



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Sobrecarga Laboral y Síndrome de Burnout en Personal del
área de Emergencia Covid en Hospital Nivel II-2 Lima, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Asencios Rojas, Yinelsi Yvett Catalina (ORCID: 0000-0001-8388-4697)

ASESORA:

Dra. Díaz Mujica, Juana Yris (ORCID: 0000-0001-8268-4626)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud.

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

A mi padre, Agliberto Asencios Valencia (QEPD), el amigo incondicional que me enseñó a trabajar por mis sueños, quien tuvo fe en mí y que siempre aplaudía mis triunfos. Aunque ya no está en este plano su amor seguirá conmigo todos los días de mi vida; hoy no puedo abrazarlo físicamente, lo abrazo con el alma.

Agradecimiento

Agradezco sinceramente a la Dra. Juana Díaz por la paciencia y sobre todo la confianza que me brindó para el desarrollo de éste trabajo de investigación, por brindarme su esfuerzo constante en cada asesoría. A la vez agradezco a mi familia que a pesar de los duros momentos que pasó estuvo alentándome para no caer en el camino, por ofrecerme su apoyo incondicional y por su ayuda en todo momento.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	3
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización	17
3.3. Población, muestra, muestreo	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5. Validez y confiabilidad de los instrumentos	19
3.6. Procedimientos	19
3.7. Método de análisis de datos	20
3.8. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	27
VI. CONCLUSIONES	32
VII. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS	34
ANEXOS	1
Anexo 1: Matriz de consistencia	2
Anexo 2: Matriz de operacionalización	5
Anexo 3: Instrumento	9
Anexo 4: Ficha técnica	15
Anexo 5: Confiabilidad de instrumento	29
Anexo 6: Base de datos en general	31
Anexo 7: Consentimiento informado	32
Anexo 8: Otros	34

Índice de Tablas

Tabla 1	Distribución de frecuencia de síndrome de Burnout	22
Tabla 2	Distribución de frecuencia de Sobrecarga laboral	23
Tabla 3	Análisis de la relación entre la sobrecarga laboral y el síndrome de Burnout.	24
Tabla 4	Análisis de la relación entre la carga física y el síndrome de Burnout.	25
Tabla 5	Análisis de la relación entre la carga mental y el síndrome de Burnout.	25
Tabla 6	Análisis de la relación entre el trabajo a turnos y el síndrome de Burnout	26
Tabla 7	Análisis de la relación entre los factores de organización y el síndrome de Burnout.	26
Tabla 8	Matriz de consistencia	2
Tabla 9	Matriz de operacionalización de la variable sobrecarga laboral.	5
Tabla 10	Prueba de normalidad	34
Tabla 11	Valor del coeficiente Rho de Spearman	34
Tabla 12	Características generales del personal de salud del área de emergencia Covid en el Hospital Nivel II-2 Lima, 2021	35
Tabla 13	Sobrecarga laboral y el síndrome Burnout en personal del área de emergencia Covid en el hospital Nivel II-2 Lima, 2021	35
Tabla 14	Relación entre la carga física y el síndrome Burnout del personal de salud en el área de emergencia Covid.	36
Tabla 15	Relación entre la carga mental y el síndrome Burnout del personal del área de emergencia Covid	36
Tabla 16	Relación entre el trabajo a turnos y el síndrome Burnout del personal del área de emergencia Covid	36
Tabla 17	Relación entre los factores de la organización y el síndrome Burnout del personal del área de emergencia Covid.	37

Índice de Figuras

Figura 1. Frecuencias del síndrome de Burnout y sus dimensiones	22
Figura 2. Frecuencias de la Sobrecarga laboral y sus dimensiones	23

Resumen

El objetivo del trabajo fue determinar la relación entre la sobrecarga laboral y el síndrome Burnout en el personal del área de emergencia Covid en el hospital Nivel II-2 Lima, 2021. El trabajo fue de enfoque cuantitativo, de tipo básico, nivel relacional y de diseño no experimental, transversal, prospectivo y correlacional, que contó con una muestra de 100 trabajadores de la salud del área de emergencia Covid. La técnica usada fue la encuesta y los instrumentos un cuestionario para la sobrecarga laboral que tuvo una confiabilidad por Kuder Richarson de 0.846 y la escala de Maslach para el síndrome de Burnout cuyo Alfa de Cronbach fue de 0.70. Los resultados indican que la sobrecarga laboral tuvo un nivel alto en el 67.0%, mientras que el Síndrome de Burnout tuvo un nivel medio en el 58.0%. La prueba de hipótesis realizada con Rho de Spearman indicó una correlación media de 0,416 y una sig. de 0,000, lo cual permitió concluir que existe relación entre la sobrecarga laboral y el síndrome Burnout en el personal de emergencia COVID.

Palabras claves: sobrecarga laboral, síndrome de Burnout, personal de salud y Covid-19.

Abstract

The objective of the work was to determine the relationship between work overload and Burnout syndrome in the personnel of the Covid emergency area in the Hospital Level II-2 Lima, 2021. The work was of a quantitative approach, of a basic type, relational level and of non-experimental, cross-sectional, prospective and correlational design, which had a sample of 100 health workers from the Covid emergency area. The technique used was the survey and the instruments a questionnaire for work overload that had a reliability by Kuder Richardson of 0.846 and the Maslach scale for Burnout syndrome whose Cronbach's Alpha was 0.70. The results indicate that work overload had a high level in 67.0%, while Burnout Syndrome had a medium level in 58.0%. The hypothesis test performed with Spearman's Rho indicated a mean correlation of 0.416 and one sig. of 0.000, which allowed to conclude that there is a relationship between work overload and Burnout syndrome in COVID emergency personnel.

Keywords: work overload, Burnout syndrome, health personnel and Covid-19.

I. INTRODUCCIÓN

La sobrecarga laboral es una realidad que se manifiesta en dificultades presentes diariamente y, al emplear la mayor parte del tiempo en trabajar, se ha convertido en rutina para muchos, lo que está acarreado efectos negativos entre ellos disminución de la calidad en el estilo de vida y en los niveles de producción. (Rodríguez, 2019)

Es importante mencionar que es provechoso realizar las labores habituales para un normal estado psicológico; no obstante, un ambiente laboral perjudicial podría ocasionar dificultades físicas y psíquicas, tal como lo señala la Organización Mundial de la Salud; una interrelación laboral inconveniente puede generar una sobrecarga laboral (Jano, 2021).

Según *Feel Good in Companies* (2017), el 78% de la clase trabajadora padece altos niveles de estrés procedentes de la significativa sobrecarga de trabajo que tolera en el ejercicio de sus funciones y, de acuerdo a datos en países como China, se tiene un nivel de estrés del 73% y en Estados Unidos del 59%; esta situación se debe a que en estos tiempos de pandemia el 70% de las personas que trabaja piensa que tiene carga laboral y el 39% considera que trabaja más, situación que va aunada una disminución de la energía, falta de interés y reducción de la productividad profesional, características propias de la sintomatología de estrés (Juárez 2020). A nivel de América Latina, entre el 20 al 33% de los trabajadores manifiestan un alto nivel de cansancio mental producto de la sobrecarga laboral (Rojas, 2020).

Si enfocamos esta situación en el personal de salud, en gran parte del mundo, se ha visto un significativo menoscabo en los contextos laborales y muchas veces no se contó con el personal adecuado para el progreso de todas y cada una de las actividades de los servicios. Según un artículo publicado en el año 2012, los profesionales médicos son los más propensos a presentar agotamiento físico debido a la carga laboral y en el servicio de emergencia el agotamiento superó niveles del 60% (Minsalud, 2014).

Con la llegada del COVID – 19 se generó estrés crónico y se puso de manifiesto, de manera seria, un deterioro emocional y profesional en los de servicios de salud, lo cual se manifestó, en forma incompleta, en el cuidado por parte del personal asistencial con los pacientes que ingresaron a las diferentes instituciones que prestan atención tanto pública como privada (López *et al.*, 2020).

Contrariamente a las diferencias en el número de fallecimientos/pacientes, en los diferentes países, el síndrome del quemado ha de ser una de la principales preocupaciones que se debe tener en cuenta, ya que el COVID-19 ha puesto en grave riesgo los sistemas de salud y el equilibrio psicológico de los mismos profesionales; según estudios realizados en Rumania se encontró que el 76% de la población evaluada poseía un alto nivel de cansancio emocional, despersonalización y un bajo nivel de logro personal, lo cual estuvo relacionado con la sobrecarga laboral (Nonatao y Silva 2020).

El Hospital Nivel II-2 Lima, cuenta con un staff de profesionales de la salud en las diferentes especialidades como medicina, enfermería, farmacia, obstetricia, tecnología médica, etc., que en la actualidad se encuentran atendiendo a pacientes con diagnóstico de COVID-19, los cuales tienen distintas dificultades y están sometidos a situaciones relacionadas a la sobrecarga laboral; es decir, experimentan carga física debido al excesivo trabajo que realizan por la falta de recurso humano así como problemas por la carga mental dado que están en contacto con la muerte diaria de los pacientes que atienden, lo cual afecta su estabilidad personal y conlleva a un desgaste profesional, situación que motiva a realizar una investigación para conocer si hay una asociación directa entre estos factores.

Por lo manifestado es que se propone el siguiente problema general de investigación ¿Cuál es la relación entre la sobrecarga laboral y el SB en el personal del área de emergencia Covid del hospital Nivel II-2 Lima, 2021?

Esta investigación tiene como objetivo: determinar la relación entre la sobrecarga laboral y el SB en personal del área de emergencia Covid en un hospital Nivel II-2 Lima, 2021. Los objetivos específicos son: determinar la relación entre la carga física y el SB en el personal del área de emergencia Covid; identificar la relación entre la carga mental y el SB en el personal del área de emergencia Covid; demostrar la relación entre el trabajo por turnos y el SB en el personal del área de emergencia Covid; y establecer la relación entre los factores de la organización y el síndrome Burnout del personal del área de emergencia Covid.

La justificación teórica, está avalada por teorías que sustentan el método de análisis de la muestra, que radica en el estudio de la variable que incorpora una contribución de referencias y de conceptos investigados en relación a la sobrecarga laboral, los cuales están fundamentados y consolidados con estudios científicos. En cuanto a la justificación metodológica, se usó dos cuestionarios novedosos para recoger y procesar los testimonios de la problemática existente del estudio. En lo referente a la justificación práctica y social, los resultados de la investigación permitieron el diseño de propuestas o sugerencias que, al ser tomadas en cuenta, constituyen la resolución de la problemática exhibida.

La formulación de la hipótesis general es: existe relación del síndrome de quemado en la sobrecarga laboral en personal del área de Emergencia Covid en el Hospital Nivel II-2 Lima, 2021. Las hipótesis específicas: existe relación en la carga física y el SB; existe relación carga mental y el SB; existe relación del trabajo en turnos y el SB; existe relación entre los factores de organización y el SB en el personal del área de Emergencia Covid.

II. MARCO TEÓRICO

Se hallaron diversos estudios a nivel Nacional relacionados con la investigación: Según Gastiaburo (2020), en Perú se efectuó una investigación con el objetivo de hallar los factores laborales relacionados con el síndrome del quemado en los enfermeros. Los resultados indicaron que los factores laborales se relacionan a la

enfermedad del quemado incluso se evidenció que si hay mayor índice de factores laborales existe mayor índice de estrés laboral, es así que se encontró un nivel inadecuado y alto, respectivamente, siguiendo una relación cercana y directa entre ellas. Los factores laborales en sus dimensiones condición laboral y sobrecarga poseyeron niveles inadecuados en el personal.

Así también, Cotrina et al. (2019), en Perú, desarrollaron una investigación con el fin de encontrar la cantidad de trabajos efectuados en relación a la especialidad y a las horas que laboran en la semana los médicos vinculados al síndrome del quemado. Los resultados mostraron que el 2.7% tuvo síndrome de quemado, el 8.7% evidenció un nivel alto de agotamiento emocional, el 10% mostró un nivel alto de despersonalización y el 78.7% manifestó un nivel bajo de realización personal. Lo cual muestra que existió semejanza significativa entre las variables evaluadas.

Por su parte, Nieto (2019), en Perú, efectuó un estudio con la intención de conocer la correlación de la satisfacción del personal y la sobrecarga laboral en el hospital. Se encontró que el 73% de la sobrecarga laboral de los trabajadores es baja y el 66% obtuvo un nivel muy satisfecho en la satisfacción de colaboradores. Es decir, existió una relación significativa de la satisfacción del personal y la sobrecarga laboral; entre ellas, las dimensiones satisfacción con la participación, la supervisión, la remuneración y los beneficios mostraron relación significativa.

Además, Quito et al. (2019), en Perú efectuó la investigación con la finalidad de constituir la relación del régimen laboral y la enfermedad del quemado en médicos. Se encontró en los resultados que la enfermedad del quemado perjudicó al 22.7 por ciento del personal. Se halló que el 16.37 por ciento de médicos de contrato permanente tenían estrés crónico; en cambio, el 39.8 por ciento de médicos de contrato temporal padecían la enfermedad. Se encontró que hay relación relevante entre el régimen laboral y la enfermedad del quemado.

Asimismo, Sarmiento (2019), en el Perú desarrolló un estudio con el fin de detallar el predominio del Burnout del personal sanitario que labora en el área de emergencia de un hospital público. Los resultados indicaron que un 10% tenía estrés laboral. Se evidenció alto el AE con un igual que la despersonalización con un 33.6%. Dicha situación debe corregirse ya que podría influenciar en la calidad de asistencia en determinados servicios.

De igual modo, Quiroz (2018), en Perú, efectuó una investigación con el fin de establecer la frecuencia de la sintomatología del estrés en los colaboradores. Los resultados mostraron que el personal tenía la sintomatología en un 38%; de las escalas hay un 42% que mostró C.E. alto; 40% despersonalización alta; 66% mostró baja realización personal; y los expertos con más tiempo de servicio tenían más nivel de sintomatología. Por ello, dicho síndrome debe evitarse y hacer seguimiento a los que presentan factores de riesgo.

Por otro lado, López (2018), en Perú, realizó un trabajo con el fin de establecer la correlación de la influencia de la enfermedad del quemado en los colaboradores. Los resultados indicaron que el 2,7% tenían la enfermedad, el 7,3% mostró una elevación en debilidad emocional, el 20% presentó el nivel medio y el 72,7% demostró bajo en el aspecto de nivel. El 20% mostró un nivel alto de despersonalización, el 29,1% un mediano grado y el 50,9% un bajo grado. Además, no se halló relación con ningún factor con la enfermedad del quemado.

En cambio, Palacios (2018), en Perú, elaboró un trabajo con el propósito de contrastar el grado de sobrecarga de trabajo de los colaboradores dos centros sanitarios. Los resultados indicaron que el 24.6% mostró un bajo nivel, el 54.4% tuvo un nivel medio y el 21.1% mostró nivel alto de sobrecarga laboral en un centro de salud y el 10.5% indicó nivel bajo, el 54.4% mostró un nivel medio, el 35.1% indicó un nivel alto de carga laboral de trabajo en otro centro de salud diferente.

Asimismo, Arias et al. (2017), en Perú, efectuaron una investigación con la finalidad de evaluar la existencia del cansancio mental en los trabajadores y evaluar de manera comparativa los datos generales. En los resultados se encontró que el

síndrome quemado posee una existencia alta en los colaboradores de salud, respecto a la escala (D), y las diferencias halladas se explican en función del entorno laboral y las condiciones de trabajo. Un 5.6% posee el síndrome quemado en nivel severo.

Por su parte, Díaz (2017), en Perú, desarrolló un trabajo con el propósito de analizar la relación entre sobrecarga laboral y síndrome del quemado en los profesionales de emergencia. Se evidencia una existencia del síndrome del 66%, respecto a la carga laboral; se halló que el 61% de los colaboradores con el síndrome tenían más carga mental compatible con sobrecarga laboral y los sujetos más jóvenes con una carga mental laboral incrementada tenían una relación significativa más alta de desarrollar el síndrome que sujetos mayores, con más años de trabajo y con menos carga mental, de manera respectiva.

Además, se encontraron investigaciones a nivel internacional tales como:

Según Teo et al. (2021), en Singapur, realizaron un trabajo con la finalidad de evaluar los factores que se relacionan con un nivel de agotamiento auto informado y las barreras para hallar ayuda psicológica entre los expertos de salud. En los resultados se halló que el nivel del cansancio mental es auto informado (agotamiento emocional > 27 y / o despersonalización > 10) fue del 67,4%. Además, el nivel alto de agotamiento tuvo relación positiva con una experiencia laboral de tres a cinco años y más de cinco años. Además, se mostró un alto nivel del cansancio mental e incluso que se debió analizar más el agotamiento en los expertos y la necesidad de intervenciones para reducir el agotamiento.

Asimismo, Manzano et al. (2021), en España, efectuaron una investigación con el objeto de evaluar si la amenaza percibida de COVID-19 modera la influencia de los recursos laborales y las demandas sobre el agotamiento. Se encontró en los resultados que la sobrecarga laboral, los recursos humanos y materiales, y el soporte social en la labor fueron significativos respecto al SB. La variable de amenaza fue también significativa e indicó el coeficiente de regresión más alto. La amenaza indicada de COVID-19 moderó la correlación del agotamiento y apoyo social.

Por otro lado, Rendón et al. (2020), en México, efectuaron una investigación con el fin de encontrar la existencia de la enfermedad del quemado en los enfermeros. Los resultados indicaron nivel medio de la enfermedad (82.2%); AE bajo (62.2%); bajo de despersonalización (57.8%) y bajo de falta de realización de personal (40%). Se halló prueba que las características laborales son las que muestran más influjo en la progresión de la enfermedad del quemado. Además, no se mostró una diferencia estadísticamente significativa en a enfermedad del quemado y sus dimensiones con particularidades sociológicas.

Según, Martín et al. (2020), en España, realizaron un estudio con el objetivo de explorar la contribución de dos estrategias de regulación de las emociones, a saber, la supresión de las emociones y la reevaluación cognitiva al agotamiento de los residentes, al tiempo que se tuvo en cuenta los factores de carga de trabajo. En los resultados se halló que la supresión emocional se relacionó con más desgaste (escala de despersonalización) y la reevaluación cognitiva se relacionó con menos desgaste (mayor realización personal), luego de controlar factores demográficos y de carga de trabajo. Además, hay resultados de interacción de las variables de carga de y regulación de emociones.

