



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE MEDICINA**

Carga Laboral y el Síndrome de Burnout en Bomberos

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**Médico Cirujano**

**AUTOR:**

Flores Correa, Peter Obed ([orcid.org/0000-0003-2977-5099](https://orcid.org/0000-0003-2977-5099))

**ASESORA:**

Mg. Angulo Ramos, Marisol Janeth ([orcid.org/0000-0003-4779-949X](https://orcid.org/0000-0003-4779-949X))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Salud Mental

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

**TRUJILLO- PERÚ**

**2023**

## **Dedicatoria**

Me gustaría dedicar esta tesis a mi familia. incluyendo a mi padre Julio, madre Ruth, abuelos Manuel Correa, Alejandrina Huayan, Gilberto Flores y Marina Salazar, quienes me dieron los nombres de mis hermanos, Piero, Arturo, Richard Plasencia, Claudia Paredes, Edison. Méndez, Yngrid Sánchez y N.R.L. Ellos fueron una parte importante de mi viaje y les debo gran parte de mis logros porque me alentaron cada día de este arduo camino y estuvieron ahí para mí cuando sentí que mi camino llegaba a su fin.

Peter Obed Flores Correa

## **Agradecimiento**

Expreso gratitud a lo divino por otorgarme fortaleza, bienestar y dirección durante el transcurso de muchos años. Expreso mi gratitud a mis padres, quienes son mis figuras ejemplares, por su afecto, su firme aliento y sus esfuerzos diligentes para ayudarme a lograr otra aspiración más hoy. A toda mi red de familiares y compañeros cercanos, que constantemente me brindaron su apoyo incondicional y me brindaron su asistencia durante mis momentos más difíciles. A la Dra. Marisol, mi asesora indispensable, sin cuya guía y apoyo este esfuerzo no hubiera sido posible.

Peter Obed Flores Correa

## Índice de contenidos

Carátula	
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenido.....	iv
Índice de tabla .....	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen .....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA .....	9
3.1 Tipo y diseño de investigación .....	9
3.2 Variables y Operacionalización (Anexo 1) .....	9
3.3 Población, muestra, muestreo .....	9
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos: .....	11
3.5 Método de análisis de datos .....	16
3.6 Aspectos éticos: .....	16
IV. RESULTADO .....	17
V. DISCUSIÓN.....	22
VI. CONCLUSIONES.....	26
VII. RECOMENDACIONES .....	27
REFERENCIAS .....	28
ANEXOS	

## Índice de tabla

<b>Tabla N°1</b>	Datos Sociodemográficas	<b>28</b>
<b>Tabla N° 2</b>	Carga Laboral	<b>29</b>
<b>Tabla N° 3</b>	Nivel de Síndrome de Burnout	<b>30</b>
<b>Tabla N°4</b>	Relación entre Carga Laboral y Síndrome de Burnout en Bomberos	<b>31</b>

## Índice de figuras

<b>Tabla N°1</b>	Carga Laboral	30
------------------	---------------	----

## Resumen

La toma de decisiones en emergencia puede generar impacto emocional en los bomberos, debido a jornadas laborales extenuantes y su impacto emocional. **Objetivo General:** Determinar la relación entre la carga laboral y el síndrome de burnout en bomberos. **Material y Método:** Estudio Observacional, transversal, correlacional. Para la recolección de datos se usó ficha de datos demográficos, instrumento de Carga de trabajo y Burnout Inventory. **Resultados:** En carga laboral el 31.25% siente raramente se encuentre con situaciones duras, el 34% trabaja con un ritmo rápido, el 53% no cuenta con el tiempo suficiente para completar las actividades que realiza. En relación al síndrome de Burnout el 68,8% de los bomberos reportan sentirse agotados emocionalmente, el 62,5% reporta despersonalización y el 84,4% reporta no sentirse realizado personalmente. Existiendo una relación inversa entre la carga laboral y el nivel de síndrome de Burnout.

**Palabras Clave:** Carga laboral, Síndrome Burnout, Bomberos.

## **Abstract**

Making decisions in an emergency can generate emotional impact on firefighters, due to exhausting workdays and emotional impact. General Objective: Determine the relationship between workload and burnout syndrome in firefighters. Material and Method: Observational, cross-sectional, correlational study. Demographic data sheet, Workload instrument and Burnout Inventory were used to collect data. Results: In terms of workload, 31.25% feel they rarely encounter difficult situations, 34% work at a fast pace, 53% do not have enough time to complete the activities they perform. In relation to Burnout syndrome, 68.8% of firefighter's report feeling emotionally exhausted, 62.5% report depersonalization and 84.4% report not feeling personally fulfilled. There is an inverse relationship between workload and the level of Burnout syndrome.

Keywords: Workload, Burnout Syndrome, Firefighters

## I. INTRODUCCIÓN

El personal de respuesta a emergencia tiende a tener un riesgo particular al estrés por su alta probabilidad de condiciones de impacto emocional al que está expuesto, por ejemplo; muertes continuas, dolor, sufrimiento, situaciones impactantes, jornadas laborales extenuantes, y como consecuencia tienden a desarrollar niveles de estrés altos, que puede traer como consecuencia el alejamiento del trabajo, aislamiento personal, una reactividad agresiva a estímulos en actividades cotidianas.(1)

El síndrome de Burnout se ha utilizado para vincular los niveles de estrés con diversos tipos de actividades laborales; Sin embargo, es fundamental tener en cuenta que existen tres categorías en las que se evalúa el síndrome de agotamiento: cansancio emocional, despersonalización y realización personal son otros términos para las emociones de baja energía, un distanciamiento mental del trabajo y una sensación de ineficiencia e insatisfacción. (2)

Con las condiciones mencionadas anteriormente, es importante destacar que las condiciones laborales y las funciones del personal de Bomberos experimentaron cambios significativos a finales del año 2019 debido a la aparición de una nueva enfermedad clasificada como SARS-CoV-2. Como resultado, varios países e instituciones se vieron obligados a elaborar nuevos horarios con el objetivo de reducir la rotación del personal bomberil. (3)

En EE. UU. se documentaron hasta 988 interacciones entre el personal médico de emergencia y emergencias domiciliarias relacionadas con la COVID-19. El aumento sustancial en el tratamiento de emergencia contrasta con la situación promedio. Este aumento puede estar relacionado con el cansancio físico y psicológico que experimentan los miembros del personal al atender a tantos pacientes con COVID-19.

