



**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 el personal de  
salud de un Hospital de Tumbes, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud

**AUTOR:**

Arana Alvarez, Lucio Alfonso (Orcid.org/000-0002-3614-3658)

**ASESOR:**

Mtro. Ruiz Barrera Lázaro (Orcid.org/0000-0002-3174-7321)

**COASESOR:**

Mg. Gamarra Chávez Carlos Antonio (Orcid.org/0000-0002-5625-7820)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

PIURA – PERÚ

2023

## **Dedicatoria**

A mi Mayita, aunque no estés físicamente siempre te llevo conmigo, siendo tu recuerdo el motor que me ayuda a continuar.

## **Agradecimiento**

A Dios, quien me dió y brinda la fortaleza  
necesaria para afrontar el día a día.

A mi familia, por su apoyo incondicional  
en mis momentos mas difíciles.

A la Universidad Cesar Vallejo, por la  
educación necesaria para afrontar nuevos  
retos.

## Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimientos	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	14
3.1 Tipo y diseño de investigación	14
3.2 Variables y operacionalización	14
3.3 Población, muestra y muestreo	15
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5 Procedimientos	19
3.6 Método de análisis de datos	20
3.7 Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	31
VI. CONCLUSIONES	38
VII. RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS	40
ANEXOS	

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Ficha técnica instrumento sobrecarga laboral	17
Tabla 2. Ficha técnica instrumento Síndrome Burnout	17
Tabla 3. Validación Juicio de Expertos	18
Tabla 4. Distribución de frecuencias de la variable Sobre carga laboral	21
Tabla 5. Distribución de frecuencias de la variabe Síndrome Burnout	22
Tabla 6. Distribución de frecuencias de las dimensiones Sobrecarga laboral	23
Tabla 7. Distribución de frecuencias de las dimensiones Síndrome Burnout	24
Tabla 8. Prueba normalidad	25
Tabla 9. Correlación de Hipótesis general	26
Tabla 10. Correlación de Hipótesis específica uno	27
Tabla 11. Correlación de Hipótesis específica dos	28
Tabla 12. Correlación de Hipótesis específica tres	29
Tabla 13. Correlación de Hipótesis específica cuatro	30

## Resumen

La investigación tuvo como objetivo establecer la correlación entre la variable Sobrecarga laboral y la variable síndrome de burnout en el personal de salud de un Hospital de Tumbes, 2022. El enfoque fue cuantitativo, el tipo de estudio se estableció como aplicada, el diseño fue no-experimental de corte transversal y el nivel correlacional. La muestra estuvo conformada por personal de salud a contrato plazo fijo, compuesto por 90 personas de un Hospital de Tumbes. Se halló la confiabilidad ( $\alpha$ -cronbach) para los instrumentos de ambas variables, obteniéndose valores de 0.896 y 0.892, interpretándose como instrumentos con alta confiabilidad. La investigación obtuvo como resultados que existe relación significativa positiva moderada entre las variables sobrecarga laboral y síndrome de burnout en el personal de salud de un Hospital de Tumbes, 2022; se encontró un valor de Rho de Spearman de 0.477 y un  $p$ -valor de 0.000 ( $p < 0.05$ ). Concluyendo que se confirma la existencia de un nivel de sobrecarga laboral moderada en la opinión del 94.5% de los encuestados y la existencia de un Síndrome de Burnout moderado en la opinión del 74.4% de los encuestados. Así mismo se concluye que a mayor sobrecarga laboral mayor síndrome de Burnout.

**Palabras clave:** Sobrecarga laboral, sobrecarga mental, sobrecarga física, síndrome de Burnout.

## Abstract

The objective of the research was to establish the correlation between the variable work overload and the variable burnout syndrome in the health personnel of a hospital in Tumbes, 2022. The approach was quantitative, the type of study was established as applied, the design was non-experimental, cross-sectional and correlational. The sample consisted of health personnel on fixed-term contract, composed of 90 people from a Hospital in Tumbes. Reliability ( $\alpha$ -cronbach) was found for the instruments of both variables, obtaining values of 0.896 and 0.892, interpreted as instruments with high reliability. The research obtained as results that there is a significant positive moderate relationship between the variables work overload and burnout syndrome in the health personnel of a Hospital in Tumbes, 2022; a Spearman's Rho value of 0.477 and a  $p$ -value of 0.000 ( $p < 0.05$ ) was found. Concluding that the existence of a moderate level of work overload is confirmed in the opinion of 94.5% of the respondents and the existence of a moderate Burnout Syndrome in the opinion of 74.4% of the respondents. It is also concluded that the greater the work overload, the greater the Burnout Syndrome.

**Keywords:** Work overload, mental overload, physical overload, Burnout syndrome.

## I. INTRODUCCIÓN

La pandemia covid-19 ha azotado fuertemente nuestro día a día, en el hogar, en el centro de labores y en nuestro ambiente social; esto ha generado un incremento del nivel de estrés en las personas, siendo menos tolerantes a diversas situaciones y/o cambios (Beltran et al., 2021).

Está de más indicar que previo a la pandemia nuestro sistema de salud, fragmentado y segmentado, sufría de innumerables carencias, en recurso físico y humano, siendo el personal de salud muchas veces exigido a su máxima capacidad, para paliar en algo la carencia de recurso humano y el embalse de pacientes en las distintas actividades hospitalarias (Vilchez-Cornejo, 2019). Sumado a lo anterior, la pandemia covid-19 ahondó la crisis hospitalaria, sobre exigiendo aún más a un sistema hospitalario deficiente, siendo el personal de salud una de las bases que más se ha vulnerado, teniendo que incrementar sus horas laborales, con falta de insumos y hasta de materiales de protección, entre otras falencias; esto ha generado un incremento del síndrome Burnout (Beltran et al., 2021).

El síndrome de agotamiento-desgaste profesional, también llamado síndrome o enfermedad de Burnout, es un síndrome psicológico que tiene componentes, estos son: agotamiento personal, despersonalización y baja realización personal; estudiado con múltiples Test, el más usado es el Test de Maslach (MBI-Maslach Burnout Inventory). En estas últimas décadas ha cobrado mayor interés, debido al incremento de esta patología en el personal sanitario a nivel global (Valero et al., 2019).

A nivel internacional, se puede destacar las investigaciones de Martínez y Figueroa (2020) encuentran en su investigación ciertos factores en asociación a la generación de la enfermedad de Burnout, estos fueron cansancio psicológico, despersonalización, poca realización personal, bajos índices de comodidad laboral, entorno laboral problemático y pobre seguridad laboral; Asu vez relaciona estos factores a otros como la edad, duración en el puesto laboral y percepción del clima



laboral. Rivera et al. (2019) presenta en su informe los principales factores asociados a este síndrome, siendo estos los siguiente: agotamiento emocional, actitud negativa y cambios bruscos de humor. Serna y Martínez (2022), en su estudio identifican al Síndrome de Burnout como un problema significativo en torno al desempeño y efectividad laboral, lo que a su vez altera bienestar del que la padece y de su entorno.

A nivel Nacional, Maticorena-Quevedo et al. (2014) identifican en el estudio que realizaron, aplicado a personal sanitario en un hospital de Lima, que el mayor porcentaje de personas afectas con Síndrome de Burnout pertenecen al género femenino y son miembros del gremio médico. Miranda, R (2014), también realizó un estudio en un nosocomio de Lima, determinando que los más importantes factores de riesgo fueron elevados niveles de cansancio, despersonalización, insatisfacción con la retribución económica, poco reconocimiento del trabajo que realiza el empleado y ausencia de tiempo libre. Por último, Aldave, M (2015) publicó en su estudio que la mayor cantidad de casos de Burnout se encuentra en el trabajador sanitario que pertenece al gremio médico y esto tiene un impacto negativo en la relación médico-paciente.

A nivel local, no hay muchos estudios del caso, sin embargo, se puede destacar a Balladares y García (2021) quienes realizaron un estudio desarrollado de manera posterior a la segunda ola de la pandemia Covid-19, presentando como factores asociados al Síndrome el cansancio emocional y la despersonalización en enfermería; así mismo mencionan una elevada prevalencia de esta patología. Izquierdo, S (2021) realizó un estudio que también fue aplicado a enfermería, encontró que la insatisfacción laboral y un clima laboral negativo se comportaban como factores predisponentes al Síndrome de Burnout. Habiendo descrito lo anterior, se determina que en ambos estudios se encuentra una alta prevalencia de este síndrome a nivel local, encontrando su asociación con algunos factores, esto, sumado a que existe una pandemia en curso, vuelve pertinente la necesidad de buscar otros factores de riesgo asociados que prevalecen a nivel local.

El problema general de la investigación será ¿Cómo se relaciona la sobrecarga laboral con el síndrome de Burnout en el personal de salud de un Hospital de Tumbes, 2022? Los problemas específicos serán: ¿Cómo se relaciona la carga física en el desarrollo del síndrome de Burnout en personal de salud en un Hospital de Tumbes, 2022? ¿Cómo se relaciona la carga mental en el desarrollo del síndrome de Burnout en personal de salud de un Hospital de Tumbes, 2022? ¿Cómo se relaciona el trabajo por turnos en el desarrollo del síndrome de Burnout en personal de salud de un Hospital de Tumbes, 2022? ¿Cómo se relaciona los factores de la organización en el desarrollo del síndrome de Burnout en personal de salud de un Hospital de Tumbes?

La justificación teórica del estudio viene determinada a que en tiempos prepandémicos ya se mostraba una alta prevalencia de síndrome de Burnout a nivel global, actualmente la pandemia covid-19 persiste, lo que ha incrementado los esfuerzos por mantener a flote los servicios de salud, determinando un incremento constante y elevado del estrés laboral y cotidiano; por lo anterior es meritorio definir ciertos factores de riesgo no estudiados a nivel local y poco estudiados a nivel nacional e internacional

La justificación metodológica del estudio viene dada a que se establecerá con un cuestionario si el personal de salud padece de este síndrome, identificando los factores asociados, pudiendo intervenir en alguno de ellos (inestabilidad laboral, trabajo excesivo).