Asimismo, Pintanela et al. (2019), en Brasil, desarrollaron una investigación con el fin de identificar las cargas de trabajo en la labor de enfermería y su relación con el agotamiento del profesional. El agotamiento causó dolor en las extremidades superiores, dolencia de lumbares y cuello, malestar en las extremidades inferiores, entre otros. Por ello, identificar cargas laborales fue un subsidio para promocionar intervenciones que podrían reducir el desgaste ocasionado a la salud del colaborador.

De igual forma, Li et al. (2019), en China, elaboraron un estudio con el fin de evaluar los factores contextuales relacionados con el agotamiento de los proveedores de asistencia primaria. Los resultados indicaron que el 33,12%, el 8,83% y el 41,43% de proveedores experimentaban bajos niveles en las dimensiones mencionadas. Institucionalmente la carga de trabajo se relacionó positivamente con la EE, mientras que el apoyo laboral se relacionó con mayor AF. Entonces se debe centrar la atención

en mejorar los factores entorno laboral (carga de trabajo y apoyo laboral) para evitar el agotamiento.

Según Miranda et al. (2016), en México, efectuaron un análisis con la finalidad de analizar la existencia del SB en colaboradores de enfermería. Se encontró en los resultados que el SB fue de 33.8% y el 6.7% mostró alto en el aspecto de síndrome. Se halló el 44.1 por ciento mostró AE, el 92.9% baja realización personal y el 56.4% despersonalización. Por ello es necesario crear un programa para fortalecer a los trabajadores de enfermería y que se les otorgue mejores condiciones laborales.

Además, Cañadas et al. (2016), en Granada, efectuaron una investigación con la finalidad de examinar los niveles de SB en enfermeras que efectuaban horas extras y evaluar la correlación del Burnout y las características de personalidad. Los resultados indicaron que el 44,1% de enfermeros que efectúan faenas extras muestran un alto Burnout frente al 38% de los que no lo realizan. Además, se halló diferencias en las dimensiones del Burnout, principalmente en la despersonalización (17,9% frente al 11,8%) y el agotamiento emocional (15,3% frente al 10,8%). Mostrando que las actividades excepcionales efectuadas por las enfermeras podrían poseer resultado contrario sobre ellas y además influenciar en el avance del síndrome de Burnout.

Por su parte, Weigi et al. (2016), en Alemania, desarrollaron un estudio con el fin de investigar los efectos moderadores de la sobrecarga de trabajo y el apoyo del supervisor en la relación agotamiento emocional-estado depresivo. Los resultados indicaron que la relación entre el estado depresivo y agotamiento emocional fue mayor en los expertos ya que presentaron niveles elevados de sobrecarga en el campo laboral y con poco apoyo por parte del inspector. Además, el personal de salud como son las enfermeras presentaron un nivel bajo de sobre carga en el campo aboral y con un apoyo escaso del inspector, para lo cual presentaban un vínculo entre el AE y el ED.

También, Nobre et al. (2016), en Brasil, elaboraron una investigación con el objeto de hallar la existencia del síndrome quemado para los cirujanos que trabajan en el hospital de referencia y evaluar la posible correlación entre el síndrome del

quemado y la carga de trabajo semanal. En los resultados se encontró que hubo correlación entre la carga laboral semanal y el síndrome del quemado. También, la existencia de dicho síndrome en el personal fue del 46,5%. Existió correlación entre la carga laboral y el síndrome quemando

En la definición de la variable sobrecarga laboral, la carga se refiere a las exigencias psicofísicas a las que se somete un colaborador en el tiempo de labor. Antes se calculaba solo el esfuerzo físico y ahora se analiza también el trabajo mental, que ocasiona fatiga. La sobrecarga en el centro de labores genera diversas afecciones. Cuando los individuos sienten que no pueden y no tienen control sobre los compromisos, el nivel de estrés es demasiado alto (Alcayaga, 2016).

La sobre carga laboral o carga laboral son demandas o exigencias laborales que exige una institución o empresa que puede ser una carga física, mental o ambas, el aumento de las labores no se adapta a las técnicas necesarias que las personas deben cumplir las tareas asignadas; allí empiezan las complicaciones de salud. (INSST 2021)

Asimismo, la carga de trabajo involucra una serie de exigencias psico-físicas a las que el trabajador se ve sometido a lo largo del trabajo (Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales, 2015).

La sobrecarga laboral es algo que cada uno percibe de forma distinta. Hay quienes laboran mejor bajo presión, direccionando bien el hecho de que su superior le haya puesto más faena de lo usual. Otros, en cambio, se conciben más exhaustos, trabajando peor (Montagud, 2020).

Las posturas en el centro de trabajo son distintas y diversas en una jornada de labores, es decir, podría ser que se encuentren en su centro laboral unas horas de pie y otras sentado o que estén en algún momento en posiciones incómodas. En total, dichas posiciones pueden generar sobrecargas incomodidades en los músculos de la espalda, piernas, hombros, etc. Las posiciones no adecuadas podrían generar desagrado en el trabajo y que surjan la fatiga y el cansancio de forma más fácil y que

a largo plazo empeore (Confederación Regional de Organizaciones Empresariales, 2017).

Laborar es sinónimo de fatiga y este es el resultado lógico de un aumento de fuerza ejecutado y se debe controlar los límites y recobrar las energías luego de jornada de descanso. Esta medida se divide si las actividades laborales exigen energía al personal más allá de su medio, deteriorando su estado de salud Por lo que, es necesario saber de las requerimientos mentales y físicos de cada centro laboral, de forma que se adapte a las características y capacidades de los sujetos (Gobierno de Navarra, 2019).

La variable de sobrecarga laboral consta de dimensiones como carga física que son los requerimientos psico-físicos a los que el trabajador es sometido en la jornada laboral (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo [INSHT], 2015). Es la carga externa que efectúa el sujeto anticipadamente planificado en base a su situación de salud y estado físico (Bachiller, 2018), en el servicio de emergencia la carga física aumenta dependiendo los antecedentes de los pacientes, lo que puede llevar a un desgaste físico antes de terminar la jornada laboral el cual estará compuesto de varios factores que impiden la actividad eficaz en el personal.

La dimensión de carga mental es una definición que se usa para referirse a las tensiones generadas en un sujeto por los requerimientos del trabajo mental que efectúa. La relación de las pretensiones del centro de labores y los recursos intelectuales con se cuenta para enfrentar las exigencias, indican el nivel de trabajo mental. (Ecured, 2015). La carga mental está asociada al llamado trabajo intelectual, el cual supone que el cerebro reciba unas incitaciones que da respuestas, lo que presume una actividad cognitiva (Aranguren, 2014). La carga mental está relacionada con factores que proceden del entorno laboral como son los factores físicos psicológicos y sociales, de la organización y de la tarea esto ejerce diversas presiones sobre la persona; a tal grado que causan una tensión mental.

La dimensión de trabajo a turnos nos dice que las particularidades humanas y la actividad del trabajo tendrían que desarrollarse a diario para conseguir una coincidencia entre la actividad fisiológica y la laboral. En diversas actividades es necesario determinar turnos con horarios recomendables, ya sea por la precisión de los servicios o por las necesidades productivas o del proceso. (Nogareda, 2014). Se refiere a la organización del trabajo en equipo donde los individuos irrumpen continuamente. (Real Academia Española, 2020). El trabajo a turnos implica una jornada laboral de 6 a 12 horas, con una pausa para la comida, que debe ser realizada por relevo quedando cubierto durante todo el día y durante todos los días de la semana. Además, se debe de considerar que esta organización del trabajo en equipo o cambio de turnos debe de ser según el puesto de trabajo que ocupan los trabajadores

La dimensión factores de la organización laboral involucra diversos grados de la realidad laboral: en el nivel macro está el marco normativo en materia de empleo y condiciones laborales e instituciones representativas de los colaboradores. En otro nivel están las compañías como red de distintos sectores que requieren de trabajadores. (Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, 2013).

La organización del trabajo es el proceso de decisión por el que se resuelve la forma en la que la institución va a desempeñar las labores con las que debe lograr sus productos o servicios, en los cuales median una serie de elementos de índole laboral (Kluwer, 2020). Los factores de organización deben caracterizarse por poseer autonomía y participación, los cuales coadyuvaran a mejorar la respuesta ante cada situación de emergencia que se presente, las relaciones entre el personal y la obtención de las metas propuestas durante el trabajo.

Muchos modelos explicativos del rendimiento laboral han sido formulados a lo largo de los años, por ello, es indispensable un modelo hermenéutico para conseguir un superior entendimiento del fenómeno (Gabini, 2017). El rendimiento laboral está sujeto a metas y objetivos propuestos durante la jornada, esto establecerá una serie de estrategias para afrontar la carga de trabajo y a ayudar en el bienestar del personal a largo plazo, lo cual puede conducir a un aumento salarial, lo cual está relacionado al

hecho que el trabajador es apto o no para el puesto, conllevando, esto, a una renovación del contrato o despido.

Campbell et al. (1990) citado en Gabini (2017) desplegaron un modelo con base a ocho dimensiones: (a) destreza específica de la labor, se basa en el grado que un sujeto puede desempeñar labores técnicas cruciales para el trabajo; (b) habilidades no concretas de la tarea, asociadas a las faenas que no son convenientes de un trabajo en peculiar aunque son esperables de un integrante de la organización; (c) comunicación oral y escrita, se sustenta en la capacidad de un colaborador para informar los asuntos que le corresponden; (d) manifestación de esfuerzo, que tiene que ver con la firmeza y entereza del sujeto para perfeccionar la tarea; (e) sostenimiento de la disciplina personal, que implica que se superen conductas negativas en el trabajo; (f) facilitación del rendimiento en equipo, se trata de la alternativa de trabajar con otras personas; (g) supervisión, o la vigilancia de los recursos de la organización; y (h) gerenciamiento y administración, garantes de establecer las pautas de la empresa (p. 26). La influencia de distintas dimensiones sobre el entorno personal y laboral sobre sale la atención, ya que esto implica organizar las horas de trabajo, las relaciones interpersonales, la motivación y/o la satisfacción en el personal de salud. Así se ofrece la oportunidad de manifestar las dudas, mejorando el clima laboral y la sobrecarga en el personal, para evitar conflictos.

En la definición de la variable SB refiere que este fue descrito, en primer lugar, en 1974 por Freudenberger y, a partir de esa fecha, ha ocasionado gran cuantía de estudios respecto a su sintomatología específica, como es la extenuación emocional, la baja realización personal y la despersonalización. Entre las profesionales que corren más peligro, al respecto, son el personal de salud, los policías y los profesores. (Arias, et al., 2017).

De igual manera, el síndrome del quemado fue determinado por otros autores como un síntoma estrés crónico que se evidencia en 3 magnitudes: cansancio emocional, pérdida de identidad o falta de empatía a su alrededor; además disminuye la realización personal en el trabajo que se da en actividades con contacto directo y

constante con los pacientes o usuarios (Maslach y Jackson, 1981). El estrés laboral afecta muchas veces al personal que se encuentra en situaciones de estrés en las actividades laborales, que conforme avanza el tiempo se puede ir incrementado, llevando a la preocupación del entorno. Está causado por una carga emocional, la misma que hace que las personas no brinden un adecuado trato a los pacientes, mostrando una actitud desinteresada o insensible a los demás.

El Burnout laboral, se denominado también, síndrome del quemado o síndrome de estar quemado en el centro laboral, es un estado de agotamiento emocional, físico y mental que se relaciona con el entorno laboral, el estrés generado por el trabajo y el estilo de vida del colaborador. Puede generar efectos muy graves, tanto en el aspecto psicológico como físico (Ocronos, 2019). Determinado escenario es un signo de alerta para que el organismo del colaborador sepa cuáles son sus límites y determine un tiempo de reposo para invertir las señales y las sintomatologías instaladas. (Almeida et al., 2015).

El aumento del estrés y la baja calidad de vida podrían conformarse en factores de peligro y condicionantes para el progreso del síndrome quemado. Estar bajo factores de estrés y carecer de mecanismos internos y externos que colaboren a la adaptación a entornos en el trabajo, como efecto un desgaste que se torna crónico, hace susceptible que se genere algún padecimiento en el colaborador. (Vidotti, et at., 2019).

Cada vez se incrementa la cantidad de profesionales, de distintos sectores laborales, que tienen este síndrome. Respecto a la información requerida en un estudio actual, el 37% de médicos españoles afirmaron padecer "Burnout", el cual es un entorno en el que existe un índice alto de perjudicados por este padecimiento (Rodríguez 2019).

Existen diversos modelos explicativos del síndrome Burnout, tales como:

Modelo de opresión/demografía, que contempla al ser humano como un artefacto que se desgasta por peculiaridades que la retornan sensible (edad, sexo

femenino, soltero o divorciado, etc.), mezclado con la influencia laboral y la apreciación negativa de sí mismo y de los demás (Coduti, et al.,2013).

Modelo de descompensación valoración/tarea/demanda: se refiere al Burnout delimitado como estrés docente, signado por emociones negativas.

Modelo sociológico, se presenta al estrés producido por políticas de grandes economías.

Modelo de Competencia Social, referido a los factores sociales y cognitivos más típicos del yo.

Modelo Ecológico de Desarrollo Humano, que se basa en la relación del individuo con su entorno que lo lleva a varios espacios donde tiene que participar con las personas (Coduti et al., 2013).

Modelo demografía/personalidad/desilusión: piensa que el estrés relaciona dos elementos que son fundamentales para su elaboración, el desgaste profesional a causa del estrés es el que impone al organismo durante un largo tiempo y que se genera el cambio. Por lo cual, el estrés crónico no se relaciona como una variable, sino que debe ser mezclada con el desencanto que sufre la persona sobre las ocupaciones efectuadas (Coduti et al., 2013).

Según sus dimensiones la despersonalización es el trastorno de despersonalización-desrealización, se da al sentir de manera persistente o en periódicas oportunidades que se ve a uno mismo desde afuera del cuerpo, o se siente que lo que sucede a su alrededor no es real, o ambos (Mayo Clinic. 2017). Así también, se define a una estructura de resistencia que cuida al personal de la decepción e impotencia (Martínez, 2010). En esta dimensión, la desconexión de uno mismo o del entorno aparece cada cierto tiempo debido a las tensiones emocionales que desencadenan una crisis de estrés crónico que obstaculiza el normal desenvolvimiento tanto en el hogar como en el centro de labor.

La dimensión del desgaste emocional es una etapa que sucede por exceso de empuje. En esta situación, no solamente es solo por excesos en el trabajo, sino por la carga de asumir responsabilidades, conflictos o estímulos de tipo cognitivo o emocional. (Gonzales 2018). Además, la parte fundamental de este modelo se refiere a la fatiga y a la pérdida progresiva de energía, etc. (Martínez, 2010). Está relacionado a la expresión de las emociones como el cansancio emocional acompañado de AF y mental, por lo que se manifiesta en una respuesta negativa, impulsiva en las actividades que se realizan.

La dimensión de la realización personal se expresa como un sentimiento de plenitud más esencial que experimenta un individuo, esto es la sensación de ser un individuo independiente, autónomo y competente para enfrentar retos nuevos. Un sujeto que se siente realizado halla un sentido profundo en su día a día y aprecia los conocimientos adquiridos durante su vida (Nicuesa, 2015). Por otro lado, cuando el personal presenta dificultades para realizar su trabajo surge respuestas negativas el cual están relacionadas al deterioro del auto concepto acompañado de sensaciones inadecuadas, de insuficiencia y de desconfianza en sus habilidades (Martínez, 2010).

Actualmente nos encontramos atravesando una situación de pandemia a nivel mundial donde el personal de salud se encuentra trabajando en primera línea con turnos que exceden sus horas de jornadas, sin beber líquidos durante horas, utilizando equipo de protección, lo cual está generando que el personal se encuentre agotado tanto física y mentalmente lo cual está generando deterioro de su salud. La demanda del paciente que excede la atención del personal, la falta de insumos, la presión de los familiares en la atención, etc. está llevando que el personal desarrolle el síndrome del quemado que está relacionado con la sobrecarga laboral.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo

El tipo de investigación propuesto en la investigación fue de tipo básico, de diseño no experimental de nivel correlacional y enfoque cuantitativo.

Acorde a lo presentado el estudio fue básico, dado que el conjunto de actividades en el trabajo está encaminadas a ampliar el conocimiento, con objetividad y precisión. Ante esto, la intención de esta investigación es ampliar el conocimiento en relación de la sobrecarga de trabajo y el SB en los profesionales de salud de emergencia (Carrasco 2013).

Asimismo, fue de nivel relacional; según Supo y Zacarías (2020) pertenece al tercer nivel investigativo ya que muestra dependencia probabilística entre ambas variables sin una asociación de causa y efecto. Para este estudio, se analizó las relaciones entre la sobrecarga laboral y el SB.

El enfoque fue cuantitativo, dado que los datos recolectados fueron evaluados mediante procesos estadísticos; el estudio fue probatorio y secuencial, permitiendo el análisis de cada una de las variables y su relación entre ellas. (Hernández, et al 2014)

Diseño

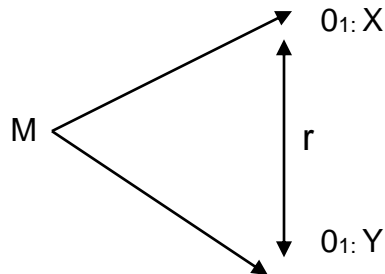
El diseño fue no experimental, transversal, prospectivo y correlacional.

No experimental, se observó el comportamiento de las variables y no existirá manipulación intencional de alguna de ellas. Según Hernández, et al (2014) se señala que en este diseño “... *no se crea alguna situación, sino que se advierten situaciones ya existentes, no causadas de manera intencional en la investigación por quien la ejecuta*” (p. 152)

Fue transversal: los datos fueron recolectados en un solo período, mediante la sola medición de cada una de las variables. Hernández, et al (2014) “...*es como tomar una fotografía de algo que ocurre*” (p. 154).

Fue correlacional: por lo que se estableció la relación entre Las variables sobrecarga laboral y SB, evaluando la vinculación entre ambas, según Hernández et al. (2014): “...los diseños correlacionales... buscan evaluar vinculaciones...” (p. 158).

Gráficamente se denota:



3.2. Variables y operacionalización

Sobrecarga Laboral:

Definición conceptual

Según el INSHT (2010) se define como las agrupaciones de condiciones tanto físicas y emocionales donde el trabajador es sujeto a largas horas de trabajo.

