamente con el síndrome de burnout, en su dimensión de despersonalización, siendo el coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0.797, interpretándose una alta relación entre las variables, teniendo como resultado que de los 38 enfermeros de cuidados intensivos encuestados, el 60.5% presentan un nivel leve y el 39.5% presentan nivel moderado de despersonalización. Similar a Oros (2015) en el estudio “Nivel del síndrome de burnout en el personal de enfermería de la UCIP, del Hospital Nacional Alberto Sologuren” donde en la dimensión de despersonalización; el 76% (22) tiene nivel bajo, 17%(5) nivel medio y 7%(2) nivel alto; concordando con Albaladejo et al (2004) en el estudio “Síndrome de burnout en el personal de enfermería de un hospital en Madrid”, quienes sostienen que el personal sanitario afectado en la dimensión de despersonalización fue de nivel bajo en un 57,9%, nivel medio 32,8%, y nivel alto 9,2%.

En relación a la tercera hipótesis específica los resultados en esta investigación fue un Valor $**p = 0,00$ afirmando que la sobrecarga laboral se relaciona significativamente con el síndrome de burnout, en su dimensión de realización personal, siendo el coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0.743, interpretándose como alta relación entre las variables, los resultados del estudio muestra que de 38 enfermeros de cuidados intensivos encuestados, el 60.5% presentan un nivel leve de realización personal y el 39.5% presentan nivel moderado de realización personal, similar a los resultados de Huamán (2016) en su estudio “Síndrome de burnout y estrategias de afrontamiento que aplican las enfermeras de Uci en el Instituto Nacional de Enfermedades neoplásicas”, en sus resultados de la dimensión realización personal un 45%(9) tiene un nivel Bajo a Alto, un 10% (2) tiene a Medio. Difiriendo con Oros (2015) en el estudio “Nivel del

síndrome de burnout en el personal de enfermería de la UCIP, del Hospital Nacional Alberto Sologuren” donde concluye que en la dimensión de realización personal; 45% (13) presentan un nivel alto, 38% (11) nivel bajo, y 17% (5) nivel medio.

Finalmente, mencionamos que se ha conseguido los objetivos del presente estudio, deseando recalcar la relación de la sobrecarga laboral y el síndrome de burnout.

V. Conclusiones

Conclusiones

- Primera:** De acuerdo a las evidencias estadísticas, existe relación directa y significativa entre la sobrecarga laboral y el síndrome de burnout en los enfermeros de cuidados intensivos de una Clínica Privada. San Isidro 2017, por ser el nivel de significancia calculada en $p < .05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de, 795.
- Segunda:** Existe una relación directa y significativa entre la sobrecarga laboral y el síndrome de burnout en su dimensión de agotamiento emocional, en los enfermeros de cuidados intensivos de una Clínica Privada. San Isidro 2017, teniendo una significancia calculada de $p < .05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de, 763.
- Tercera:** Existe una relación directa y significativa entre la sobrecarga laboral y el síndrome de burnout en su dimensión de despersonalización, en los enfermeros de cuidados intensivos de una Clínica Privada. San Isidro 2017, considerándose significancia calculada es $p < .05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de, 797.
- Cuarta:** Existe una relación directa y significativa entre la sobrecarga laboral y el síndrome de burnout en su dimensión de realización personal, en los enfermeros de cuidados intensivos de una Clínica Privada. San Isidro 2017, cuyo nivel de significancia calculada es $p < .05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de, 743.

VI. Recomendaciones

Recomendaciones

Primera: Brindar al departamento de enfermería de la Clínica Privada los resultados del presente estudio para desarrollen medidas preventivas y ejecuten un monitoreo permanente para reducir la posibilidad de que los enfermeros de cuidados intensivos presenten síndrome de burnout.

Segunda: Facilitar un servicio de psicología que sirva de consejería a los enfermeros para que pueden redimir tensiones que se presentan en la relación enfermero- paciente y familiar, lo que permitiría revelar la aparición precoz del síndrome de burnout.

Acondicionar un lugar o ambiente de descanso nocturno, donde el enfermero pueda recuperar la capacidad laboral y no comprometer demasiado el ritmo circadiano.

Programar capacitaciones y talleres de cómo lograr buenas relaciones interpersonales con los pacientes y sus familiares, compañeros de trabajo y jefes.

Tercera: Formación permanente a los enfermeros que les permita disminuir y reconocer los orígenes del estrés para que pueda contrarrestar las consecuencias negativas de ciertas experiencias.

Cuarto: Preparación a los enfermeros en temas de habilidades sociales y cómo lograr capacidades que le posibiliten preservar un equilibrio entre las ocupaciones del trabajo, estudio y situaciones personales, buscando mejorar que el enfermero se comprometa con el trabajo.

VII. Referencias

Referencias

- Albaladejo, R., Villanueva, R. y Ortega, P. (2004). *Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de un hospital de Madrid*. *Española Salud Pública*, 1 (2)pp.505–508. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=17078408>
- Arias, P. y Castro, M. (2013). *Prevalencia del síndrome de burnout y Factores Sociodemográficos y laborales asociados en enfermeros (as) profesionales del Hospital Nacional de Niños de Costa Rica*. (Tesis de Maestría en psiquiatría, Universidad de Costa Rica). Recuperado de: <http://www.binasss.sa.cr/bibliotecas/bhp/textos/tesis38.pdf>.
- Barrios. S., Arechebala, C. y Valenzuela, V. (2012). *Relacion entre carga laboral y burnout en enfermeras de unidades de diálisis*. *Enferm Nefrol.* 15 (1) pp 46-55.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación* (3ra ed.) Colombia: Pearson educación.
- Bisquerra, R. (2009). *Metodología de la Investigación Educativa* (2da ed.) Madrid: Muralla.
- Boada, J. y Ficopal, P. (2012). *Salud y trabajo. Los nuevos y emergentes riesgos psicosociales*. recuperado de: <http://www.digitaliapublishing.com/a/20536/salud-y-trabajo>
- Castro, R. (2005). *Síndrome de Burnout o desgaste profesional, Breve referencias a sus manifestaciones en profesiones universitarias*. Anvao 28. Recuperado de: <http://servicio.bc.uc.edu.ve/derecho/revista/idc28/28-6.pdf>
- Confederación regional de organizaciones empresariales de Murcia. (2005). *Carga de trabajo: definición de carga física y mental*. Recuperado de: <http://www.croem.es/prevergo/formativo/2>. Pdf.
- Corredor, L. y Sanchez S. (2008). *Sobrecarga laboral en enfermería y la incidencia de infecciones nosocomiales en la uci*. Pontificia Universidad

Javeriana *Bogotá.* Recuperado de:
<http://www.javeriana.edu.co/biblos/tesis/enfermeria/tesis50.pdf>

Cortaza , L. y Domingo, M. (2014). *Estres laboral en enfermeros de un hospital de Veracruz Mexico.* Iberoamericana de Educacion.

Davalos, H. (2005). *Nivel de estrés laboral en enfermeras del Hospital Nacional de Emergencias José Casimiro Ulloa.* Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú. Recuperado de:
<http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/1029>

De Arco, O. (2013). *Sobrecarga laboral en profesionales de enfermería de unidades de cuidado intensivo en instituciones hospitalarias de Cartagena de Indias.* (Tesis de Maestría, Universidad nacional de Colombia) Recuperado de: <http://www.bdigital.Unal.Edu.co/43071/1/5539623.2013.pdf>

Díaz, A. (2014). *Influencia del síndrome de burnout en el desempeño docente de los profesores de la facultad de ciencias de la salud de la universidad nacional del callao.* (Tesis de Doctorado, Universidad Nacional Mayor San de San Marcos, Perú). Recuperado de:
<http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/3763>

Ferreira, M. y Ferreira, C. (2014). *Carga mental y la carga psicológica en el personal de enfermería, Centro Hospitalario Portugués.* Portuguesa de Enfermería de Salud Mental. Recuperado de:
http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1647-21602014000100008&lang=es

Floria, M. (2013). *Control del estres laboral.* Recuperado de:
<http://www.digitaliapublishing.com/a/37900/control-del-estres-laboral>.

Hernández. S., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación.* México: Mc Graw Hill.

Hoonakker, P., Carayan, K. y Gurses, A, (2011). *La medición de la carga de trabajo del personal de enfermería de la UCI con una encuesta por*

cuestionario la Nasa índice_ Recuperado de:
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/22773941>

Huamán, X. (2016). *Síndrome de Burnout y estrategias de afrontamiento que aplican las enfermeras (os) de la UCI en el Instituto Nacional de enfermedades Neoplásicas*. (Tesis de especialista en enfermería intensiva, Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Perú). Recuperado de: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/5300/1/Huaman_rx.pdf

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene del trabajo (2005) *Carga de trabajo y embarazo*. España: INSHT (2005). Recuperado de: www.insht.es/Inshtweb/Contenidos/Documentacion/fechastécnicas/NTP/Ficheros/101a200/ntp-177

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo (1995). *Carga mental de trabajo: factores*. NTP 534, PP recuperado de www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/.../NTP/Ficheros/.../nt_534.

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo (1999). *Carga mental de trabajo*. Recuperado de: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/501a600/ntp_534.pdf.

Marchi, C. y Carmo, L. (2014). *Carga horaria de trabajo de los enfermeros y su relación con las reacciones fisiológicas del estrés*. Rev.Latino am.enfermagem, pp 959 - 965. Recuperado de: http://www.revistaperfil.com.br/perfil_rp?op=con,,516.html.

Martínez, A. (2010). *El síndrome de burnout evolución conceptual y estado actual de la cuestión*. Vivat academia, nº 112 Septiembre 2010. Recuperado de: <http://www.vem.es/info/vivataca/números/n112/datos.htm>

Maslach, C. (2013). *Cuestionario de Burnout de Maslach, Maslach Burnout Inventory (MBI)*. (3ra ed.) España: Dwarf Grupo Editorial.

- Maslach, C. y Jackson, S. (1981). *MBI Maslach Burnout Inventory Manual*. Palo Alto Consulting Psychologists, Press (version Española adaptada por Nicolas Seisdades Cubano, TEA 1987).
- Maslach, C., Jackson, S. y Leiter, M. (1996). *Maslach Burnout Inventory Manual*. Palo Alto Consulting Psychologists Press
- Olivares, V. y Gil-Monte, P. (2011). *Análisis de las principales Fortalezas y Debilidades del Maslach Burnout Inventory (MBI)*. Recuperado de: www.cienciaytrabajo.cl/año11|NÚMERO 33,160/167
- Oros, D. (2016). *Nivel del síndrome de burnout en el personal de enfermería de la UCIP, del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren*. (Tesis de especialista en Enfermería intensiva Universidad Nacional de San Marcos, Perú). Recuperado de Cybertesis.unsm.edu.pe/handle/cybertesis/5249
- Peiro, M. (1993). *desencadenantes del estrés laboral*, Madrid, Eudema
- Rodríguez, S, y Hermosilla, R. (2011). *Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout). Diferenciación, actualización, líneas de intervención. Medicina y Seguridad del Trabajo*. Recuperado de <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/actualizacion4.pdf>.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2015). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica*. Lima: Visión universitaria.
- Zambrano, G. (2006). *Estresores en las Unidades de Cuidados Intensivos. Aquichan*.