La justificación práctica se debe a las acciones que se pueden adoptar una vez tengamos los resultados del estudio, siendo el objetivo identificar a los posibles afectados, con el objetivo de modificar sus factores de riesgo y/o brindar ayuda pertinente, buscando mejorar la salud de los afectados, mejorando su rendimiento laboral.

El objetivo general de la investigación será: Determinar la relación de la sobrecarga laboral con el síndrome de Burnout en el personal de salud de un Hospital de Tumbes, 2022. Los objetivos específicos serán: Determinar la relación

de la carga física con el síndrome de Burnout en personal de salud de un Hospital de Tumbes, 2022. Determinar la relación de la carga mental con el síndrome de Burnout en personal de salud de un Hospital de Tumbes, 2022. Determinar la relación del trabajo a turnos con el síndrome de Burnout en personal de salud de un Hospital de Tumbes, 2022. Determinar la relación de los factores de la organización con el Síndrome de Burnout en personal de salud de un Hospital de Tumbes,2022.

La hipótesis general de la investigación será: existe correlación significativa de la sobrecarga laboral con el síndrome de Burnout en el personal de salud de un Hospital de Tumbes, 2022. Las hipótesis específicas serán: Existe correlación significativa de la carga física en el desarrollo del síndrome de Burnout en personal de salud de un Hospital de Tumbes, 2022. Existe correlación significativa de la carga mental en el desarrollo del síndrome de Burnout en personal de salud de un Hospital de Tumbes, 2022. Existe correlación significativa del trabajo a turnos en el desarrollo del síndrome de Burnout en personal de salud de un Hospital de Tumbes, 2022. Existe correlación significativa de los factores de la organización en el desarrollo del Síndrome de Burnout en personal de salud de un Hospital de Tumbes,2022.

## II. MARCO TEÓRICO

**En el marco internacional**, se encuentra el trabajo de grado realizado Isasi (2022), donde fueron seleccionados diez artículos para la revisión los cuales todos cumplieron los criterios de selección establecidos. Los resultados indicaron un aumento importante de los casos del Síndrome de agotamiento profesional después de las primeras olas de la pandemia de Covid-19, de forma principal entre el personal de primera línea. Como conclusiones se obtuvo que los aspectos como participar en en la elaboración de protocolos y decisiones a seguir, así como la capacitación relacionada al Covid-19 se presentan como elementos protectores frente al síndrome burnout durante la pandemia. El aporte de esta investigación consistió en conocer, que además de los factores que normalmente son considerados como elementos relevantes que influyen en el estrés, los nuevos elementos como emergencias producidas por nuevas enfermedades, desarrollaron niveles de este síndrome no antes visto, debido a la inestabilidad emocional generada por el desconocimiento.

En relación a este mismo tema, se encuentra la investigación realizada por Bohorquez et al. (2021), el cual consistió en analizar la enfermedad de Burnout en el área de urgencias, comprendiendo que el agotamiento físico y/o mental, están asociado con niveles bajos de rendimiento laboral en el trabajador de salud. Como conclusión se obtuvo que cuando el personal de salud está expuesto a la sobrecarga laboral y el trabajo bajo presión que se recibe en los servicios de urgencias, hace que se reduzcan sus capacidades emocionales y de satisfacción laboral, donde las secuelas generadas por el mal manejo del síndrome pueden desencadenar en patologías mentales con signos y síntomas como la ansiedad y el estrés crónico, por lo tanto, el aporte de este antecedentes es que permitió conocer que la atención a este síndrome debe ser diferenciada de acuerdo con los factores que hallan desencadenado la aparición del cuadro clínico.

La investigación realizada por Suleiman (2020), se desarrolló con la intención de realizar un análisis extenso los factores de riesgos que tienen interacción o pueden ser causa de síndrome de burnout, fueron aplicadas

revisiones sistemáticas de corte meta-analítico, donde se analizó la prevalencia, niveles y causas asociadas al burnout. En enfermería el área más afectada fue la realización personal, la segunda en frecuencia fue el cansancio emocional y por último la despersonalización, mientras que en parteras el aspecto de con mayor afectación fue el cansancio emocional, seguida de realización personal y despersonalización. Así mismo, se estableció que el Burnout es causado por un conjunto de factores asociados, como son los factores sociales, demográficos, laborales y mentales. Este antecedente, permitió conocer que existen teorías que incluyen los factores demográficos como incentivadores de estrés laboral.

Asimismo, se encuentra la investigación sistémica elaborada por García et al. (2020), los investigadores hicieron una revisión en bases de información especializadas, con las palabras claves en lengua española e inglés, seleccionando las investigaciones para la elaboración del texto. Se encontró que el Síndrome de Burnout representa una situación problemática de mayor relevancia sobre el cual es necesario investigar, debido al detrimento que puede ocasionar en los individuos que lo padecen, y también por las implicancias en el desenvolvimiento diario en su área de trabajo y, además, por la salud de las personas que requieren de los servicios para su tratamiento. Se obtuvo como conclusión que actualmente existen múltiples estrategias de afrontamiento; además, el aporte de este antecedente se relaciona a que se conoció la importancia de contar con estrategias efectivas para promover la prevención de este síndrome.

Seguidamente el artículo de revisión realizado por Rivera et al.,(2019), el cual consistió en la descripción de los factores asociados al trabajo, sociodemográficos y económicos que fomentan el Síndrome de agotamiento ya descrito, determinando ciertos factores de riesgo asociados. Como resultado se obtuvo que como principal manifestación conductual se encontró el agotamiento emocional, la actitud negativa y cambios bruscos de humor. A manera de conclusión se encontró que con la intención de realizar modificaciones a las causas que pueden influir en desarrollar enfermedad de Burnout es importante la implementación de programa de salud con aspecto preventivos del estrés en el trabajo. El aporte de esta investigación, para el desarrollo de la presente, es que

esta permitió esclarecer los factores laborales que deben ser considerados como elementos que pueden desarrollar el estrés, por lo tanto, permitió tener un enfoque claro para el desarrollo de esta parte teórica.

**A nivel nacional**, se encuentra el estudio realizado por Meza (2022), el método que se empleó fue deductivo, no experimenta. Para calcular la confiabilidad de los instrumentos fue utilizado el  $\alpha$ -Cronbach, lo cual arrojó para el factor de riesgo ocupacional un valor de 0.744 mientras que para la variable Burnout fue de 0.827. Considerando los resultados estadísticos de regresión ordinal se obtuvo como conclusión que los factores de riesgo ocupacionales influyen en la producción de la enfermedad de desgaste profesional. El aporte de esta investigación, es que los riesgos laborales forman parte importante del desarrollo de este síndrome.

Asimismo Leiva (2021), realizó un trabajo de grado de tipo descriptivo, observacional, transversal. La metodología consistió en la recopilación de datos por medio de encuesta en línea, que fue enviada por medio de correo electrónico a todos profesionales de salud. Se utilizó la regresión lógica multivariable para la identificación de las causas de riesgo o protección para el Burnout, Ansiedad y Depresión. Este proyecto fue factible, debido a la poca evidencia sobre los niveles de enfermedad de Burnout, en los empleados sanitarios que laboran en las UCI del Perú, y de forma específica durante la pandemia COVID-19. El aporte de esta investigación, es que una de las principales consecuencias de este síndrome, tiene que ver con la inestabilidad emocional, presentado cuadros de ansiedad-depresión.

Dentro de lo mencionado, se encuentra el trabajo publicado por Lalupú (2021), donde se estableció que la prevalencia de enfermedad Burnout fue del 16.5%. Mas del 50% del personal presentó alto grado de agotamiento emocional, alrededor de un 20% presentó alto nivel de despersonalización y el 30% restante bajo grado de realización personal. Como conclusiones se obtuvieron que las prevalencias del Síndrome mencionado en los colaboradores del centro hospitalario donde fue realizado el estudio fue baja, a causa de que, de los 97 encuestados, dieciséis presentaron las características que pueden definir dicho síndrome. Conviene destacar que aun cuando el nivel de Burnout es bajo, es evidenciable el

alto grado de agotamiento emocional del equipo de trabajo encuestado, así como niveles altos de despersonalización. Como aporte de esta investigación, se encontró que, en contraste, este estudio ha revelado que la realización personal es alto en la población analizada.

Seguidamente, se encuentra la investigación realizada por Galvez (2021), estudio no experimental, cuantitativo, transversal, contó con una muestra de 85 trabajadores pertenecientes a un hospital público, obteniéndose niveles moderados a altos de prevalencia de Síndrome de Burnout, así como determinando que existe una correlación positiva respecto a sobrecarga laboral y síndrome de Burnout en la población estudiada. Así mismo se obtuvo que 96.4% de los participantes presentaban niveles de sobrecarga laboral moderada a severa. El aporte de esta investigación es que permite conocer una asociación previa en la población peruana entre sobrecarga laboral y Burnout.

Otra investigación, asociada a la anterior expuesta, es la que presentó Díaz (2021), fue de tipo básico, descriptivo, correlacional, se aplicó a un grupo de enfermeras de áreas críticas de un hospital provincial (43 participantes), como principales conclusiones se llegó a que solo el 6.3% presentó Burnout, pero si se encontró relación entre la sobrecarga laboral y Burnout. La importancia radica en que a pesar de que se esperaba encontrar niveles elevados de síndrome de Burnout en este personal sanitario (dada su función en áreas críticas), ocurre lo contrario, lo que favorece el enriquecimiento de la investigación.