Definición operacional

Para valorar la carga laboral utilizaremos el cuestionario del INSHT, que es un cuestionario que evaluará la carga física, la carga mental, el trabajo en turnos y factores de la organización en el personal asistencial.

Síndrome de burnout:

Definición conceptual

Según Arias y Muñoz (2017), el síndrome quemado es el estrés crónico que se adquiere de diferentes maneras y de gran complejo, que incluyen variedades como el aumento laboral y el nivel económico bajo y ambientes no adecuados para el trabajo, generando crisis dentro del ámbito profesional y disminución del auto-control emocional, aumentando el aburrimiento con relación a la edad y a las situaciones conflictivas en el trabajo.

Definición operacional

El SB presenta dimensiones para ser evaluados en el personal sanitario con 3 dimensiones, con escala ordinal.

3.3. Población, muestra, muestreo

Población: 100 personal de salud del área de emergencia COVID que laboran en el Hospital Nivel II-2 Lima 2021. Según la definición de Hernández, et al (2014): “la población es el conjunto de la totalidad de casos que tienen peculiaridades similares en su contenido, fecha y de la situación del ambiente donde se realizó el análisis”.

Muestra: se pretende trabajar con la totalidad de trabajadores de salud del área de emergencia COVID que laboran en el Nivel II-2 Lima 2021.

Muestreo: será no probabilístico por conveniencia; para Otzen et al. (2017) el muestreo no probabilístico por conveniencia, admite la selección de los casos que acepten ser incluidos, sustentado en la accesibilidad, provechosa y contigua de individuos para el encargado (p. 230).

Unidad de análisis: personal de salud del área de emergencia COVID que laboran en el Hospital Nivel II-2 Lima 2021.

Criterios de inclusión

Se incluyen a todo el personal asistencial que cumpla con los requerimientos como: personal de salud de ambos sexos que laboran en el servicio, los que se encuentre laborando por más de seis meses en el servicio y los que acepten laborar en el servicio.

Criterios de exclusión

Se excluye a todos los profesionales que no cumplan con el criterio de selección como el personal administrativo, los que no firmen el consentimiento informado, los que están con permiso y vacaciones.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Como instrumentos se usó dos escalas de medición; para evaluar la variable síndrome de Burnout se empleó la escala de auto evaluación (Escala De Maslach Burnout) y para medir la variable “Sobrecarga laboral”, los Cuestionarios de INSHT de España.

El instrumento consta de 22 preguntas con una escala valorativa de 0 a 6 tipo Likert, distribuidos en 3 escalas: la Escala CE de 9 preguntas, la Escala DP con 5 preguntas y la Escala RP con 8 preguntas; la autora fue Cristina Maslach en el año de 1977, siendo modificada por Susan E. Jakon en el año de 1980.

Los Cuestionarios INSHT de España sobre evaluación de las condiciones de trabajo constan de 16 ítems correspondientes a la carga física, 15 ítems referidos a la carga mental, 13 ítems a las labores por turnos y 24 ítems a los factores de organización; son 68 preguntas con alternativas de respuesta Si o No, además con una escala valorativa: muy deficiente, deficiente, mejorable y correcto.

3.5. Validez y confiabilidad de los instrumentos

El Instrumento fue validado por Tipacti C, en el año 2016, mediante la Correlación ítem- test (r de Pearson). Los valores del r de Pearson, para los 22 ítems fueron aceptables, resultando todos un $r \geq 0.20$. Por otra parte, la confiabilidad se midió con el alfa de Cronbach logrando un valor resultante de 0.94 para los 22 ítems, valor que demostró una alta confiabilidad del instrumento.

La Escala De Maslach Burnout alcanzó una confiabilidad por alfa de cronbach de 0.70 y el Cuestionario INSHT de España sobre Evaluación de las condiciones de trabajo obtuvo una confiabilidad por Kuder Richardson de 0.846.

3.6. Procedimientos

En la obtención de los datos se tuvo en cuenta lo siguiente:

En primera instancia, se presentó el protocolo de estudio a la Universidad Cesar Vallejo, para su respectiva aprobación, a través de un documento de resolución; una vez aprobado el título, se emitió un documento de solicitud al Hospital Nivel II-2 Lima,

con el propósito de ejecutar el estudio en la institución. El documento fue enviado al director; una vez aprobado se buscó ubicar a la población objetivo para el estudio; es decir, el personal de salud que labora en el servicio de emergencia; además se brindó un consentimiento informado para obtener la información y, posteriormente, al personal que firmó se le entregó los instrumentos. Una vez llenados se colocó un número ID, para codificarlos y proceder a su ingreso a la base de datos del programa Excel 2019 y, subsiguientemente, al programa Spss v.25.

3.7. Método de análisis de datos

Para el estudio se empleó:

Análisis descriptivo: las variables cualitativas mediante frecuencias relativas (%) y absolutas (N).

Análisis inferencial: para ejecutarlo y determinar la relación entre la sobrecarga laboral y el SB se evaluaron las variables mediante puntajes, para lo cual fue necesario aplicar la prueba de normalidad en cada una de ellas, considerándose la prueba de Kolmogorov-Smirnov en las variables (tamaño de muestra de 100), tal como se muestra en la tabla 3.

Al usar Kolmogorov-Smirnov se estableció que no hay normalidad de los datos ($p < 0.05$), por lo que se utilizó el estadístico Rho de Spearman para la correlación entre las variables, de forma tal que si el p era menor a 0.05, se valoró como significativo (Hernández, et al 2014) (p. 305) y el coeficiente de correlación tomó un valor de 0 a 1, como se muestra en el gráfico 1. (Anexo tabla 10)

3.8. Aspectos éticos

Se consideró lo referido a la protección de los participantes de la investigación y los principios bioéticos como:

Principio de autonomía: Se ha enunciado en la bioética desde la perspectiva del médico y supone, en el paciente, el derecho de autodeterminación; se constituye en el hecho de una obligación a la autonomía.

Principio de beneficencia: Enfatiza que el objetivo de todo quehacer profesional apunta a la mejora de calidad de vida, personal y social, aumentando la bienandanza de las personas, de los grupos, de las comunidades y de las instituciones atendidas.

Principio de no maleficencia: Alega que la obligación de no hacer a los otros algo que no anhelan. Se concibe como no hacer lo que los demás no desean de hecho. (ver autonomía).

Principio de justicia: Postula que las personas sean atendidas de modo equitativo y no podrían considerárseles con de menor valía.

IV. RESULTADOS

Estadística Descriptiva

Tabla
Distribución de frecuencia de SB

1

	Baja		Media		Alta	
	N	%	N	%	N	%
Síndrome de Burnout	0	0.0%	58	58.0%	42	42.0%
Cansancio emocional	33	33.0%	52	52.0%	15	15.0%
Despersonalización	59	59.0%	28	28.0%	13	13.0%
Realización personal	18	18.0%	35	35.0%	47	47.0%

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta

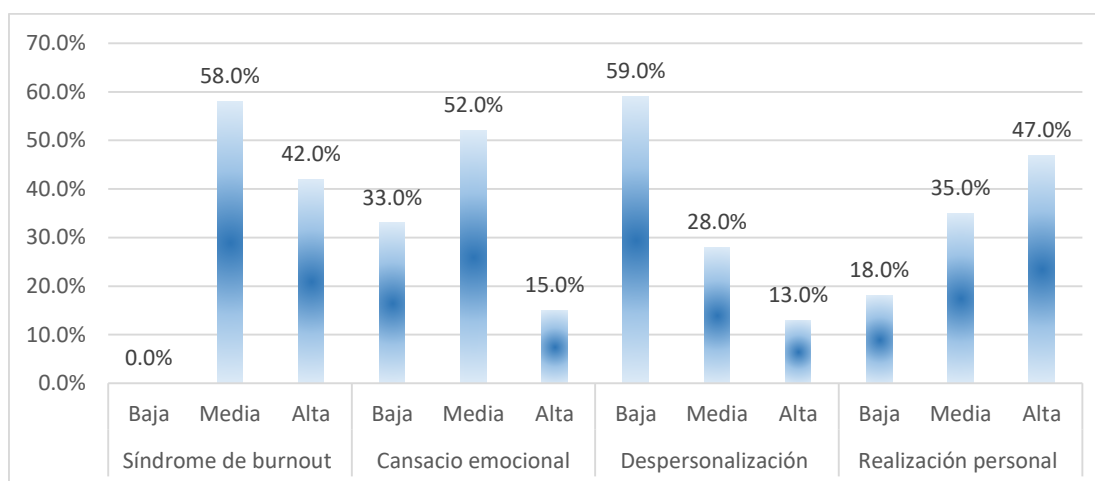


Figura 1. Frecuencias del SB

Interpretación de la encuesta aplicada a personal de salud del área de Emergencia Covid en el hospital nivel II-2: se tiene que el 58.0% presenta SB media y el 42.0% alto. El 52.0% tiene un nivel de cansancio emocional medio, el 33.0% bajo y el 15.0% alto. El 59.0% tiene un nivel de despersonalización bajo, el 28.0% medio y el 13.0% alto. El 47.0% tiene un nivel de realización personal alto, el 35.0% medio y el 18.0% bajo.

Tabla
Distribución de frecuencia de Sobrecarga laboral

	Baja		Media		Alta	
	N	%	N	%	N	%
Sobrecarga laboral	0	0.0%	33	33.0%	67	67.0%
Carga física	1	1.0%	47	47.0%	52	52.0%
Carga mental	0	0.0%	33	33.0%	67	67.0%
Trabajos turnos	5	5.0%	40	40.0%	55	55.0%
Factores organización	0	0.0%	33	33.0%	67	67.0%

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta

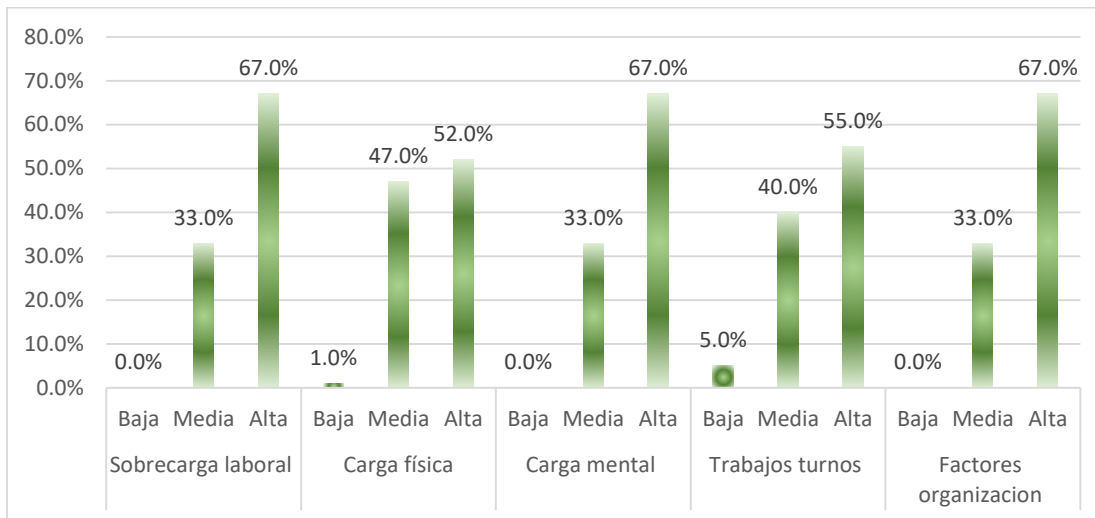


Figura 2. Frecuencias de la Sobrecarga laboral y sus dimensiones

Interpretación de la encuesta aplicada a personal de salud del área de Emergencia Covid en el hospital nivel II-2: se tiene que el 67.0% presenta una sobrecarga laboral alta y el 33.0% medio. El 52.0% tiene un nivel de carga física alta, el 47.0% medio y el 1.0% bajo. El 67.0% tiene un nivel de carga mental alta y el 33.0% medio. El 55.0% tiene un nivel de trabajo de turnos alto, el 40.0% medio y el 5.0% bajo. El 67.0% tiene un nivel de factores de organización alta y el 33.0% media.

Estadística inferencial

Prueba de normalidad

Se muestran los resultados de Kolmogorov-Smirnov, en el cual se consideró más de 100 datos, dando como resultado los valores de p (sigma) de 0.05; en este aspecto se demuestra que los datos no cumplen una distribución normal. Para contrastar la hipótesis, se deberá emplear una estadística no paramétrica: Valor del coeficiente Rho de Spearman (anexo 8)

Prueba de Hipótesis

Formulación de la hipótesis general

Ha: Existe relación entre la sobrecarga laboral y el SB en personal del área de Emergencia Covid en el hospital Nivel II-2 Lima, 2021

Ho: No existe relación entre la sobrecarga laboral y el SB en personal del área de Emergencia Covid en el hospital Nivel II-2 Lima, 2021.

Tabla 3

Análisis de la relación entre la sobrecarga laboral y el SB.

Rho de Spearman	SB
Sobrecarga laboral	Coeficiente de correlación
	Sig.
	N
	de ,416
	.000
	100

Puesto que el p valor es menor a 0.05, se **rechaza la hipótesis nula** y se puede afirmar que existe relación directa, débil y significativa entre la sobrecarga laboral y el SB en el personal del área de emergencia Covid en el hospital Nivel II-2 Lima, 2021 (rho= 0.416, p=0.000)

Prueba de Hipótesis específica 1

Formulación de la hipótesis específica 1

Ha: Existe relación entre la carga física y el SB en personal del área de Emergencia Covid.

Ho: No existe relación entre la carga física y el SB en personal del área de Emergencia Covid.

Tabla 4
Análisis de la relación entre la carga física y el SB

Rho de Spearman		SB
Carga física	Coeficiente de correlación	,473
	Sig.	.000
	N	100

Dado que el p valor es menor a 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se puede afirmar que existe relación directa, débil y significativa entre la carga física y el SB en el personal del área de emergencia Covid (rho= 0.473, p=0.000)

Prueba de Hipótesis específica 2

Formulación de la hipótesis específica 2

Ha: Existe relación entre la carga mental y el SB en el personal del área de Emergencia Covid.

Ho: No existe relación entre la carga mental y el SB en el personal del área de Emergencia Covid.

Tabla
Análisis de la relación entre la carga mental y el SB.

5

Rho de Spearman		SB
Carga mental	Coeficiente de correlación	,212
	Sig.	.034
	N	100

Debido a que el p valor es menor a 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se puede afirmar que existe relación directa, muy débil y significativa entre la carga mental y el SB en el personal del área de emergencia Covid (rho= 0.212, p=0.034)

Prueba de Hipótesis específica 3

Formulación de la hipótesis específica 3

Ha: Existe relación entre el trabajo en turnos y el SB en el personal del área de Emergencia Covid.

Ho: No existe relación entre el trabajo en turnos y el SB en el personal del área de Emergencia Covid.

Tabla 6

Análisis de la relación entre el trabajo a turnos y el SB

Rho de Spearman		SB
Trabajo a turnos	Coeficiente de correlación	,386
	Sig.	.000
	N	100

Debido a que el p valor es menor a 0.05, se **rechaza la hipótesis nula** y se puede afirmar que existe relación directa, débil y significativa entre el trabajo a turnos y el SB en el personal del área de emergencia Covid (rho= 0.386, p=0.000)

Prueba de Hipótesis específica 4

Formulación de la hipótesis específica 4

Ha: Existe relación entre los factores de organización y el SB en el personal del área de Emergencia Covid.

H0: No existe relación entre los factores de organización y el SB en el personal del área de Emergencia Covid.

Tabla

7

Análisis de la relación entre los factores de organización y el SB.

Rho de Spearman		SB
Factores de la organización	Coeficiente de correlación	,241
	Sig.	.016
	N	100

Debido a que el p valor es menor a 0.05, se **rechaza la hipótesis nula** y se puede afirmar que existe relación directa, muy débil y significativa entre los factores de organización y el SB en el personal del área de emergencia Covid (rho= 0.386, p=0.000).

V. DISCUSIÓN

La sobre carga laboral o carga laboral son demandas o requerimientos laborales que estipula un establecimiento o empresa que puede ser una carga física, mental o ambas; el incremento de las labores no se acomoda a las técnicas necesarias que los sujetos deben de cumplir en las labores asignadas, de allí surgen las dificultades de salud. (INSST 2021)

La SC laboral se crea una vez que la proporción de trabajo (sobrecarga cuantitativa) y una vez que la dificultad de la labor o altas solicitudes intelectuales (sobrecarga cualitativa) son desmesuradas y permanecen por arriba de la capacidad del trabajador para contestar a dicha labor (Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, 2021).

Respecto a la sobrecarga laboral, en el presente estudio, se encontró que el 67% del personal de emergencia del área Covid mostró carga alta y el 33% carga media, pues, el trabajo exige realizar un esfuerzo muscular y permite combinar la posición de pie-sentado y el nivel de atención requerido para la ejecución de la tarea; además de las pausas reglamentarias, el trabajo no permite alguna más; también, no hay una evaluación de la salud antes de la incorporación al trabajo nocturno y no existe en el establecimiento de una política de limitación para trabajar en turno nocturno. Según dimensiones, la carga física fue de nivel alto (52%), la carga mental fue de nivel alto (67%), el trabajo a turnos fue de nivel alto (55%) y los factores de organización eran de nivel alto (67%). En cambio, Palacios en su trabajo demostró que la sobrecarga laboral fue de nivel medio en el 54.4% y de nivel alto en el 21.1% en un centro de salud, mientras que en otro centro de salud fue de nivel medio en el 54.4% y de nivel alto en el 35.1%. Por otro lado, Nieto encontró que el 73% de los trabajadores tuvo una sobrecarga laboral baja.

El término Burnout se contempla en un contexto de debilidad emocional, cada vez más habitual, entre los expertos que brindan sus servicios a través de una

correlación directa y continua con los individuos, entre los que están todos los profesionales sanitarios (Gamonal, García y Silva, 2008).

Se manifiesta que el síndrome del quemado está construido por diversos estados sucesivos que suceden en la época y que simbolizan una forma de habituación del profesional a las fuentes de estrés, siendo que las peculiaridades del ambiente gremial interactúan de manera directa con los atributos individuales de los sujetos que integran, entre otras cosas, sus expectativas propias y solicitudes (Gamonal, García y Silva, 2008).