Anexos

Anexo A: Matriz de consistencia

Sobrecarga laboral y el síndrome de burnout en los enfermeros de cuidados intensivos de una Clínica Privada. San Isidro 2017

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>Problema principal:</p> <p>¿Cuál es la relación entre la sobrecarga laboral y el síndrome de burnout en los enfermeros de cuidados intensivos de una Clínica Privada. San Isidro 2017?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>1. ¿Existe relación entre la sobrecarga laboral y el síndrome de burnout en su dimensión de agotamiento emocional, en los enfermeros de cuidados intensivos de una Clínica Privada. San Isidro 2017?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación entre la sobrecarga laboral y el síndrome de burnout en los enfermeros de cuidados de una Clínica Privada. San Isidro 2017</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>1. Identificar la relación entre la sobrecarga laboral y el síndrome de burnout en su dimensión de agotamiento emocional, en los enfermeros de cuidados intensivos de una Clínica Privada. San Isidro 2017</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe relación directa y significativa entre la sobrecarga laboral y el síndrome de burnout en los enfermeros de cuidados intensivos de una Clínica Privada. San Isidro 2017</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>1. Existe relación directa y significativa de la sobrecarga laboral y el síndrome de burnout en su dimensión de agotamiento emocional, en los enfermeros de cuidados intensivos de una Clínica Privada. San Isidro 2017</p>	Variable 1 Sobrecarga laboral			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
			Carga física	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Esfuerzo muscular. ➤ Entorno laboral. ➤ Capacitaciones. 	1-13 14 15-16	Alto Medio Bajo
			Carga mental	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Ritmo de trabajo. ➤ Información del trabajo a realizar. 	17-22 23-31	Alto Medio Bajo
			Trabajo a turnos	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Rol de turnos. ➤ Refrigerio. ➤ Horario de trabajo ➤ Bioseguridad. ➤ Descanso 	32-35 36 37-41 42 43-44	Alto Medio Bajo
Factores de la organización	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Conocimientos de los procesos. ➤ Opiniones de los trabajadores ➤ Seguridad física 	45-59 60-66 67-68	Alto Medio Bajo			

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>2 ¿Existe relación entre la sobrecarga laboral y el del síndrome de burnout en su dimensión de despersonalización, en los enfermeros de cuidados intensivos de una Clínica Privada. San Isidro 2017?</p> <p>3. ¿Identificar la relación entre la sobrecarga laboral y el síndrome de burnout en su dimensión de realización personal, e n los enfermeros de cuidados intensivos de una Clínica Privada. San Isidro 2017?</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>2. Identificar la relación entre la sobrecarga laboral y el del síndrome de burnout en su dimensión de despersonalización, en los enfermeros de cuidados intensivos de una Clínica Privada. San Isidro 2017</p> <p>3. Identificar la relación entre la sobrecarga laboral y el síndrome de burnout en su dimensión de realización personal, en los enfermeros de cuidados intensivos de una Clínica Privada. San Isidro 2017</p>	<p>2. Existe relación directa y significativa de la sobrecarga laboral y el síndrome de burnout en su dimensión de despersonalización, en los enfermeros de cuidados intensivos de una Clínica Privada. San Isidro 2017</p> <p>3. Existe relación directa y significativa de la sobrecarga laboral y el síndrome de burnout en su dimensión de realización personal, en los enfermeros de cuidados intensivos de una Clínica Privada. San Isidro 2017.</p>	Variable 2 Síndrome de Burnout			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
			Agotamiento emocional	Desanimo Exhausto Emocionalmente frustración	1 – 3 4-5 6-9	Leve Moderado Agudo
			Despersonalización	Frialdad Distanciamiento.	10-12 13-14	Leve Moderado Agudo
Realización personal.	Relaciones interpersonales. Reconocimiento	15-19 20-21	Leve Moderado Agudo			

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA
<p>Tipo de estudio</p> <p>Nivel básico</p> <p>Diseño de investigación</p> <p>No experimental Descriptivo cuantitativo Correlacional transversal ya que examinaremos la relación entre las variables, sobrecarga laboral y síndrome de burnout en un momento dado.</p>	<p>Población</p> <p>38 Enfermeros de cuidados intensivos de una Clínica Privada.</p> <p>Tipo de muestra</p> <p>Muestra censal, no probabilística por conveniencia.</p> <p>Tamaño de muestra</p> <p>No se aplica a la investigación porque la población es censal, tampoco se describe la técnica del muestreo porque se trabajó con toda la población.</p>	<p>Variable 1: sobrecarga laboral</p> <p>Instrumentos: Cuestionario sobrecarga laboral</p> <p>Técnicas: la encuesta</p> <p>Autor De Arco</p> <p>Año: 2013</p> <p>Variable 2: Síndrome de burnout</p> <p>Instrumentos: Cuestionario : Maslach Burnot Inventory (MBI)</p> <p>Técnicas: la encuesta</p> <p>Autor. Christina Maslach</p> <p>Año 2013</p>	<p>estadística descriptiva e inferencial</p> <p>descriptiva: -</p> <p>- gráfico de barras - tablas</p> <p>inferencial:</p> <p>- la correlación de rho de spearman</p>

Anexo B: Matriz de Operacionalización de las variables

Variable sobrecarga laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Categoría	Nivel	
Carga física	Esfuerzo muscular.	1-13	SI	Alto (12-16) Medio (6-11) Bajo (0-5)	
	Entorno laboral.	14	NO		
	Capacitaciones	15-16			
Carga mental	Ritmo de trabajo.	17-22	SI	Alto (12-15)	
	Información del trabajo a realizar.	23-31	NO	Medio (6-11) Bajo (0-5)	
Trabajo a turnos	Rol de turnos.	32-35	SI	Alto (10-13)	
	Refrigerio.	36	NO	Medio(5-9)	
	Horario de trabajo.	37-41		Bajo (0-4)	
	Bioseguridad.	42			
	Descanso.	43-44			
Factores de la organización	Conocimientos de los procesos.	45-59	SI	Alto (18-24)	
	Opiniones de los trabajadores	60-66	NO	Medio (9-17)	
	Seguridad física		67-68		Bajo (0-8)

Operacionalización de la variable síndrome de burnout

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Categoría	Nivel
Agotamiento emocional	Desanimo Exhausto Emocionalmente frustración	1 – 3 4-5 6-9	1 = nunca 2 = pocas veces al año o menos 3 = una vez al mes o menos 4 = unas pocas veces al mes o menos 5 = una vez a la semana 6 = pocas veces a la semana 7 = todos los días.	Leve 9- 27 Moderado 28- 46 Agudo 47- 63
Despersonalización	Frialidad Distanciamiento.	10-12 13-14	1 = nunca 2 = pocas veces al año o menos 3 = una vez al mes o menos 4 = unas pocas veces al mes o menos 5 = una vez a la semana 6 = pocas veces a la semana 7 = todos los días	Leve 5-14 Moderado 15-24 Agudo 25- 35
Realización personal	Relaciones interpersonales. Reconocimiento	15-19 20-22	1 = nunca 2 = pocas veces al año o menos 3 = una vez al mes o menos 4 = unas pocas veces al mes o menos 5 = una vez a la semana 6 = pocas veces a la semana 7 = todos los días	Leve 8- 24 Moderado 25- 39 Agudo 40- 56

Anexo C: Instrumentos

INSTRUMENTO SOBRECARGA LABORAL

Datos Personales: Código: Sexo: M () F () edad:.....años

Título: Sobrecarga laboral y el síndrome de burnout en los enfermeros de cuidados intensivos de una Clínica Privada. San Isidro 2017

Objetivo: Recabar información sobre la sobrecarga laboral de los enfermeros de UCI

Instrucciones: Licenciada (o) le solicitamos su apoyo para que responda la siguiente encuesta que tiene 68 preguntas, donde tendrá 2 opciones, marque con una “x” y solo una opción por pregunta.

Nº	DIMENSIONES / ítems		
DIMENSIÓN 1: CARGA FÍSICA		Sí	No
1	El trabajo permite combinar la posición de pie-sentado		
2	Se mantiene la columna en posición recta		
3	Se mantienen los brazos por debajo del nivel de los hombros.		
4	La tarea exige desplazamientos		
5	Los desplazamientos ocupan un tiempo inferior al 25% de la jornada laboral.		
6	Se realizan desplazamientos con cargas inferiores a 2 kg.		
7	El trabajo exige realizar un esfuerzo muscular.		
8	Para realizar las tareas se utiliza solo la fuerza de las manos		
9	Los ciclos de trabajo son superiores a medio minuto		
10	Si se manipulan cargas estas son inferiores a 3 kilos		

11	Los pesos que deben manipularse son inferiores a 25 kg.		
12	La forma y volumen de la carga permiten asirla con facilidad		
13	El peso y el tamaño de la carga permiten asirla con facilidad		
14	El entorno se adapta al tipo de esfuerzo que debe realizarse		
15	Se ha formado al trabajador sobre la correcta manipulación de cargas.		
16	Se controlan que se manejen las cargas de manera correcta		
DIMENSIÓN 2:CARGA MENTAL		Sí	No
17	17. El nivel de atención requerido para la ejecución de la tarea es elevado.		
18	Debe mantenerse la atención al menos de la mitad del tiempo o solo de forma parcial		
19	Además de las pausas reglamentarias, el trabajo permite alguna pausa		
20	Puede cometer algún error sin que incida de forma crítica sobre instalaciones o personas		
21	El ritmo de trabajo viene determinado por causas externas		
22	El ritmo de trabajo es fácilmente alcanzable por un trabajador con experiencia		
23	El trabajo se basa en el tratamiento de información (procesos automatizados, informática, etc.)		
24	La información se percibe correctamente		
25	Se entiende con facilidad.		
26	La cantidad de información que se recibe es razonable. Se cuenta con la información necesaria para el desempeño de las tareas		
27	La información es sencilla, se evita la memorización excesiva de datos.		
28	El diseño de los mandos o paneles es adecuado a la acción requerida		
29	El trabajador tiene la experiencia o conoce el proceso y los equipos.		
30	El trabajo suele realizarse sin interrupciones		
31	El entorno físico facilita el desarrollo de la tarea		

DIMENSIÓN 3: TRABAJO A TURNOS		Sí	No
32	El trabajo que se realiza es a turnos.		
33	El calendario de turnos se conoce con antelación.		
34	Los trabajadores participan en la determinación de los equipos.		
35	Los equipos de trabajo son estables		
36	Se facilita la posibilidad de una comida caliente y equilibrada		
37	Se realiza una evaluación de la salud antes de la incorporación al trabajo nocturno y posteriormente a intervalos regulares		
38	El trabajo implica los turnos nocturnos.		
39	Se respeta el ciclo sueño/vigilia.		
40	Se procura que el número de noches de trabajo consecutivas sea mínimo.		
41	La adscripción continuada a un turno de noche es inferior a dos semana		
42	Los servicios y medios de protección y prevención en materia de seguridad y salud son los mismos que los de día.		
43	La carga de trabajo es inferior en el turno de noche		
44	Existe en la empresa una política de limitación para trabajar en turno nocturno		
DIMENSIÓN 4:FACTORES DE LA ORGANIZACIÓN		SI	No
45	El trabajo implica la realización continuada de tareas cortas, muy sencillas y repetitivas.		
46	El trabajo permite la alternancia de tareas o de la ejecución de varias tareas.		
47	Se realiza una tarea o subtarea con entidad propia (se incluyen tareas de preparación, ejecución y revisión)		
48	La preparación de los trabajadores está en consonancia con el trabajo que realizan.		
49	El trabajador conoce la totalidad del proceso.		