A su vez, tenemos la investigación de Sarmiento (2019), en ciento diez colaboradores, entre enfermeros y médicos, donde se encontró en un 10 % del equipo ecuestado con enfermedad de desgaste profesional. El personal de médicos-cirujanos obtuvo un 16,3 % de Burnout; mientras que las enfermeras y obstetras, 8,6 %. Por lo tanto, se obtuvo como conclusión que uno de cada diez colaboradores del servicio de urgencias tenía síndrome de Burnout en el momento de la evaluación, donde mayor se evidenció fue en médicos y empleados temporales. El aporte de esta investigación, es que esta permitió conocer que la situación de este síndrome termina influyendo en la calidad de la atención.

Finalmente, se encuentra el trabajo de grado realizado por Centeno (2018), donde fue realizado un estudio observacional, analíticos de casos y control en el cual se encuestaron a sesenta y ocho médicos docentes, en el lapso de de Noviembre del 2016 a Enero del 2018. Evidenciándose niveles de Burnout en 25% de los médicos docentes de un hospital, que realizan trabajo a turnos, donde el 71% de ellos tiene una experiencia laboral superior a 10 años ( $p=0,142$ ), evidenciándose un OR de 0,382 (IC: 95% 0,103 a 1,42). El aporte de esta investigación, es que independientemente del área de trabajo, existen factores que pueden ser o no más predominantes que otros.

La **sobrecarga de trabajo** puede conducir a un bajo nivel de rendimiento de los colaboradores, lo que en últimas instancias conduce a la insatisfacción laboral de los empleados (Velandó-Soriano et al., 2020). En el caso de brindar planes de incentivos efectivos y capacitaciones adecuada a los empleados, los niveles de desempeño puede incrementar y los empleados se encontrarán más satisfechos con su trabajo (De La Fuente-Solana et al., 2019). Además, el estrés ocupacional que es producido debido a algunos factores como el exceso de trabajo, inseguridad laboral, las relaciones laborales con los demás es posible que se encuentre correlacionado de forma negativa con el nivel de satisfacción laboral (Mefoh et al., 2018). Asimismo, el estrés en el trabajo puede estar relacionado a diferentes problemas como la sobrecarga de trabajo, el comportamiento de los compañeros de trabajo, lo cual puede volverse dañino no para él sino para la organización, lo que afecta negativamente la satisfacción laboral (Dall’Ora et al., 2020).

Por su parte, el agotamiento es una reacción al estrés crónico en el centro de labores. Tiene consecuencias socioeconómicas negativas y afecta la salud física y mental del trabajador (Rusca Putra & Setyowati, 2019). Esta condición ha sido relatada entre profesionales enfermeras, que a menudo se desenvuelven en contextos de trabajo dinámico, sobrecargado e intensas relaciones interpersonales, lo que los vuelve susceptibles de desarrollar Burnout (Pérez-Fuentes et al., 2019). Es importante profundizar en la comprensión de los factores asociados a este



síndrome para encontrar estrategias de prevención que beneficien la salud del trabajador y la calidad de la atención (Dall'Ora et al., 2020).

Las demandas laborales tienen muchas dimensiones, como la presión del tiempo (plazos ajustados), la alta velocidad de trabajo y la cantidad de trabajo (sobrecarga de trabajo) (Belay et al., 2021). En este estudio se enfoca en la sobrecarga de trabajo, ya que se ha identificado como uno de los predictores prioritario del conflicto entre el trabajo y la vida personal (Rizo-Baeza et al., 2018). Es probable que la sobrecarga de trabajo tenga un doble efecto en el conflicto entre el trabajo y la vida personal, asimismo las altas cargas de trabajo aumenten las horas de trabajo y también contribuyen a la sensación de tensión y agotamiento (Woo et al., 2020).

Habiendo determinado que la sobrecarga de trabajo es un factor prioritario en la vida personal, tenemos que definir que dimensiones abarca este factor; según varios autores, las dimensiones más importantes asociadas a la sobrecarga en mención fueron: carga física, carga mental, trabajo a turnos y factores de la organización (Galvez, 2022).

En relación a la carga física, esta se refiere al esfuerzo corporal y consumo de energía que el trabajo requiere, así como su asociación con las posturas y sobrecarga muscular asociadas (Galvez, 2022). En relación a la carga mental tenemos que se refiere a la concentración y dedicación mental e intelectual que el trabajo requiere (Galvez, 2022). Otros autores lo refiere como el esfuerzo intelectual y psicológico en la realización de un trabajo (Garma & Morales, 2019).

Respecto a las otras dos dimensiones, tenemos que el trabajo a turnos hace referencia a el cumplimiento de las labores en horarios con tiempos diferentes (trabajo por horas), exigidos por el empleador; es decir los diferentes horarios que se cumplen para cumplir las labores requeridas y asociado a esta labor por horas, las actividades asociadas a su cumplimiento. Por último respecto a los factores de la organización, esto hace mención a que el ambiente organizacional tiene repercusión sobre el recurso humano que labora en este (Galvez, 2022). Así mismo

se podría decir que los factores de la organización hace referencia a todo el recurso humano e insumos, que sumados a los procedimientos establecidos permiten el desarrollo de las actividades institucionales (Garma & Vivanco, 2021).

La insatisfacción con la sobrecarga de trabajo y las malas condiciones de trabajo a menudo pueden conducir al agotamiento físico y mental, afectando la productividad, el desempeño, el ausentismo, la rotación, el comportamiento organizacional, la salud, la satisfacción personal y la satisfacción del paciente (Jun et al., 2021). En muchas unidades de salud, los trabajadores viven situaciones estresantes de sobrecarga laboral que pueden derivar en accidentes y sufrimientos psíquicos, desencadenados por situaciones cotidianas, como el dolor y la muerte de los pacientes. Además, el ritmo, la intensidad del trabajo, las situaciones de emergencia y la convivencia con la enfermedad son factores que desencadenan estrés laboral y trastornos mentales y son generadores de desgaste, como malestar general, ansiedad, nerviosismo, depresión y otras enfermedades (Jun et al., 2021).

Los trabajadores profesionales en enfermería y o de la salud tienen horarios de trabajo la mayoría de las veces exhaustivos, debido al gran volumen de pacientes y al poco tiempo de descanso, sobre todo en áreas críticas como UCI o UCIN (Santi et al., 2017). Este grupo laboral, ve alterados sus patrones de sueño, alimentación y actividades sociales, especialmente en los turnos de noche. Muchas veces se encuentran ocupados en más de un trabajo por salarios que no son compatibles con la realidad social. Los problemas que acarrearán estos hechos se hacen evidentes, son obtenidos por el trabajo cotidiano asociado al estilo de vida del trabajador ya la interferencia en la calidad vital (Jun et al., 2021).

Dentro de los factores asociados a la sobrecarga laboral se encuentran la edad de los trabajadores, la percepción sobre la carga, el desgaste emocional, nivel de responsabilidad; estos factores, pueden desarrollar manifestaciones somáticas, clasificadas en sobre o sub carga mental. El exceso de carga mental, puede manifestarse en situaciones de tensión cronificada, como por ejemplo mantener un nivel elevado de concentración, una supervisión estricta, altos ritmos laborales,

entre otros. Mientras que la subcarga mental se refiere a la dificultar de desarrollar la capacidad psíquica (Jun et al., 2021).

Como reacción a la sobrecarga laboral, se puede considerar el desarrollo del Burnout, que es un síndrome psicológico caracterizado por una mala adaptación a un trabajo considerado estresante y con alta carga tensional. El término burnout es una palabra de composición, lo que sugiere que el individuo con este tipo de estrés expresa problemas físicos y emocionales. resultante del agotamiento. Este síndrome se define como una tensión crónica experimentada por el individuo en su trabajo, especialmente en el ámbito de las profesiones cuya característica esencial es el contacto directo con personas como profesores, médicos, enfermeras, fisioterapeutas y personal penitenciario (White et al., 2019).

Por su parte, teóricamente, el Síndrome de Burnout depende de la susceptibilidad individual y del ambiente en que el profesional está inserto, incluyendo el cotidiano de trabajo y la sociedad a la que pertenece. Las intervenciones que aumentan los recursos personales para hacer frente a los desafíos ambientales pueden ayudar a controlar este síndrome. Sin embargo, las intervenciones pueden estar mejor dirigidas al ambiente de trabajo cotidiano, la estructura y las funciones que lo organizan que, en las otras condiciones relacionadas con el Burnout, por lo que las primeras han sido de mayor interés para los estudiosos de esta área. Los análisis sobre el tema apuntan que el Burnout está determinado principalmente por una inadecuada organización del trabajo, lo que puede resultar en exceso de trabajo, falta de autonomía y falta de ayuda para las tareas (White et al., 2019).

El Síndrome de Burnout tiene consecuencias sobre la salud orgánica y psicológica de las enfermeras, el lugar de trabajo, la calidad de la atención y las condiciones y la recuperación de los enfermos. Afecta a de forma individual al generar síntomas físicos de fatiga, síndrome ansioso, trastornos del sueño, cefalea, insomnio, resfriados junto con falta de concentración y alteración de la memoria; por lo tanto, resulta en varias formas de abandono del trabajo, como el ausentismo, la intención de irse y la rotación real (Pinto Ruback et al., 2018).

La enfermedad de Burnout está relacionado con el agotamiento de la energía, expresado a través de una sensación de fracaso y agotamiento, causado por el desgaste excesivo de los recursos de afrontamiento. Las opiniones recientes sobre el Síndrome de Burnout explican este síndrome a partir de nuevas interpretaciones de la noción de desajuste individuo-trabajo (Pinto Ruback et al., 2018).