Los iniciales grupos profesionales en los que se evaluó el cansancio mental incluían a trabajadores del sector de la salud (médicos, enfermeras, obstetras, odontólogos, psicólogos y otros), policías y docentes. En ese sentido, las originarias explicaciones al Burnout fueron de tipo psicosocial y apuntaban a los procesos de intercambio entre los profesionales y los usuarios. La idea central de estas teorías, es que, entre ambos, hay desequilibrio entre las relaciones (Arias y Agueda, 2016).

La enfermedad del quemado puede estar vinculado a la presencia de angustia, depresión, tristeza, estrés postraumático, a una menor complacencia profesional, a la reducción de los cuidados asistenciales y a un elevado índice de suicidio. En el contexto de la pandemia por la COVID-19, los profesionales de la salud que laboran en la primera línea están expuestos a varias situaciones de estrés, por lo cual poseen un alto riesgo de desarrollar el síndrome de Burnout (Lozano, 2021).

En el presente estudio se encontró que el 58.2% del personal del área de Emergencia Covid tuvo el síndrome quemado de nivel medio y el 42% de nivel alto, ya que, por un lado, tratan los problemas laborales con mucha calma e influyen positivamente en los demás, pero, por otra parte, se sienten agotados por su trabajo o sienten que los está desgastando. Según las dimensiones, el cansancio emocional fue de nivel medio en un 52%, la despersonalización fue de nivel bajo en un 59% y la realización personal fue de nivel alto en un 47%. Estos resultados discrepan del trabajo de Rendón et al. (2020) donde se observó que hubo un nivel medio de síndrome de

Burnout (82.2%) en los enfermeros y, de acuerdo a sus dimensiones, se evidenció agotamiento emocional bajo (62.2%), despersonalización baja (57.8%) y falta de realización personal baja (40%). En cambio, Quiroz (2018) en su investigación demostró que el personal tenía la enfermedad del quemado en un 38%; en base a las dimensiones, un 42% tuvo cansancio emocional alto, un 40% despersonalización alta y un 66% baja realización personal. Sarmiento halló que 10% del personal de salud presentó el síndrome del quemado, por lo que según dimensiones un 15,5 % tuvo alto agotamiento emocional, un 33,6% alta despersonalización y un 51,8 % baja realización personal.

En cuanto a la sobrecarga laboral y el SB en el personal de emergencia del área Covid, se evidenció que hay una relación directa y moderna, ya que el 46.6% del personal con una sobrecarga laboral media tiene un nivel de Burnout medio; sin embargo, el personal con una sobrecarga laboral alta (85.7%) tiene un nivel de Burnout alto; lo cual es similar al trabajo de Díaz (2017), donde se evidencio la relación significativa de la sobrecarga laboral y SB. Así también, Nobre et al. (2016) mostraron una correlación entre la carga laboral y el SB. De acuerdo a lo atribuido cuando el personal que labora en emergencia posee mucha demanda de pacientes, posturas inadecuadas, desgaste mental, desorganización en ciertos aspectos, etc., lo hace que se sienta sobresaturado, tensionado y preocupado por los quehaceres a efectuar, motivando a llegar a tener Burnout.

El Modelo Procesual de Leiter surge a partir del modelo secuencial de Leiter y Maslach (1988), y postula que la eclosión del Burnout se produce a través de un cambio que empieza por un desequilibrio entre las demandas organizacionales y los recursos personales; esto conduciría a un desgaste emocional crónico. Por otra parte, el personal experimenta un estado de despersonalización como una condición de afrontamiento. El proceso concluye con un bajo cumplimiento personal como resultado de la privación al conformarse los diferentes estresores laborales, en otras palabras, las estrategias de afrontamiento no son afines con la negociación exigible en el encargo asistencial.

Acerca de la carga física y el síndrome de, quemado en el personal de emergencia del área Covid, en el presente estudio se obtuvo que hay una relación directa y significativa entre las variables mencionadas ($p=0.000$; Rho de Spearman=0.473), pues el 63.8% del personal de salud que labora en el área de emergencia COVID tiene una carga física media y un síndrome de Burnout de nivel medio; mientras que, el 73.8% del personal que tiene una carga alta manifiesta un SB "Alto"; lo cual es similar al trabajo de Trujillo y Campean (2020) donde se encontró correlación directa de manera significativa media con ($p=0.040$) y positiva (0.306), lo que indica a menos carga laboral menos esfuerzo muscular. Además coinciden con Pintanela et al. (2019), donde los autores hallaron que hubo una asociación significativa entre las cargas físicas de trabajo y el agotamiento de los trabajadores, lo cual generó dolor en los brazos, cuello, piernas y en la zona lumbar, espasmo muscular, cefalea, nerviosismo, etc. porque cuando se mantiene la columna en posición recta, el trabajo exige esfuerzo muscular y a veces no se controla el manejo adecuado de las cargas, estos indicadores pueden ocasionar que el Burnout aumente y haya un mayor estrés en el personal.

Sobre la carga mental y el SB en el personal de emergencia del área Covid, en el presente trabajo se halló que una relación directa y baja, debido a que el 43.1% del personal de salud que trabaja en el área de emergencia COVID tiene una carga mental media y un SB con un nivel medio, a diferencia del 81% del personal que tiene una carga mental alta y manifiesta un síndrome de Burnout "Alto"; semejante al estudio de Díaz (2017), donde se encontró significancia estadística entre los niveles de carga mental y el Burnout ($p=0.02$). Esto quizá se deba a que el personal de salud debe prestar mucha atención a las actividades que realiza, no se permite alguna pausa, solo las reglamentarias, y no puede cometer algún error sin que incida de forma crítica sobre las instalaciones o las personas, lo cual impacta en el estrés laboral. Asimismo, el estar sobresaturado mentalmente por el trabajo, más aún en la época de pandemia, hace que el sujeto se sienta con mayor preocupación al momento de atender a los pacientes y al realizar sus actividades.

En lo concerniente al trabajo a turnos y el síndrome quemado en el personal de emergencia del área Covid, en la presente investigación se demostró que hay relación directa y significativa entre dichas variables ($p=0.000$; Rho de Spearman= 0.386), pues el 56.9% que tiene trabajo a turnos medio posee un nivel de Burnout medio; sin embargo, se observó que el personal con un trabajo de turnos alto (85.7%) mostró un nivel de Burnout alto, lo cual coincide con lo reportado por Quito et al. (2019), pues en su estudio se encontró que hay relación estadísticamente el régimen laboral y el síndrome quemado. Así también, Nobre et al (2016) indicaron que hubo correlación entre la carga laboral semanal y la enfermedad del quemado. Por otro lado, López (2018) observó que las horas de trabajo semanal no se asociaron al SB ($p=0.912$). El hecho que los equipos de trabajo no sean estables hace que el personal quizá no tenga la misma confianza o no se habitúe al ritmo de trabajo, además cuando hay implicancia de trabajos nocturnos, algunas veces, el personal puede encontrarse cansado repercutiendo en el sujeto y ocasionándole estrés laboral.

En base a los factores de la organización y el SB en el personal de emergencia del área Covid, en el presente trabajo, evidenció que hay relación directa y significativa ($p=0.216$; Rho de Spearman= 0.241), ya que el 37.2% y el 26.2% del personal de salud que refiere que los factores de la organización se encuentran en un grado medio, tienen un Burnout medio y alto respectivamente; y el 62.1% y 73.8% de los que refieren factores de organización alto, manifiestan un Burnout entre medio y alto, respectivamente. Por otro lado, Rivera (2018), que relaciona dos establecimientos de salud, José Carlos Mariátegui (Promedio = 47.15) y Cruz de Motupe (Promedio = 67.85), afirmó que existió diferencias significativas entre ambos pues halló un $p=.001$; según las variables, posiblemente, no se informaron ni se consultaron a los trabajadores las nuevas decisiones, además no se tenía definido qué funciones debía desempeñar cada trabajador, pudiendo producir esto que el personal se encuentre incómodo y con Burnout laboral.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Según la prueba de hipótesis existió relación directa, moderada entre la sobrecarga laboral y el SB en el personal del área de emergencia Covid del hospital Nivel II-2 Lima, 2021

Segunda: En respuesta al primer objetivo específico, se halló un coeficiente de Rho de Spearman de 0.473 y sig. de 0.000, concluyendo que existió relación directa, moderada y significativa entre la dimensión de carga física y SB en el personal de salud del área de emergencia Covid.

Tercera: En relación al segundo objetivo específico, se halló un coeficiente de Rho de Spearman de 0.212 y sig. de 0.034, concluyendo que existió relación directa, muy débil y significativa entre la carga mental y el SB en el personal del área de emergencia Covid.

Cuarta: En relación al tercer objetivo, se halló un coeficiente de Rho de Spearman de 0.386 y sig. de 0.000, concluyendo que existió relación directa, muy débil y significativa entre la dimensión de trabajo a turnos y el SB en el personal del área de emergencia Covid.

Quinto: En relación al cuarto objetivo específico, se halló un coeficiente de Rho de Spearman de 0.241 y sig. de 0.016, concluyendo que existió relación directa, muy débil y significativa entre los factores de la organización y el SB en el personal del área de emergencia Covid.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Al encontrarse una relación significativa entre la SL y el SB, se sugiere conseguir, desde la gestión organizacional, la soberanía en la ejecución de las labores, acercando, tanto como sea viable, la ejecución al diseño de las labores y a la organización de cada una de las magnitudes del trabajo y potenciando la colaboración positiva en la toma de elecciones en relación con los procedimientos de trabajo. También, se recomienda aplicar los instrumentos de sobrecarga laboral y SB propuestos en el presente trabajo, en distintas instituciones de salud, con la finalidad de evaluar las variables contempladas y descubrir las realidades respecto a esta temática, esto con la finalidad de plantear el diseño y aplicar de planes de mejora.

Segunda: Es imprescindible brindar apoyo psicológico al personal que labora en el servicio de emergencia COVID; con la finalidad de evaluar su salud mental y orientar la relación que se debe tener con el paciente que padece esta condición de infección; los cuales coadyuvan a mejorar la atención percibida del paciente y evitar su deterioro emocional.

Tercero: Se propone reorganizar los horarios para evitar el desgaste mental agregando pausas durante la jornada laboral, añadiendo pausas activas el cual ayudará en su estado mental y disminuirá el estrés provocado por la carga de pacientes demandantes.

Cuarto: Se debe tener las herramientas necesarias para que el trabajador realice sus actividades así pueda manejar una distribución equilibrada de las tareas, de modo que su labor sea lo más cómoda y agradable posible. También se debe revisar los equipos de trabajo y rehacer el grupo, si fuera necesario.

Quinto: Se recomienda una participación activa de los trabajadores en cuanto a los procedimientos o cambios que se ha de realizar en el ambiente laboral, introduciendo métodos de socialización como capacitaciones y reuniones mensuales o semanales.

REFERENCIAS

- Alcayaga, A. (2016, Mayo 23). *La sobrecarga laboral: Un riesgo que disminuye la calidad de vida y la productividad*. [Tesis de doctorado Universidad San Sebastián] Repositorio de la universidad san Sebastián <https://www.uss.cl/newsletter-uss/2016/05/23/1661/>
- Almeida, M., Nazaré, E., Nazaré, E., Rosemiro, F. & Evangelista, R., Gomes, A., y Vieira, B. (2015). Burnout Syndrome: a study with teachers. *Salud trab.*, 23(1), 19-27. Recovered from <http://ve.scielo.org/pdf/st/v23n1/art03.pdf>
- Aranguren, W. (2014). Carga mental en el trabajo. *Sapienza Organizacional*, 1(1), 9-20.
- Arias, W., Del Carpio, A., Delgado, Y. & Ortiz, M. (2017). Burnout Syndrome in Healthcare Personnel from Arequipa City (Peru). *Medicina Seguridad del Trabajo*, 63(249), 331-344.
- Arias, W. y Agueda, T. (2016). Síndrome de Burnout en personal de enfermería de Arequipa. *Rev. cub. salud pública*, 42(4).
- Bachiller, À. (2018). *Carga física y carga biológica. Fenómeno*. <https://www.centrofenomeno.es/carga-fisica-y-carga-biologica/>
- Cañadas, G., Albendín, L., Inmaculada, E., SanLuis, C., Gómez, J. y Cañadas, R. (2016). Burnout in Nursing Professionals Performing Overtime Workdays in Emergency and Critical Care Departments. Spain. *Rev Esp Salud Publica*, 14(90), e40015.
- Carrasco, S. (2013). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima: Editorial San Marcos. 219-274
- Coduti, P., Gattás, Y., Sarmiento, S. y Schmid, R. (2013). *Enfermedades laborales: Cómo afectan el entorno organizacional Mendoza-Argentina*. [Tesis de Grado Universidad Nacional de Cuyo]. Repositorio de la universidad Nacional de Cuyo <https://bdigital.uncu.edu.ar/5215>

- Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, CARM (2013). *Factores de organización del trabajo: autonomía, promoción, participación, relaciones interpersonales, tiempo de trabajo*. <https://n9.cl/b1zua>
- Confederación Regional de Organizaciones Empresariales. (2017). *Prevención de riesgos ergonómicos*. <https://portal.croem.es/prevergo/formativo/2.pdf>
- Cotrina, Y. & Panez, L. (2019). Burnout syndrome in physicians of three hospitals of Huánuco. *Rev Peru Investig*, 3(3), 127-132.
- Diaz, W. (2017). *Sobrecarga laboral asociado a síndrome de Burnout en personal de salud de emergencia de un hospital de Trujillo, Perú*. [Tesis de Grado Universidad Privada Antenor Orrego] Repositorio Universidad Privada Antenor Orrego. <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/2588>
- Ecured. (2015). *Carga mental*. https://www.ecured.cu/Carga_mental.
- Feel Good in Companies. (2017, Noviembre) *El 78% de los empleados sufre estrés por sobrecarga de trabajo*. RH15. <https://n9.cl/czim6>
- Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales. (2015). *Riesgos relacionados con la ergonomía. Carga de trabajo*. <https://n9.cl/nis3>
- Gabini, S. (2017). *Potenciales predictores del rendimiento laboral, Argentina* [Tesis doctoral, Facultad de psicología], Repositorio Universidad Nacional de la Plata.
- Gamonal, Y., García, C. y Silva, Z. (2008). Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería que labora en áreas críticas. *Rev. enferm. Herediana*, 01(1), 33-39.
- Gastiaburo, B (2020). *Factores laborales asociados al síndrome de Burnout durante COVID-19 en personal de enfermería del Hospital Efrén Jurado López, Guayaquil, 2020* [Tesis de Maestría Repositorio Universidad Cesar Vallejo, Perú]. Repositorio Universidad Cesar Vallejo, Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/50629>

- Gobierno de Navarra. (2019). *Riesgo por carga física o mental de trabajo*. <http://www.navarra.es/NR/rdonlyres/74D4E0EE-0BD0-43E1-91BC-235B883C85B1/0/m2ud3.pdf>
- González, S (2018). *El agotamiento emocional, la consecuencia de exigirse ser fuerte*. Lamenteesmravillosa. <https://n9.cl/q7jtq>
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2015). *La carga mental del trabajo: definición y evaluación (Publicado NTP 179)*. Centro Nacional De Condiciones De Trabajo, Ministerio de trabajo y de asuntos sociales de España. https://www.insst.es/documents/94886/326801/ntp_179.pdf/8ab5f66a-8a0d-4a8c-b096-eda49e55e048
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (2021). *Carga de trabajo*. Ministerio de trabajo y economía sociales de España <https://www.insst.es/riesgos-ergonomicos-carga-de-trabajo>
- Jano (2021). *La OMS recuerda que un entorno laboral negativo puede causar problemas físicos y psíquicos*. Rev. Jano. es. Medicina y humanidades. <https://www.jano.es/noticia-la-oms-recuerda-que-un-28352>.
- Juárez, B. (2020). *Burnout y pandemia: Covid-19, el virus que también “quema” laboralmente*. Rev. El Economista. <https://n9.cl/iosb4>
- Kluwer, W. (2020). *Organización del trabajo*. Wolters kluwer. <https://n9.cl/g03p0>
- Li, H., Yuan, B. & Meng, Q. (2019). Contextual Factors Associated with Burnout among Chinese Primary Care Providers: A Multilevel Analysis. *Int J Environ. Res Public Health*, 16(19). <https://doi.org/10.3390/ijerph16193555>
- Leiter M., (1988). Burnout as a function of communication patterns. A study of multidisciplinary mental health team. *Group & organization studies*, 13, 111-128. <https://doi.org/10.1177/105960118801300112>

- Leiter M., y Durup J. (1994). The discriminant validity of Burnout and depression: a confirmatory factor analytic study. *Anxiety, stress and coping*, 7, 297-308. <https://doi.org/10.1080/10615809408249357>
- Leiter M. y Maslach C. (1988): The impact of interpersonal environment on Burnout and organizational commitment. *Journal of Occupational Behavior*, 9, 297-308. <https://doi.org/10.1002/job.4030090402>.
- López, E., Cano, C. y Salazar, V. (2020) *Caracterización del Síndrome de Burnout del personal de salud que labora en telemedicina, durante la pandemia COVID 19, en el convenio UT San Vicente CES* [Tesis de Maestría Universidad Cooperativa de Colombia] Repositorio de la Universidad Cooperativa de Colombia. <https://repository.ucc.edu.co/handle/20.500.12494/20449>
- López, B. y Barrera, C. (2018). Factores relacionados al síndrome de Burnout en el personal de salud del Hospital Regional Huánuco. *Rev Perú Investig Salud*, 2(1), 56-61. <https://doi.org/10.35839/repis.2.1.214>
- Lozano, A. (2021). El síndrome de Burnout en los profesionales de salud en la pandemia por la COVID-19. *Rev Neuropsiquiatr.*, 84(1), 1-2. DOI: <https://doi.org/10.20453/rnp.v84i1.3930>
- Manzano, G. y Ayala, J. (2021). The threat of COVID-19 and its influence on nursing staff Burnout. *J Adv Nurs*, 77(2), 832-844. <https://doi.org/10.1111/jan.14642>
- Martín, R., Martín, A., Suso, C., Estrada, E., Capriles, M. y Romero, S (2020). Emotion regulation strategies, workload conditions, and Burnout in healthcare residents. *Int J Environ Res Salud pública*, 17(21),7816. <https://doi.org/10.3390/ijerph17217816>
- Maslach C., y Jackson S. (1981). The measurement of experienced Burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2, 99-113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>