50	El trabajador sabe para qué sirve su trabajo en el conjunto final.		
51	La organización de las tareas está previamente definida, sin posibilidad de intervención u opinión por el interesado.		
52	El trabajador puede tener iniciativa en la resolución de incidencias.		
53	Puede detenerse el trabajo o ausentarse cuando lo necesite		
54	Puede elegir el método de trabajo.		
55	Tiene posibilidad de controlar el trabajo realizado.		
56	Se carece de una definición exacta de las funciones que deben desarrollarse en cada puesto de trabajo.		
57	Las consignas de ejecución (órdenes de trabajo, instrucciones, procedimientos...) están claramente definidas y se dan a conocer a los trabajadores.		
58	Se evitan las incongruencias, incompatibilidades o contradicciones entre órdenes o métodos de trabajo, exigencias temporales.		
59	Informa a los trabajadores sobre la calidad del trabajo realizado.		
60	Generalmente se toman decisiones sin consultar a los trabajadores.		
61	Para la asignación de tareas se tiene en cuenta la opinión de los trabajadores		
62	Existe un sistema de consulta. Suelen discutirse los problemas referidos al trabajo.		
63	Cuando se introducen nuevos métodos o equipos se consultan o discuten con los trabajadores.		
64	La tarea facilita o permite el trabajo en grupo o la comunicación con otras personas.		
65	Por regla general, el ambiente laboral permite una relación amistosa		
66	El ambiente permite una relación amistosa. Cuando existe algún conflicto se asume y se buscan vías de solución, evitándose situaciones de acoso		
67	Si la tarea se realiza en un recinto aislado, cuenta con un sistema de comunicación con el exterior (teléfono, etc.)		
68	En caso de existir riesgo de exposición a conductas violentas de personal externo está establecido un programa de actuación.		

INSTRUMENTO SINDROME DE BURNOUT

Datos Personales: Código: Sexo: M () F () edad:años

Título: Sobrecarga laboral y el síndrome de burnout en los enfermeros de cuidados intensivos de una Clínica Privada. San Isidro 2017

Objetivo: Recabar información sobre el síndrome de burnout de los enfermeros de UCI

Instrucciones: Licenciada (o) le solicitamos su apoyo para que responda la siguiente encuesta que tiene 22 preguntas, donde tendrá 7 opciones, marque con una "x" y solo una opción por pregunta.

**1 = Nunca 2 = Pocas veces al año o menos 3 = Una vez al mes o menos
 4 = Unas pocas veces al mes o menos 5 = Una vez a la semana
 6 = Pocas veces a la semana 7 = Todos los días**

Nº	DIMENSIONES / ítems							
DIMENSIÓN 1: AGOTAMIENTO EMOCIONAL		1	2	3	4	5	6	7
1	Me siento defraudado en mi trabajo							
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado							
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado							
4	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa							
5	Siento que mi trabajo me está desgastando							
6	Me siento frustrado en mi trabajo							
7	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo							
8	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa							
9	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades							

DIMENSIÓN 2: DESPERSONALIZACION		1	2	3	4	5	6	7
10	Siento que estoy tratando a algunos beneficiarios de mi trabajo como si fueran objetos impersonales							
11	Siento que me hecho más duro con la gente							
12	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente							
13	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas que tengo que atender							
14	Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos de sus problemas.							
DIMENSIÓN 3: REALIZACION PERSONAL		1	2	3	4	5	6	7
15	Siento que me cuesta entender fácilmente a las personas que tengo que atender							
16	Siento que no trato con mucha eficacia los problemas de las personas que tengo que atender							
17	Siento que estoy influyendo negativamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo							
18	No me siento con mucha energía en mi trabajo							
19	Siento que no puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo							
20	No me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender							
21	Creo que no consigo muchas cosas valiosas en este trabajo							
22	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma inadecuada							

Anexo D: Documentos de validación

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señora: Mg. Nancy Isabel Dueñas Luca

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de **Postgrado** con mención en **Gestión de los Servicios de la Salud** de la UCV, en la sede **Lima Norte** promoción **2015-II**, aula **213**, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optare el grado de Magíster.

El título de mi investigación es: **Sobrecarga laboral y el síndrome de burnout en los enfermeros de cuidados intensivos de una Clínica Privada. San Isidro 2017** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, considero conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

1. Carta de presentación
2. Definiciones conceptuales de las variables
3. Matriz de operacionalización
4. Certificado de validez de contenido de los instrumentos
5. Matriz de consistencia

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Yata Rojas Karina Marisol

DNI: 40893064



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señora: Dra. Violeta Cadenillas Albornoz

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de **Post-grado** con mención en **Gestión de los Servicios de la Salud** de la UCV, en la sede **Lima Norte** promoción **2015-II**, aula **213**, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optare el grado de Magíster.

El título de mi investigación es: **Sobrecarga laboral y el síndrome de burnout en los enfermeros de cuidados intensivos de una Clínica Privada. San Isidro 2017** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, considero conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

1. Carta de presentación
2. Definiciones conceptuales de las variables
3. Matriz de operacionalización
4. Certificado de validez de contenido de los instrumentos
5. Matriz de consistencia

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Yata Rojas Karina Marisol

DNI: 40893064



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señora: Mg. José Acuña Montañez

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de **Postgrado** con mención en **Gestión de los Servicios de la Salud** de la UCV, en la sede **Lima Norte** promoción **2015-II**, aula **213**, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optare el grado de Magíster.

El título de mi investigación es: **Sobrecarga laboral y el síndrome de burnout en los enfermeros de cuidados intensivos de una Clínica Privada. San Isidro 2017** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, considero conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

1. Carta de presentación
2. Definiciones conceptuales de las variables
3. Matriz de operacionalización
4. Certificado de validez de contenido de los instrumentos
5. Matriz de consistencia

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Yata Rojas Karina Marisol

DNI: 40893064

Definiciones conceptuales de las variables

Variable 1: Sobrecarga laboral

Según el instituto de Seguridad e higiene en el trabajo de España (2005) INSHT, la carga de es el conjunto de requerimientos psicofísicos a los que se encuentra sometido el trabajador a lo largo de la jornada laboral. En la realidad laboral no vamos a encontrar trabajos con esfuerzo solamente físico o mental, sino que en cualquier actividad van a estar presente ambos aspectos.es decir el trabajador en todo momento de su trabajo realiza esfuerzos físico y mentales.

Según (Gil- Monte y Hernández 2008) La sobrecarga laboral en términos cuantitativos y cualitativos genera un estresor pudiendo estar asociado a exceso de tareas, demandas de habilidades, destrezas y conocimientos que pueden aumentar los niveles de agotamiento emocional y físico de los profesionales. Respecto a lo que menciona el autor puedo decir que la sobrecarga laboral causa estrés en los trabajadores.

Según Hoonalkker et al., (2011) la sobrecarga de trabajo del profesional de enfermería es un serio problema de estrés que interfiere en la seguridad del paciente especialmente en la Unidad de Cuidados Intensivos, donde la falta de tiempo para realizar atenciones al paciente puede conllevar a complicaciones de paciente e incluso aumentar la mortalidad.es decir el profesional de enfermería debido a la sobrecarga de trabajo en algún momento puede conllevarlo al estrés y quizá descuide las atenciones que el paciente requiere.

Dimensiones de la variable sobrecarga laboral

Carga física:

Del Arco (2013) definió que la exigencia física – estática o dinámica-también se reflejaría en la adopción de posturas forzadas, en la repetitividad de un movimiento o en la falta de pausas, entre otros factores, que pueden favorecer la presencia de lesiones osteo-musculares u otras alteraciones.

Los esfuerzos físicos son aquellos donde se realiza una actividad muscular y estos pueden ser estáticos o dinámicos. Será estático cuando existe un esfuerzo sostenido en lo cual los músculos se mantienen contraídos durante un cierto periodo, como estar de pie o en una postura concreta, en este tipo actividad hay un gran consumo de energía y un aumento de ritmo respiratorio. Es dinámico cuando hay una sucesión periódica de tensión y relajación de los diversos músculos que intervienen en la actividad como el esfuerzo desarrollado al andar o al transportar un carro.

Es decir en el esfuerzo físico estático los músculos pueden permanecer contraídos por un periodo de tiempo lo cual dure la actividad y el esfuerzo físico dinámico consiste en que los músculos se encuentran tensos y relajados constantemente.

Carga mental:

Del arco (2013) menciona: La carga mental se considera como la que determina la cantidad de información que el trabajador debe procesar por unidad de tiempo. Lo que implica recepcionar una información analizarla e interpretarla y dar la respuesta adecuada. La carga mental no será excesiva si la tarea se diseña de tal manera que asegure que la información se percibe claramente, se entiende y se interpreta de manera inequívoca y además facilita la respuesta del trabajador. Es decir las tareas a realizar, los mandatos a ejecutar deben tener un adecuado diseño claro para que el trabajador comprenda lo que va a realizar.

Trabajo a turnos:

De Arco (2013) menciona: El tiempo de trabajo es uno de los aspectos de las condiciones de trabajo que tiene una repercusión más directa sobre la vida diaria. El número de horas trabajadas y su distribución pueden afectar no solo a la calidad de vida en el trabajo, sino a la vida extralaboral. La distribución del tiempo libre es utilizable para el esparcimiento, la vida familiar y social, lo que determina el bienestar del trabajador

Factores de la organización:

De Arco (2013) el contexto organizativo en el que se llevan a cabo las tareas tiene a menudo consideraciones que influyen en el estrés y la salud de los profesionales. Factores como el horario de trabajo y las horas extraordinarias han demostrado consecuencias negativas para la salud física y mental.