Por último en relación a las dimensiones del Síndrome de Burnout, se toman en cuenta las siguientes: Agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. El agotamiento hace referencia a la sobrecarga emocional y percepción de estar exhausto que experimenta el trabajador, con la sensación de no poder continuar. La despersonalización genera sensaciones negativas y falta de empatía del trabajador hacia el usuario del servicio, y la realización personal hace referencia a la sensación de autosuficiencia y logro de metas (Galvez, 2022).

Otros autores, de manera similar, hacen referencia a las mismas dimensiones con definiciones similares, teniendo que el agotamiento emocional indica una sensación de cansancio y agotamiento energético, que agota los recursos emocionales del individuo; la despersonalización, componente interpersonal del Síndrome de Burnout, engloba las actitudes negativas de dureza, indiferencia y distanciamiento excesivo que manifiestan los profesionales en la relación con los usuarios de sus servicios; la dimensión de la realización profesional, cuando es baja, se relaciona con un sentimiento de incompetencia y la percepción de un desempeño insatisfactorio en el trabajo, retratando el aspecto de autoevaluación del Síndrome de Burnout (Wang et al., 2019).

### III.METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

Esta investigación tuvo un enfoque cuantitativo, este se encuentra caracterizado por desarrollar procesos lógicos, empíricos y deductivos, a partir de procedimientos estrictos y la recolección de datos mediante técnicas establecidas (Cadena et al., 2017).

De igual forma, en cuanto al tipo de investigación fue aplicada, según lo señalado por (CONCYTEC, 2018), la investigación de este tipo se refiere a la propuesta de planteamiento de soluciones que pueden ser cubiertas a través del conocimiento científico.

Al respecto del diseño de investigación, fue no experimental, pues no se manipularon las variables de investigación, y transversal pues los datos se toman en un solo momento para luego ser analizados (Álvarez, 2020).

Mientras que el nivel del proyecto fue correlacional pues se busca analizar y/o averiguar si dos o más variables se relacionan entre sí, buscando encontrar si hay relación entre ambas variables, y si esta es positiva o negativa (Alban et al., 2020).

#### 3.2 Variables y operacionalización

##### **Variable 1: Sobrecarga laboral**

**Definición conceptual:** Corresponde a los niveles superiores de exigencia física y mental en las actividades laborales (Ramírez, 2021).

**Definición operacional:** la sobrecarga laboral, se encuentra integrada por cuatro dimensiones, la carga física, la carga mental, los turnos de trabajo, y los factores de la organización.

**Indicadores:** esfuerzos musculares, entornos laborales, capacitaciones, ritmos de trabajos, informaciones del trabajo, roles de turnos, horarios de trabajo, bioseguridad, descansos, conocimientos de los procesos.

**Escala de medición:** Nominal

## **Variable 2 : Síndrome de Burnout**

**Definición conceptual:** es un estrés crónico experimentado por el individuo en su contexto laboral, especialmente en el ámbito de las profesiones cuya característica esencial es el contacto directo con personas como profesores, médicos, enfermeras, fisioterapeutas y personal penitenciario (White et al., 2019).

**Definición operacional:** las dimensiones del Síndrome de Burnout son agotamiento emocional, despersonalización y realización personal (White et al., 2019).

**Indicadores:** desánimo, emoción, frustración, frialdad, distanciamiento, relaciones interpersonales y reconocimiento.

**Escala de medición:** Del 1 al 6. 1: nunca o casi nunca, 2: una vez al mes o menos, 3: dos o tres veces al mes, 4: una vez a la semana, 5: varios días a la semana, 6: Todos los días.

## **3.3 Población, muestra y muestreo**

### **3.3.1 Población**

La población estudiada se encuentra referida a todos aquellos elementos que poseen caracterizaciones similares, las cuales serán estudiadas (Ventura, 2017). En base a lo descrito, la población de la investigación correspondió a 240 profesionales de salud del Hospital de Tumbes.

**Criterios de inclusión:**

- Personal de salud con contrato a tiempo indefinido en el Hospital de Tumbes en el 2022.

**Criterios de exclusión:**

- Personal de salud contrato a tiempo definido en el Hospital de Tumbes.

**3.3.2 Muestra**

La muestra se refiere a un subconjunto de la población que posee características similares que requieren ser analizadas. De acuerdo a lo expuesto, la muestra de la investigación fue de 90 profesionales de salud del Hospital de Tumbes.

**3.3.3 Muestreo**

Fue no probabilístico por conveniencia, debido a que se consideró dentro del total de la población a las personas logísticamente más accesibles, no aplicándose ningún tipo de cálculo en el muestreo.

**3.3.4 Unidad de análisis**

Correspondió a los profesionales de salud del Hospital de Tumbes.

**3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos****3.4.1 Técnicas**

La técnica que fue aplicada corresponde a la encuesta, la cual consiste en un grupo de preguntas en orden (Hernandez & Medoza, 2018). En esta investigación, se aplicó a través de dos instrumentos dirigidos a las variables de investigación.

**3.4.2 Instrumentos**

Un instrumento para recolectar datos, es una herramienta que aplican los investigadores, para recopilar información que permite llevar a cabo el proyecto de investigación (Hernandez & Medoza, 2018).

**Tabla 1***Ficha técnica de instrumento*

Criterios	Descripción
Adaptado de	El instrumento fue adaptado del estudio de Gálvez Vásquez, Rosio (2022)
Objetivo	La existencia de sobrecarga laboral en los profesionales de la salud.
Aplicación	Hospital de Tumbes.
Unidad de análisis	Profesionales de la salud
Tiempo de respuesta	10 a 15 minutos
Número de interrogantes	40 preguntas
Confiabilidad	0.895
Dimensiones de la encuesta	Carga física, la carga mental, los turnos de trabajo, y los factores de la organización.

**Tabla 2***Ficha técnica de instrumento*

Criterios	Descripción
Adaptado de	El instrumento fue adaptado del estudio de Galvez Vásquez, Rosio (2022)
Objetivo	La existencia del síndrome de Burnout.
Aplicación	Hospital de Tumbes.
Unidad de análisis	Profesionales de la salud.
Tiempo de respuesta	10 a 15 minutos
Número de interrogantes	22 preguntas
Confiabilidad	0.801
Dimensiones de la encuesta	Agotamiento emocional, despersonalización y realización personal



### 3.4.3. Validez y confiabilidad

#### Validez

La validez en una investigación se determina luego de que expertos revisen la presentación de los contenidos de los instrumentos, es decir, es necesario contrastarlos, junto a las preguntas que miden las variables estudiadas. Es por esto que es considerado la validez como el hecho de que una prueba sea de tal manera elaborada y aplicada, que logre medir lo que se propone (Hernandez & Medoza, 2018). De acuerdo a ello, para la validez, se entregó una copia de cada instrumento con un baremo de evaluación a tres expertos a fin de que estos pudieran validar si la información contenida en el cuestionario es la correcta.

**Tabla 3**

*Validación de juicio de expertos*

Apellidos y nombres de los expertos	Grado	Dni
SERNA ALARCÓN, VÍCTOR	Dr. en Investigación clínica y traslacional	70077704
SERPA SOCUALAYA, MIKE I.	Mg. En administración y gestión de los servicios de salud.	20594594
ORTA VÁSQUEZ, RENATO A.	Mg. en educación para la salud.	29627333

Fuente elaboración propia, teniendo como base las fichas de los expertos.

#### Confiabilidad

Según Kerlingen, (2002). La confiabilidad es el nivel de un instrumento confirma obtener resultados firmes y coherentes, o sea, aplicarlo a una muestra en sucesión genera datos semejantes. Para decidir la fiabilidad del instrumento se usó el programa estadístico SPSS V.26 para establecer el Alfa de Cronbach, una vez aplicado a la prueba piloto del 10% de la muestra de estudio.

Aplicando la siguiente formula:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

$\alpha$ : 0,895

**El cuestionario de sobre carga laboral** tiene una confiabilidad de 0, 895 lo cual indica una confiabilidad alta y es aceptable el instrumento

$\alpha$ : 0,8012

**En el caso del cuestionario de Síndrome Burnout** la confiabilidad es de 0,8012 lo cual indica una confiabilidad alta y es aceptable el instrumento.

\* Considerando la muestra completa de 90 profesionales de salud del Hospital de Tumbes, el cuestionario de sobre carga laboral tiene una confiabilidad de 0, 896 lo cual indica una confiabilidad alta y es aceptable el instrumento y para el caso del cuestionario de Burnout la confiabilidad es de 0,892 lo cual indica una confiabilidad alta y es aceptable el instrumento.

### 3.5 Procedimiento

El procedimiento para la obtención de datos, inició con el envío de una solicitud a la institución donde se desarrolló la investigación a fin de obtener las autorizaciones requeridas para aplicar el instrumento y poder compilar los datos necesarios para la tesis, el cual fueron dos cuestionarios relacionados a las variables de estudio que deben ser aplicados a la muestra de profesionales seleccionados.

### **3.6 Método de análisis de datos**

Posteriormente a la compilación de datos de los cuestionarios aplicados, se organizó la información en una hoja de cálculo de Excel, para luego exportarla al programa SPSS 26, a fin de realizar los cálculos correspondientes y poder llegar a las conclusiones deseadas para darle fin al proyecto. El primer paso fue realizar un análisis descriptivo e inferencial y luego una prueba de normalidad, para verificar si los datos poseen una distribución normal o no normal. Por lo cual se aplicó la prueba de Rho Spearman.

### **3.7 Aspectos éticos**

Considerando el código de ética de la Universidad Cesar Vallejo, los aspectos éticos que se tomaron en cuenta para el desarrollo de esta investigación fueron:

Beneficiencia, debido a que este trabajo permitió conocer los niveles de enfermedad de Burnout percibidos por el personal, lo cual podrá ayudar a tomar mejores decisiones para disminuir la situación actual. La beneficiencia es aplicada al sugerir recomendaciones que permitan la disminución de la sobrecarga laboral.