- Martínez, A. (2010). El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia*, (112), 42-80.
<https://doi.org/10.15178/va.2010.112.42-80>
- Mayo Clinic Family Health Book. (2017). *Trastorno de despersonalización-desrealización*. (5ª ed) Mayo Foundation for Medical Education and Research
- Minsalud. (2014). *Prevenir el cansancio en el personal de salud*. Colombia. Ministerio salud de Colombia.
<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/Prevenir-el-cansancio-personal-salud.pdf>
- Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. (2021). *Sobrecarga laboral*. España: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.
- Miranda, V., Monzalvo, G., Hernández, B., y Ocampo, M. (2016). Prevalence of Burnout syndrome in nursing staff of two health institutions. *Rev Enferm Inst Mex Seguro Soc.*, 24(2), 115-22.
- Montagud, N. (2020). *Las 7 consecuencias de la sobrecarga laboral*. Psicología y mente. [Postgrado de Actualización de Psicopatología Clínica en la UB] Universidad de Barcelona.
<https://psicologiymente.com/organizaciones/consecuencias-sobrecarga-laboral>
- Nicuesa, M. (Enero, 2015). *Definición de realización personal*. Definición ABC Recuperado de <https://www.definicionabc.com/social/realizacion-personal.php>
- Nieto, M. (2019). *Sobrecarga laboral y satisfacción del personal del Hospital I Pacasmayo, 2018* [Tesis de Maestría Universidad César Vallejo]. Repositorio Universidad César Vallejo, Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/31075>.
- Nobre, R., Matos, L., Jardelino, R., Menezes, L., Rezende, F, y Da Silva, F. (2016). Burnout Syndrome prevalence of on-call surgeons in a trauma reference hospital

- and its correlation with weekly workload: cross-sectional study. *Rev Col Bras Cir*, 43(5), 314-319. <https://doi.org/10.1590/0100-69912016005003>
- Nogareda, C. (2014). *Trabajo a turnos y nocturno: aspectos organizativos*. (Publicado NTP 455). Centro Nacional De Condiciones De Trabajo, Ministerio de trabajo y de asuntos sociales de España. <https://n9.cl/ayzza>.
- Nonatao, R. y Silva, V. (2020). Pandemia de la COVID-19: síndrome de Burnout en profesionales sanitarios que trabajan en hospitales de campaña en Brasil. *Enfermería Clínica*, 31, 126-131. <https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2020.10.011>
- Otzen, T., y Manterola, C. (2017). Sampling Techniques on a Population Study. *Int. J. Morphol.*, 35(1), 227-232. <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Ocronos (2019). Una revisión bibliográfica: El síndrome de “Burnout”. *Rev Medica Ocronos*. <https://revistamedica.com/sindrome-de-Burnout/>
- Palacios, J. (2018). *Sobrecarga laboral del personal de dos establecimientos de salud del distrito de San Juan de Lurigancho 2018* [Tesis de Maestría Universidad César Vallejo]. Repositorio Universidad César Vallejo, Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/28265>
- Pintanela, D., Pereira, L., Cardia, E., Tomaschewski, J., Devos, E., y Salomão, L. (2019). Workloads and Burnout of nursing workers. *Rev Bras Enferm*, 72(6), 1435-1441. <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2017-0659>
- Quiroz, J. (2018). *Frecuencia del Síndrome de Burnout en trabajadores del Centro de Salud Metropolitano del MINSA en Tacna – 2018* [Tesis de Maestría]. Repositorio Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Quito, C., Guzmán, E., y Quiroz, J. (2019). Association between the Labor Regime and the Burnout Syndrome in Physicians of the Public Ministry of Peru. *Rev Mex Med Forense*, 4(2), 34-51. <https://doi.org/10.25009/revmedforense.v4i2.2666>

- Real Academia Española. (2020). *Diccionario panhispánico del español jurídico*. Trabajo a turnos. Recuperado de <https://dpej.rae.es/lema/trabajo-a-turnos>
- Rendón, M., Peralta, S., Hernández, E., Hernández, R., Rubi, M., y Favela, M. (2020). Burnout syndrome in nursing personnel working in the critical care and hospitalization units. *Ebf. Glob*, (59), 479- 492. <https://doi.org/10.6018/eglobal.398221>.
- Rivera, D. (2018). *Sobrecarga laboral del personal de dos establecimientos de salud del distrito de San Juan de Lurigancho 2018*. [Tesis de Maestro Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo <https://hdl.handle.net/20.500.12692/28265>
- Rodríguez, L. (2019, Noviembre) *Consecuencias de la sobrecarga laboral*. Lamenteesmaravillosa. Recuperado de <https://lamenteesmaravillosa.com/consecuencias-de-la-sobrecarga-laboral/>.
- Rojas, D. (2020). *Estrés laboral, una enfermedad común que sufre 33% de los trabajadores en Colombia*. Asuntos legales. <https://n9.cl/1nti8>.
- Sarmiento, G. (2019). Burnout in the emergency service of a hospital. *Horiz. Med*, 19(1), 67-72. <http://dx.doi.org/10.24265/horizmed.2019.v19n1.11>.
- Supo, J. y Zacarías H. (2020). *Metodología de la investigación científica: Para las Ciencias de la Salud y las Ciencias Sociales*. 3ª ed. Arequipa-Perú: Bioestadístico.
- Teo, Y., Xu, J., Ho, C., Leong, J., Tan, B., Tan, E. et al. (2021). Factors associated with self-reported Burnout level in allied healthcare professionals in a tertiary hospital in Singapore. *Plos One*, 16(1). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0244338>.
- Trujillo, N., y Campean, G., (2020). *Carga laboral y trastornos musculoesqueléticos en el profesional de enfermería. Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima. 2020*. (Tesis de Licenciatura). Chincha, Perú: Universidad Autónoma de Ica.

Vidotti, V., Trevisan, J., Perfeito, R. y Do Carmo, M. (2019). Burnout syndrome, occupational stress and quality of life among nursing workers. *Rev. Enf Glob*, (55), 344-354. <https://doi.org/10.6018/eglobal.18.3.325961>.

Weigi, M., Puñalada, N., Herms, I., Angerer, P. & Winfried, H. (2016). The associations of supervisor support and work overload with Burnout and depression: a cross-sectional study in two nursing settings. *J Adv Nurs*, 72(8), 1774-88. <https://doi.org/10.1111/jan.12948>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Tabla 8

Matriz de consistencia

Matriz de consistencia							
Título: Sobrecarga laboral y síndrome de Burnout en personal del área de emergencia COVID del hospital Nivel II-2 Lima, 2021. Autor: Asencios Rojas, Yinelsi Yvett Catalina							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General: ¿Cuál es la relación entre la sobrecarga laboral y el síndrome Burnout en personal del área de emergencia Covid del hospital Nivel II-2 Lima, 2021? Problemas Específicos: ¿Cuál es la relación entre la carga física y el síndrome Burnout en personal del área de emergencia Covid del	Objetivo general: Determinar la relación entre la sobrecarga laboral y el síndrome Burnout en personal del área de emergencia Covid del hospital Nivel II-2 Lima, 2021. Objetivos específicos: Determinar la relación entre la carga física y el síndrome Burnout en personal del área de emergencia Covid del hospital Nivel II-2 Lima, 2021.	Hipótesis general: Ha: Existe relación entre la sobrecarga laboral y el síndrome Burnout en personal del área de emergencia Covid del hospital Nivel II-2 Lima, 2021. H0: No existe relación entre la sobrecarga laboral y el síndrome Burnout en personal del área de emergencia Covid del hospital Nivel II-2 Lima, 2021. Hipótesis específicas:	Variable 1: Sobrecarga laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Carga física	Posición, manipulación de carga, desplazamiento, esfuerzo muscular, tiempo, forma y volumen de carga, fuerza de las manos, tiempo, peso, entorno.	16	Si=2 No=1	BAJA 16 – 22 MEDIA 23 – 25 ALTA 26 – 32
Carga mental	Nivel de atención, el ritmo del trabajo, uso de tics, la cantidad de información, experiencia y así mismo el entorno físico.	15	Si=2 No=1	BAJA 15 – 18 MEDIA 19 – 24 ALTA 25 – 30			
Trabajo a turnos			15	Si=2	BAJA 16 – 22 MEDIA 23 – 25 ALTA 26 – 32		

<p>hospital Nivel II-2 Lima, 2021? ¿Cuál es la relación entre la carga mental y el síndrome Burnout en personal del área de emergencia Covid del hospital Nivel II-2 Lima, 2021? ¿Cuál es la relación entre el trabajo a turnos y el síndrome Burnout en personal del área de emergencia Covid del hospital Nivel II-2 Lima, 2021? ¿Cuál es la relación entre los factores de la organización y el síndrome Burnout en personal del área de emergencia Covid del hospital Nivel II-2 Lima, 2021?</p>	<p>Identificar la relación entre la carga mental y el síndrome Burnout en personal del área de emergencia Covid del hospital Nivel II-2 Lima, 2021. Determinar la relación entre el trabajo a turnos y el síndrome Burnout en personal del área de emergencia Covid del hospital Nivel II-2 Lima, 2021. Determinar la relación entre los factores de la organización y el síndrome Burnout en personal del área de emergencia Covid del hospital Nivel II-2 Lima, 2021.</p>	<p>H1: existe relación entre la carga mental y el síndrome de Burnout en personal del área de Emergencia Covid H2: existe relación entre la carga física y el síndrome de Burnout en personal del área de Emergencia Covid H3: existe relación entre trabajos en turno y el síndrome de Burnout en personal del área de Emergencia Covid H4: existe relación entre</p>	<p>Factores de la organización</p>	<p>Calendario de turnos, la participación de las enfermeras, estabilidad en equipos de trabajo, refrigerio equilibrado, evaluación de salud, turnos nocturnos, el sueño/vigilia y así mismo las medidas de bioseguridad Procedimientos, iniciativa del personal de salud, elección del método del procedimiento, solicitud de ayuda, trabajo en equipo y un ambiente laboral.</p>	<p>24</p>	<p>No=1 Si=2 No=1</p>	<p>BAJA 24 – 31 MEDIA 32 – 39 ALTA 40 – 48</p>
Variable 2: Síndrome de Burnout							
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos			

<p>personal del área de emergencia Covid del hospital Nivel II-2 Lima, 2021?</p>		<p>Factores de la organización y el síndrome de Burnout en personal del área de Emergencia Covid</p>	<p>Cansancio emocional</p> <p>Despersonalización</p> <p>Realización personal</p>	<p>Nivel de cansancio emocional según el puntaje obtenido por las respuestas 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20 dadas en la escala de Maslach.</p> <p>Nivel de desapego según el puntaje obtenido por las respuestas 5, 10, 11, 15, 22 dadas en la escala de Maslach.</p> <p>Nivel de eficacia personal según el puntaje obtenido por las respuestas 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21 dadas en la escala de Maslach.</p>	<p>1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20</p> <p>5, 10, 11, 15, 22</p> <p>4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21</p>	<p>0 = Nunca / Ninguna vez 1 = Casi nunca 2 = Algunas Veces 3 = Regularmente 4 = Bastantes Veces 5 = Casi siempre 6 = Siempre</p>	<p>Leve Moderado Severo</p>
<p>Nivel - diseño de investigación</p>	<p>Población y muestra</p>	<p>Técnicas e instrumentos</p>	<p>Estadística a utilizar</p>				
<p>Tipo: No experimental, de corte transversal, prospectivo.</p>	<p>Población: 100 personal de salud perteneciente al área de emergencia Covid</p>	<p>Variable 1: Sobrecarga laboral</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Escala de Maslach Burnout o de auto evaluación</p>	<p>DESCRIPTIVA:</p> <p>Variables cualitativas a través de frecuencias relativas (%) y absolutas (N), variables cuantitativas mediante medidas de tendencia central (media) y de dispersión (desviación estándar)</p>				

Diseño: Correlacional Enfoque: Cuantitativo	en el hospital Nivel II-2 Lima, 2021.	Autor: Cristina Maslach (1977) y Susan E. Jackson (1980) Año: Adaptado: 1997 Ámbito de Aplicación: Individual y colectiva Forma de Administración: Virtual y presencial	INFERENCIAL: se utilizará la prueba de Normalidad Kolmogorov-Smirnov, el cual identificará si hay normalidad de los datos ($p > 0.05$), por lo cual se podrá emplear el estadístico Rho de Spearman o Pearson, para la correlación entre las variables, de tal manera que si el p era menor a 0.05, se consideró significativo
	Tipo de muestreo: No probabilístico, por conveniencia.	Variable 2: Síndrome de Burnout Técnicas: encuesta	
	Tamaño de muestra: No se aplicará formula dado que se trabajó con la totalidad de la población, siguiendo los criterios de selección.	Instrumentos: Cuestionarios INSHT de España sobre Evaluación de las condiciones de trabajo Autor: Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo Año: Ámbito de Aplicación: Individual y colectiva Forma de Administración: Virtual y presencial	

Anexo 2: Matriz de operacionalización

Tabla 9

Matriz de operacionalización de la variable sobrecarga laboral.

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN

<p style="text-align: center;">Sobrecarga laboral</p>	<p>El INSHT- (2010), el aumento de las actividades laborales, se define como la agrupación de condiciones tanto físicos y emocionales donde el trabajador es sujeto a largas horas de trabajo</p>	<p>Para valorar la carga laboral utilizaremos el cuestionario del INSHT (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo), que es un cuestionario que evaluara la carga física, la carga mental, trabajo a turnos y factores de la organización en el personal asistencial</p>	<p>Carga física</p> <p>Carga Mental</p> <p>Trabajo a turnos</p> <p>Factores de la organización</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Combinación de posición pie-sentado -Columna en posición recta -Brazos por debajo del nivel de los hombros -Tarea exige desplazamientos -Desplazamientos ocupan un tiempo inferior al 25% del trabajo. -Desplazamientos con cargas inferiores a 2 kg -Trabajo exige realizar un esfuerzo muscular -Utiliza solo la fuerza de las manos -Ciclos de trabajo son superiores -Manipulan cargas -Pesos que deben manipularse son inferiores a 25 kg -Forma y volumen de la carga -Peso y el tamaño de la carga permiten asistirlos con facilidad -Entorno se adapta al tipo de esfuerzo -Información sobre correcta manipulación de cargas -Control del manejo de las cargas de manera correcta. -Atención requerida para la ejecución de la tarea es elevado. -Atención de la mitad del tiempo o solo de forma parcial. -Trabajo permite alguna pausa. -Error sin que incida de forma crítica sobre instalaciones o personas. -Ritmo de trabajo determinado por causas externas. -Ritmo de trabajo es alcanzable por un trabajador con experiencia. -El trabajo se basa en el tratamiento de información -La información se percibe correctamente -Se entiende con facilidad. -Cantidad de información razonable y tiene información necesaria para desempeño de tareas. -La información es sencilla, se evita la memorización excesiva de datos. -El diseño de los mandos o paneles es adecuado. -El trabajador tiene la experiencia o conoce el proceso y los equipos. <ul style="list-style-type: none"> Trabajo se realiza sin interrupciones. -Trabajo realizado a turnos. -Conocimiento de los calendarios de turnos -Trabajadores participan en la determinación de los equipos. -Equipos de trabajo son estables. -Posibilidad de una comida caliente y equilibrada. -Evaluación de la salud antes de la incorporación al trabajo nocturno. -Trabajo implica turnos nocturnos. -Se respeta el ciclo sueño/vigilia. -Número de noches de trabajo consecutivas sea mínimo. -Adscripción continuada a turno de noche es inferior a dos semanas. 	<p style="text-align: center;">Si (2)</p> <p style="text-align: center;">No (1)</p>
--	---	--	--	---	---

				<ul style="list-style-type: none"> -Servicios y medios de protección y prevención en materia de seguridad y salud son los mismos que los de día. -La carga de trabajo es inferior en el turno de noche. -Política de limitación para trabajar en turno nocturno. -Trabajo implica la realización continuada de tareas cortas, muy sencillas y repetitivas. -Trabajo permite la alternancia de tareas o ejecución de varias tareas. -Se realiza una tarea o subtarea con entidad propia. -La preparación de los trabajadores está en consonancia con el trabajo que realizan -El trabajador conoce la totalidad del proceso. -El trabajador sabe para qué sirve su trabajo en el conjunto final. -La organización de las tareas está previamente definida. -El trabajador puede tener iniciativa en la resolución de incidencias. -Puede detenerse el trabajo o ausentarse cuando lo necesite. -Puede elegir el método de trabajo. -Tiene posibilidad de controlar el trabajo realizado. -Carencia de una definición exacta de las funciones que deben desarrollarse. -Las consignas de ejecución están claramente definidas. -Se evitan las incongruencias, incompatibilidades o contradicciones entre órdenes o métodos de trabajo. -Se informa a los trabajadores sobre la calidad del trabajo realizado. -Generalmente se toman decisiones sin consultar a los trabajadores. -Se tiene en cuenta la opinión de los trabajadores -Sistema de consulta. Discusión de los problemas referidos al trabajo. -Ante nuevos métodos o equipos se consultan con los trabajadores. -La tarea facilita o permite el trabajo en grupo o la comunicación con otras personas. -El ambiente laboral permite una relación amistosa. -El ambiente permite una relación amistosa. Se asumen vías de solución, evitándose situaciones de acoso -Se cuenta con un sistema de comunicación con el exterior. -En caso de existir riesgo de exposición a conductas violentas de personal externo está establecido un programa de actuación. 	
--	--	--	--	--	--

<p>Síndrome de Burnout</p>	<p>Según Arias y Muñoz (2017), El síndrome de Burnout es el estrés crónico que se adquiere de diferentes maneras y de gran complejo, que incluyen variedades como el aumento laboral y el nivel económico bajo y ambientes no adecuados para el trabajo, generando la crisis dentro del ámbito profesional y disminución del auto-control emocional, aumenta el aburrimiento con relación a la edad y situaciones conflictivas en el trabajo, y además componentes personales y de carga familiar</p>	<p>El Síndrome de Burnout en el personal de salud, se caracteriza por el estrés crónico en los personales de salud a que labora en el Servicio de Emergencia, el cual será evaluado con el instrumento Maslach Burnout Inventory (MBI) que cuenta con 3 dimensiones, 22 items y las dimensiones son: agotamiento emocional, despersonalización, falta de realización personal.</p>	<p>Cansancio emocional</p> <p>Despersonalización</p> <p>Realización personal</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Agotado por trabajo - Agotado al final de la jornada de trabajo - Cansado al levantarse por la mañana y hacer frente a otro día de trabajo - Trabajar todo el día con mucha gente con esfuerzo. - Trabajo está desgastando. Frustración con el trabajo. <ul style="list-style-type: none"> - Demasiado trabajo. - Estrés con las personas que trabaja directamente. - Ya no puede más - Trato a las personas como objetos impersonales - Insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión - Endureciendo emocionalmente. - Ausencia de preocupación por las personas - Personas me culpan de sus problemas - Fácilmente entiendo cómo se siente una persona - Trato eficazmente los problemas de las personas. - Influyo positivamente con mi trabajo en la vida de los demás. - Siento muy activo. - Crear una atmósfera relajada con las personas a las que yo doy servicio Motivado después de trabajar en contacto con otras personas. <ul style="list-style-type: none"> - Conseguido muchas cosas útiles con mi profesión - Trato los problemas que se presentan con mucha calma 	<p>Nunca (0)</p> <p>Casi nunca (1)</p> <p>Algunas Veces (2)</p> <p>Regularmente (3)</p> <p>Bastantes Veces (4)</p> <p>Casi siempre (5)</p> <p>Siempre</p>
-----------------------------------	---	--	--	--	---

CUESTIONARIO

I. INTRODUCCIÓN:

Buenos días mi nombre es Yinelsi Yvett Catalina Asencios Rojas, Licenciada en enfermería que cursa la Maestría en Gestión de los servicios de salud de la Universidad Privada Cesar Vallejo Lima-norte continuación, solicito a Ud. Su consentimiento para realizarle algunas preguntas que sean elaborados como parte de un estudio de investigación, con el objetivo Determinar la relación entre Sobrecarga laboral y síndrome de Burnout en el personal del área de emergencia Covid en el Hospital Nivel II-2 Lima. Le agradezco sirva a responder a todas las preguntas, teniendo en cuenta es de carácter anónimo y los datos proporcionados serán utilizados para el presente estudio

DATOS GENERALES:

1. Edad: _____ años
2. Sexo: Femenino () Masculino ()
3. Estado civil: Soltero () Casado () Conviviente ()
 Separado () Viudo ()
4. Tipo de profesión: _____
5. Tiempo de experiencia laboral: _____

INSTRUCCIONES

A continuación, le presento las siguientes preguntas, cada una de ellas con 7 posibles respuestas, de las cuales Ud., deberá elegir solo uno, la que crea conveniente y deberá marcar con un aspa (X).