Adicionalmente la ambigüedad del rol también puede tener consecuencias emocionales negativas

Variable 2: Síndrome de Burnout

Según Maslach (2011). Respuesta del individuo al estrés laboral crónico integrado por actitudes de despersonalización y sentimientos negativos por las personas con las que se trabaja y por la propia actividad profesional, implicando una falta de realización personal en el trabajo, así como por la evidencia de encontrarse emocionalmente agotado.

Dimensiones de la variable síndrome de burnout

Agotamiento Emocional:

Maslach (1996) Es la situación en la que el empleado siente que ya no pueden dar más de sí mismo desde una perspectiva afectiva. Implica una situación de agotamiento de la energía y de los recursos emocionales propios, y también conlleva una experiencia de estar emocionalmente agotado debido al contacto permanente y sostenido con usuarios y clientes tales como pacientes, presos, indigentes, alumnos, ciudadanos, Boada y ficapal (2012)

La despersonalización:

Maslach (1996) Conceptualiza el desarrollo de sentimientos negativos y actitudes de cinismo por las personas que se atienden en el trabajo. Las personas atendidas (usuarios y clientes) son percibidas y tratadas por los profesionales (médicos, enfermeros, trabajadores sociales, maestros, policías, etc. de forma deshumanizada debido al endurecimiento afectivo; esto implica una falta de

empatía considerable, hasta el punto de que el profesional culpa al cliente-usuario de sus dolencias o debilidades. Boada y Ficapal (2012)

Realización personal:

Según Maslach (1996) evalúa los sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo. En la actividad laboral se define como la tendencia a evaluarse de forma negativa tanto en la realización del trabajo como en la relación con los usuarios, los clientes, los pacientes, los alumnos, los ciudadanos, etc. Los empleados con poca realización personal se sienten descontentos consigo mismos y, también, insatisfechos con sus resultados laborales. Boada y Ficapal (2012).

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE SOBRECARGA LABORAL

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Categoría	Nivel
Carga física	Esfuerzo muscular.	1-13	SI	Alto (12-16) Medio (6-11) Bajo (0-5)
	Entorno laboral.	14	NO	
	Capacitaciones	15-16		
Carga mental	Ritmo de trabajo.	17-22	SI	Alto (12-15)
	Información del trabajo a realizar.	23-31	NO	Medio (6-11) Bajo (0-5)
Trabajo a turnos	Rol de turnos.	32-35	SI	Alto (10-13)
	Refrigerio.	36	NO	Medio(5-9)
	Horario de trabajo.	37-41		Bajo (0-4)
	Bioseguridad.	42		
	Descanso.	43-44		
Factores de la organización	Conocimientos de los procesos.	45-59	SI	Alto (18-24)
	Opiniones de los trabajadores	60-66	NO	Medio (9-17)
	Seguridad física	67-68		Bajo (0-8)

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE SÍNDROME DE BURNOUT

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Categoría	Nivel
Agotamiento emocional	Desanimo Exhausto Emocionalmente frustración	1 – 3 4-5 6-9	1 = nunca 2 = pocas veces al año o menos 3 = una vez al mes o menos 4 = unas pocas veces al mes o menos 5 = una vez a la semana 6 = pocas veces a la semana 7 = todos los días.	Leve 9- 27 Moderado 28- 46 Agudo 47- 63
Despersonalización	Frialdad Distanciamiento.	10-12 13-14	1 = nunca 2 = pocas veces al año o menos 3 = una vez al mes o menos 4 = unas pocas veces al mes o menos 5 = una vez a la semana 6 = pocas veces a la semana 7 = todos los días	Leve 5-14 Moderado 15-24 Agudo 25- 35
Realización personal	Relaciones interpersonales. Reconocimiento	15-19 20-22	1 = nunca 2 = pocas veces al año o menos 3 = una vez al mes o menos 4 = unas pocas veces al mes o menos 5 = una vez a la semana 6 = pocas veces a la semana 7 = todos los días	Leve 8- 24 Moderado 25- 39 Agudo 40- 56

Matriz de consistencia

Sobrecarga laboral y el síndrome de burnout en los enfermeros de cuidados intensivos de una Clínica Privada. San Isidro 2017

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
Problema principal: ¿Cuál es la relación entre la sobrecarga laboral y el síndrome de burnout en los enfermeros de cuidados intensivos de una Clínica Privada. San Isidro 2017? Problemas específicos 1. ¿Existe relación entre la sobrecarga laboral y el síndrome de burnout en su dimensión de agotamiento emocional, en los enfermeros de cuidados intensivos de una Clínica Privada. San Isidro 2017?	Objetivo general: Determinar la relación entre la sobrecarga laboral y el síndrome de burnout en los enfermeros de cuidados intensivos de una Clínica Privada. San Isidro 2017 Objetivos específicos: 1. Identificar la relación entre la sobrecarga laboral y el síndrome de burnout en su dimensión de agotamiento emocional, en los enfermeros de cuidados intensivos de una Clínica Privada. San Isidro 2017	Hipótesis general: Existe relación directa y significativa entre la sobrecarga laboral y el síndrome de burnout en los enfermeros de cuidados intensivos de una Clínica Privada. San Isidro 2017 Hipótesis específicas: 1. Existe relación directa y significativa de la sobrecarga laboral y el síndrome de burnout en su dimensión de agotamiento emocional, en los enfermeros de cuidados intensivos de una Clínica Privada. San Isidro 2017	Variable 1 Sobrecarga laboral			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
			Carga física	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Esfuerzo muscular. ➤ Entorno laboral. ➤ Capacitaciones. 	1-13 14 15-16	Alto Medio Bajo
			Carga mental	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Ritmo de trabajo. ➤ Información del trabajo a realizar. 	17-22 23-31	Alto Medio Bajo
			Trabajo a turnos	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Rol de turnos. ➤ Refrigerio. ➤ Horario de trabajo ➤ Bioseguridad. ➤ Descanso 	32-35 36 37-41 42 43-44	Alto Medio Bajo
			Factores de la organización	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Conocimientos de los procesos. ➤ Opiniones de los trabajadores ➤ Seguridad física 	45-59 60-66 67-68	Alto Medio Bajo

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>2 ¿Existe relación entre la sobrecarga laboral y el del síndrome de burnout en su dimensión de despersonalización, en los enfermeros de cuidados intensivos de una Clínica Privada. San Isidro 2017?</p> <p>3. ¿Identificar la relación entre la sobrecarga laboral y el síndrome de burnout en su dimensión de realización personal, en los enfermeros de cuidados intensivos de una Clínica Privada. San Isidro 2017?</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>2. Identificar la relación entre la sobrecarga laboral y el del síndrome de burnout en su dimensión de despersonalización, en los enfermeros de cuidados intensivos de una Clínica Privada. San Isidro 2017</p> <p>3. Identificar la relación entre la sobrecarga laboral y el síndrome de burnout en su dimensión de realización personal, en los enfermeros de cuidados intensivos de una Clínica Privada. San Isidro 2017</p>	<p>2. Existe relación directa y significativa de la sobrecarga laboral y el síndrome de burnout en su dimensión de despersonalización en los enfermeros de cuidados intensivos de una Clínica Privada. San Isidro 2017</p> <p>3. Existe relación directa y significativa de la sobrecarga laboral y el síndrome de burnout en su dimensión de realización personal en los enfermeros de cuidados intensivos de una Clínica Privada. San Isidro 2017.</p>	Variable 2 Síndrome de Burnout			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
			Agotamiento emocional	Desanimo Exhausto Emocionalmente frustración	1 – 3 4-5 6-9	Leve Moderado Agudo
Despersonalización	Frialdad Distanciamiento.	10-12 13-14	Leve Moderado Agudo			
Realización personal.	Relaciones interpersonales. Reconocimiento	15-19 20-21	Leve Moderado Agudo			

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA
<p>Tipo de estudio</p> <p>Nivel básico</p> <p>Diseño de investigación</p> <p>No experimental Descriptivo cuantitativo Correlacional transversal ya que examinaremos la relación entre las variables, sobrecarga laboral y síndrome de burnout en un momento dado.</p>	<p>Población</p> <p>38 Enfermeros de cuidados intensivos de una Clínica Privada.</p> <p>Tipo de muestra</p> <p>Muestra censal, no probabilística por conveniencia.</p> <p>Tamaño de muestra</p> <p>No se aplica a la investigación porque la población es censal, tampoco se describe la técnica del muestreo porque se trabajó con toda la población.</p>	<p>Variable 1: sobrecarga laboral</p> <p>Instrumentos: Cuestionario sobrecarga laboral</p> <p>Técnicas: la encuesta</p> <p>Autor De Arco</p> <p>Año: 2013</p> <p>Variable 2: Síndrome de burnout</p> <p>Instrumentos: Cuestionario : Maslach Burnot Inventory (MBI)</p> <p>Técnicas: la encuesta</p> <p>Autor. Christina Maslach</p> <p>Año 2013</p>	<p>estadística descriptiva e inferencial</p> <p>descriptiva: -</p> <p>- gráfico de barras - tablas</p> <p>inferencial:</p> <p>- la correlación de rho de spearman</p>

Anexo E: Certificados de validez

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SOBRECARGA LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: CARGA FÍSICA								
1	El trabajo permite combinar la posición de pie-sentado	✓		✓		✓		
2	Se mantiene la columna en posición recta	✓		✓		✓		
3	Se mantienen los brazos por debajo del nivel de los hombros.	✓		✓		✓		
4	La tarea exige desplazamientos	✓		✓		✓		
5	Los desplazamientos ocupan un tiempo inferior al 25% de la jornada laboral.	✓		✓		✓		
6	Se realizan desplazamientos con cargas inferiores a 2 kg.	✓		✓		✓		
7	El trabajo exige realizar un esfuerzo muscular.	✓		✓		✓		
8	Para realizar las tareas se utiliza solo la fuerza de las manos	✓		✓		✓		
9	Los ciclos de trabajo son superiores a medio minuto	✓		✓		✓		
10	Si se manipulan cargas estas son inferiores a 3 kilos	✓		✓		✓		
11	Los pesos que deben manipularse son inferiores a 25 kg.	✓		✓		✓		