En consecuencia, con frecuencia se observan síntomas que incluyen ansiedad, tristeza y trastorno de estrés postraumático. (4)

Este predominio de la presencia de estrés en el personal que ejerce la actividad de bombero puede deberse a que su trabajo se encuentra en primera línea de las atenciones de emergencia y tiene el primer contacto con los pacientes que se encuentran en el lugar donde surge los eventos de atención inmediata, por lo cual estas manifestaciones pueden asociarse al miedo de contagio, miedo a la transmisión secundaria hacia los familiares, falta de equipos de protección personal que se incrementa en sus jornadas con tanta sobrecarga laboral. (5)

Es ampliamente reconocido que el personal de respuesta a emergencias enfrenta un estrés constante, ya que todo el proceso mental de llegar a una emergencia, evaluar la situación y trabajar en la resolución de la misma, está asociado con una supervisión continua del personal bomberil que se encuentra en la parte operativa. Esta constante sensación de estrés puede desencadenar el síndrome de burnout.(6)

1.101 profesionales de respuesta a emergencias participaron en una investigación realizada en Alemania en base a la situación presentada. Según los datos, el 40% de los participantes presentaban niveles significativos de burnout, lo que concuerda con esta comprensión del tema.(7).

En el Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú, según el Reglamento Interno de Funciones (RIF) establecen la permanencia dentro de las Unidades Básicas Operativas (UBO) en base al grado que un bombero ostenta dentro de la institución, sin embargo en algunos efectivos no siempre se cumple ese horario debido a que logran cubrir un mayor tiempo de servicio sobrepasando el horario establecido en el RIF, por ende esto genera que aumente el tiempo de permanencia dentro de la UBO,

acudan a un número mayor de emergencias, y que los niveles de estrés puedan aumentar en el efectivo bombero. (8)

Por lo anterior expuesto se ve la necesidad de plantear como problema general ¿Existe relación entre la carga laboral y el síndrome de burnout en bomberos?

Por lo tanto, se justifica la propuesta de investigación debido a la ausencia de un seguimiento activo dentro de la institución hace que evidenciamos comportamientos inusuales en efectivos asociándolos ya a un avance del estrés, dándonos cuenta de que estamos siendo reactivos; este trabajo tiene como finalidad identificar en sus niveles tempranos la presencia del burnout.

consecuentemente el Objetivo General: Determinar la relación entre la carga laboral y el síndrome de burnout en bomberos. objetivos específicos; Medir carga laboral de los bomberos, b) Identificar el nivel de síndrome de Burnout de los bomberos d) Contrastar la relación entre las variables carga laboral y síndrome de burnout en bomberos.

Teniendo cuenta los hallazgos se planteará como hipótesis esta presente la relación entre carga laboral y el síndrome de burnout en bomberos.

## II. MARCO TEÓRICO

Los trabajos anteriores que se evidencian en el presente documento son de características internacionales y que son publicados en revistas indexadas, no mayor de 5 años de antigüedad.

Mroz B y Zmaczynska B, (9) en el 2021, desarrollado Universidad de Polonia. en su estudio evaluaron la interacción entre dimensiones de la personalidad y el agotamiento ocupacional entre bomberos profesionales y voluntarios, el grupo de estudio estuvo conformado por 164 bomberos. Emplearon el instrumento de Inventario de Maslach y Lista verificación de adjetivos de Gough. Los resultados se relacionaron al aspecto cognitivo donde se evidencio el nivel de desgaste emocional recae sobre el bombero profesional a comparación del voluntario.

Jeung y Chang, (10) en el 2021, en la Universidad Corea, mencionan que el agotamiento emocional es un estresor laboral emergente, el cual lleva a los bomberos a tener un desgaste emocional marcado por las actividad laborales en el que se desempeñan, por ende se plantean ciertos programas del manejo de estrés para disminuir los efectos negativos causados por la atención de emergencias por parte de los bomberos asimismo hace mención que deben elaborarse pautas y tener capacitaciones constantes para minimizar estos efectos negativos como el agotamiento y la depresión.(10)

Valero (11) Las variables calidad de vida y estrés laboral fueron probadas en 2019 en una población de 120 bomberos, tanto hombres como mujeres, de 10 empresas del cuarto comando del departamento de Lima. Esta investigación se realizó en la Universidad Ricardo Palma. Se emplearon el Maslach Burnout Inventory (MBI) y el CVT-GOHISALO como instrumentos de calidad de vida laboral. Sin embargo, se

demonstró que no existe correlación entre el síndrome de burnout y la calidad de vida laboral promedio en el citado departamento de bomberos.

Alva et al. (12) en el 2021 de la Universidad Hemilio Valdizan de Junín, mencionan que durante la covid-19 los bomberos de la décima departamental, se realizó un análisis para valorar el nivel de estrés que tenían los efectivos pertenecientes a esa comandancia departamental, se trabajó con una muestra de 60 bomberos los cuales su edad oscilaba entre 18 a 60 años; dando como resultado que el gran porcentaje de bomberos se encontraban en un nivel medio de estrés en base al inventario de burnout Maslach.

Aquije y Huamán (2022) Los bomberos de la empresa Salvador Chinchá B-38 presentaron un nivel de estrés moderado según los resultados de un estudio descriptivo correlacional transversal no experimental. Se obtuvo de 44 bomberos y se encontró que el estrés laboral era demasiado alto, resaltando que la evaluación se realizó durante una pandemia.(13)

Llorens et al. (2022) En Portugal se realizó un estudio a nivel organizacional para determinar la relación entre el agotamiento y el compromiso laboral en 1487 bomberos los cuales fueron agrupados en 70 brigadas donde se determinó que mientras mayor proactividad tenía un bombero mucha menor era el tratamiento laboral, mientras que las indicaciones a nivel jerárquico se relacionaron con un mayor agotamiento y desgaste laboral. (14)

Gonzales Castillo et al. (2019) Un estudio descriptivo transversal con un tamaño de muestra de 85 bomberos mediante el Maslach Burnout Inventory (MBI). Esta investigación se propuso investigar la posibilidad de una relación entre las acciones de los bomberos y la fatiga psicoemocional. A pesar de las exigencias inherentes a la tarea, los hallazgos del estudio muestran que los bomberos de Chillán no mostraron ningún signo de síndrome de burnout. (15).

Una de las mayores fuentes de estrés es la carga de trabajo, que tiene que ver con la característica laborales de los trabajadores en el sector salud. Estas personas están

sujetas a una variedad de exigencias físicas y mentales que puedo identificar como actividades necesarias. Por esto, es fundamental enfatizar que el equipo de salud incluye miembros que participan en actividades laborales de los bomberos, donde brindan atención inmediata a pacientes con necesidades complejas y exigentes, que en ocasiones requieren apoyo emocional, y pueden estar sujetos a factores estresantes como carga de trabajo que pueden contribuir. al estrés.(16)

El término "carga laboral" se refiere a los deberes o responsabilidades que generalmente desempeñan los bomberos. Dado que la respuesta de emergencia está estrechamente relacionada con el tiempo de los bomberos, se necesitan personas altamente capacitadas que estén empleadas en el campo o que aspiren a trabajar allí.(17) Los Hombres de rojo suelen brindar mucho más de lo que uno como persona puede dar, llegan incluso a exponer sus vidas al peligro al momento de atender las emergencias, y este riesgo al que ellos se exponen no son compensadas ni valoradas, con lo cual paulatinamente genera una brecha entre el desenvolvimiento y la responsabilidad en las actividades que realizan, lo cual genera el síndrome de burnout, por lo tanto generando una ausencia de compromiso con el cumplimiento del servicio. (18)