Nunca / Ninguna vez = 0

Casi nunca/ Pocas veces al año = 1

Algunas Veces / Una vez al mes o menos = 2

Regularmente / Pocas veces al mes = 3

Bastantes Veces / Una vez por semana = 4

Casi siempre / Pocas veces por semana = 5

Siempre / Todos los días = 6

INSTRUMENTO 1: Maslach Burnout Inventory- Student Survey ([MBI-SS])

	0 Nunca / Ninguna vez	1 Casi nunca/ Pocas veces al año	2 Algunas Veces / Una vez al mes o menos	3 Regul armen te / Pocas veces al mes	4 Bastant es Veces / Una vez por semana	5 Casi siempre / Pocas veces por semana	6 Siem pre / Todo s los días
1. Me siento agotado por mi Trabajo	0	1	2	3	4	5	6
2. Me siento agotado al final de la jornada de trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
3. Me siento cansado cuando me levanto por la mañana y tengo que hacer frente a otro día de trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
4. Fácilmente entiendo cómo se siente una persona	0	1	2	3	4	5	6
5. Creo que trato a las personas como si fuesen objetos impersonales.	0	1	2	3	4	5	6
6. Trabajar todo el día con mucha gente me supone un esfuerzo.	0	1	2	3	4	5	6
7. Trato eficazmente los problemas de las personas.	0	1	2	3	4	5	6
8. Siento que mi trabajo me está desgastando.	0	1	2	3	4	5	6
9. Creo que estoy influyendo positivamente con mi trabajo en la vida de los demás	0	1	2	3	4	5	6
10. Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión	0	1	2	3	4	5	6
11. Me preocupa el hecho de que este trabajo	0	1	2	3	4	5	6

me esté endureciendo emocionalmente.							
12.Me siento muy activo	0	1	2	3	4	5	6
13.Me siento frustrado con mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
14.Creo que estoy trabajando demasiado.	0	1	2	3	4	5	6
15.No me preocupa lo que le ocurra a las personas.	0	1	2	3	4	5	6
16.Trabajar directamente con personas me produce estrés	0	1	2	3	4	5	6
17.Fácilmente puedo crear una atmósfera relajada con las personas a las que yo doy servicio.	0	1	2	3	4	5	6
18.Me siento motivado después de trabajar en contacto con otras personas.	0	1	2	3	4	5	6
19.He conseguido muchas cosas útiles con mi profesión.	0	1	2	3	4	5	6
20.Siento que ya no puedo más.	0	1	2	3	4	5	6
21.En mi trabajo trato los problemas que se presentan con mucha calma.	0	1	2	3	4	5	6
22.Creo que las personas que trato me culpan de algunos de sus problemas.	0	1	2	3	4	5	6

Criterio de medición Síndrome de Burnout:

- Normal (22-44)
- Leve (45-66)
- Moderado (67-88)

- Severo (89-11 INSTRUMENTO DE SOBRECARGA LABORAL INSHT)

INSTRUCCIONES

A continuación, le presento las siguientes preguntas, cada una de ellas con 2 posibles respuestas, de las cuales Ud., deberá elegir solo uno, la que crea conveniente y deberá marcar con un aspa (X), sin hacer borrones.

ITEMS		NO	SI
CARGA FISICA			
1	El trabajo permite combinar la posición de pie- sentado	0	1
2	Se mantiene la columna en posición recta	1	0
3	Se mantienen los brazos por debajo del nivel de los hombros.	1	0
4	La tarea exige desplazamientos.	0	1
5	Los desplazamientos ocupan un tiempo inferior al 25% de la jornada laboral.	0	1
6	Se realizan desplazamientos con cargas inferiores a 2 kg.	0	1
7	El trabajo exige realizar un esfuerzo muscular.	0	1
8	Para realizar las tareas se utiliza solo la fuerza de las manos	0	1
9	Los ciclos de trabajo son superiores a medio minuto.	0	1
10	Si se manipulan cargas estas son inferiores a 3 kilos.	0	1
11	Los pesos que deben manipularse son inferiores a 25 kg.	0	1
12	La forma y volumen de la carga permiten asirla con facilidad	0	1
13	El peso y el tamaño de la carga permiten asistirla con facilidad	1	0
14	El entorno se adapta al tipo de esfuerzo que debe realizarse	1	0
15	Se ha formado al trabajador sobre la correcta manipulación de cargas.	0	1
16	Se controlan que se manejen las cargas de manera correcta.	1	0
CARGA MENTAL			
1	El nivel de atención requerido para la ejecución de la tarea es elevado.	0	1
2	Debe mantenerse la atención al menos de la mitad del tiempo o solo de forma parcial.	0	1
3	Además de las pausas reglamentarias, el trabajo permite alguna pausa.	1	0
4	Se puede cometer algún error sin que incida de forma crítica sobre instalaciones o personas.	1	0
5	El ritmo de trabajo viene determinado por causas externas.	0	1
6	El ritmo de trabajo es fácilmente alcanzable por un trabajador con experiencia.	0	1

7	El trabajo se basa en el tratamiento de información (procesos automatizados, informática, etc.)	0	1
8	La información se percibe correctamente	0	1
9	Se entiende con facilidad	0	1
10	La cantidad de información que se recibe es razonable. Se cuenta con la información necesaria para el desempeño de las tareas.	0	1
11	La información es sencilla, se evita la memorización excesiva de datos.	0	1
12	El diseño de los mandos o paneles es adecuado a la acción requerida.	0	1
13	El trabajador tiene la experiencia o conoce el proceso y los equipos.	0	1
14	El trabajo suele realizarse sin interrupciones.	1	0
15	El entorno físico facilita el desarrollo de la tarea.	1	0
TRABAJOS A TURNOS			
1	El trabajo que se realiza es a turnos.	0	1
2	El calendario de turnos se conoce con anticipación	0	1
3	Los trabajadores participan en la determinación de los equipos.	1	0
4	Los equipos de trabajo son estables.	1	0
5	Se facilita la posibilidad de una comida caliente y equilibrada.	1	0
6	Se realiza una evaluación de la salud antes de la incorporación al trabajo nocturno y posteriormente a intervalos regulares.	1	0
7	El trabajo implica los turnos nocturnos.	0	1
8	Se respeta el ciclo sueño/vigilia.	1	0
9	. Se procura que el número de noches de trabajo consecutivas sea mínimo.	1	0
10	La adscripción continuada a un turno de noche es inferior a dos semanas.	0	1
11	Los servicios y medios de protección y prevención en materia de seguridad y salud son los mismos que los de día.	0	1
12	La carga de trabajo es inferior en el turno de noche.	1	0
13	Existe en la empresa una política de limitación para trabajar en turno nocturno.	1	0
FACTORES DE ORGANIZACIÓN			
1	El trabajo implica la realización continuada de tareas cortas, muy sencillas y repetitivas.	0	1
2	El trabajo permite la alternancia de tareas o de la ejecución de varias tareas.	0	1
3	Se realiza una tarea o subtarea con entidad propia (se incluyen tareas de preparación, ejecución y revisión).	0	1

4	La preparación de los trabajadores está en consonancia con el trabajo que realizan	0	1
5	El trabajador conoce la totalidad del proceso.	0	1
6	. El trabajador sabe para qué sirve su trabajo en el conjunto final.	0	1
7	La organización de las tareas está previamente definida, sin posibilidad de intervención u opinión por el interesado.	0	1
8	El trabajador puede tener iniciativa en la resolución de incidencias.	0	1
9	Puede detenerse el trabajo o ausentarse cuando lo necesite.	1	0
10	Puede elegir el método de trabajo.	0	1
11	Tiene posibilidad de controlar el trabajo realizado.	1	0
12	Se carece de una definición exacta de las funciones que deben desarrollarse en cada puesto de trabajo.	1	0
13	Las consignas de ejecución (órdenes de trabajo, instrucciones, procedimientos...) están claramente definidas y se dan a conocer a los trabajadores.	0	1
14	Se evitan las incongruencias, incompatibilidades o contradicciones entre órdenes o métodos de trabajo, exigencias temporales...	0	1
15	Se informa a los trabajadores sobre la calidad del trabajo realizado.	0	1
16	Generalmente se toman decisiones sin consultar a los trabajadores.	0	1
17	Para la asignación de tareas se tiene en cuenta la opinión de los trabajadores	1	0
18	Existe un sistema de consulta. Suelen discutirse los problemas referidos al trabajo.	1	0
19	Cuando se introducen nuevos métodos o equipos se consultan o discuten con los trabajadores.	1	0
20	La tarea facilita o permite el trabajo en grupo o la comunicación con otras personas.	0	1
21	. Por regla general, el ambiente laboral permite una relación amistosa.	0	1
22	El ambiente permite una relación amistosa. Cuando existe algún conflicto se asume y se buscan vías de solución, evitándose situaciones de acoso	0	1
23	Si la tarea se realiza en un recinto aislado, cuenta con un sistema de comunicación con el exterior (teléfono, etc.).	0	1
24	En caso de existir riesgo de exposición a conductas violentas de personal externo está establecido un programa de actuación.	0	1

Anexo 4: Ficha técnica

Ficha Técnica: Inventario “Burnout” de Maslach (MBI)

- Nombre Original: Maslach Burnout Inventory, Manual.
- Nombre de la Adaptación: Inventario Burnout de Maslach (MBI).
- Síndrome del Quemado por Estrés Laboral Asistencial.
- Versiones: Única y completa (MBI) con 22 preguntas.
- Con las dimensiones:
 - Cansancio Emocional: 09 preguntas.
 - Despersonalización: 05 preguntas.
 - Realización Personal: 08 preguntas.
- Autores: Cristina Maslach (1977) y Susan E. Jackson (1980)
- Procedencia: Consulting Psychologists Press, Inc., Palo Alto, California, USA. Adaptación: española. Estudio realizado a partir de 1986 hasta 1997. Primera adaptación del Inventario con muestras españolas.
- Editorial: TEA ediciones (1997).
- Aplicación: Individual y colectiva. Adultos en profesiones de servicio humanos. Finalidad: Evaluación de tres dimensiones básicas del Síndrome de Burnout.
 - Escala CE: Cansancio Emocional.
 - Escala DP: Despersonalización.
 - Escala RP: Realización Personal.
- Material: Manual (1.997) y ejemplar.
- Tipificación: Baremos de tipo general (reunión de varias submuestras) y discriminado por género en puntuaciones centiles, con escalas ordinal que va desde 1 a 99; y la escala típica S cuya media vale 50 y su desviación típica es de 20 unidades.
- Tiempo: No tiene limitado, pero la mayoría de los sujetos tarda entre 10 y 15 minutos en completarlo.

Ficha Técnica: Cuestionarios INSHT de España sobre Evaluación de las condiciones de trabajo

- Nombre Original: Cuestionarios INSHT de España sobre Evaluación de las condiciones de trabajo.
- Nombre de la Adaptación: Cuestionarios INSHT de España sobre Evaluación de las condiciones de trabajo.
- Versiones: Única y completa con 64 preguntas pertenecientes a los cuestionarios 19, 20, 21 y 22.
- Con las dimensiones:
 - Carga física: 16 ítems.
 - Carga mental: 15 ítems.
 - Trabajo a turnos: 13 ítems.
 - Factores de organización: 24 ítems.
- Autores: Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Aplicación: Individual y colectiva.
- Tipificación: muy deficiente, deficiente, mejorable y correcta.

Tiempo: No es limitado, pero la mayor parte de los individuos tarda entre 10 y 15 minutos en completarlo.

3.2 Validez

JUEX ESPERTO 1:



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL MASLACH BURNOUT INVENTORY- STUDENT SURVEY ((MBI-SS))

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DATOS GENERALES								
1	Edad	x		x		x		
2	Sexo	x		x		x		
3	Estado civil	x		x		x		
4	Tipo de profesión	x		x		x		
5	Tiempo de experiencia laboral	x		x		x		
VARIABLE 1: MASLACH BURNOUT INVENTORY- STUDENT SURVEY ((MBI-SS))								
6	Me siento agotado por mi Trabajo	x		x		x		
7	Me siento agotado al final de la jornada de trabajo.	x		x		x		
8	Me siento cansado cuando me levanto por la mañana y tengo que hacer frente a otro día de trabajo.	x		x		x		
9	Fácilmente entiendo cómo se siente una persona	x		x		x		
10	Creo que trato a las personas como si fuesen objetos impersonales.	x		x		x		
11	Trabajar todo el día con mucha gente me supone un esfuerzo.	x		x		x		
12	Trato eficazmente los problemas de las personas.	x		x		x		
13	Siento que mi trabajo me está desgastando.	x		x		x		
14	Creo que estoy influyendo positivamente con mi trabajo en la vida de los demás	x		x		x		
15	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión	x		x		x		
16	Me preocupa el hecho de que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	x		x		x		
17	Me siento muy activo.	x		x		x		
18	Me siento frustrado con mi trabajo.	x		x		x		
19	Creo que estoy trabajando demasiado.	x		x		x		
20	No me preocupa lo que le ocurra a las personas.	x		x		x		
21	Trabajar directamente con personas me produce estrés	x		x		x		
22	Fácilmente puedo crear una atmósfera relajada con las personas a las que yo doy servicio.	x		x		x		
23	Me siento motivado después de trabajar en contacto con otras personas.	x		x		x		
24	He conseguido muchas cosas útiles con mi profesión.	x		x		x		
25	Siento que ya no puedo más.	x		x		x		
26	En mi trabajo trato los problemas que se presentan con mucha calma.	x		x		x		
27	Creo que las personas que trato me culpan de algunos de sus problemas.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ES SUFICIENTE

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra: Juana Yris Díaz Mujica..... DNI:...09395072.....

Especialidad del validador:...Metodóloga.....

29 de mayo del 2021

¹Pertinencia:El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Juana Yris Díaz Mujica.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SOBRECARGA LABORAL INSHT.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
VARIABLE 2: SOBRECARGA LABORAL INSHT								
Dimensión 1: Carga física								
28	El trabajo permite combinar la posición de pie- sentado	x		x		x		
29	Se mantiene la columna en posición recta	x		x		x		
30	Se mantienen los brazos por debajo del nivel de los hombros.	x		x		x		
31	La tarea exige desplazamientos.	x		x		x		
32	Los desplazamientos ocupan un tiempo inferior al 25% de la jornada laboral.	x		x		x		
33	Se realizan desplazamientos con cargas inferiores a 2 kg.	x		x		x		
34	El trabajo exige realizar un esfuerzo muscular.	x		x		x		
35	Para realizar las tareas se utiliza solo la fuerza de las manos	x		x		x		
36	Los ciclos de trabajo son superiores a medio minuto.	x		x		x		
37	Si se manipulan cargas estas son inferiores a 3 kilos.	x		x		x		
38	Los pesos que deben manipularse son inferiores a 25 kg.	x		x		x		
39	La forma y volumen de la carga permiten asirla con facilidad	x		x		x		
40	El peso y el tamaño de la carga permiten asistirta con facilidad	x		x		x		
41	El entorno se adapta al tipo de esfuerzo que debe realizarse	x		x		x		
42	Se ha formado al trabajador sobre la correcta manipulación de cargas.	x		x		x		
43	Se controlan que se manejen las cargas de manera correcta.	x		x		x		
Dimensión 2: Carga mental								
44	El nivel de atención requerido para la ejecución de la tarea es elevado.	x		x		x		
45	Debe mantenerse la atención al menos de la mitad del tiempo o solo de forma parcial.	x		x		x		
46	Además de las pausas reglamentarias, el trabajo permite alguna pausa.	x		x		x		
47	Se puede cometer algún error sin que incida de forma crítica sobre instalaciones o personas.	x		x		x		
48	El ritmo de trabajo viene determinado por causas externas.	x		x		x		
49	El ritmo de trabajo es fácilmente alcanzable por un trabajador con experiencia.	x		x		x		
50	El trabajo se basa en el tratamiento de información (procesos automatizados, informática, etc.)	x		x		x		
51	La información se percibe correctamente	x		x		x		
52	Se entiende con facilidad	x		x		x		
53	La cantidad de información que se recibe es razonable. Se cuenta con la información necesaria para el desempeño de las tareas.	x		x		x		
54	La información es sencilla, se evita la memorización excesiva de datos.	x		x		x		
55	El diseño de los mandos o paneles es adecuado a la acción requerida.	x		x		x		
56	El trabajador tiene la experiencia o conoce el proceso y los equipos.	x		x		x		
57	El trabajo suele realizarse sin interrupciones.	x		x		x		
58	El entorno físico facilita el desarrollo de la tarea.	x		x		x		
Dimensión 3: Trabajos a turnos								
59	El trabajo que se realiza es a turnos.	x		x		x		
60	El calendario de turnos se conoce con anticipación	x		x		x		

JUEX EXPERTO 2



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL MASLACH BURNOUT INVENTORY- STUDENT SURVEY ((MBI-SS)

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DATOS GENERALES								
1	Edad	X		X		X		
2	Sexo	X		X		X		
3	Estado civil	X		X		X		
4	Tipo de profesión	X		X		X		
5	Tiempo de experiencia laboral	X		X		X		
VARIABLE 1: MASLACH BURNOUT INVENTORY- STUDENT SURVEY ((MBI-SS)								
6	Me siento agotado por mi Trabajo	X		X		X		
7	Me siento agotado al final de la jornada de trabajo.	X		X		X		
8	Me siento cansado cuando me levanto por la mañana y tengo que hacer frente a otro día de trabajo.	X		X		X		
9	Fácilmente entiendo cómo se siente una persona	X		X		X		
10	Creo que trato a las personas como si fuesen objetos impersonales.	X		X		X		
11	Trabajar todo el día con mucha gente me supone un esfuerzo.	X		X		X		
12	Trato eficazmente los problemas de las personas.	X		X		X		
13	Siento que mi trabajo me está desgastando.	X		X		X		
14	Creo que estoy influyendo positivamente con mi trabajo en la vida de los demás	X		X		X		
15	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión	X		X		X		
16	Me preocupa el hecho de que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	X		X		X		
17	Me siento muy activo.	X		X		X		
18	Me siento frustrado con mi trabajo.	X		X		X		
19	Creo que estoy trabajando demasiado.	X		X		X		
20	No me preocupa lo que le ocurra a las personas.	X		X		X		
21	Trabajar directamente con personas me produce estrés	X		X		X		
22	Fácilmente puedo crear una atmósfera relajada con las personas a las que yo doy servicio.	X		X		X		
23	Me siento motivado después de trabajar en contacto con otras personas.	X		X		X		
24	He conseguido muchas cosas útiles con mi profesión.	X		X		X		
25	Siento que ya no puedo más.	X		X		X		
26	En mi trabajo trato los problemas que se presentan con mucha calma.	X		X		X		
27	Creo que las personas que trato me culpan de algunos de sus problemas.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay Suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg Consuelo Gonzales Carola Rosa DNI: 09528293

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

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

02 de junio del 2021.