12	La forma y volumen de la carga permiten asirla con facilidad	✓		✓		✓		
13	El peso y el tamaño de la carga permiten asirla con facilidad	✓		✓		✓		
14	El entorno se adapta al tipo de esfuerzo que debe realizarse	✓		✓		✓		
15	Se ha formado al trabajador sobre la correcta manipulación de cargas.	✓		✓		✓		
16	Se controlan que se manejen las cargas de manera correcta	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2:CARGA MENTAL		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
17	El nivel de atención requerido para la ejecución de la tarea es elevado.	✓		✓		✓		
18	Debe mantenerse la atención al menos de la mitad del tiempo o solo de forma parcial	✓		✓		✓		
19	Además de las pausas reglamentarias, el trabajo permite alguna pausa	✓		✓		✓		
20	Puede cometer algún error sin que incida de forma crítica sobre instalaciones o personas	✓		✓		✓		
21	El ritmo de trabajo viene determinado por causas externas	✓		✓		✓		
22	El ritmo de trabajo es fácilmente alcanzable por un trabajador con experiencia	✓		✓		✓		
23	El trabajo se basa en el tratamiento de información (procesos automatizados, informática, etc.)	✓		✓		✓		

24	La información se percibe correctamente	✓		✓		✓		
25	Se entiende con facilidad.	✓		✓		✓		
26	La cantidad de información que se recibe es razonable. Se cuenta con la información necesaria para el desempeño de las tareas	✓		✓		✓		
27	La información es sencilla, se evita la memorización excesiva de datos.	✓		✓		✓		
28	El diseño de los mandos o paneles es adecuado a la acción requerida	✓		✓		✓		
29	El trabajador tiene la experiencia o conoce el proceso y los equipos.	✓		✓		✓		
30	El trabajo suele realizarse sin interrupciones	✓		✓		✓		
31	El entorno físico facilita el desarrollo de la tarea	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: TRABAJO A TURNOS		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
32	El trabajo que se realiza es a turnos.	✓		✓		✓		
33	El calendario de turnos se conoce con antelación.	✓		✓		✓		
34	Los trabajadores participan en la determinación de los equipos.	✓		✓		✓		
35	Los equipos de trabajo son estables	✓		✓		✓		

36	Se facilita la posibilidad de una comida caliente y equilibrada	✓		✓		✓		
37	Se realiza una evaluación de la salud antes de la incorporación al trabajo nocturno y posteriormente a intervalos regulares	✓		✓		✓		
38	El trabajo implica los turnos nocturnos.	✓		✓		✓		
39	Se respeta el ciclo sueño/vigilia.	✓		✓		✓		
40	Se procura que el número de noches de trabajo consecutivas sea mínimo.	✓		✓		✓		
41	La adscripción continuada a un turno de noche es inferior a dos semana	✓		✓		✓		
42	Los servicios y medios de protección y prevención en materia de seguridad y salud son los mismos que los de día.	✓		✓		✓		
43	La carga de trabajo es inferior en el turno de noche	✓		✓		✓		
44	Existe en la empresa una política de limitación para trabajar en turno nocturno	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4:FACTORES DE LA ORGANIZACIÓN		SI	No	SI	No	SI	No	
45	El trabajo implica la realización continuada de tareas cortas, muy sencillas y repetitivas.	✓		✓		✓		
46	El trabajo permite la alternancia de tareas o de la ejecución de varias tareas.	✓		✓		✓		

47	Se realiza una tarea o subtarea con entidad propia (se incluyen tareas de preparación, ejecución y revisión)	✓		✓		✓		
48	La preparación de los trabajadores está en consonancia con el trabajo que realizan.	✓		✓		✓		
49	El trabajador conoce la totalidad del proceso.	✓		✓		✓		
50	El trabajador sabe para qué sirve su trabajo en el conjunto final.	✓		✓		✓		
51	La organización de las tareas está previamente definida, sin posibilidad de intervención u opinión por el interesado.	✓		✓		✓		
52	El trabajador puede tener iniciativa en la resolución de incidencias.	✓		✓		✓		
53	Puede detenerse el trabajo o ausentarse cuando lo necesite	✓		✓		✓		
54	Puede elegir el método de trabajo.	✓		✓		✓		
55	Tiene posibilidad de controlar el trabajo realizado.	✓		✓		✓		
56	Se carece de una definición exacta de las funciones que deben desarrollarse en cada puesto de trabajo.	✓		✓		✓		
57	Las consignas de ejecución (órdenes de trabajo, instrucciones, procedimientos...) están claramente definidas y se dan a conocer a los trabajadores.	✓		✓		✓		
58	Se evitan las incongruencias, incompatibilidades o contradicciones entre órdenes o métodos de trabajo, exigencias temporales.	✓		✓		✓		

59	Informa a los trabajadores sobre la calidad del trabajo realizado.	✓		✓		✓		
60	Generalmente se toman decisiones sin consultar a los trabajadores.	✓		✓		✓		
61	para la asignación de tareas se tiene en cuenta la opinión de los trabajadores	✓		✓		✓		
62	Existe un sistema de consulta. Suelen discutirse los problemas referidos al trabajo.	✓		✓		✓		
63	Cuando se introducen nuevos métodos o equipos se consultan o discuten con los trabajadores.	✓		✓		✓		
64	La tarea facilita o permite el trabajo en grupo o la comunicación con otras personas.	✓		✓		✓		
65	Por regla general, el ambiente laboral permite una relación amistosa	✓		✓		✓		
66	El ambiente permite una relación amistosa. Cuando existe algún conflicto se asume y se buscan vías de solución, evitándose situaciones de acoso	✓		✓		✓		
67	Si la tarea se realiza en un recinto aislado, cuenta con un sistema de comunicación con el exterior (teléfono, etc.)	✓		✓		✓		
68	En caso de existir riesgo de exposición a conductas violentas de personal externo está establecido un programa de actuación.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe Insuficiencia

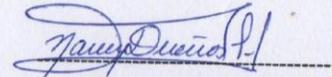
Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dueñas Luca Nancy Isabel DNI: 21464794

Especialidad del validador: Mg. en Educación con Mención en Docencia 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

...08...de...04...del 2017


 Firma del Experto Informante.
 D.N.I. 21464794.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SOBRECARGA LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: CARGA FÍSICA								
1	El trabajo permite combinar la posición de pie-sentado	✓		✓		✓		
2	Se mantiene la columna en posición recta	✓		✓		✓		
3	Se mantienen los brazos por debajo del nivel de los hombros.	✓		✓		✓		
4	La tarea exige desplazamientos	✓		✓		✓		
5	Los desplazamientos ocupan un tiempo inferior al 25% de la jornada laboral.	✓		✓		✓		
6	Se realizan desplazamientos con cargas inferiores a 2 kg.	✓		✓		✓		
7	El trabajo exige realizar un esfuerzo muscular.	✓		✓		✓		
8	Para realizar las tareas se utiliza solo la fuerza de las manos	✓		✓		✓		
9	Los ciclos de trabajo son superiores a medio minuto	✓		✓		✓		
10	Si se manipulan cargas estas son inferiores a 3 kilos	✓		✓		✓		
11	Los pesos que deben manipularse son inferiores a 25 kg.	✓		✓		✓		

12	La forma y volumen de la carga permiten asirla con facilidad	✓		✓		✓		
13	El peso y el tamaño de la carga permiten asirla con facilidad	✓		✓		✓		
14	El entorno se adapta al tipo de esfuerzo que debe realizarse	✓		✓		✓		
15	Se ha formado al trabajador sobre la correcta manipulación de cargas.	✓		✓		✓		
16	Se controlan que se manejen las cargas de manera correcta	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2:CARGA MENTAL		Si	No	SI	No	Sí	No	
17	El nivel de atención requerido para la ejecución de la tarea es elevado.	✓		✓		✓		
18	Debe mantenerse la atención al menos de la mitad del tiempo o solo de forma parcial	✓		✓		✓		
19	Además de las pausas reglamentarias, el trabajo permite alguna pausa	✓		✓		✓		
20	Puede cometer algún error sin que incida de forma crítica sobre instalaciones o personas	✓		✓		✓		
21	El ritmo de trabajo viene determinado por causas externas	✓		✓		✓		
22	El ritmo de trabajo es fácilmente alcanzable por un trabajador con experiencia	✓		✓		✓		
23	El trabajo se basa en el tratamiento de información (procesos automatizados, informática, etc.)	✓		✓		✓		

24	La información se percibe correctamente	✓		✓		✓	
25	Se entiende con facilidad.	✓		✓		✓	
26	La cantidad de información que se recibe es razonable. Se cuenta con la información necesaria para el desempeño de las tareas	✓		✓		✓	
27	La información es sencilla, se evita la memorización excesiva de datos.	✓		✓		✓	
28	El diseño de los mandos o paneles es adecuado a la acción requerida	✓		✓		✓	
29	El trabajador tiene la experiencia o conoce el proceso y los equipos.	✓		✓		✓	
30	El trabajo suele realizarse sin interrupciones	✓		✓		✓	
31	El entorno físico facilita el desarrollo de la tarea	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 3: TRABAJO A TURNOS		Sí	No	Sí	No	Sí	No
32	El trabajo que se realiza es a turnos.	✓		✓		✓	
33	El calendario de turnos se conoce con antelación.	✓		✓		✓	
34	Los trabajadores participan en la determinación de los equipos.	✓		✓		✓	
35	Los equipos de trabajo son estables	✓		✓		✓	

36	Se facilita la posibilidad de una comida caliente y equilibrada	✓		✓		✓		
37	Se realiza una evaluación de la salud antes de la incorporación al trabajo nocturno y posteriormente a intervalos regulares	✓		✓		✓		
38	El trabajo implica los turnos nocturnos.	✓		✓		✓		
39	Se respeta el ciclo sueño/vigilia.	✓		✓		✓		
40	Se procura que el número de noches de trabajo consecutivas sea mínimo.	✓		✓		✓		
41	La adscripción continuada a un turno de noche es inferior a dos semana	✓		✓		✓		
42	Los servicios y medios de protección y prevención en materia de seguridad y salud son los mismos que los de día.	✓		✓		✓		
43	La carga de trabajo es inferior en el turno de noche	✓		✓		✓		
44	Existe en la empresa una política de limitación para trabajar en turno nocturno	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4:FACTORES DE LA ORGANIZACIÓN		SI	No	Si	No	Si	No	
45	El trabajo implica la realización continuada de tareas cortas, muy sencillas y repetitivas.	✓		✓		✓		
46	El trabajo permite la alternancia de tareas o de la ejecución de varias tareas.	✓		✓		✓		