Existen instrumentos diversos instrumentos de medición de la carga laboral que incluyen una composición de varios elementos los cuales valoran el nivel cuantitativo de la variable, señalando una relación entre simetría y equilibrio; esta escala cuenta con opciones de respuestas múltiples tales como: totalmente desacuerdo, en desacuerdo, ni acuerdo ni en desacuerdo, de acuerdo, totalmente de acuerdo, siendo esta un método de valoración el cual valora y le brinda una medición a la respuesta positiva y negativa. (19)

También es importante definir que el síndrome de Burnout o llamado también desgaste emocional y la desmotivación en una actividad laboral es usualmente debido a una

acumulación de estrés en base a la actividad que realiza, es bien sabido que solo aparece cuando un individuo no tiene las herramientas para hacer frente a los niveles de estrés. Para evidenciar estos indicadores lo asociamos a profesiones donde se generan relaciones interpersonales tales como médicos, enfermeras, obstetras, primera respuesta en emergencia, entre ellos los bomberos. (20)

Las dimensiones con las que se relaciona el Síndrome de Burnout son las siguientes:

a) Agotamiento emocional; que es el desgaste emocional asociado al sobre esfuerzo de la parte física, al momento de desenvolverse en el trabajo, por el cual se genera la idea de no ser lo suficientemente apto para continuar con la exigencia que la actividad laboral amerita. b) Despersonalización que comprende al comportamiento y sentimientos negativos hacia uno mismo, el cual puede estar acompañado de reacciones no adecuadas como irritabilidad, falta de interés y motivación para cumplir con los objetivos y metas propuestas. c) Sentimiento de bajo logro realización profesional y/o personal: Las actividades laborales sobrepasan por mucho la capacidad para atenderlas de manera adecuada, en donde cada colaborador evidencia un ambiente laboral no adecuado, donde la productividad del colaborador decae y no responde adecuadamente al trabajo bajo presión. (20)

El MBI, o Inventario "Burnout", creado por C. de Maslach y S.E. Jackson, es un instrumento disponible para evaluar el síndrome de burnout. Aborda estos tres temas cruciales: Fatiga emocional (una prueba de nueve preguntas destinada a determinar las características de una persona que se siente agotada por el trabajo); despersonalización (un conjunto de cinco elementos que requieren descripciones detalladas); y finalmente, agotamiento emocional (un conjunto de nueve preguntas diseñadas para identificar los rasgos de una persona que experimenta agotamiento debido a su carga de trabajo). El último ítem es el de realización personal, que consta de ocho preguntas que indican la capacidad y manifestación de un individuo para indicar competencia y éxito en las actividades laborales. Si un individuo indica una puntuación alta en este ítem, indica que está bajo mucho estrés en el trabajo. Si un individuo no reacciona adecuadamente y se vuelve frío hacia las actividades. (18)

Existen trabajos previos que resaltan la importancia de la exploración de la investigación, entre ellos el estudio del investigador Vinnikov et al (21) en el 2019 que hace mención que el desgaste emocional en la atención de emergencias por incendios y también se hace mención que los bomberos que son propiamente operativos presentaron niveles bajos de desgaste emocional, sin embargo en el Boland et al.(22) en el 2018 desarrollado en Minnesota- USA, menciona que pesar de que hay un sistema implementado que apoya incondicionalmente a los equipos de emergencia, existe ciertos vacíos los cuales se ven reflejados en la ausencia de datos sobre el agotamiento ocupacional relacionado a la exposición a emergencias de alto impacto.

Por otro lado, Ploeg et al (23) en el 2003 en Utrecht-The Netherlands, menciona que el estrés está muy relacionado a la satisfacción y productividad del individuo ya que al ser los niveles de estrés muy altos afectan de manera integral al desempeño. Tal es el caso de los bomberos, el cual están expuestos a diferentes eventos que elevan los niveles de estrés acorde a la magnitud de ellos, ya que se exponen constantemente a eventos de alto riesgo y son susceptibles incluso a eventos post traumáticos, se pudo concluir que los desastres de gran índole afectan negativamente en el bienestar psicológico de los rescatistas.

Los bomberos dedican su vida a brindar atención de respuesta a emergencias a víctimas de diversas emergencias, incluyendo atención prehospitalaria, operaciones de rescate, extinción de incendios y atención de emergencias con materiales peligrosos. El CGBVP funciona todos los días en todo el año. El actual aumento de los casos de emergencia tras el inicio de la epidemia de Covid-19, junto con un contexto social en el que el número de casos iba en aumento, provocó un mayor nivel de tensión ante la preocupación de la gente por contraer la enfermedad. enfermedad.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

**Tipo:** Observacional, transversal

**Diseño de investigación:** Correlacional (24)

#### 3.2 Variables y Operacionalización (Anexo 1)

##### Variables

**Variable 1:** Carga laboral

**Variable 2:** Síndrome de Burnout

#### 3.3 Población, muestra, muestreo

##### Población

##### **Población Ideal:**

Está constituida por los bomberos voluntarios que pertenecen compañía bomberil

##### **Población accesible:**

Constituida por personal de primera línea en atención de emergencias el cual está constituido 50 Bomberos Voluntarios Pertenecientes a la Compañía de Moyobamba N° 86

##### **Marco Muestra:**

De acuerdo con los registros de la compañía de bomberos de la comandancia general cuentan con 50 bomberos voluntarios que cumplen con los siguientes criterios.

**a) Criterios de inclusión:**

- Bomberos voluntarios que tengan asistencia por encima de las 150 h mensuales, en los últimos 6 meses
- Bomberos voluntarios que tengan más de 10 asistencias a emergencias por mes, en los últimos 6 meses

**b) Criterios de exclusión:**

- Bomberos voluntarios que tengan asistencia por debajo de las 150 h mensuales, en los últimos 6 meses
- Bomberos voluntarios que tengan menos de 10 asistencias a emergencias por mes, en los últimos 6 meses
- Bomberos que no acepten participar de manera voluntaria en el estudio

**Muestra:**

El tamaño de la muestra se obtuvo utilizando el enfoque adecuado para una población en particular, después de considerar un margen de error del 5% y un nivel de confianza del 95%. En consecuencia, se concluyó que se necesitarían cincuenta bomberos.

**(Anexo 2)**

**Muestreo:**

Para seleccionar la muestra, se utilizará la técnica del muestreo probabilístico o aleatorio simple, que se llevará a cabo mediante un sorteo. Esto asegurará que todos los elementos de la población tengan la misma oportunidad de ser seleccionados.