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SOBRECARGA LABORAL INSHT.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
VARIABLE 2: SOBRECARGA LABORAL INSHT								
Dimensión 1: Carga física								
28	El trabajo permite combinar la posición de pie- sentado	X		X		X		
29	Se mantiene la columna en posición recta	X		X		X		
30	Se mantienen los brazos por debajo del nivel de los hombros.	X		X		X		
31	La tarea exige desplazamientos.	X		X		X		
32	Los desplazamientos ocupan un tiempo inferior al 25% de la jornada laboral.	X		X		X		
33	Se realizan desplazamientos con cargas inferiores a 2 kg.	X		X		X		
34	El trabajo exige realizar un esfuerzo muscular.	X		X		X		
35	Para realizar las tareas se utiliza solo la fuerza de las manos	X		X		X		
36	Los ciclos de trabajo son superiores a medio minuto.	X		X		X		
37	Si se manipulan cargas estas son inferiores a 3 kilos.	X		X		X		
38	Los pesos que deben manipularse son inferiores a 25 kg.	X		X		X		
39	La forma y volumen de la carga permiten asirla con facilidad	X		X		X		
40	El peso y el tamaño de la carga permiten asistiría con facilidad	X		X		X		
41	El entorno se adapta al tipo de esfuerzo que debe realizarse	X		X		X		
42	Se ha formado al trabajador sobre la correcta manipulación de cargas.	x		x		x		
43	Se controlan que se manejen las cargas de manera correcta.							
Dimensión 2: Carga mental								
44	El nivel de atención requerido para la ejecución de la tarea es elevado.	X		X		X		
45	Debe mantenerse la atención al menos de la mitad del tiempo o solo de forma parcial.	X		X		X		
46	Además de las pausas reglamentarias, el trabajo permite alguna pausa.	X		X		X		
47	Se puede cometer algún error sin que incida de forma crítica sobre instalaciones o personas.	X		X		X		
48	El ritmo de trabajo viene determinado por causas externas.	X		X		X		
49	El ritmo de trabajo es fácilmente alcanzable por un trabajador con experiencia.	X		X		X		
50	El trabajo se basa en el tratamiento de información (procesos automatizados, informática, etc.)	X		X		X		
51	La información se percibe correctamente	X		X		X		
52	Se entiende con facilidad	X		X		X		
53	La cantidad de información que se recibe es razonable. Se cuenta con la información necesaria para el desempeño de las tareas.	X		X		X		
54	La información es sencilla, se evita la memorización excesiva de datos.	X		X		X		
55	El diseño de los mandos o paneles es adecuado a la acción requerida.	X		X		X		
56	El trabajador tiene la experiencia o conoce el proceso y los equipos.	X		X		X		
57	El trabajo suele realizarse sin interrupciones.	X		X		X		
58	El entorno físico facilita el desarrollo de la tarea.	x		x		x		
Dimensión 3: Trabajos a turnos								
59	El trabajo que se realiza es a turnos.	X		X		X		
60	El calendario de turnos se conoce con anticipación	X		X		X		

61	Los trabajadores participan en la determinación de los equipos.	X		X		X	
62	Los equipos de trabajo son estables.	X		X		X	
63	Se facilita la posibilidad de una comida caliente y equilibrada.	X		X		X	
64	Se realiza una evaluación de la salud antes de la incorporación al trabajo nocturno y posteriormente a intervalos regulares.	X		X		X	
65	El trabajo implica los turnos nocturnos.	X		X		X	
66	Se respeta el ciclo sueño/vigilia.	X		X		X	
67	Se procura que el número de noches de trabajo consecutivas sea mínimo.	X		X		X	
68	La adscripción continuada a un turno de noche es inferior a dos semanas.	X		X		X	
69	Los servicios y medios de protección y prevención en materia de seguridad y salud son los mismos que los de día.	X		X		X	
70	La carga de trabajo es inferior en el turno de noche.	X		X		X	
71	Existe en la empresa una política de limitación para trabajar en turno nocturno.	X		X		X	
Dimensión 4: Factores de organización		Si	No	Si	No	Si	No
72	El trabajo implica la realización continuada de tareas cortas, muy sencillas y repetitivas.	X		X		X	
73	El trabajo permite la alternancia de tareas o de la ejecución de varias tareas.	X		X		X	
74	Se realiza una tarea o subtarea con entidad propia (se incluyen tareas de preparación, ejecución y revisión).	X		X		X	
75	La preparación de los trabajadores está en consonancia con el trabajo que realizan	X		X		X	
76	El trabajador conoce la totalidad del proceso.	X		X		X	
77	El trabajador sabe para qué sirve su trabajo en el conjunto final.	X		X		X	
78	La organización de las tareas está previamente definida, sin posibilidad de intervención u opinión por el interesado.	X		X		X	
79	El trabajador puede tener iniciativa en la resolución de incidencias.	X		X		X	
80	Puede detenerse el trabajo o ausentarse cuando lo necesite.	X		X		X	
81	Puede elegir el método de trabajo.	X		X		X	
82	Tiene posibilidad de controlar el trabajo realizado.	X		X		X	
83	Se carece de una definición exacta de las funciones que deben desarrollarse en cada puesto de trabajo.	X		X		X	
84	Las consignas de ejecución (órdenes de trabajo, instrucciones, procedimientos...) están claramente definidas y se dan a conocer a los trabajadores.	X		X		X	
85	Se evitan las incongruencias, incompatibilidades o contradicciones entre órdenes o métodos de trabajo, exigencias temporales...	X		X		X	
86	Se informa a los trabajadores sobre la calidad del trabajo realizado.	X		X		X	
87	Generalmente se toman decisiones sin consultar a los trabajadores.	X		X		X	
88	Para la asignación de tareas se tiene en cuenta la opinión de los trabajadores	X		X		X	
89	Existe un sistema de consulta. Suelen discutirse los problemas referidos al trabajo.	X		X		X	
90	Cuando se introducen nuevos métodos o equipos se consultan o discuten con los trabajadores.	X		X		X	
91	La tarea facilita o permite el trabajo en grupo o la comunicación con otras personas.	X		X		X	
92	Por regla general, el ambiente laboral permite una relación amistosa.	X		X		X	
93	El ambiente permite una relación amistosa. Cuando existe algún conflicto se asume y se buscan vías de solución, evitándose situaciones de acoso	X		X		X	
94	Si la tarea se realiza en un recinto aislado, cuenta con un sistema de comunicación con el exterior (teléfono, etc.).	X		X		X	
95	En caso de existir riesgo de exposición a conductas violentas de personal externo está establecido un programa de actuación.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Mg. Consuelo Gonzales, Carola Rosa DNI: 09528293

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

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

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

02 de junio del 2021.

Firma del Experto Informante.

JUEZ EXPERTO3



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL MASLACH BURNOUT INVENTORY- STUDENT SURVEY ((MBI-SS))

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DATOS GENERALES								
1	Edad	X		X		X		
2	Sexo	X		X		X		
3	Estado civil	X		X		X		
4	Tipo de profesión	X		X		X		
5	Tiempo de experiencia laboral	X		X		X		
VARIABLE 1: MASLACH BURNOUT INVENTORY- STUDENT SURVEY ((MBI-SS))		Si	No	Si	No	Si	No	
6	Me siento agotado por mi Trabajo	X		X		X		
7	Me siento agotado al final de la jornada de trabajo.	X		X		X		
8	Me siento cansado cuando me levanto por la mañana y tengo que hacer frente a otro día de trabajo.	X		X		X		
9	Fácilmente entiendo cómo se siente una persona	X		X		X		
10	Creo que trato a las personas como si fuesen objetos impersonales.	X		X		X		
11	Trabajar todo el día con mucha gente me supone un esfuerzo.	X		X		X		
12	Trato eficazmente los problemas de las personas.	X		X		X		
13	Siento que mi trabajo me está desgastando.	X		X		X		
14	Creo que estoy influyendo positivamente con mi trabajo en la vida de los demás	X		X		X		
15	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión	X		X		X		
16	Me preocupa el hecho de que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	X		X		X		
17	Me siento muy activo.	X		X		X		
18	Me siento frustrado con mi trabajo.	X		X		X		
19	Creo que estoy trabajando demasiado.	X		X		X		
20	No me preocupa lo que le ocurra a las personas.	X		X		X		
21	Trabajar directamente con personas me produce estrés	X		X		X		
22	Fácilmente puedo crear una atmósfera relajada con las personas a las que yo doy servicio.	X		X		X		
23	Me siento motivado después de trabajar en contacto con otras personas.	X		X		X		
24	He conseguido muchas cosas útiles con mi profesión.	X		X		X		
25	Siento que ya no puedo más.	X		X		X		
26	En mi trabajo trato los problemas que se presentan con mucha calma.	X		X		X		
27	Creo que las personas que trato me culpan de algunos de sus problemas.	X		X		X		



Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento cumple criterios de aplicabilidad y suficiencia_____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Waynner Sánchez García DNI:42515480

Especialidad del validador: Gerencia en servicios de salud

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

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

13 de julio del 2021.


 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SOBRECARGA LABORAL INSHT.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
VARIABLE 2: SOBRECARGA LABORAL INSHT								
Dimensión 1: Carga física								
28	El trabajo permite combinar la posición de pie- sentado	X		X		X		
29	Se mantiene la columna en posición recta	X		X		X		
30	Se mantienen los brazos por debajo del nivel de los hombros.	X		X		X		
31	La tarea exige desplazamientos.	X		X		X		
32	Los desplazamientos ocupan un tiempo inferior al 25% de la jornada laboral.	X		X		X		
33	Se realizan desplazamientos con cargas inferiores a 2 kg.	X		X		X		
34	El trabajo exige realizar un esfuerzo muscular.	X		X		X		
35	Para realizar las tareas se utiliza solo la fuerza de las manos	X		X		X		
36	Los ciclos de trabajo son superiores a medio minuto.	X		X		X		
37	Si se manipulan cargas estas son inferiores a 3 kilos.	X		X		X		
38	Los pesos que deben manipularse son inferiores a 25 kg.	X		X		X		
39	La forma y volumen de la carga permiten asirla con facilidad	X		X		X		
40	El peso y el tamaño de la carga permiten asistirla con facilidad	X		X		X		
41	El entorno se adapta al tipo de esfuerzo que debe realizarse	X		X		X		
42	Se ha formado al trabajador sobre la correcta manipulación de cargas.	X		X		X		
43	Se controlan que se manejen las cargas de manera correcta.	X		X		X		
Dimensión 2: Carga mental								
44	El nivel de atención requerido para la ejecución de la tarea es elevado.	Si	No	Si	No	Si	No	
45	Debe mantenerse la atención al menos de la mitad del tiempo o solo de forma parcial.	X		X		X		
46	Además de las pausas reglamentarias, el trabajo permite alguna pausa.	X		X		X		
47	Se puede cometer algún error sin que incida de forma crítica sobre instalaciones o personas.	X		X		X		
48	El ritmo de trabajo viene determinado por causas externas.	X		X		X		
49	El ritmo de trabajo es fácilmente alcanzable por un trabajador con experiencia.	X		X		X		
50	El trabajo se basa en el tratamiento de información (procesos automatizados, informática, etc.)	X		X		X		
51	La información se percibe correctamente	X		X		X		
52	Se entiende con facilidad	X		X		X		
53	La cantidad de información que se recibe es razonable. Se cuenta con la información necesaria para el desempeño de las tareas.	X		X		X		
54	La información es sencilla, se evita la memorización excesiva de datos.	X		X		X		
55	El diseño de los mandos o paneles es adecuado a la acción requerida.	X		X		X		
56	El trabajador tiene la experiencia o conoce el proceso y los equipos.	X		X		X		
57	El trabajo suele realizarse sin interrupciones.	X		X		X		
58	El entorno físico facilita el desarrollo de la tarea.	X		X		X		
Dimensión 3: Trabajos a turnos								
59	El trabajo que se realiza es a turnos.	Si	No	Si	No	Si	No	
60	El calendario de turnos se conoce con anticipación	X		X		X		

61	Los trabajadores participan en la determinación de los equipos.	X		X		X	
62	Los equipos de trabajo son estables.	X		X		X	
63	Se facilita la posibilidad de una comida caliente y equilibrada.	X		X		X	
64	Se realiza una evaluación de la salud antes de la incorporación al trabajo nocturno y posteriormente a intervalos regulares.	X		X		X	
65	El trabajo implica los turnos nocturnos.	X		X		X	
66	Se respeta el ciclo sueño/vigilia.	X		X		X	
67	Se procura que el número de noches de trabajo consecutivas sea mínimo.	X		X		X	
68	La adscripción continuada a un turno de noche es inferior a dos semanas.	X		X		X	
69	Los servicios y medios de protección y prevención en materia de seguridad y salud son los mismos que los de día.	X		X		X	
70	La carga de trabajo es inferior en el turno de noche.	X		X		X	
71	Existe en la empresa una política de limitación para trabajar en turno nocturno.	X		X		X	
Dimensión 4: Factores de organización		Si	No	Si	No	Si	No
72	El trabajo implica la realización continuada de tareas cortas, muy sencillas y repetitivas.	X		X		X	
73	El trabajo permite la alternancia de tareas o de la ejecución de varias tareas.	X		X		X	
74	Se realiza una tarea o subtarea con entidad propia (se incluyen tareas de preparación, ejecución y revisión).	X		X		X	
75	La preparación de los trabajadores está en consonancia con el trabajo que realizan	X		X		X	
76	El trabajador conoce la totalidad del proceso.	X		X		X	
77	El trabajador sabe para qué sirve su trabajo en el conjunto final.	X		X		X	
78	La organización de las tareas está previamente definida, sin posibilidad de intervención u opinión por el interesado.	X		X		X	
79	El trabajador puede tener iniciativa en la resolución de incidencias.	X		X		X	
80	Puede detenerse el trabajo o ausentarse cuando lo necesite.	X		X		X	
81	Puede elegir el método de trabajo.	X		X		X	
82	Tiene posibilidad de controlar el trabajo realizado.	X		X		X	
83	Se carece de una definición exacta de las funciones que deben desarrollarse en cada puesto de trabajo.	X		X		X	
84	Las consignas de ejecución (órdenes de trabajo, instrucciones, procedimientos...) están claramente definidas y se dan a conocer a los trabajadores.	X		X		X	
85	Se evitan las incongruencias, incompatibilidades o contradicciones entre órdenes o métodos de trabajo, exigencias temporales...	X		X		X	
86	Se informa a los trabajadores sobre la calidad del trabajo realizado.	X		X		X	
87	Generalmente se toman decisiones sin consultar a los trabajadores.	X		X		X	
88	Para la asignación de tareas se tiene en cuenta la opinión de los trabajadores	X		X		X	
89	Existe un sistema de consulta. Suelen discutirse los problemas referidos al trabajo.	X		X		X	
90	Cuando se introducen nuevos métodos o equipos se consultan o discuten con los trabajadores.	X		X		X	
91	La tarea facilita o permite el trabajo en grupo o la comunicación con otras personas.	X		X		X	
92	Por regla general, el ambiente laboral permite una relación amistosa.	X		X		X	
93	El ambiente permite una relación amistosa. Cuando existe algún conflicto se asume y se buscan vías de solución, evitándose situaciones de acoso	X		X		X	
94	Si la tarea se realiza en un recinto aislado, cuenta con un sistema de comunicación con el exterior (teléfono, etc.).	X		X		X	
95	En caso de existir riesgo de exposición a conductas violentas de personal externo está establecido un programa de actuación.	X		X		X	



Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento cumple criterios de aplicabilidad y suficiencia. _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Waynner Sánchez García DNI:42515480

Especialidad del validador: Gerencia en servicios de salud

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

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

13 de julio del 2021.


 Firma del Experto Informante.