47	Se realiza una tarea o subtarea con entidad propia (se incluyen tareas de preparación, ejecución y revisión)	✓		✓		✓	
48	La preparación de los trabajadores está en consonancia con el trabajo que realizan.	✓		✓		✓	
49	El trabajador conoce la totalidad del proceso.	✓		✓		✓	
50	El trabajador sabe para qué sirve su trabajo en el conjunto final.	✓		✓		✓	
51	La organización de las tareas está previamente definida, sin posibilidad de intervención u opinión por el interesado.	✓		✓		✓	
52	El trabajador puede tener iniciativa en la resolución de incidencias.	✓		✓		✓	
53	Puede detenerse el trabajo o ausentarse cuando lo necesite	✓		✓		✓	
54	Puede elegir el método de trabajo.	✓		✓		✓	
55	Tiene posibilidad de controlar el trabajo realizado.	✓		✓		✓	
56	Se carece de una definición exacta de las funciones que deben desarrollarse en cada puesto de trabajo.	✓		✓		✓	
57	Las consignas de ejecución (órdenes de trabajo, instrucciones, procedimientos...) están claramente definidas y se dan a conocer a los trabajadores.	✓		✓		✓	
58	Se evitan las incongruencias, incompatibilidades o contradicciones entre órdenes o métodos de trabajo, exigencias temporales.	✓		✓		✓	

59	Informa a los trabajadores sobre la calidad del trabajo realizado.	✓		✓		✓	
60	Generalmente se toman decisiones sin consultar a los trabajadores.	✓		✓		✓	
61	para la asignación de tareas se tiene en cuenta la opinión de los trabajadores	✓		✓		✓	
62	Existe un sistema de consulta. Suelen discutirse los problemas referidos al trabajo.	✓		✓		✓	
63	Cuando se introducen nuevos métodos o equipos se consultan o discuten con los trabajadores.	✓		✓		✓	
64	La tarea facilita o permite el trabajo en grupo o la comunicación con otras personas.	✓		✓		✓	
65	Por regla general, el ambiente laboral permite una relación amistosa	✓		✓		✓	
66	El ambiente permite una relación amistosa. Cuando existe algún conflicto se asume y se buscan vías de solución, evitándose situaciones de acoso	✓		✓		✓	
67	Si la tarea se realiza en un recinto aislado, cuenta con un sistema de comunicación con el exterior (teléfono, etc.)	✓		✓		✓	
68	En caso de existir riesgo de exposición a conductas violentas de personal externo está establecido un programa de actuación.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dra. Violeta Cadenillas Albornoz DNI:.....

Especialidad del validador: Metodología.....

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

FIRMA DEL EVALUADOR

03 de 04 del 2017


Dra. Violeta Cadenillas Albornoz
CPPs. 1009748659

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SOBRECARGA LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: CARGA FÍSICA								
1	El trabajo permite combinar la posición de pie-sentado	✓		✓		✓		
2	Se mantiene la columna en posición recta	✓		✓		✓		
3	Se mantienen los brazos por debajo del nivel de los hombros.	✓		✓		✓		
4	La tarea exige desplazamientos	✓		✓		✓		
5	Los desplazamientos ocupan un tiempo inferior al 25% de la jornada laboral.	✓		✓		✓		
6	Se realizan desplazamientos con cargas inferiores a 2 kg.	✓		✓		✓		
7	El trabajo exige realizar un esfuerzo muscular.	✓		✓		✓		
8	Para realizar las tareas se utiliza solo la fuerza de las manos	✓		✓		✓		
9	Los ciclos de trabajo son superiores a medio minuto	✓		✓		✓		
10	Si se manipulan cargas estas son inferiores a 3 kilos	✓		✓		✓		
11	Los pesos que deben manipularse son inferiores a 25 kg.	✓		✓		✓		

12	La forma y volumen de la carga permiten asirla con facilidad	✓		✓		✓		
13	El peso y el tamaño de la carga permiten asirla con facilidad	✓		✓		✓		
14	El entorno se adapta al tipo de esfuerzo que debe realizarse	✓		✓		✓		
15	Se ha formado al trabajador sobre la correcta manipulación de cargas.	✓		✓		✓		
16	Se controlan que se manejen las cargas de manera correcta	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2:CARGA MENTAL		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
17	El nivel de atención requerido para la ejecución de la tarea es elevado.	✓		✓		✓		
18	Debe mantenerse la atención al menos de la mitad del tiempo o solo de forma parcial	✓		✓		✓		
19	Además de las pausas reglamentarias, el trabajo permite alguna pausa	✓		✓		✓		
20	Puede cometer algún error sin que incida de forma crítica sobre instalaciones o personas	✓		✓		✓		
21	El ritmo de trabajo viene determinado por causas externas	✓		✓		✓		
22	El ritmo de trabajo es fácilmente alcanzable por un trabajador con experiencia	✓		✓		✓		
23	El trabajo se basa en el tratamiento de información (procesos automatizados, informática, etc.)	✓		✓		✓		

24	La información se percibe correctamente	✓		✓		✓	
25	Se entiende con facilidad.	✓		✓		✓	
26	La cantidad de información que se recibe es razonable. Se cuenta con la información necesaria para el desempeño de las tareas	✓		✓		✓	
27	La información es sencilla, se evita la memorización excesiva de datos.	✓		✓		✓	
28	El diseño de los mandos o paneles es adecuado a la acción requerida	✓		✓		✓	
29	El trabajador tiene la experiencia o conoce el proceso y los equipos.	✓		✓		✓	
30	El trabajo suele realizarse sin interrupciones	✓		✓		✓	
31	El entorno físico facilita el desarrollo de la tarea	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 3: TRABAJO A TURNOS		Si	No	Si	No	Si	No
32	El trabajo que se realiza es a turnos.	✓		✓		✓	
33	El calendario de turnos se conoce con antelación.	✓		✓		✓	
34	Los trabajadores participan en la determinación de los equipos.	✓		✓		✓	
35	Los equipos de trabajo son estables	✓		✓		✓	

36	Se facilita la posibilidad de una comida caliente y equilibrada	✓		✓		✓		
37	Se realiza una evaluación de la salud antes de la incorporación al trabajo nocturno y posteriormente a intervalos regulares	✓		✓		✓		
38	El trabajo implica los turnos nocturnos.	✓		✓		✓		
39	Se respeta el ciclo sueño/vigilia.	✓		✓		✓		
40	Se procura que el número de noches de trabajo consecutivas sea mínimo.	✓		✓		✓		
41	La adscripción continuada a un turno de noche es inferior a dos semana	✓		✓		✓		
42	Los servicios y medios de protección y prevención en materia de seguridad y salud son los mismos que los de día.	✓		✓		✓		
43	La carga de trabajo es inferior en el turno de noche	✓		✓		✓		
44	Existe en la empresa una política de limitación para trabajar en turno nocturno	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: FACTORES DE LA ORGANIZACIÓN		SI	No	Si	No	Si	No	
45	El trabajo implica la realización continuada de tareas cortas, muy sencillas y repetitivas.	✓		✓		✓		
46	El trabajo permite la alternancia de tareas o de la ejecución de varias tareas.	✓		✓		✓		

47	Se realiza una tarea o subtarea con entidad propia (se incluyen tareas de preparación, ejecución y revisión)	✓		✓		✓		
48	La preparación de los trabajadores está en consonancia con el trabajo que realizan.	✓		✓		✓		
49	El trabajador conoce la totalidad del proceso.	✓		✓		✓		
50	El trabajador sabe para qué sirve su trabajo en el conjunto final.	✓		✓		✓		
51	La organización de las tareas está previamente definida, sin posibilidad de intervención u opinión por el interesado.	✓		✓		✓		
52	El trabajador puede tener iniciativa en la resolución de incidencias.	✓		✓		✓		
53	Puede detenerse el trabajo o ausentarse cuando lo necesite	✓		✓		✓		
54	Puede elegir el método de trabajo.	✓		✓		✓		
55	Tiene posibilidad de controlar el trabajo realizado.	✓		✓		✓		
56	Se carece de una definición exacta de las funciones que deben desarrollarse en cada puesto de trabajo.	✓		✓		✓		
57	Las consignas de ejecución (órdenes de trabajo, instrucciones, procedimientos...) están claramente definidas y se dan a conocer a los trabajadores.	✓		✓		✓		
58	Se evitan las incongruencias, incompatibilidades o contradicciones entre órdenes o métodos de trabajo, exigencias temporales.	✓		✓		✓		

59	Informa a los trabajadores sobre la calidad del trabajo realizado.	✓		✓		✓	
60	Generalmente se toman decisiones sin consultar a los trabajadores.	✓		✓		✓	
61	para la asignación de tareas se tiene en cuenta la opinión de los trabajadores	✓		✓		✓	
62	Existe un sistema de consulta. Suelen discutirse los problemas referidos al trabajo.	✓		✓		✓	
63	Cuando se introducen nuevos métodos o equipos se consultan o discuten con los trabajadores.	✓		✓		✓	
64	La tarea facilita o permite el trabajo en grupo o la comunicación con otras personas.	✓		✓		✓	
65	Por regla general, el ambiente laboral permite una relación amistosa	✓		✓		✓	
66	El ambiente permite una relación amistosa. Cuando existe algún conflicto se asume y se buscan vías de solución, evitándose situaciones de acoso	✓		✓		✓	
67	Si la tarea se realiza en un recinto aislado, cuenta con un sistema de comunicación con el exterior (teléfono, etc.)	✓		✓		✓	
68	En caso de existir riesgo de exposición a conductas violentas de personal externo está establecido un programa de actuación.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. José Acuña Montañez DNI: 09135959

Especialidad del validador: Tecnología 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

01 de 04 del 2017



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SINDROME DE BURNOUT

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: AGOTAMIENTO EMOCIONAL		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Me siento defraudado en mi trabajo	✓		✓		✓		
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado	✓		✓		✓		
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado	✓		✓		✓		
4	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa	✓		✓		✓		
5	Siento que mi trabajo me está desgastando	✓		✓		✓		
6	Me siento frustrado en mi trabajo	✓		✓		✓		
7	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo	✓		✓		✓		
8	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa	✓		✓		✓		
9	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: DESPERSONALIZACION		Si	No	Si	No	Si	No	
10	Siento que estoy tratando a algunos beneficiarios de mi trabajo como si fueran objetos impersonales	✓		✓		✓		
11	Siento que me hecho más duro con la gente	✓		✓		✓		
12	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	✓		✓		✓		

13	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas que tengo que atender	✓		✓		✓		
14	Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos de sus problemas.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: REALIZACION PERSONAL		Si	No	Si	No	Si	No	
15	Siento que me cuesta entender fácilmente a las personas que tengo que atender	✓		✓		✓		
16	Siento que no trato con mucha eficacia los problemas de las personas que tengo que atender	✓		✓		✓		
17	Siento que estoy influyendo negativamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo	✓		✓		✓		
18	No me siento con mucha energía en mi trabajo	✓		✓		✓		
19	Siento que no puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo	✓		✓		✓		
20	No me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender	✓		✓		✓		
21	Creo que no consigo muchas cosas valiosas en este trabajo	✓		✓		✓		
22	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma inadecuada	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe Insuficiencia

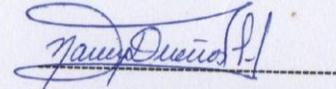
Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Queiros Luca Nancy Isabel DNI: 21464794