**Unidad de análisis:**

Bombero Voluntario que cumpla con los criterios de inclusión

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

#### **Técnica**

El estudio usará la técnica de la encuesta a los bomberos seleccionados, con el objetivo de obtener los resultados a través del instrumento un cuestionario

#### **Carga Laboral**

El instrumento será una recolección de información a través de una ficha de datos demográficos y datos laborales del bombero, en base al método de Escala de Carga de Trabajo (ETC) la cual evalúa de manera cuantitativa y cualitativa la carga laboral y está compuesta por seis ítems las cuales se traducen en preguntas, en base a indicadores específicos, 1) Cuando está trabajando, ¿se encuentra con situaciones especialmente duras?, 2) ¿Ha tenido que hacer más de una cosa a la vez?, 3) ¿Ha tenido problemas con su trabajo debido a que se ha complicado progresivamente?, 4) ¿Debe trabajar con un ritmo demasiado rápido?, 5) ¿Le ocurre que no tiene tiempo suficiente para completar su trabajo?, 6) ¿Piensa que tiene que hacer un trabajo demasiado difícil para usted?.

Cada uno de estos ítems pueden ser colocados de manera aleatoria y presentados de una manera ordinal los cuales van en una escala de cinco ítems con el número cero de una manera poco frecuente hasta el número 4 que va de una manera muy frecuente, se realiza la suma simple de estos valores y se obtiene un único puntaje .

En el contexto peruano la ECT cursó por la evidencia de validez de contenido, siendo su evaluación a través de jueces no expertos examinando la claridad de las preguntas y además la sustancialidad en jueces no expertos, este último se realizó presentando los ítems que conforman la ECT frente a cuatro constructos en los cuáles se incluyó la Carga de Trabajo, indicándoles que juzguen la relación con los constructos mencionados (Merino-Soto, Calderón-De la Cruz, Gil-Monte y Juárez-García, en revisión). Se obtuvo puntajes de coeficiente de V elevados (> 0.66), asimismo en

relación a la validez sustantiva de la escala se obtuvo puntajes de coeficiente de V (>0.75) por cada ítem (25). (Anexo 3)

### **Ficha técnica de Instrumento ECT**

- **Autor:** Unidad de Investigación Psicosocial de la Conducta Organizacional (UNIPSIICO)
- **Procedencia:** España
- **Año:** 2000
- **Objetivo:** Es un instrumento autoadministrado que evalúa la carga laboral
- **Tipo de Aplicación:** Individual
- **Tiempo:** 10 minutos
- **Estructuración:** el cuestionario consta de 6 ítems, los cuales son distribuidos de manera aleatoria y al azar; presentándose en un formato ordinal.
- **Aplicación:** Diversas áreas laborales
- **Calificación del Instrumento:** Se obtiene un solo puntaje como resultado de la suma simple de la respuesta.
- **Reseña Histórica:** la Escala de Carga de Trabajo (ECT) es una escala de medición dentro de las pruebas UNIPSIICO para la evaluación de los factores psicosociales empleadas en el trabajo.
  
- **Confiabilidad y Validez del instrumento**

La Escala de Carga de Trabajo (ETC) es un instrumento ampliamente validado para evaluar la carga de trabajo subjetiva en una variedad de tareas y contextos. Numerosos estudios han respaldado su validez, que se basa en su diseño teórico y en la inclusión de dimensiones relevantes de carga de trabajo.

En términos de confiabilidad, las investigaciones realizadas han demostrado que la Escala de Carga de Trabajo (ETC) tiene una excelente confiabilidad interna. El coeficiente alfa de Cronbach es una de las medidas de fiabilidad que se han utilizado para evaluar la consistencia interna de las preguntas del cuestionario. La Escala de carga de trabajo (ETC) a menudo reporta valores de confiabilidad altos, generalmente mejores que 0,83 y un coeficiente omega de 0,806, lo que indica una fuerte confiabilidad de los datos del instrumento.

Es importante destacar que estos valores de confiabilidad pueden variar en diferentes estudios y contextos específicos, si bien es cierto en algunos aspectos no se puede realizar un contraste ya que no se aplicó con anterioridad, sin embargo, se considera que el ECT tiene un riesgo disminuido de sesgo en la puntuación y el constructo homogéneo. (26)

### **Instrumento variable Burnout**

The Maslach Burnout Inventory (MBI), which is divided into 22 questions to be answered in order to identify the dimensions mentioned above, will be the instrument used to gather information. It has several dimensions, such as emotional exhaustion, poor personal fulfillment, and depersonalization. **(Anexo 4)**

## Ficha técnica de Instrumento Variable Burnout

- **Autor:** Maslach & Jackson
- **Procedencia:** California-Estados Unidos
- **Año:** 1982
- **Objetivo:** La herramienta evalúa el estrés crónico en los trabajadores de la salud y es autoadministrada.
- **Tipo de Aplicación:** Individual
- **Tiempo:** 15 minutos
- **Estructuración:** Se requiere que el individuo evaluado identifique con qué frecuencia se encuentra con la circunstancia descrita en cada una de las 22 preguntas del cuestionario.
- **Aplicación:** área de la salud y atención medica
- **Calificación del Instrumento:** Las puntuaciones son entre 1 y 33 se denominan bajas, entre 34 y 66 se denominan medias y la denominación alta entre 67 y 99. Sin embargo no existe una manera clínica de poder valorar la presencia o no del Burnout, un puntaje alto en el MBI es el que define la presencia o no esta enfermedad.
- **Reseña Histórica:** El Maslach Burnout Inventory (MBI), creado en 1982 por la psicóloga Cristina Maslach de la Universidad de Berkeley en California y el psicólogo Michael P. Leiter de la Universidad de Acadia Scotia, se ha convertido en el instrumento de diagnóstico más prominente para evaluar el burnout. Desde 1986, el MBI ha sido ampliamente utilizado en la identificación y medición de esta condición.

## **Confiabilidad y Validez del instrumento**

Una herramienta que ha recibido una amplia validación para medir el estrés relacionado con el trabajo es el Inventario de Burnout de Maslach. Su validez, basada en su diseño teórico y la incorporación de características pertinentes como cansancio personal, despersonalización y escasa realización personal, ha sido corroborada por varias investigaciones.

En términos de confiabilidad, la investigación realizada ha demostrado que el Maslach Burnout Inventory tiene una fuerte confiabilidad interna. Los valores alfa de Cronbach se encuentran entre 0 y 1. En el campo de la salud, valores de 0,8 o más se consideran excelentes y proporcionan confiabilidad al utilizar el instrumento en entornos clínicos.

Calderón G, Merino C (27), Se realizó un análisis factorial exploratorio y confirmatorio; dónde se realizó una muestra de 2,222 médicos en diferentes regiones del Perú para determinar la validez de la estructura interna del Maslach Burnout Inventory; la confiabilidad se calculó según la consistencia interna entre el coeficiente de alfa y Omega se demostró de que la fiabilidad fue entre 0.845 y 0.918 respectivamente, llegando a la conclusión de que en el Perú no es apropiado utilizar los 22 ítems del Maslach Burnout Inventory sino que se propone utilizar 19 ítems para que este sea viable.