JUEX EXPERTO 4



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL MASLACH BURNOUT INVENTORY- STUDENT SURVEY ((MBI-SS))

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DATOS GENERALES								
1	Edad	X		X		X		
2	Sexo	X		X		X		
3	Estado civil	X		X		X		
4	Tipo de profesión	X		X		X		
5	Tiempo de experiencia laboral	X		X		X		
VARIABLE 1: MASLACH BURNOUT INVENTORY- STUDENT SURVEY ((MBI-SS))		Si	No	Si	No	Si	No	
6	Me siento agotado por mi Trabajo	X		X		X		
7	Me siento agotado al final de la jornada de trabajo.	X		X		X		
8	Me siento cansado cuando me levanto por la mañana y tengo que hacer frente a otro día de trabajo.	X		X		X		
9	Fácilmente entiendo cómo se siente una persona	X		X		X		
10	Creo que trato a las personas como si fuesen objetos impersonales.	X		X		X		
11	Trabajar todo el día con mucha gente me supone un esfuerzo.	X		X		X		
12	Trato eficazmente los problemas de las personas.	X		X		X		
13	Siento que mi trabajo me está desgastando.	X		X		X		
14	Creo que estoy influyendo positivamente con mi trabajo en la vida de los demás	X		X		X		
15	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión	X		X		X		
16	Me preocupa el hecho de que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	X		X		X		
17	Me siento muy activo.	X		X		X		
18	Me siento frustrado con mi trabajo.	X		X		X		
19	Creo que estoy trabajando demasiado.	X		X		X		
20	No me preocupa lo que le ocurra a las personas.	X		X		X		
21	Trabajar directamente con personas me produce estrés	X		X		X		
22	Fácilmente puedo crear una atmósfera relajada con las personas a las que yo doy servicio.	X		X		X		
23	Me siento motivado después de trabajar en contacto con otras personas.	X		X		X		
24	He conseguido muchas cosas útiles con mi profesión.	X		X		X		
25	Siento que ya no puedo más.	X		X		X		
26	En mi trabajo trato los problemas que se presentan con mucha calma.	X		X		X		
27	Creo que las personas que trato me culpan de algunos de sus problemas.	X		X		X		

Mg. RICARDO DELGADO LEON
CEP. 096777

Observaciones (precisar si hay suficiencia: SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. Ricardo Cesar Joao Delgado León DNI: 46081390

Especialidad del validador: Licenciado en Enfermería – Maestro en Gestión Pública

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

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

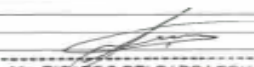
13 de Julio del 2021.

Mg. RICARDO DELGADO LEON
CEP. 096777

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SOBRECARGA LABORAL INSHT.

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
VARIABLE 2: SOBRECARGA LABORAL INSHT								
Dimensión 1: Carga física								
28	El trabajo permite combinar la posición de pie- sentado	X		X		X		
29	Se mantiene la columna en posición recta	X		X		X		
30	Se mantienen los brazos por debajo del nivel de los hombros.	X		X		X		
31	La tarea exige desplazamientos.	X		X		X		
32	Los desplazamientos ocupan un tiempo inferior al 25% de la jornada laboral.	X		X		X		
33	Se realizan desplazamientos con cargas inferiores a 2 kg.	X		X		X		
34	El trabajo exige realizar un esfuerzo muscular.	X		X		X		
35	Para realizar las tareas se utiliza solo la fuerza de las manos	X		X		X		
36	Los ciclos de trabajo son superiores a medio minuto.	X		X		X		
37	Si se manipulan cargas estas son inferiores a 3 kilos.	X		X		X		
38	Los pesos que deben manipularse son inferiores a 25 kg.	X		X		X		
39	La forma y volumen de la carga permiten asirla con facilidad	X		X		X		
40	El peso y el tamaño de la carga permiten asirla con facilidad	X		X		X		
41	El entorno se adapta al tipo de esfuerzo que debe realizarse	X		X		X		
42	Se ha formado al trabajador sobre la correcta manipulación de cargas.	X		X		X		
43	Se controlan que se manejen las cargas de manera correcta.	X		X		X		
Dimensión 2: Carga mental								
44	El nivel de atención requerido para la ejecución de la tarea es elevado.	X		X		X		
45	Debe mantenerse la atención al menos de la mitad del tiempo o solo de forma parcial	X		X		X		
46	Además de las pausas reglamentarias, el trabajo permite alguna pausa	X		X		X		
47	Se puede cometer algún error sin que incida de forma crítica sobre instalaciones o personas.	X		X		X		
48	El ritmo de trabajo viene determinado por causas externas.	X		X		X		
49	El ritmo de trabajo es fácilmente alcanzable por un trabajador con experiencia.	X		X		X		
50	El trabajo se basa en el tratamiento de información (procesos automatizados, informática, etc.)	X		X		X		
51	La información se percibe correctamente	X		X		X		
52	Se entiende con facilidad	X		X		X		
53	La cantidad de información que se recibe es razonable. Se cuenta con la información necesaria para el desempeño de las tareas.	X		X		X		
54	La información es sencilla, se evita la memorización excesiva de datos.	X		X		X		
55	El diseño de los mandos o paneles es adecuado a la acción requerida.	X		X		X		
56	El trabajador tiene la experiencia o conoce el proceso y los equipos.	X		X		X		
57	El trabajo suele realizarse sin interrupciones.	X		X		X		
58	El entorno físico facilita el desarrollo de la tarea.	X		X		X		
Dimensión 3: Trabajos a turnos								
59	El trabajo que se realiza es a turnos.	X		X		X		
60	El calendario de turnos se conoce con anticipación	X		X		X		


 Mg. RICARDO DELGADO LEON
 CEP. 096777

61	Los trabajadores participan en la determinación de los equipos.	X		X		X	
62	Los equipos de trabajo son estables.	X		X		X	
63	Se facilita la posibilidad de una comida caliente y equilibrada.	X		X		X	
64	Se realiza una evaluación de la salud antes de la incorporación al trabajo nocturno y posteriormente a intervalos regulares.	X		X		X	
65	El trabajo implica los turnos nocturnos.	X		X		X	
66	Se respeta el ciclo sueño/vigilia.	X		X		X	
67	Se procura que el número de noches de trabajo consecutivas sea mínimo.	X		X		X	
68	La adscripción continuada a un turno de noche es inferior a dos semanas.	X		X		X	
69	Los servicios y medios de protección y prevención en materia de seguridad y salud son los mismos que los de día.	X		X		X	
70	La carga de trabajo es inferior en el turno de noche.	X		X		X	
71	Existe en la empresa una política de limitación para trabajar en turno nocturno.	X		X		X	
Dimensión 4: Factores de organización							
72	El trabajo implica la realización continuada de tareas cortas, muy sencillas y repetitivas.	X	No	X	No	X	No
73	El trabajo permite la alternancia de tareas o de la ejecución de varias tareas.	X		X		X	
74	Se realiza una tarea o subtarea con entidad propia (se incluyen tareas de preparación, ejecución y revisión).	X		X		X	
75	La preparación de los trabajadores está en consonancia con el trabajo que realizan	X		X		X	
76	El trabajador conoce la totalidad del proceso.	X		X		X	
77	El trabajador sabe para qué sirve su trabajo en el conjunto final.	X		X		X	
78	La organización de las tareas está previamente definida, sin posibilidad de intervención u opinión por el interesado.	X		X		X	
79	El trabajador puede tener iniciativa en la resolución de incidencias.	X		X		X	
80	Puede detenerse el trabajo o ausentarse cuando lo necesite.	X		X		X	
81	Puede elegir el método de trabajo.	X		X		X	
82	Tiene posibilidad de controlar el trabajo realizado.	X		X		X	
83	Se carece de una definición exacta de las funciones que deben desarrollarse en cada puesto de trabajo.	X		X		X	
84	Las consignas de ejecución (órdenes de trabajo, instrucciones, procedimientos...) están claramente definidas y se dan a conocer a los trabajadores.	X		X		X	
85	Se evitan las incongruencias, incompatibilidades o contradicciones entre órdenes o métodos de trabajo, exigencias temporales...	X		X		X	
86	Se informa a los trabajadores sobre la calidad del trabajo realizado.	X		X		X	
87	Generalmente se toman decisiones sin consultar a los trabajadores.	X		X		X	
88	Para la asignación de tareas se tiene en cuenta la opinión de los trabajadores	X		X		X	
89	Existe un sistema de consulta. Suelen discutirse los problemas referidos al trabajo.	X		X		X	
90	Cuando se introducen nuevos métodos o equipos se consultan o discuten con los trabajadores.	X		X		X	
91	La tarea facilita o permite el trabajo en grupo o la comunicación con otras personas.	X		X		X	
92	Por regla general, el ambiente laboral permite una relación amistosa.	X		X		X	
93	El ambiente permite una relación amistosa. Cuando existe algún conflicto se asume y se buscan vías de solución, evitándose situaciones de acoso	X		X		X	
94	Si la tarea se realiza en un recinto aislado, cuenta con un sistema de comunicación con el exterior (teléfono, etc.)	X		X		X	
95	En caso de existir riesgo de exposición a conductas violentas de personal externo está establecido un programa de actuación.	X		X		X	

.....
Mg. RICARDO DELGADO LEÓN
 CEP: 096777

Observaciones (precisar si hay suficiencia: SUFICIENCIA)

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg. Ricardo Cesar Joao Delgado León **DNI: 46081390**

Especialidad del validador: Licenciado en Enfermería – Maestro en Gestión Pública

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

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

13 de Julio del 2021.

.....
Mg. RICARDO DELGADO LEÓN
 CEP: 096777

Firma del Experto Informante.

Confiabilidad del instrumento del síndrome de Burnout:

N	ITEM																						Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
1	4	5	5	1	2	5	4	4	5	1	2	3	2	3	1	1	2	3	3	2	2	1	61
2	2	2	2	1	1	2	5	2	5	0	1	5	2	2	0	2	5	6	6	1	5	1	58
3	2	3	2	3	2	2	5	2	3	5	5	3	2	1	5	1	4	3	5	2	2	1	63
4	3	3	2	1	1	6	6	2	6	0	0	6	3	3	0	1	6	6	6	2	6	2	71
5	4	4	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	55
6	3	3	3	1	0	2	2	2	6	1	6	5	0	1	0	1	5	5	5	0	4	0	55
7	2	1	4	3	0	1	2	1	5	0	2	2	0	2	3	1	2	2	2	0	3	0	38
8	2	3	5	3	0	1	3	1	5	0	2	2	1	4	0	1	2	3	4	1	2	2	47
9	2	2	3	2	0	1	4	3	3	2	2	3	2	2	0	1	3	3	2	1	2	1	44
10	3	3	5	6	1	3	4	2	4	2	1	3	1	1	1	1	2	2	5	2	2	1	55
11	3	3	2	4	0	2	5	2	6	0	1	5	1	2	1	1	4	5	5	0	5	1	58
12	2	3	2	2	0	1	4	1	3	0	0	3	1	2	0	1	3	4	4	2	3	0	41
13	2	4	2	6	0	2	6	0	6	2	2	6	0	6	4	2	6	6	6	0	6	2	76
14	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	47
15	3	3	2	4	0	2	4	2	4	1	1	4	1	3	0	0	5	3	5	1	4	1	53
Varianza	0.54	0.92	1.50	2.92	0.92	2.10	1.78	0.92	1.83	2.07	2.71	2.03	0.81	1.69	2.64	0.31	2.41	2.38	2.41	0.74	2.38	0.55	110.89
Suma_var	36.57																						

Leyenda 0 :menor calificación
6 : mayor calificación

k (ITEM) 22
N 16
r-Alpha de Cronbac 0.70

Anexo 7: Consentimiento informado



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

La presente hace constancia de mi participación en la investigación: **SOBRECARGA LABORAL Y SÍNDROME DE BURNOUT EN PERSONAL DEL ÁREA DE EMERGENCIA COVID EN HOSPITAL NIVEL II-2 LIMA, 2021.**

El objetivo principal es: Determinar la relación entre la sobrecarga laboral y el síndrome Burnout en personal del área de emergencia Covid del hospital Nivel II-2 Lima, 2021. El estudio realizado esta en mi responsabilidad como maestriza de posgrado en Maestría en Gestión de los Servicios de la salud de la Universidad Cesar Vallejo.

Justificación del estudio: los resultados de la investigación permiten diseñar sugerencias o recomendaciones que al ser tomadas en cuenta constituyen la resolución de la problemática exhibida.

Confidencialidad: Toda la información obtenida en relación con este estudio será confidencial y sólo será revelada con su permiso. La firma de este documento constituye su aceptación para participar en el estudio. Sólo la investigadora tendrá acceso a las encuestas.

Otra Información: Sus respuestas serán analizadas únicamente para esta investigación. También puede retirarse sin ninguna consecuencia negativa si se siente incómodo. Si tiene alguna pregunta por favor no dude en hacerlo saber, la investigadora estará dispuesta a responder sus inquietudes y comentarios.

Firma del participante

DNI: 44797627

Asencios Rojas Yinelsi Yvett Catalina

15 de julio del 2021



CONSENTIMIENTO INFORMADO

La presente hace constancia de mi participación en la investigación: **SOBRECARGA LABORAL Y SÍNDROME DE BURNOUT EN PERSONAL DEL ÁREA DE EMERGENCIA COVID EN HOSPITAL NIVEL II-2 LIMA, 2021.**

El objetivo principal es: Determinar la relación entre la sobrecarga laboral y el síndrome Burnout en personal del área de emergencia Covid del hospital Nivel II-2 Lima, 2021. El estudio realizado esta en mi responsabilidad como maestra de posgrado en Maestría en Gestión de los Servicios de la salud de la Universidad Cesar Vallejo.

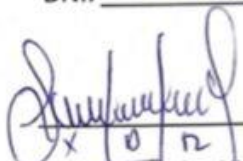
Justificación del estudio: los resultados de la investigación permiten diseñar sugerencias o recomendaciones que al ser tomadas en cuenta constituyen la resolución de la problemática exhibida.

Confidencialidad: Toda la información obtenida en relación con este estudio será confidencial y sólo será revelada con su permiso. La firma de este documento constituye su aceptación para participar en el estudio. Sólo la investigadora tendrá acceso a las encuestas.

Otra Información: Sus respuestas serán analizadas únicamente para esta investigación. También puede retirarse sin ninguna consecuencia negativa si se siente incómodo. Si tiene alguna pregunta por favor no dude en hacerlo saber, la investigadora estará dispuesta a responder sus inquietudes y comentarios.


Firma del participante
DNI: 41780357

15 de julio del 2021


Asencios Rojas Yinelis Yvett Catalina

Anexo 8: Otros

Tabla 10
Prueba de normalidad

Prueba de Kolmogorov-Smirnov		
Variables	Sig	Normal
Cansancio emocional	0.002	No
Despersonalización	0.000	No
Realización personal	0.000	No
Síndrome Burnout	0.029	No
carga física	0.000	No
carga mental	0.000	No
trabajos turnos	0.000	No
factores organización	0.000	No
Sobrecarga laboral	0.001	No

Tabla 11

Valor del coeficiente Rho de Spearman

Valor coeficiente	Interpretación
-0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.75	Correlación negativa considerable
-0.50	Correlación negativa media
-0.25	Correlación negativa débil
-0.10	Correlación negativa muy débil
0.00	No existe correlación alguna entre ambas variables
+0.10	Correlación positiva muy débil
+0.25	Correlación positiva débil
+0.50	Correlación positiva media
+0.75	Correlación positiva considerable
+0.90	Correlación positiva muy fuerte
1.00	Correlación perfecta

Características generales del personal de salud del área de emergencia Covid en el Hospital Nivel II-2 Lima, 2021

Características generales		N	%
Edad	18 a 23 años	5	5.0%
	24 a 29 años	27	27.0%
	30 a 35 años	36	36.0%
	36 a 40 años	23	23.0%
	41 a 46 años	4	4.0%
	Más de 46 años	5	5.0%
Género	Hombre	33	33.0%
	Mujer	67	67.0%
Estado civil	Soltero	61	61.0%
	Conviviente	15	15.0%
	Casado	22	22.0%
	Separado	2	2.0%
Profesión	Enfermera	13	13.0%
	Enfermera especialista	38	38.0%
	Médico	3	3.0%
	Médico especialista	16	16.0%
	Tecnólogo médico	12	12.0%
	Personal Técnico Enfermera / laboratorio	14	14.0%
	Otros	4	4.0%
Tiempo laboral en el servicio	de 6 meses a 1 año	16	16.0%
	de 1 año a 2 años	41	41.0%
	de 2 años a mas	43	43.0%

sobrecarga laboral y el síndrome Burnout en personal del área de emergencia Covid en el hospital Nivel II-2 Lima, 2021

Sobrecarga laboral	Síndrome de Burnout					
	Baja		Media		Alta	
	N	%	N	%	N	%
Baja	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Media	0	0.0%	27	46.6%	6	14.3%
Alta	0	0.0%	31	53.4%	36	85.7%
TOTAL	0	0%	58	100%	42	100%

Tabla

14

Relación entre la carga física y el síndrome Burnout del personal de salud en el área de emergencia Covid.

Carga física	Síndrome de Burnout					
	Baja		Media		Alta	
	N	%	N	%	N	%
Baja	0	0.0%	0	0.0%	1	2.4%
Media	0	0.0%	37	63.8%	10	23.8%
Alta	0	0.0%	21	36.2%	31	73.8%
TOTAL	0	0%	58	100%	42	100%

Tabla

15

Relación entre la carga mental y el síndrome Burnout del personal del área de emergencia Covid

Carga mental	Síndrome de Burnout					
	Baja		Media		Alta	
	N	%	N	%	N	%
Baja	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Media	0	0.0%	25	43.1%	8	19.0%
Alta	0	0.0%	33	56.9%	34	81.0%
TOTAL	0	0%	58	100%	42	100%

Tabla

16

Relación entre el trabajo a turnos y el síndrome Burnout del personal del área de emergencia Covid

Trabajo turnos	Síndrome de Burnout					
	Baja		Media		Alta	
	N	%	N	%	N	%
Baja	0	0.0%	3	5.2%	2	4.8%
Media	0	0.0%	33	56.9%	7	16.7%
Alta	0	0.0%	22	37.9%	33	78.6%

Relación entre los factores de la organización y el síndrome Burnout del personal del área de emergencia Covid.

Factores de la organización	Síndrome de Burnout					
	Baja		Media		Alta	
	N	%	N	%	N	%
Baja	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Media	0	0.0%	22	37.9%	11	26.2%
Alta	0	0.0%	36	62.1%	31	73.8%