No maleficiencia, ninguna de las actividades realizadas estuvo en contra de los trabajadores, todas las actividades relacionadas al proyecto se encuentran enmarcadas en el respeto hacia todas las personas involucradas. La no maleficiencia se aplica, debido a que todos los procesos de recolección de datos se realizó bajo la autorización del personal.

Autonomía, ningún trabajador fue obligado a participar en la investigación, todos los participantes incluidos en el análisis fueron por decisión tomada por cuenta propia.

Justicia, la investigación fue realizada respetando la opinión de todos los encuestados. En el caso de que alguna persona no quisiera contestar alguna pregunta, se respetó su decisión.

## IV. RESULTADOS

### 4.1 Estadística descriptiva

**Tabla 4**

*Distribución de frecuencias de la variable sobrecarga laboral*

	Nivel	F	Porcentaje
Valido	Baja	2	2,20%
	Media	85	94,50%
	Alta	3	3,30%
	Total	90	100,00%

Fuente: Aplicativo SPSS extraído de la base de datos.

Interpretación. En la tabla 4 obtenemos que en relación a la variable sobrecarga laboral, esta se encuentra niveles medios de 94.5% lo que indica que existe una sobrecarga laboral moderada en la población en estudio. Así mismo se encuentra niveles de sobrecarga laboral bajos y altos, en un 2.2% y 3.3% respectivamente, situación que indicaría escasos casos de leve sobrecarga laboral y severa sobrecarga laboral.

**Tabla 5**

*Distribución de frecuencias de la variable Síndrome de burnout*

	Nivel	F	Porcentaje
Valido	Baja	17	18,90%
	Media	67	74,40%
	Alta	6	6,70%
	Total	90	100,00%

Fuente: Aplicativo SPSS extraído de la base de datos.

Interpretación. En la tabla 5, se obtiene en relación a la variable Síndrome de burnout que el 74.4% se encuentra en nivel media y el 6.7% presenta niveles alto. Esto nos muestra niveles moderados y severos de Burnout en las personas estudiadas. Respecto a los niveles bajos, se encuentra un 18.9% con este nivel. De lo anterior se entiende que la población estudiada presente Síndrome de burnout en niveles moderados predominantemente.

**Tabla 6***Distribución de frecuencias de las dimensiones de la variable sobrecarga laboral*

	Nivel	F	Carga física	F	Carga mental	F	Trabajo a turnos	F	Factores de la organización
Valido	Baja	8	8,90%	22	24,40%	14	15,60%	1	1,10%
	Media	69	76,70%	61	67,80%	60	66,70%	62	68,90%
	Alta	13	14,40%	7	7,80%	16	17,80%	27	30,00%
	Total	90	100,00%	90	100,00%	90	100,10%	90	100,00%

Fuente: Aplicativo SPSS extraído de la base de datos.

Interpretación. En la tabla 6, podemos apreciar las dimensiones de la variable sobrecarga laboral, encontrándonos en la dimensión de carga física niveles medios y altos en 82% de la población de estudio, frente al 8% en niveles bajos, demostrando que existe un esfuerzo físico moderado a alto. Respecto a la carga mental nos encontramos con niveles medios y altos hasta en un 75.6%, situación que indicaría que las actividades laborales que se realizan se hacen en un contexto de estrés psicológico moderado a intenso para la mayoría de los participantes. Respecto a el trabajo a turnos, se encuentran niveles moderados en un 66.7% y altos en relación a 17.8%, indicándonos que la mayoría de los sujetos evaluados presentan un horario laboral "hospitalario" (distinto al de la jornada de ocho horas diarias). Por último, tenemos al dimensión de los factores de la organización, encontrándonos con niveles moderados y altos de hasta un 98.9% siendo la dimensión con un nivel superior respecto a las ya comentadas. Esto indicaría que en relación a la sobrecarga laboral, probablemente es la dimensión que más impacto genera.

**Tabla 7***Distribución de frecuencias de las dimensiones del Síndrome de burnout*

	Nivel	F	Agotamiento emocional	F	Despersonalización	F	Realización personal
Valido	Baja	28	31,10%	63	70,00%	18	20,00%
	Media	59	65,60%	15	16,70%	57	63,30%
	Alta	3	3,30%	12	13,30%	15	16,70%
	Total	90	100,00%	90	100,00%	90	100,00%

Fuente: Aplicativo SPSS extraído de la base de datos.

Interpretación. En la tabla 7, encontramos respecto a la variable de Síndrome de Burnout, que para la dimensión de agotamiento emocional, el 68.9 % de los investigados tienen niveles medios y altos, lo que indica una agotamiento emocional moderado a severo en más de dos tercios del personal de salud, lo que concuerda con el contexto psico-social producido por la pandemia Covid-19. En relación a la despersonalización se obtiene niveles bajos en un 70% de los casos, frente a un 30% de niveles moderados a altos; esto indicaría que solo un tercio de los participantes presente niveles preocupantes de esta dimensión. Por último, en relación a la realización personal del personal de salud estudiado, solo el 16.7% presente niveles elevados de esta dimensión, lo que es preocupante pues indica que la mayoría del personal no se siente realizado, lo cual es un detrimento para su salud, y es un conocido factor de riesgo para Síndrome de Burnout.

## 4.2 Estadística inferencial

**Tabla 8**

*Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Dimensión 1: carga física	,401	90	,000
Dimensión 2: carga mental	,376	90	,000
Dimensión 3: trabajo a turnos	,337	90	,000
Dimensión 4: factores de la organización	,426	90	,000
Variable sobre carga laboral	,485	90	<b>,000</b>
Dimensión 1: agotamiento emocional	,514	90	,000
Dimensión 2: despersonalización	,475	90	,000
Dimensión 3: realización personal	,540	90	,000
Variable síndrome de burnout	,531	90	<b>,000</b>

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación. En tabla 8, para la prueba de normalidad se considera a Kolmogorov-Smirnov<sup>a</sup>, por ser una muestra superior a 50, donde los valores de “p” para las variables, así como sus dimensiones son menores a los niveles de significación establecidos, entonces se rechaza H0 y se acepta H1, estos datos presentados no son de distribución normal. Por lo tanto, se aplicaron estadísticas no paramétricas a través de la correlación Rho de Spearman.

Se emplean como criterios:

- Ho: Los datos son de distribución normal.
- H1: Los datos no son de distribución normal.

Para realizar la validación de las hipótesis, se emplean como criterios:

Nivel de significancia:  $\alpha = 0.05 = 5\%$  de margen máximo de error

Regla de decisión:  $p \geq \alpha \rightarrow$  se acepta la hipótesis nula H0

$p < \alpha \rightarrow$  se rechaza la hipótesis nula H0



## Contrastación de la Hipótesis General

H0: No existe correlación significativa de la sobrecarga laboral con el síndrome de Burnout en el personal de salud de un Hospital de Tumbes, 2022.

H1: Existe correlación significativa de la sobrecarga laboral con el síndrome de Burnout en el personal de salud de un Hospital de Tumbes, 2022.

**Tabla 9**

*Correlación de hipótesis general*

			Variable sobre carga laboral	Variable síndrome de burnout
Rho de Spearman	Variable sobre carga laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,475**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	90	90
	Variable síndrome de burnout	Coeficiente de correlación	,475**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	90	90

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

En la tabla 9, respecto a la correlación de la hipótesis general, podemos encontrar que existe correlación, en vista que el resultado de la Sig.(bilateral) es 0.00, menor al  $p$ -valor 0.05. La relación es significativa en el nivel 0.01 o 1% de margen de error. Además, el grado de correlación es una correlación positiva moderada, debido a que el valor Rho de Spearman (coeficiente de correlación) fue de 0.475, por tanto se acepta H1 la cual indica: existe correlación significativa de la sobrecarga laboral con el síndrome de Burnout en el personal de salud de un Hospital de Tumbes, 2022.

## Contrastación de la Hipótesis Específica 1

H0: No existe correlación significativa de la carga física en el desarrollo del síndrome de Burnout en personal de salud de un Hospital de Tumbes, 2022.

H1: Existe correlación significativa de la carga física en el desarrollo del síndrome de Burnout en personal de salud de un Hospital de Tumbes, 2022.

**Tabla 10**

*Correlación de hipótesis específica uno*

			Dimensión 1: carga física	Variable síndrome de burnout
Rho de Spearman	Dimensión 1: carga física	Coeficiente de correlación	1,000	,677*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	90	90
	Variable síndrome de Burnout	Coeficiente de correlación	,677*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	90	90

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

En la tabla 10, respecto a la contrastación de la hipótesis específica uno, se encuentra que existe correlación, en vista que el resultado de la Sig.(bilateral) es 0.00, menor al  $p$ -valor 0.05. La relación es significativa en el nivel 0.01 o 1% de margen de error. Además, el grado de correlación es una correlación positiva moderada, debido a que el valor Rho de Spearman (coeficiente de correlación) fue de 0.677, por tanto se acepta H1 la cual indica: existe correlación significativa de la carga física en el desarrollo del síndrome de Burnout en personal de salud de un Hospital de Tumbes, 2022.

## Contrastación de Hipótesis específica 2

H0: No existe correlación significativa de la carga mental en el desarrollo del síndrome de Burnout en personal de salud de un Hospital de Tumbes, 2022.

H1: Existe correlación significativa de la carga mental en el desarrollo del síndrome de Burnout en personal de salud de un Hospital de Tumbes, 2022.