Es importante destacar que estos valores de confiabilidad pueden variar en diferentes estudios y contextos específicos, incluyendo el contexto peruano. Por lo tanto, es recomendable consultar estudios específicos realizados en Perú para obtener información más precisa sobre la validez y confiabilidad del Maslach Burnout Inventory en esa población en particular

### **Procedimiento y análisis:**

Se Solicitará permiso al Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú en la Compañía de Bomberos de Moyobamba por intermedio del área de voluntariado, una vez que se brinde la autorización correspondiente, se enviara la encuesta en un formulario virtual a todos los efectivos bomberos que cumplan con los criterios de inclusión, una vez que se obtenga la base de datos se procederá a su aplicación, posterior a ello se generarán los formatos de tabulación e ingreso de información con los códigos establecidos en una hoja de cálculo.

### **3.5 Método de análisis de datos**

Se utilizará software estadístico para conocer la naturaleza de la conexión que existe entre las variables y la forma en que se evaluarán los datos. Para empezar se utilizaron las pruebas de Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk para evaluar la normalidad de las variables. El propósito de estas pruebas fue determinar si alguna de las variables se apartaba o no de una distribución normal. Es por ello que se utilizará la estadística no paramétrica desarrollada por Pearson.

### **3.6 Aspectos éticos:**

Llevamos a cabo esta investigación con estricto cumplimiento de los principios de ética de la investigación descritos en la Declaración de Helsinki. Dado que se trata de un estudio de tipo solicitud, se dará máxima prioridad a la confidencialidad y a los datos recopilados. y las únicas personas con acceso a dicha información serán los miembros del personal involucrados en este proyecto de estudio. Además, se buscará la aprobación del Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú y del comité de investigaciones de la Universidad César Vallejo.

#### IV. RESULTADO

**Tabla 1: Datos sociodemográficos**

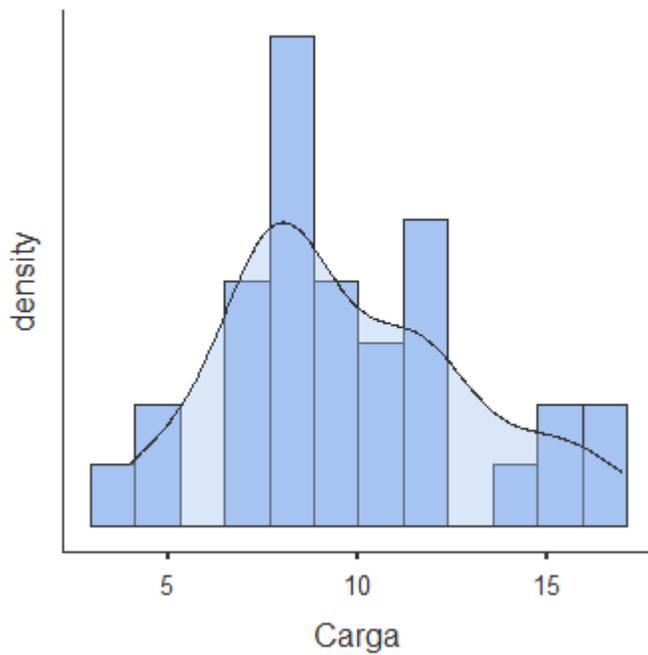
<b>Sexo</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Hombre	24	75
Mujer	8	25
Total	32	100

<b>Grado</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Seccionario	18	56.25
Subteniente	10	31.25
Teniente	2	6.25
Capitán	1	3.125
Teniente	1	3.125
Brigadier		
Brigadier	0	0
TOTAL	32	100

**Tabla 2. Carga laboral**

	Nunca		Raramente		Ocasional		Frecuente		Muy frecuente	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Item 1	0	0	10	31.25	8	25	8	25	6	18.75
Item 2	1	3.125	1	3.125	16	50	11	34.375	3	9.375
Item 3	4	12.5	16	50	10	31.25	2	6.25	0	0
Item 4	1	3.125	6	18.75	10	31.25	11	34.375	4	12.5
Item 5	2	6.25	17	53.125	7	21.875	3	9.375	3	9.375
Item 6	14	43.75	13	40.625	4	12.5	1	3.125	0	0

	<b>Carga</b>
<b>N</b>	<b>32</b>
Perdidos	0
Media	9.78
Mediana	9.00
Desviación estándar	3.26
Mínimo	4
Máximo	17
W de Shapiro-Wilk	0.948
Valor p de Shapiro-Wilk	0.125



Fuente: base de datos SPSS

**Tabla 3. Nivel de síndrome de Burnout** (Número de escalas cumplidas para padecer burnout)

Proporciones - burnout - Transformar 1

Proporciones	Frecuencia	Proporción
0.0	12	0.375
1.0	13	0.406
2.0	7	0.219
3	0	0.00

Cansancio emocional

---

<b>nivel</b>	<b>Frecuencias</b>	<b>% del Total</b>	<b>% Acumulado</b>
Medio y bajo	22	68.8 %	68.8 %
Alto	10	31.3 %	100.0 %

---

Despersonalización

---

<b>nivel</b>	<b>Frecuencias</b>	<b>% del Total</b>	<b>% Acumulado</b>
Medio y Bajo	20	62.5 %	62.5 %
Alto	12	37.5 %	100.0 %

---

Realización personal

---

<b>Despersonalización nivel</b>	<b>Frecuencias</b>	<b>% del Total</b>	<b>% Acumulado</b>
Medio y Bajo	27	84.4 %	84.4 %
Alto	5	15.6 %	100.0 %

---

**Tabla 4. Relación entre carga laboral y síndrome de burnout en bomberos**

<b>Dimensiones</b>	<b>Carga</b>
Cansancio emocional	0.415
Despersonalización	0.394
Realización personal	0.229

## V. DISCUSIÓN

Hoy en día las emergencias van en aumento, por diversos motivos, lo que genera que la participación de bomberos en la atención de emergencias se incremente, estas a su vez genera que el estrés al momento de las emergencias se acumule y se incremente.

Las actividades bomberiles en relación a la atención de emergencias que se ven aumentadas debido a las condiciones que se establecen propias de cada una de las ciudades a nivel nacional, por lo que genera muchas veces el aumento de atención de emergencias así como también, el aumento de actividades administrativas que un bombero puede realizar en función a sus actividades; lo que el presente estudio pretende demostrar es determinar la relación entre el aumento de la carga laboral asociado al síndrome de burn out ya que podemos identificar oportunamente y evitar probables consecuencias en relación a la salud mental y física del bombero en la compañía de bomberos Moyobamba número 86.