Especialidad del validador: Mg. en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa

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

.....08 de 04 del 2017



Firma del Experto Informante.
D.N.I. 21464794.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SINDROME DE BURNOUT

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: AGOTAMIENTO EMOCIONAL		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Me siento defraudado en mi trabajo	✓		✓		✓		
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado	✓		✓		✓		
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado	✓		✓		✓		
4	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa	✓		✓		✓		
5	Siento que mi trabajo me está desgastando	✓		✓		✓		
6	Me siento frustrado en mi trabajo	✓		✓		✓		
7	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo	✓		✓		✓		
8	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa	✓		✓		✓		
9	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: DESPERSONALIZACION		Si	No	Si	No	Si	No	
10	Siento que estoy tratando a algunos beneficiarios de mi trabajo como si fueran objetos impersonales	✓		✓		✓		
11	Siento que me hecho más duro con la gente	✓		✓		✓		
12	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	✓		✓		✓		

13	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas que tengo que atender	✓		✓		✓		
14	Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos de sus problemas.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: REALIZACION PERSONAL		Si	No	Si	No	Si	No	
15	Siento que me cuesta entender fácilmente a las personas que tengo que atender	✓		✓		✓		
16	Siento que no trato con mucha eficacia los problemas de las personas que tengo que atender	✓		✓		✓		
17	Siento que estoy influyendo negativamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo	✓		✓		✓		
18	No me siento con mucha energía en mi trabajo	✓		✓		✓		
19	Siento que no puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo	✓		✓		✓		
20	No me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender	✓		✓		✓		
21	Creo que no consigo muchas cosas valiosas en este trabajo	✓		✓		✓		
22	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma inadecuada	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dra. Violeta Cadenillas Albornoz DNI:.....

Especialidad del validador: Metodóloga

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

FIRMA DEL EVALUADOR

03 de 04 del 2017

V. Cadenillas A.
Dra. Violeta Cadenillas Albornoz
CPPe. 1009748659

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SINDROME DE BURNOUT

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: AGOTAMIENTO EMOCIONAL		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Me siento defraudado en mi trabajo	✓		✓		✓		
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado	✓		✓		✓		
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado	✓		✓		✓		
4	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa	✓		✓		✓		
5	Siento que mi trabajo me está desgastando	✓		✓		✓		
6	Me siento frustrado en mi trabajo	✓		✓		✓		
7	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo	✓		✓		✓		
8	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa	✓		✓		✓		
9	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: DESPERSONALIZACION		Si	No	Si	No	Si	No	
10	Siento que estoy tratando a algunos beneficiarios de mi trabajo como si fueran objetos impersonales	✓		✓		✓		
11	Siento que me hecho más duro con la gente	✓		✓		✓		
12	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	✓		✓		✓		

13	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas que tengo que atender	✓		✓		✓		
14	Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos de sus problemas.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: REALIZACION PERSONAL		Si	No	Si	No	Si	No	
15	Siento que me cuesta entender fácilmente a las personas que tengo que atender	✓		✓		✓		
16	Siento que no trato con mucha eficacia los problemas de las personas que tengo que atender	✓		✓		✓		
17	Siento que estoy influyendo negativamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo	✓		✓		✓		
18	No me siento con mucha energía en mi trabajo	✓		✓		✓		
19	Siento que no puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo	✓		✓		✓		
20	No me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender	✓		✓		✓		
21	Creo que no consigo muchas cosas valiosas en este trabajo	✓		✓		✓		
22	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma inadecuada	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. José, Acuña Montañez DNI: 09135959

Especialidad del validador: Tecnología 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

01 de 04 del 2017



Firma del Experto Informante.

Resumen de procesamiento de casos

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

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,966	22

Interpretación:

El resultado nos indica que la prueba (instrumento de investigación) es altamente confiable con una puntuación de 0,966 puntos.

Base de datos del estudio Variable síndrome de burnout

N	SB1	SB2	SB3	SB4	SB5	SB6	SB7	SB8	SB9	D1	SB10	SB11	SB12	SB13	SB14	D2	SB15	SB16	SB17	SB18	SB19	SB20	SB21	SB22	D3	TOT2	
1	4	5	5	3	4	3	5	4	4	37	4	3	3	4	4	18	3	3	4	6	4	5	3	6	34	89	
2	3	5	5	3	3	3	5	4	3	34	4	3	3	2	3	15	3	3	2	6	4	5	3	6	32	81	
3	3	5	6	3	3	3	5	3	3	34	3	4	4	2	3	16	3	3	3	4	3	4	2	4	26	76	
4	5	4	5	4	3	3	6	4	3	37	3	4	3	2	2	14	3	2	3	5	5	5	4	6	33	84	
5	6	4	4	4	3	2	5	5	3	36	4	4	3	3	3	17	3	3	2	5	4	3	6	6	32	85	
6	4	5	5	4	4	2	5	4	3	36	2	3	3	2	3	13	4	3	2	5	3	5	2	6	30	79	
7	2	3	2	2	2	1	4	2	2	20	2	2	3	1	1	9	2	1	1	1	2	2	1	3	13	42	
8	3	4	3	3	2	2	4	4	3	28	2	4	3	4	4	17	3	4	2	5	4	4	3	5	30	75	
9	1	4	2	1	1	1	1	1	1	13	1	1	1	1	1	5	2	2	1	6	1	1	1	3	17	35	
10	1	2	2	1	2	1	2	1	1	13	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	8	26	
11	2	5	5	3	3	2	6	3	2	31	3	4	3	3	2	15	3	3	3	5	3	4	2	6	29	75	
12	2	5	5	4	3	3	6	3	3	34	3	4	5	3	3	18	3	3	2	6	7	7	2	7	37	89	
13	2	3	3	2	1	2	5	3	2	23	1	2	2	1	2	8	2	1	1	2	2	1	1	2	12	43	
14	2	5	4	2	4	1	2	1	1	22	1	1	1	1	2	6	1	1	1	1	1	1	1	1	8	36	
15	1	2	2	2	2	1	3	2	2	17	1	2	2	2	7	14	2	1	1	1	1	6	1	7	3	22	53
16	3	5	5	3	3	3	5	4	3	34	3	4	4	3	3	17	3	3	3	5	5	5	6	7	37	88	
17	1	2	2	1	1	1	1	1	1	11	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	8	24	
18	1	6	3	1	3	1	2	1	1	19	1	1	2	1	2	7	1	1	1	1	1	1	1	1	8	34	
19	1	6	6	2	4	1	4	2	4	30	1	1	2	1	1	6	1	1	1	4	1	4	1	3	16	52	
20	1	4	1	1	1	1	1	1	1	12	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	8	25	
21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	8	22	
22	2	3	2	1	1	1	1	1	1	13	1	1	2	1	1	6	1	1	1	1	1	1	1	2	9	28	
23	3	6	2	2	2	1	2	1	3	22	2	2	2	1	1	8	2	1	1	2	1	1	1	2	11	41	
24	3	5	4	2	3	2	5	4	2	30	2	3	4	3	3	15	3	2	2	3	3	4	5	6	28	73	
25	1	4	2	2	3	3	3	1	1	20	3	3	2	3	1	12	1	3	3	3	1	3	3	4	21	53	
26	1	3	2	1	1	1	2	1	1	13	2	1	3	2	2	10	3	1	2	1	3	2	3	3	18	41	
27	4	2	1	1	1	1	1	1	1	13	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	2	2	2	3	13	31	
28	1	2	1	1	1	1	1	1	1	10	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	8	23	
29	1	6	4	5	6	2	6	6	6	42	2	4	5	3	3	17	3	3	2	3	3	3	4	5	26	85	
30	1	2	2	2	1	2	1	1	1	13	1	1	1	2	1	6	1	1	1	1	1	2	1	1	9	28	
31	1	2	1	1	1	1	2	1	1	11	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	8	24	
32	2	5	3	2	3	3	3	3	3	27	2	4	4	7	2	19	1	2	2	2	3	4	4	4	22	68	
33	2	4	2	2	2	2	1	2	1	18	1	2	2	1	2	8	2	1	1	1	1	1	1	4	12	38	
34	1	3	2	2	2	2	2	3	3	20	2	3	4	3	3	15	3	3	2	2	2	2	1	1	16	51	
35	2	2	2	1	1	1	2	1	1	13	1	1	1	1	1	5	2	1	1	1	1	1	1	2	10	28	
36	3	5	5	5	3	3	6	4	3	37	3	7	6	3	2	21	3	3	2	5	2	6	3	6	30	88	
37	3	4	4	3	4	5	5	3	3	34	3	6	5	3	5	22	3	3	2	3	2	5	2	7	27	83	
38	5	5	5	1	3	5	3	5	4	36	2	5	2	5	5	19	5	3	5	3	3	4	5	6	34	89	

Anexo H Artículo científico



Sobrecarga laboral y el síndrome de burnout en los enfermeros de cuidados intensivos de una Clínica Privada. San Isidro 2017

Karina Marisol Yata Rojas.

karina_inolvidable@hotmail.com

RESUMEN

La síntesis de la investigación Sobrecarga laboral y el síndrome de burnout en los enfermeros de cuidados Intensivos. El propósito estuvo dirigido a determinar la relación entre sobrecarga laboral y el síndrome de burnout, el estudio es de tipo básico, descriptivo correlacional de diseño no experimental, corte transversal. Se realizó el análisis descriptivo y la correlación a través del coeficiente de Rho de Spearman, obteniéndose un $Rho=0,795$ interpretándose como alta relación positiva entre las variables, con una $p = 0.00$ ($p < 0.05$), por lo cual existe relación significativa entre la variable sobrecarga laboral y síndrome de burnout.

PALABRAS CLAVE

Sobrecarga laboral, síndrome de burnout, agotamiento emocional, despersonalización, realización personal. MBI.

ABSTRACT

The synthesis of research Workload and burnout syndrome of intensive care nurses. The purpose was to determine the relationship between work overload and burnout syndrome, the study is of the basic type, descriptive correlational non-experimental design, cross section. Descriptive analysis and correlation were performed using the Rho coefficient of Spearman, obtaining a $Rho = 0.795$ interpreted as a high positive relation between the variables, with a $p = 0.00$

($p < 0.05$), for which there is a significant relationship between the Variable work overload and burnout syndrome.

KEYWORDS

Work overload, burnout syndrome, emotional exhaustion, depersonalization, personal fulfillment. MBI.

INTRODUCCIÓN

El estudio sobrecarga laboral y síndrome de burnout de los enfermeros de cuidados intensivos, tiene importancia académica porque podrá servir de referencia para siguientes estudios e importancia práctica por permitirá a las autoridades correspondientes como la coordinación de uci a que se tomen medidas preventivas respecto al síndrome de burnout.