**Tabla 11**

*Correlación de hipótesis específica dos*

			Dimensión 2: carga mental	Variable síndrome de burnout
Rho de Spearman	Dimensión 2: carga mental	Coeficiente de correlación	1,000	,878
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	90	90
	Variable síndrome de burnout	Coeficiente de correlación	,878	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	90	90

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

En la tabla 11, respecto a la contrastación de la hipótesis específica dos, podemos encontrar que existe correlación, en vista que el resultado de la Sig.(bilateral) es 0.00, menor al  $p$ -valor 0.05. La relación es significativa en el nivel 0.01 o 1% de margen de error. Además, el grado de correlación es una correlación positiva alta, debido a que el valor Rho de Spearman (coeficiente de correlación) es de 0.878, por tanto se acepta H1 la cual indica: existe correlación significativa de la carga mental en el desarrollo del síndrome de Burnout en personal de salud de un Hospital de Tumbes, 2022.

### Contrastación de Hipótesis específica 3

H0: No existe correlación significativa del trabajo a turnos en el desarrollo del síndrome de Burnout en personal de salud de un Hospital de Tumbes, 2022.

H1: Existe correlación significativa del trabajo a turnos en el desarrollo del síndrome de Burnout en personal de salud de un Hospital de Tumbes, 2022.

**Tabla 12**

*Correlación de hipótesis específica tres*

			Dimensión 3: trabajo a turnos	Variable síndrome de burnout
Rho de Spearman	Dimensión 3: trabajo a turnos	Coeficiente de correlación	1,000	,793
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	90	90
	Variable síndrome de burnout	Coeficiente de correlación	,793	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	90	90

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

En la tabla 12, acerca de la contrastación de la hipótesis específica tres, encontramos que existe correlación, en vista que el resultado de la Sig.(bilateral) es 0.00, menor al  $p$ -valor 0.05. La relación es significativa en el nivel 0.01 o 1% de margen de error. Además, el grado de correlación es una correlación positiva moderada, debido a que el valor Rho de Spearman (coeficiente de correlación) fue de 0.793, por tanto se acepta H1 la cual indica: existe correlación significativa del trabajo a turnos en el desarrollo del síndrome de Burnout en personal de salud de un Hospital de Tumbes, 2022.

### Contrastación de Hipótesis específica 4

H0: No existe correlación significativa de los factores de la organización en el desarrollo del Síndrome de Burnout en personal de salud de un Hospital de Tumbes,2022.

H1: Existe correlación significativa de los factores de la organización en el desarrollo del Síndrome de Burnout en personal de salud de un Hospital de Tumbes,2022.

**Tabla 13**

*Correlación de hipótesis específica cuatro*

			Dimensión 4: factores de la organización	Variable síndrome de burnout
Rho de Spearman	Dimensión 4: factores de la organización	Coeficiente de correlación	1,000	,471*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	90	90
	Variable síndrome de burnout	Coeficiente de correlación	,471 *	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	90	90

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

En la tabla 13, en relación a la contratación de la hipótesis específica cuatro, donde encontramos que existe correlación, en vista que el resultado de la Sig.(bilateral) es 0.00, menor al  $p$ -valor 0.05. La relación es significativa en el nivel 0.01 o 1% de margen de error. Además, el grado de correlación es una correlación positiva moderada, debido a que el valor Rho de Spearman (coeficiente de correlación) fue de 0.471, por tanto se acepta H1 la cual indica: existe correlación significativa de los factores de la organización en el desarrollo del Síndrome de Burnout en personal de salud de un Hospital de Tumbes,2022.

## V. DISCUSIÓN

El objeto de investigación del presente estudio fue determinar la relación de la sobrecarga laboral con el síndrome de Burnout en el personal de salud de un Hospital de Tumbes, 2022, lo que se confirma en vista que el resultado de la Sig.(bilateral) fue de 0.00, menor al  $p$ -valor 0.05, obteniéndose un Rho de Spearman de 0.475 lo que indica una correlación positiva moderada, por tanto H1 fue aceptada, señalando que existe correlación significativa de la sobrecarga laboral con el síndrome de Burnout en el personal de salud de un Hospital de Tumbes, 2022. Esto concuerda con los resultados obtenidos en el estudio de Galvez (2021), donde encontró también una correlación positiva de sobrecarga laboral y Burnout, en nivel alto, con un Rho de Spearman 0.803.

Asu vez otro estudio que guarda relación directa, es la investigación realizada por Díaz (2021), quien también determinó una correlación positiva respecto a sobrecarga laboral y Síndrome de desgaste profesional (Burnout), aunque esta vez la correlación fue positiva moderada (Rho Spearman 0.478). Cabe resaltar que en esta investigación los niveles de Síndrome de Burnout fueron menores a lo esperado, y eso se contrapone con los niveles encontrados en la presente investigación, los cuales resultaron en niveles moderados a severos, esto explicado probablemente por la demanda intensa de los servicios sanitarios en el año que fue realizada la presente investigación, en relación a la pandemia Covid-19. Asu vez respecto a los niveles de sobrecarga laboral en el estudio descrito y en el presente, ambos obtuvieron niveles moderados a elevados de esta variable, explicado por el requerimiento constante laboral sumado a una constante brecha de recurso humano en salud.

Lo expuesto al inicio de la discusión también guarda semejanza de los resultados encontrados por Bohorquez et al. (2021) quien refiere que la enfermedad de Burnout afecta más frecuentemente al trabajador y a estudiantes de la salud, siendo que éstas persona son sometidas o están expuestas a sobrecarga laboral y a trabajo bajo presión, sobre todo en los servicios de urgencias; cobra importancia esta relación en el sentido de que los individuos afectos de Síndrome de Burnout reducen sus capacidades emocionales e intelectuales, así como tienen

percepciones bajas de satisfacción laboral, sumado al subdiagnóstico de esta patología, se puede generar incremento de la morbilidad y secuelas como ansiedad y depresión, entre otras. También es importante recalcar que lo anteriormente expuesto genera bajos niveles de calidad de atención hacia el paciente, incrementando tasas de morbimortalidad.

Así mismo es importante mencionar la investigación realizada por Isasi (2022), quien encontró que en el personal sanitario, sobre todo de primera línea, durante y posterior a la pandemia, ha incrementado los niveles de Burnout, y esto se ha asociado al exceso en la carga de trabajo, los cambios en los puestos de trabajo y falta de protocolos de atención o de actualización en los mismos (factores de la organización), entre otros.

Otro estudio con el que guarda relación, es el realizado por Meza (2022), quien realizó un estudio explicativo, acerca de la influencia de factores de riesgo ocupacional y Síndrome de Desgaste profesional (Burnout), dentro de los factores de riesgo ocupacional, se puede inferir factores asociados a sobrecarga laboral. Teniendo como resultado significativo que en este trabajo se obtuvo que los factores laborales influyen en un 50.7% respecto al Síndrome de Burnout (Nagelkerke 50.7%). Por lo antes expuesto, se encuentra que en este estudio tal cual como los resultados expuestos líneas arriba, se encuentra una asociación entre factores laborales (sobrecarga laboral) y Burnout.

En cuanto al primer objetivo específico de este estudio, fue determinar la relación de la carga física con el síndrome de Burnout en el personal de salud de un Hospital de Tumbes, 2022, lo que se confirma en vista que el resultado de la Sig.(bilateral) fue de 0.00, menor al  $p$ -valor 0.05, obteniéndose un Rho de Spearman de 0.677 lo que indica una correlación positiva moderada, por tanto H1 fue aceptada, señalando que existe correlación significativa de la carga física en el desarrollo del síndrome de Burnout en personal de salud de un Hospital de Tumbes, 2022. Este resultado concuerda con lo obtenido por Galvez (2021), en dicha investigación, realizada en personal sanitario, se determinó que a mayor carga física mayor Síndrome de Burnout, con un Rho Spearman de 0.679, lo que determina una

correlación positiva moderada. Así mismo concuerda también con lo obtenido por Díaz (2021), investigación realizada en personal de enfermería, quien obtuvo una correlación positiva moderada de carga física y Síndrome de Burnout, con un Rho Spearman de 0.456.

Asu vez, estos resultados guardan semejanza de los encontrados por Aldave (2015), quien realizó una investigación transversal no experimental en médicos especialistas de una hospital nacional en Lima, donde encontró una tasa de prevalencia de Burnout de 72.2 %, nivel bastante elevado, que guarda relación con lo encontrado en el presente trabajo. Así mismo dentro de los factores que guardan relación con este síndrome, y asociado a la carga física, encuentra como factor de riesgo el realizar más de un turno laboral (6h) al día o mas de 36 horas a la semana, lo que incrementa en un 71% el riesgo de padecer síndrome de Burnout. Esto en la práctica clínica es habitual, la mayoría de personal de salud permanece largas horas de trabajo en el hospital, lo cual genera desgaste físico, el cual se ha visto incrementado por la sobre exigencia vivida durante la pandemia covid-19, y actualmente ante el intento de reactivación de los servicios de salud, persiste y hasta se ha incrementado las exigencias físicas al personal de salud.

Así mismo, es importante resaltar el estudio realizado por Miranda (2014), el cual fue un estudio descriptivo, observacional, donde como principales resultados se obtuvo que la carga física elevada, genera una disminución de las actividades de deporte y ocio en el personal de salud, siendo estos últimos factores de riesgo asociados para incrementar el agotamiento emocional, y con esto generar Síndrome de Burnout.

Seguidamente el segundo objetivo específico de la investigación fue determinar la relación de la carga mental con el síndrome de Burnout en el personal de salud de un Hospital de Tumbes, 2022, esto se confirma en vista que el resultado de la Sig.(bilateral) fue de 0.00, menor al  $p$ =valor 0.05, obteniéndose un Rho de Spearman de 0.878 lo que indica una correlación positiva alta, por tanto H1 fue aceptada, señalando que existe correlación significativa de la carga mental en el desarrollo del síndrome de Burnout en personal de salud de un Hospital de Tumbes,



2022. Estos resultados son similares a los obtenidos por Díaz (2021) y Gálvez (2021), quienes obtuvieron correlaciones positivas moderadas, con valores de Rho de Spearman de 0.507 y 0.710 respectivamente.