En la tabla 1: Podemos apreciar de que el 75% de los encuestados fueron varones y el 25% de los encuestados mujeres así como también el 56.25% fueron 10 grados seccionarios quienes involucran que tienen una permanencia de 5 años dentro de la institución bomberil 10 participantes fueron subtenientes que tienen una un tiempo de permanencia dentro de la institución de 5 años a más dos tenientes que tienen más de 10 años un capitán que tiene más de 15 años y un teniente ayer que tiene más de 15 años dentro de la institución.

En la Tabla 2 apreciamos que la totalidad de los encuestados en la dimensión de carga laboral el 31.25% siente que raramente se encuentra con situaciones especialmente duras lo cual puede verse afectado o puede verse por el tipo de emergencias que se suele ver en la ciudad de Moyobamba el 50% de los encuestados ha tenido que ser más de una cosa a la vez y esto es debido a que muchas veces en

la atención de emergencias nos encontramos con pacientes múltiples o incluso la magnitud de esta escapa muchas veces de las manos de uno por lo cual tiene que cumplir más de una función generando que las actividades y la carga laboral aumenta el 31.25% a te doy por problemas a su trabajo debido a que se ha complicado progresivamente debido a que las emergencias no son estacionarias no son lineales muchas veces es una emergencia puede mejorar y desenvolverse para bien y resolverse mientras que otras conforme van pasando el tiempo pueden complicarse y hasta incluso aumentar el nivel de riesgo que uno tiene el 34% de los encuestados menciona que debe trabajar con un ritmo demasiado rápido lo cual se acompaña con el tiempo de respuesta que debe tener un paciente al momento de ser atendido para ayudar oportunamente El 53% hace referencia a que no cuenta con el tiempo suficiente para completar las actividades que realiza lo cual justamente se acompaña de la capilla anterior en el cual al momento de tener una emergencia no se encuentra con el tiempo necesario para cumplir de manera paulatina espaciosa y segura todos los procedimientos y protocolos que se han establecido para el abordaje de una emergencia sin embargo se acelera y se opta por hacer de la manera adecuada eficiente y eficaz la actividad detención de emergencias, y esto se acompaña de aquel 43% junto con el 40% piensan de que nunca o raramente respectivamente hacen un trabajo demasiado difícil lo cual se asocia a la vocación de servicio que un bombero tiene por su desprendimiento qué hace y queda.

En la Tabla 3 se evidencia que el síndrome de burnout es evidente en el estimado cuerpo de bomberos de Moyobamba, donde el 68,8% de los empleados reportan sentirse agotados emocionalmente, el 62,5% reporta despersonalización y el 84,4% reporta no sentirse realizado personalmente. Se comparan tres estudios relacionados con este proyecto de estudio.

La primera investigación se denominó Síndrome de Burnout y Clima Laboral entre Integrantes del Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú - Lima Norte y fue realizada por Mendoza Santivañes. La muestra estuvo compuesta por un total de 309 bomberos voluntarios, con edades comprendidas entre 18 y 42 años. Los hallazgos finales demuestran que no siempre existe una correlación entre el síndrome de

agotamiento y el trabajo; sin embargo, se encontró una correlación sustancial con base en los niveles de PBC encontrados en el CGBVP. En primer lugar, en el experimento de Lima, los pacientes informaron sentirse despersonalizados (33%), cansancio emocional (19%) y baja satisfacción personal (22%). A diferencia del estudio realizado en México, presentan mejores resultados que los pacientes de la presente investigación. Los bomberos informan sentirse agotados emocionalmente en el 68,8% de los casos, despersonalizados en el 62,5% y personalmente insatisfechos en el 84,4% de los casos. Este proyecto de investigación compara tres investigaciones similares.

Rubith Lazo y Calvanopón Alva llevaron a cabo el segundo experimento, que analizó el agotamiento y las condiciones laborales en la sección de emergencia de una compañía de bomberos voluntarios en Perú. Actualmente: De los 79 empleados encuestados, el 35% dijo que su experiencia fue normal, el 33% dijo que fue terrible y el 32% dijo que fue excelente. No hubo crecimiento en ninguna de las características de la escala entre los empleados, y los hallazgos del estudio no indicaron ninguna conexión entre el síndrome de agotamiento y el lugar de trabajo. El área de emergencias de Trujillo de la Compañía de Bomberos N° 26 Salvadora fue el foco principal de la investigación. Este es un tema particularmente difícil por la cantidad de trabajo, dedicación y responsabilidad que demanda cada uno de sus servicios en función del tipo de emergencia que se reporta. (2)

Martha Haydee y Valero Palomino, Milagros, El tercer estudio examinó a Martínez Hidalgo y la conexión entre el síndrome de burnout y la calidad de vida en el trabajo de los bomberos del IV Comando Departamental Lima - Centro. Conozca cómo la condición de burnout de los bomberos afecta su calidad de vida en el trabajo en 10 empresas del IV Comando Departamental Lima-Centro en el año 2018. Métodos: Se utiliza una técnica descriptiva correlacional y un método cuantitativo sencillo, no experimental. La población de investigación estuvo compuesta por 901 bomberos en total, sirviendo como muestra 10 compañías de bomberos del IV Comando Departamental Lima-Centro. Los dispositivos utilizados fueron el Maslach Burnout Inventory (MBI) y el Quality of Work Life Questionnaire (CVT-GOHISALO). Los

resultados mostraron que el 45% de los participantes reportó un bajo grado de despersonalización, el 68,3% reportó un bajo nivel de cansancio emocional y el 43,3% de los individuos indicó un grado medio de satisfacción personal con los atributos. Síndrome de agotamiento. Como podemos observar, la dimensión de satisfacción personal es la única que tiene una correlación sustancial y directa con los diferentes componentes de la calidad de vida laboral. Las dimensiones de bienestar alcanzado, seguridad laboral, satisfacción laboral y apoyo institucional al empleo muestran las mayores relaciones con esta variable. Sin embargo, no se han demostrado conexiones claras entre la gestión del tiempo, el desarrollo personal y la satisfacción de uno mismo. Se descubrió que los bomberos del IV CDLC tenían una calidad de vida laboral promedio y un bajo grado de síndrome de burnout, lo que indica que no existía correlación entre los dos factores investigados. (3)

En la tabla 4 podemos determinar de que la dimensión de la concesión emocional presenta un 0.415 de carga mientras que la despersonalización o 0.39 y la realización personal un 0.2 2 lo cual indica que los factores altos son cansancio emocional y de su personalización por lo cual si bien es cierto los bomberos no cumplen con criterios para tener síndrome de orden pero se encuentran dentro de alto riesgo.