El Instituto Nacional de Higiene del trabajo (1999) menciona:

Las horas de trabajo es una característica que repercute de forma inmediata y esta direccionada a la actividad que se realiza diariamente, el tiempo que implica el trabajo conlleva a deteriorar la calidad laboral y la vida familiar. Asignar un espacio y horas para la vida extra laboral son momentos que benefician al trabajador, la jornada de trabajo es favorable cuando se realiza durante el día y que tiene sincronía con el funcionamiento fisiológico de todo ser humano.

Existen trabajados que no tienen sincronía fisiológica, haciéndose necesario trabajar en horas que no son convenientes para las personas, todo ello puede favorecer la aparición del síndrome de burnout que según Maslach y Jackson (1997) consiste en un estrés laboral crónico que conlleva al burnout y lo característico del síndrome son comportamientos despersonalizados y sentimientos negativos por los usuarios a quienes se les brinda el trabajo. (Boada y Ficapal, 2012).

Existen estudios planteados por autores como:

De Arco (2013) realizo el estudio: *Sobrecarga laboral en profesionales de enfermería de unidades de cuidado intensivo en instituciones hospitalarias de*

Cartagena de Indias, el objetivo fue reconocer que situaciones pueden aumentar la sobrecarga laboral en las actividades efectuadas por enfermería, la metodología fue descriptivo transversal cuantitativo, población 18 profesionales, algunas de sus conclusiones son: la columna vertebral en la actividad laboral no logra posicionarse rectamente, conllevando a una fatiga, respecto a descansos durante la jornada laboral el estudio concluye que hay descansos adicionales, permitiendo atenuar la sobrecarga física y mental. Sueño y vigilia los enfermeros expresan que los turnos en algún momento dañan el ciclo circadiano, incrementando la somnolencia y el cansancio físico.

Oros (2015) realizó el estudio: *Nivel del síndrome de burnout en el personal de enfermería de la UCIP, Hospital Nacional Alberto Sologuren* tesis de especialista en cuidados intensivos. La meta fue especificar en qué nivel del síndrome de burnout se encuentran el personal de enfermería de la UCIP HNAS. Método: aplicativo, cuantitativo, descriptivo correlacional, los sujetos del estudio fue el personal de enfermería (licenciadas y técnicas) que se encuentren rotando en la unidad y/o hayan rotado en los últimos 3 meses, utilizando como instrumento el inventario de Maslach Burnout Inventory (MBI). Resultados: en cuanto al Síndrome de Burnout del 100% (29); 80% (23) poseen nivel medio, 17% (05) nivel bajo y 3% (01) nivel alto. En agotamiento emocional; 90% (26) nivel bajo, 10% (3) nivel medio, no registrándose nivel alto. En la dimensión; Despersonalización; se estimó un 76% (22) tiene nivel bajo, 17%(5) nivel medio y 7%(2) nivel alto; y en Realización personal; 45% (13) nivel alto, 38% (11) nivel bajo, y 17% (5) nivel medio.

Problema General

¿Cuál es la relación entre la sobrecarga laboral y el síndrome de burnout en los enfermeros de cuidados intensivos de una Clínica Privada. San Isidro 2017?

Objetivo General

Determinar la relación entre la sobrecarga laboral y el síndrome de burnout en los enfermeros de cuidados intensivos de una Clínica Privada. San Isidro 2017

METODOLOGÍA

El diseño del estudio fue no experimental, no haciéndose uso de las variables del estudio incorrectamente, el tipo de estudio fue descriptivo correlacional, de corte transversal, cuantitativo. La población fue constituida por todos los enfermeros de cuidados intensivos, siendo un total de 38 enfermeros.

El instrumento empleado fue un cuestionario y la técnica empleada fue la encuesta todo ello permitió recoger los datos suficientes para lograr los objetivos planteados.

Ficha técnica: Instrumento para medir sobrecarga laboral

Nombre. Cuestionario de sobrecarga laboral

Autora: De Arco Canoles Oneys Del Carmen 2013

Objetivo: determinar el nivel de sobrecarga laboral en los enfermeros de cuidados intensivos de una Clínica Privada. San Isidro 2017

Administración: Autoadministrado, con 20 minutos para su aplicación

Contenido: el cuestionario de escala ordinal con 68 ítems, está dividido en 4 dimensiones, carga física, carga mental, trabajo a turnos, factores de la organización.

Puntuación: La escala y el índice respectivo para este instrumento son como sigue: Si (0) No (1)

Ficha técnica: Instrumento para la evaluación del síndrome de burnout

Nombre: cuestionario Manual Burnout Inventory (MBI)

Autora: Christina Maslach

Año: (2013)

Objetivo: determinar el nivel de síndrome de burnout en los enfermeros de cuidados intensivos de una Clínica Privada. San Isidro 2017

Administración: Autoadministrado, el tiempo de duración para el desarrollo de la encuesta es de 15 a 20 minutos.

Contenido: 22 ítems, distribuido en 3 dimensiones, agotamiento emocional, despersonalización, realización personal.

Puntuación: La escala y el índice respectivo son tipo escala Likert:

1 = nunca 2 = pocas veces al año o menos 3 = una vez al mes o menos

4 = unas pocas veces al mes o menos 5 = una vez a la semana

6 = pocas veces a la semana 7 = todos los días

RESULTADOS

Realizado el análisis descriptivo y la correlación a través del coeficiente de Rho de Spearman, con un $Rho=0,795$, interpretándose como alta relación positiva entre las variables, con una $p = 0.00$ ($p < 0.05$), por lo que se rechaza la hipótesis nula por lo tanto los resultados señalan que existe relación significativa entre la variable sobrecarga laboral y síndrome de burnout.

DISCUSIÓN

En relación a la hipótesis y objetivo general los resultados en esta investigación fue que el valor $**p = 0.00$, afirmando que la sobrecarga laboral se relaciona significativamente con el síndrome de burnout. Siendo el coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0.795 , interpretándose como relación alta entre las variables. Similar a los resultados de Barrios, Arrechabala y Valenzuela (2012) titulado "Relación entre carga laboral y burnout en enfermeras de unidades de diálisis", concluyeron que existen predictores de satisfacción laboral y estrés enlazados con el trabajo y síndrome de burnout, encontraron un 50% de

síntomas de burnout se presenta en los profesionales que trabajan 44 horas o menos y un 80% en quienes trabajan más de 60 horas semanales, concordando con De Arco (2013) en su estudio “ Sobrecarga laboral en profesionales de enfermería de unidades de cuidado intensivo en instituciones hospitalarias de Cartagena de Indias” en sus resultados menciona que las vértebras de la no se mantiene rectas durante la actividad laboral, induciendo a la fatiga, respecto al sueño y vigilia los trabajadores expresaron que no se brindan los turnos teniendo en cuenta no dañar del ciclo circadiano, lo que provoca deprivación del sueño y la fatiga.

CONCLUSIONES

PRIMERA: De acuerdo a las evidencias estadísticas, existe relación directa y significativa entre la sobrecarga laboral y el síndrome de burnout en los enfermeros de cuidados intensivos, de una Clínica Privada. San Isidro 2017, por ser el nivel de significancia calculada en $p < .05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,795.

SEGUNDA: Existe una relación directa y significativa entre la sobrecarga laboral y el síndrome de burnout en su dimensión de agotamiento emocional, en los enfermeros de cuidados intensivos, de una Clínica Privada. San Isidro 2017, teniendo una significancia calculada de $p < .05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,763.

TERCERA: Existe una relación directa y significativa entre la sobrecarga laboral y el síndrome de burnout en su dimensión de despersonalización, en los enfermeros de cuidados intensivos, de una Clínica Privada. San Isidro 2017, considerándose significancia calculada es $p < .05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,797.

CUARTA: Existe una relación directa y significativa entre la sobrecarga laboral y el síndrome de burnout en su dimensión de realización personal, en los enfermeros de cuidados intensivos, de una Clínica Privada. San Isidro 2017, ya

que el nivel de significancia calculada es $p < .05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,743.

REFERENCIAS

- Barrios. S., Arechebala , C., & Valenzuela, V. (2012). Relacion entre carga laboral y burnout en enfermeras de unidades de diálisis. *Enferm Nefrol*, 15 (1) pp 46-55.
- Boada Grau, J., & Ficapal Cusi, P. (2012). *Salud y trabajo. Los nuevos y emergentes riesgos psicosociales.* recuperado de <http://www.digitaliapublishing.com/a/20536/salud-y-trabajo>.
- De Arco, O. (2013). *Sobrecarga laboral en profesionales de enfermería de unidades de cuidado intensivo en instituciones hospitalarias de Cartagena de Indias.* (Tesis de Maestría, Universidad nacional de Colombia) Recuperado de [www. Bdigital. Unal. Edu.co/43071/1/5539623.2013.pdf](http://www.Bdigital.Unal.Edu.co/43071/1/5539623.2013.pdf)
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo. (1999). NTP 534: *Carga mental de trabajo:* Recuperado http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/501a600/ntp_534.pdf.
- Oros, D. (2016). *Nivel del síndrome de burnout en el personal de enfermería de la UCIP, del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren.* (Tesis de especialista en Enfermería intensiva Universidad Nacional de San Marcos, Perú). Recuperado de Cybertesis.unsm.edu.pe/handle/cybertesis/5249

RECONOCIMIENTOS

A los enfermeros de cuidados intensivos que participaron en el estudio de investigación. Las personas que me apoyaron con críticas constructivas con la finalidad de fortalecer el estudio.

DECLARACIÓN JURADA**DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN****PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO**

Yo, **KARINA MARISOL YATA ROJAS** estudiante (x), egresado (), docente (), del Programa. **MAESTRIA EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD** de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 40893064 con el artículo titulado

“Sobrecarga laboral y el síndrome de burnout en los enfermeros de cuidados intensivos de una Clínica Privada. San Isidro 2017”

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría
- 2) El artículo no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Posgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Lugar y fecha **LIMA 13 DE MAYO DEL 2017**

Nombres y apellidos **KARINA MARISOL YATA ROJAS**

**Anexo I: Interpretación de correlación
de Rho de Spearman**

El coeficiente r de Spearman puede variar de -1.00 a + 1.00, donde:

Valor	Lectura
De - 0.91 a - 1	Correlación muy alta
De - 0,71 a - 0.90	Correlación alta
De - 0.41 a - 0.70	Correlación moderada
De - 0.21 a - 0.40	Correlación baja
De 0 a - 0.20	Correlación prácticamente nula
De 0 a 0.20	Correlación prácticamente nula
De + 0.21 a 0.40	Correlación baja
De + 0.41 a 0.70	Correlación moderada
De + 0,71 a 0.90	Correlación alta
De + 0.91 a 1	Correlación muy alta

Fuente: Bisquerra, Alzina Rafael. (2009). Metodología de la Investigación Educativa. Madrid: Muralla.