Respecto a esto, la carga mental es una dimensión que involucra varios factores, tales como el clima laboral, la experiencia laboral, la concentración requerida y pausas de descanso. Siendo mencionado esto, el resultado obtenido acerca de la correlación positiva de carga mental y Síndrome de Burnout, podemos compararlo con el estudio realizado por Aldave (2015), donde se obtuvo, tras la regresión logística, que un entorno laboral negativo influye en padecer síndrome de Burnout. Asu vez se encontró que un exceso de trabajo, incluyendo una carga mental incrementada, es una factor asociado al Síndrome de Burnot, encontrándose que el 98.7% del personal que lo padecía, presentaba este exceso laboral.

Así mismo, tenemos que tener en cuenta la investigación de Leiva (2021) donde se evidenció que una de las consecuencias del Burnout, tiene que ver con la inestabilidad emocional, lo cual genera cuadros de ansiedad y depresión, lo cual agravaría la carga mental percibida por el personal de salud, sobre todo en la actualidad, donde hay un aumento de la demanda en salud.

Además, el hallazgo se puede sustentar en que, en muchas unidades de salud, los trabajadores viven situaciones estresantes de sobrecarga laboral (con las dimensiones estudiadas y descritas) que pueden derivar en accidentes y sufrimientos psíquicos, desencadenados por situaciones cotidianas, como el dolor y la muerte de los pacientes, lo cual agrave la percepción de carga mental. Además, el ritmo, la intensidad del trabajo, las situaciones de emergencia y la convivencia con la enfermedad son factores que desencadenan estrés laboral y trastornos mentales y son generadores de desgaste, como malestar general, ansiedad, nerviosismo, depresión y otras enfermedades (Jun et al., 2021).

En referencia al objetivo específico tres, este se refiere a determinar la relación del trabajo a turnos con el síndrome de Burnout en el personal de salud de un Hospital de Tumbes, 2022, esto se confirma en vista que el resultado de la Sig.(bilateral) fue

de 0.00, menor al  $p$ -valor 0.05, obteniéndose un Rho de Spearman de 0.793 lo que indica una correlación positiva moderada, por tanto H1 fue aceptada, señalando que existe correlación significativa del trabajo a turnos en el desarrollo del síndrome de Burnout en personal de salud de un Hospital de Tumbes, 2022. Esto concuerda con lo investigado por Galvez (2021), quien encontró una correlación significativa moderada entre la dimensión trabajo a turnos y el síndrome de Burnout, con un Spearman de 0.672 y una Sig.(bilateral) de 0.000.

Estos resultados también tienen similitud con los encontrados por Centeno (2018), donde se evidenció una frecuencia de síndrome en 25% de los médicos docentes que laboran en un hospital público, donde el 71% de ellos tiene una experiencia laboral superior a 10 años y realiza trabajo a turnos.

Dicho esto, podemos mencionar el trabajo realizado por Aldave (2015), donde se encontró que el trabajo a turnos, era un factor asociado al Síndrome de Burnout, y específicamente realizar más de un turno al día, incrementaba el riesgo de padecer Síndrome de Burnout hasta en un 71%. Todo lo anterior lo estudio en personal de salud médico, por lo que se puede establecer la realización de guardias por este personal, lo que explica en parte la prevalencia de casi 28%.

En contraposición a lo anterior, se menciona la investigación realizada por Lalupú (2019), quien realizó una investigación en personal médico dedicado a atención de pacientes covid-19 (97 encuestados), quien obtuvo niveles bajos de Síndrome de Burnout y no se encontró asociación de trabajo a turnos o sobrecarga laboral con dicho síndrome; pero sí encontró niveles elevados de cansancio emocional (dimensión del síndrome de Burnout) y su asociación al trabajo a turnos (más de 48 horas a la semana) y sobrecarga laboral; lo que nos indicaría que a pesar de tener niveles bajos del síndrome estudiado, dicho personal de salud está en riesgo elevado de padecerlo.

En cuanto al objetivo específico cuatro, este pretende determinar la relación de los factores de la organización con el síndrome de Burnout en el personal de salud de un Hospital de Tumbes, 2022, lo cual se confirmó en vista que el resultado de la

Sig.(bilateral) fue de 0.00, menor al  $p$ -valor 0.05, obteniéndose un Rho de Spearman de 0.471 lo que expresa una correlación positiva moderada, por tanto H1 fue aceptada, señalando que existe una correlación significativa de los factores de la organización en el desarrollo del Síndrome de Burnout en personal de salud de un Hospital de Tumbes, 2022. Esto se relaciona a lo obtenido por Galvez (2021), quien encontró una correlación moderada con un rho de Spearman de 0.735, quien concluyó que a mayor problemas relacionados a factores de la organización, mayor generación de síndrome de Burnout.

Estos resultados, se comparan de los encontrados por Meza (2022) donde considerando los resultados estadísticos de regresión ordinal se obtuvo como conclusión que los factores de riesgo ocupacional, los cuales incluían varios factores asociados a la organización, influyen en el desarrollo del Burnout. Así mismo podemos contrastar con lo investigado por Miranda (2014), quien dentro de sus resultados encontró que los ambientes de trabajo adecuados (factor que depende de la organización), son factores protectores respecto a la realización personal ( $p=0.009$ ), por lo que podrían ayudar a disminuir la enfermedad de Burnout, infiriendo que ambientes de trabajo inadecuados podrían ser factores asociados a un incremento de casos de Burnout.

Asu vez se resalta el estudio realizado por June (2021), el cual fue una revisión sistemática, donde se encontró que la sobrecarga de trabajo y las malas condiciones de trabajo provistas por las organizaciones de salud, a menudo generan o incrementan el agotamiento físico y mental en enfermería, comportándose como factores de riesgo para Síndrome de Burnout, afectando además la productividad, el desempeño, el ausentismo laboral, la rotación del personal sanitario, el compromiso organizacional, la salud y el bienestar (Jun et al., 2021).

Por último cabe mencionar que la presente investigación, respecto a su metodología fue no-experimental, transversal y correlacional, representando ventajas, tales como su rapidez, poca inversión y la no necesidad de seguimiento, lo que lo hizo factible de realizar, así como permitió establecer asociación

estadística entre las variables estudiadas, constituyendo un primer paso para estudios posteriores, pues presenta ciertas desventajas; en relación al estudio correlacional, esta determina una relación, más no explica de manera certera el por qué de la misma, es decir no indica como influye una variable en otra; asu vez no permite controlar la posible intervención de alguna otra variable, motivo por el cual se hace necesario la elaboración a futuro de estudios acerca del tema estudiado, pero de tipo explicativo, con el fin de determinar causalidad (Manterola et al., 2019).

La importancia del presente estudio radicó en la necesidad de determinar factores que afecten al personal de salud, golpeado por la pandemia covid-19 y por el incremento de la demanda en salud por parte de la población, ante la reactivación de los servicios sanitarios por la probable fin de pandemia, pero manteniendo los déficit de recurso humano, infraestructura e insumos.

## VI. CONCLUSIONES

- Primera:** Existe una correlación significativa positiva moderada entre la sobrecarga laboral y el Síndrome de Burnout en el personal de salud de un hospital de Tumbes, con un Rho de spearman de 0.475 y un  $p=0.000$  ( $<0.05$ ). Lo que indicaría que a mayor sobrecarga laboral, mayor síndrome de Burnout.
- Segunda:** Existe correlación significativa moderada entre la dimensión carga física y síndrome de Burnout en la población estudiada, con un Rho de spearman de 0.677 y un  $p=0.000$  ( $<0.05$ ). Se concluye que a mayor carga física (exigencia física), mayor síndrome de Burnout.
- Tercera:** Existe correlación significativa alta entre la dimensión carga mental y síndrome de Burnout en la población estudiada, con un Rho de spearman de 0.878 y un  $p=0.000$  ( $<0.05$ ). Se concluye que a mayor carga mental (exigencia psicológica), mayor síndrome de Burnout.
- Cuarta:** Existe correlación significativa moderada entre la dimensión trabajo a turnos y síndrome de Burnout en la población estudiada, con un Rho de spearman de 0.793 y un  $p=0.000$  ( $<0.05$ ). Se concluye que a mayor nivel de esta dimensión, mayor síndrome de Burnout
- Quinta:** Existe correlación significativa moderada entre la dimensión factores de la organización y síndrome de Burnout en la población estudiada, con un Rho de spearman de 0.471 y un  $p=0.000$  ( $<0.05$ ). Se concluye que a más problemas asociados a la organización, mayor síndrome de Burnout.
- Sexta:** Se confirma la existencia de una sobrecarga laboral moderada en la opinión del 94.5 % de los encuestados.
- Séptima:** Se confirma la existencia de un Síndrome de Burnout moderado en la opinión del 74.4% de los encuestados.