## VI. CONCLUSIONES

1. La cantidad de emergencias registrados en la ciudad de Moyobamba no supone una carga agotadora para los bomberos, por lo que existe una relación inversa entre su grado de síndrome y la carga de trabajo. Como resultado, no experimentan un estrés significativo.
2. No se encontró que ningún bombero cumpliera los criterios del síndrome de agotamiento; sin embargo, el 78% de los bomberos cumplió con el criterio de cansancio emocional y despersonalización, lo que los puso en alto riesgo de sufrir síndrome de agotamiento.
3. Se ha decidido que no presentan síndrome de burnout ya que se encontró que el nivel bajo predomina en todas las características de la condición.

## VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda hacer un análisis enfocado solo en los efectivos que cuentan con un mayor número de horas de atención a emergencias.
2. Se recomienda valorar una población mayor de esa manera podremos obtener mayor muestra.
3. Implementar Programas de apoyo y alivio psicológico de esta manera se podrá reducir consustancialmente el burnout.
4. Realizar evaluaciones periódicas de estrés para identificar el estrés oportunamente.

## REFERENCIAS

1. Stufano A, Awoonor-Williams JK, Vimercati L. Editorial: Factors and health outcomes of job burnout. *Front Public Health*. 8 de noviembre de 2022;10:1023462.
2. Vasquez TS, Close J, Bylund CL. Skills-Based Programs Used to Reduce Physician Burnout in Graduate Medical Education: A Systematic Review. *J Grad Med Educ*. agosto de 2021;13(4):471-89.
3. Murphy DL, Barnard LM, Drucker CJ, Yang BY, Emert JM, Schwarcz L, et al. Occupational exposures and programmatic response to COVID-19 pandemic: an emergency medical services experience. *Emerg Med J*. noviembre de 2020;37(11):707-13.
4. Batra K, Singh TP, Sharma M, Batra R, Schvaneveldt N. Investigating the Psychological Impact of COVID-19 among Healthcare Workers: A Meta-Analysis. *Int J Environ Res Public Health* [Internet]. diciembre de 2020 [citado 18 de junio de 2021];17(23). Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7730003/>
5. Piñar-Navarro E. Ansiedad y estrategias de afrontamiento ante el estrés en primeros intervinientes y personal sanitario de emergencias extrahospitalarias previas a la pandemia de COVID19.
6. MacDermid JC, Lomotan M, Hu MA. Canadian Career Firefighters' Mental Health Impacts and Priorities. *Int J Environ Res Public Health*. 1 de diciembre de 2021;18(23):12666.
7. Baier N, Roth K, Felgner S, Henschke C. Burnout and safety outcomes - a cross-sectional nationwide survey of EMS-workers in Germany. *BMC Emerg Med* [Internet]. 20 de agosto de 2018 [citado 18 de junio de 2021];18. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6102842/>

8. Consejo de Oficiales Generales. Reglamento Interno de Funciones. CGBVP; 2018.
9. Mróz B, Zmaczyńska-Witek B, Rachwał A. Selected personality dimensions and occupational burnout in the group of professional and volunteer firefighters. *Med Pr.* 19 de noviembre de 2021;72(5):509-19.
10. Jeung DY, Chang SJ. Moderating Effects of Organizational Climate on the Relationship between Emotional Labor and Burnout among Korean Firefighters. *Int J Environ Res Public Health.* febrero de 2021;18(3):914.
11. Valero Palomino ML. Relación entre calidad de vida laboral y síndrome de burnout en bomberos de la IV Comandancia Departamental Lima - Centro. Repositorio institucional - URP [Internet]. 2019 [citado 18 de mayo de 2023]; Disponible en: <https://repositorio.urp.edu.pe/handle/20.500.14138/2276>
12. Alva Ramos JM, Bueno Privat JP, Huillcas Segama SG. Síndrome de Burnout durante tiempos de COVID-19, en bomberos de la X comandancia Departamental Junín Centro – 2021. 2021 [citado 18 de mayo de 2023]; Disponible en: <http://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/7296>
13. Huamán Aliaga EE. Estrés y depresión en los bomberos de la compañía Salvadora Chincha B-38, Chincha 2020. 25 de agosto de 2022 [citado 2 de octubre de 2023]; Disponible en: <http://localhost/xmlui/handle/autonomadeica/1814>
14. Llorens S, Salanova M, Chambel MJ, Torrente P, Ângelo RP. Organizational Drivers of Burnout and Work Engagement: A Multilevel Study in Portuguese Firefighter Brigades. *Int J Environ Res Public Health.* 29 de marzo de 2022;19(7):4053.
15. González Castillo FL, Parra Pérez JB, Villarreal Lagos CI, Morales Ojeda I (Profesor G. BURNOUT EN BOMBEROS RESCATISTAS, CHILLÁN. diciembre de 2019 [citado 2 de octubre de 2023]; Disponible en: <http://bibliorepositorio.unach.cl/handle/BibUnACh/2155>

16. Motivación y Valores relativos al Trabajo en Bomberos Voluntarios y Remunerados argentinos. *Liberabit*. diciembre de 2018;24(2):277-94.
17. Barrios Araya S, Arechabala Mantuliz MC, Valenzuela Parada V. Relación entre carga laboral y burnout en enfermeras de unidades de diálisis. *Enferm Nefrol*. 21 de marzo de 2012;15(1):46-55.
18. Alvarez López LE, Huaman Simbron K. Satisfacción laboral y síndrome de burnout en bomberos voluntarios de la ciudad de Ayacucho, 2020. Repositorio Institucional - UCV [Internet]. 2021 [citado 22 de mayo de 2023]; Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/67179>
19. Vidotti HGM, Coelho VHM, Bertoncetto D, Walsh IAP de. Calidad de vida y capacidad para el trabajo de bomberos. *Fisioter Pesqui*. septiembre de 2015;22:231-8.
20. Zelada MB, Alberto L. LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
21. Vinnikov D, Tulekov Z, Akylzhanov A, Romanova Z, Dushpanova A, Kalmatayeva Z. Age and work duration do not predict burnout in firefighters. *BMC Public Health*. 14 de marzo de 2019;19:308.
22. Boland LL, Kinzy TG, Myers RN, Fernstrom KM, Kamrud JW, Mink PJ, et al. Burnout and Exposure to Critical Incidents in a Cohort of Emergency Medical Services Workers from Minnesota. *West J Emerg Med*. noviembre de 2018;19(6):987-95.
23. Ploeg E van der, Kleber RJ. Acute and chronic job stressors among ambulance personnel: predictors of health symptoms. *Occupational and Environmental Medicine*. 1 de junio de 2003;60(suppl 1):i40-6.
24. Tejedor FJ. EL DISEÑO Y LOS DISEÑOS EN LA EVALUACIÓN DE PROGRAMAS.

25. Calderón De la Cruz GA, Merino-Soto C, Juárez-García A, Jimenez-Clavijo M. Validación de la escala de carga de trabajo en trabajadores peruanos. Archivos de Prevención de Riesgos Laborales. septiembre de 2018;21(3):123-7.
26. Gilla<sup>a</sup> MA, Belén Giménez S, Moran VE, Olaz FO. Adaptación y validación del Inventario de Burnout de Maslach en profesionales argentinos de la salud mental. Liberabit. diciembre de 2019;25(2):179-93.
27. Calderón-De la Cruz GA, Merino-Soto C, Calderón-De la Cruz GA, Merino-Soto C. Analysis of the Internal Structure of the Maslach Burnout Inventory (Human Service Survey) in Peruvian Physicians. Revista Ciencias de la Salud. agosto de 2020;18(2):56-72.

ANEXOS:

### Operacionalización de variables

Variable	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Carga laboral	Las normas que debe cumplir un empleado durante toda la jornada laboral son de naturaleza psicofísica. <sup>(15)</sup>	Se accederá a la récord de asistencias, así como también el récord de emergencias asistidas para determinar el tiempo de permanencia, así como también la cantidad de emergencias asistidas.	Características Laborales	<ul style="list-style-type: none"><li>• Cantidad de horas de asistencia</li><li>• Cantidad de emergencias asistidas</li><li>• Nivel de complejidad</li><li>• Grado de responsabilidad</li> <li>• Edad,</li><li>• Genero,</li></ul>	Nominal

			Características demográficas	Nivel educativo, Estado civil, antigüedad trabajo	
Burnout	Es una condición de cansancio extremo que está relacionada con el empleo, el estrés que conlleva y el estilo de vida que lleva la persona. Puede tener efectos perjudiciales tanto para el cuerpo como para la mente. (17)	Utilizaremos la encuesta Maslach Burnout Inventory (MBI). Son 22 afirmaciones las que componen esta lista. El propósito de esta prueba es medir la frecuencia y la gravedad del agotamiento.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cansancio emocional</li> <li>• Despersonalización</li> <li>• Realización personal</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Falta de motivación</li> <li>• Dificultad para decidir</li> <li>• Frustración</li> </ul>	Ordinal

### Anexo 3

#### Instrumento

#### MASLACH BURNOUT INVENTORY

- Edad: \_\_\_\_\_
- Sexo/ Genero: \_\_\_\_\_
- Área de trabajo: \_\_\_\_\_
- Tiempo de trabajo: \_\_\_\_\_

Señale el número que crea oportuno sobre la frecuencia con que siente los enunciados:

**0= NUNCA/NINGUNA VEZ.**

**1= CASI NUNCA/POCAS VECES AL AÑO.**

**2= ALGUNAS VECES/UNA VEZ AL MES O MENOS.**

**3= REGULARMENTE/UNAS POCAS VECES AL MES.**

**4= BASTANTE VECES/UNA VEZ A LA SEMANA.**

**5= CASI SIEMPRE/ POCAS VECES A LA SEMANA.**

**6= SIEMPRE/TODOS LOS DÍAS.**

		0	1	2	3	4	5	6
1	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.							
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.							
3	Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar							
4	Comprendo fácilmente como se sienten los pacientes							
5	Creo que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales.							
6	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa							

7	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes							
8	Siento que mi trabajo me está desgastando							
9	Siento que estoy influyendo positivamente a través de mi trabajo, en la vida de otras personas.							
10	Siente que me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión.							
11	Me preocupa que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.							
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo.							
13	Me siento frustrado/a en mi trabajo.							
14	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo							
15	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes							
16	Siento que Trabajar directamente con pacientes me produce estrés.							
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes							
18	Me siento estimulado después de trabajar con mis pacientes							
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas con mi profesión							
20	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.							
21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionalmente de forma adecuada							

22	Siento que los pacientes me culpan de algunos de sus problemas.							
----	---	--	--	--	--	--	--	--

### ANEXO 3: ESCALA DE CARGA DE TRABAJO

<i>Pregunta</i>	<i>Nunca</i>	<i>Raramente</i>	<i>Ocasionalmente</i>	<i>Frecuente</i>	<i>Muy Frecuente</i>
<i>Cuando está trabajando, ¿se encuentra con situaciones especialmente duras?</i>					
<i>¿Ha tenido que hacer más de una cosa a la vez?</i>					
<i>¿Ha tenido problemas con su trabajo debido a que se ha complicado progresivamente?</i>					
<i>¿Debe trabajar con un ritmo demasiado rápido?</i>					
<i>¿Le ocurre que no tiene tiempo suficiente para completar su trabajo?</i>					
<i>¿Piensa que tiene que hacer un trabajo demasiado difícil para usted?</i>					

## Ficha de derivación al comité de ética en investigación

**A** : .....

Presidente del Comité de Ética en Investigación

**De** : .....

Presidente del Comité de Ética en Investigación

**Asunto** : Solicita revisión de producto de investigación

### Datos informativos:

Campus osede	Nivel (*)	Program a Académic o	Semestre	Ciclo
Link donde se alojan los productos de investigación (*)				

### Datos del Proyecto:

Nro	Apellidos y Nombres (**)	Título del Productode Investigación	Evaluación del Comitéde Ética en Investigación (***)
1	Flores Correa Peter Obed	Carga Laboral y el	

		Síndrome de Burnout en Bomberos	
<b>2</b>			
<b>3</b>			
.			

(\*) Pregrado o Posgrado

(\*\*) El archivo en el drive debe corresponder a los apellidos y nombres de los autores (\*\*\*) Revisión o V<sup>o</sup>B<sup>o</sup>

\_\_\_\_\_

Apellidos y Nombres del docente Asesor

DNI:

**Autorización de la organización para publicar su identidad en los resultados de las investigaciones Datos Generales**

Nombre de la Organización:	RUC:
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos Flores Correa Peter Obed	DNI: 71254346

**Consentimiento:**

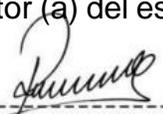
De conformidad con lo establecido en el artículo 8º, literal “c” del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (RCU Nro. 0470-2022/UCV) (\*), autorizo , no autorizo  publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Carga Laboral y el Síndrome de Burnout en Bomberos	
Nombre del Programa Académico:	
Nombres y Apellidos Flores Correa Peter Obed	DNI: 71254346

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha:



  
**PETER OBED FLORES CORREA**  
 INTERNO DE MEDICINA  
 HOSPITAL II-1 MOYOBAMBA

Firma: \_\_\_\_\_

***(Titular o Representante legal de la Institución)***

(\*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo- Artículo 8º, literal “c” **Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en las tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, ni en el cuerpo de la tesis ni en los anexos, pero sí será necesario describir sus características.**



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE MEDICINA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, ANGULO RAMOS MARISOL JANETH, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de MEDICINA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Carga Laboral y el Síndrome de Burnout en Bomberos", cuyo autor es FLORES CORREA PETER OBED, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 27 de Noviembre del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
ANGULO RAMOS MARISOL JANETH <b>DNI:</b> 42074639 <b>ORCID:</b> 0000-0003-4779-949X	Firmado electrónicamente por: MANGULO22 el 27- 11-2023 23:21:13

Código documento Trilce: TRI - 0668577