## **VII. RECOMENDACIONES**

- 1.-** Se recomienda continuar con estudios de investigación acerca del tema tratado, pero de tipo explicativo, con el fin de hallar porcentaje (o cantidad) de influencia de las dimensiones y variables estudiadas.
- 2.-** Se recomienda elaborar nuevas investigaciones que asocien la sobrecarga laboral (bastante frecuente en el medio hospitalario y/o de salud) a otras variables, tales como desempeño laboral, calidad de atención al usuario, tiempo quirúrgico prolongado, complicaciones postoperatorias, morbilidad, entre otras.
- 3.-** Se recomienda que el personal directivo del hospital reduzca las brechas de recursos humanos, lo que conllevará en disminuir el requerimiento de personal para realizar turnos extras y con esto disminuir en algo la sobrecarga laboral.
- 4.-** Se recomienda el seguimiento constante por parte de salud ocupacional, con el fin de realizar diagnósticos precoces de Síndrome de Burnout, con el fin de dar la terapéutica requerida; así como determinar posibles factores asociados a sobrecarga laboral. Asu vez se debe trabajar en conjunto con el área de psicología para realizar talleres o cursos que brinden estrategias de afrontamiento.
- 5.-** Por último, se recomienda reuniones constantes del personal sanitario con sus jefaturas, para el abordaje de la distinta problemática del hospital, y con esto se brinden las soluciones pertinentes, mejorando los factores de riesgo asociados a la institución de salud.

## REFERENCIAS

- Alban, G., Arguello, A., & Molina, N. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *RECIMUNDO*, 4(3), 163-173. [https://doi.org/10.26820/RECIMUNDO/4.\(3\).JULIO.2020.163-173](https://doi.org/10.26820/RECIMUNDO/4.(3).JULIO.2020.163-173)
- Álvarez, A. (2020). Clasificación de las investigaciones. Universidad de Lima, Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas, Carrera de Negocios Internacionales. *Repositorio Institucional - Ulima*. <https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/10818>
- Balladares, K., García, Y. (2021). Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería del área Covid-19 del Hospital Jamo, 2021. <https://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/2520/TESES%20%20BALLADARES%20CORDOVA%20%20GARCIA%20PRECIADO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Barello S. Burnout and somatic symptoms among frontline healthcare professionals at the peak of the italian COVID-19 pandemic. *Psychiatry Res.* 2020; 290. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7255285/pdf/main.pdf>
- Belay, A. S., Guangul, M. M., Asmare, W. N., Bogale, S. K., & Manaye, G. A. (2021). Prevalence and Associated Factors of Burnout syndrome among Nurses in Public Hospitals, Southwest Ethiopia. *Ethiopian Journal of Health Sciences*, 31(3). <https://doi.org/10.4314/ejhs.v31i3>.
- Beltran, C., González, M., & Girela, E. (2021). Problemas éticos en atención primaria durante la pandemia del coronavirus (SARS-CoV-2). *Medicina de Familia. SEMERGEN*, 47(2), 122-130. <https://doi.org/10.1016/J.SEMERG.2020.11.002>
- Bohorquez, J., Enriquez, M., & Gómez, Y. (2021). *Factores de riesgo que influyen en la aparición del síndrome de burnout del personal de salud en el servicio de urgencias*. <https://digitk.areandina.edu.co/handle/areandina/4208>
- Cadena, P., Rendón, R., Aguilar, J., & Salinas, E. (2017). Métodos cuantitativos, métodos cualitativos o su combinación en la investigación: un acercamiento en las ciencias sociales. *Revista mexicana de ciencias agrícolas*, 8(7), 1603-1617. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2007-](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-)

09342017000701603&lng=es&nrm=iso&tlng=es

- Centeno, J. (2018). Experiencia laboral como factor de riesgo asociado al desarrollo del síndrome de burnout en docentes médicos. *Universidad Nacional de Trujillo*. <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/9950>
- Concytec (2018). Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica - Reglamento RENACYT. [https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento\\_renacyt\\_version\\_final.pdf](https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf)
- Dall'Ora, C., Ball, J., Reinius, M., & Griffiths, P. (2020). Burnout in nursing: a theoretical review. *Human Resources for Health* 2020 18:1, 18(1), 1-17. <https://doi.org/10.1186/S12960-020-00469-9>
- Díaz A., Asto E. (2021) Sobrecarga laboral y Síndrome de Burnout en enfermeras de áreas críticas – Hospital Regional Ayacucho, 2021. <http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/autonmadeica/1604/3/Ana%20Diaz%20De%20La%20Cruz.pdf>
- De La Fuente-Solana, E. I., Suleiman-Martos, N., Pradas-Hernández, L., Gomez-Urquiza, J. L., Cañadas-De La Fuente, G. A., & Albendín-García, L. (2019). Prevalence, Related Factors, and Levels of Burnout Syndrome Among Nurses Working in Gynecology and Obstetrics Services: A Systematic Review and Meta-Analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health* 2019, Vol. 16, Page 2585, 16(14). <https://doi.org/10.3390/IJERPH16142585>
- Galanis, P., Vraka, I., Fragkou, D., Bilali, A., Kaitelidou, D. Nurses burnout an associated risk factors during the covid-19 pandemic: a systematic review and meta-analysis. *Journal of Advanced Nursing*, 2021; 77(8) <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/jan.14839>
- Galvez, R. (2022). *Sobrecarga laboral y el síndrome de burnout en el personal asistencial de un hospital público de Lima Metropolitana 2021* [Universidad Cesar Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/91866/Galvez\\_VRDM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/91866/Galvez_VRDM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)



- García, F., Cova, F., Bustos, F., & Reyes, E. (2020). Burnout en el personal del área de salud y estrategias de afrontamiento. *Correo Científico Médico*, 24(1). <https://doi.org/10.21676/2389783X.2101>
- Garma, N., & Vivanco, M. (2021). Sobrecarga laboral y desempeño profesional de enfermería, servicio de emergencia, Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2021. [Tesis de grado, Universidad Autónoma de Ica] <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/1039/1/M%C3%B3nica%20Vivanco%20Vivanco.pdf>
- Garma, A., & Morales, L. (2019). Nivel de estrés laboral y su relación con la sobrecarga de trabajo en enfermeras del departamento de Neonatología del Hospital Belén de Trujillo, 2019. [tesis de grado, Universidad César Vallejo] <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/34605>
- Grau A. Influencia de factores personales, profesionales y transnacionales en el síndrome de burnout en personal sanitario hispanoamericano y español. *Revista Española de Salud Pública*. 2009; 83 (2) <https://scielo.isciii.es/pdf/resp/v83n2/original1.pdf>
- Hernandez, R., & Medoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (Mc Graw Hill Education (ed.)).
- Isasi, M. (2022). *Síndrome de Burnout en los profesionales de la salud durante la pandemia de COVID-19 en España* [Universidad del País Vasco]. [https://addi.ehu.es/bitstream/handle/10810/57057/TFG\\_MISASI\\_PDF.pdf?sequence=1](https://addi.ehu.es/bitstream/handle/10810/57057/TFG_MISASI_PDF.pdf?sequence=1)
- Izquierdo, S. (2020). Satisfacción laboral y Síndrome de Burnout en las enfermeras del Departamento de Pediatría del Hospital Regional II-2 JAMO Tumbes, 2020. <http://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/2501/TESIS%20-%20IZQUIERDO%20LEON.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- José, S. (2016). Síndrome de Burnout y factores de riesgo en médicos del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen 2015. [https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/2944/aldave\\_smr.pdf?sequence=3&isAllowed=y#:~:text=El%20s%C3%ADndrome%20de%20burnout%2C%20en,el%20trabajador%2C%20pacientes%20e%20instituci%C3%B3n](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/2944/aldave_smr.pdf?sequence=3&isAllowed=y#:~:text=El%20s%C3%ADndrome%20de%20burnout%2C%20en,el%20trabajador%2C%20pacientes%20e%20instituci%C3%B3n).
- Jun, J., Ojemeni, M. M., Kalamani, R., Tong, J., & Crecelius, M. L. (2021).

- Relationship between nurse burnout, patient and organizational outcomes: Systematic review. *International Journal of Nursing Studies*, 119, 103933. <https://doi.org/10.1016/J.IJNURSTU.2021.103933>
- Lalupú, S. (2021). Síndrome de Burnout en médicos asistentes que laboran en hospitales de contingencia Covid-19 Piura. Perú durante el período 2021 [Universidad Nacional de Piura]. En *Universidad Nacional de Piura*. <http://repositorio.unp.edu.pe/handle/20.500.12676/2670>
- Leiva, N. (2021). *La resiliencia como factor asociado al Síndrome de Burnout, depresión y ansiedad en el personal de salud que labora en las Unidades de Cuidados Intensivos durante la pandemia COVID-19 en el Perú* [Universidad Peruana Cayetano Heredia]. <https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/8964>
- Manterola, C., Quiroz, G., Salazar, P., García, N. (2019). Metodología de los tipos y diseños de estudio más frecuentemente utilizados en investigación clínica. <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S0716864019300057?token=982C1D2A0078B8DE2EB309F0CFAA924186CE2AAB087683CB2469098DB770AE0403A334940199EC045FE520F33C2022DE&originRegion=us-east-1&originCreation=20221216145910>
- Martínez-Figueroa, E., Figueroa-García, M. (2020). Prevalencia del Síndrome de Burnout en el personal de la región sanitaria IX, Ameca, Secretaría de Salud de Jalisco, México. <https://www.medigraphic.com/pdfs/saljalisco/sj-2022/sj221c.pdf>
- Maticorena-Quevedo, J., Beas, R., Anduaga-Beramendi, A., Mayta-Tristán, P. (2016). Prevalencia del Síndrome de Burnout en médicos y enfermeras del Perú, en *Susalud 2014*. SciELO - Salud Pública - Prevalencia del síndrome de burnout en médicos y enfermeras del Perú, ENSUSALUD 2014 Prevalencia del síndrome de burnout en médicos y enfermeras del Perú, ENSUSALUD 2014 (scielosp.org)
- Mefoh, P., Ude, E., & Chukwuorji, J. (2018). Age and burnout syndrome in nursing professionals: moderating role of emotion-focused coping. *Psychology, Health & Medicine*, 24(1), 101-107. <https://doi.org/10.1080/13548506.2018.1502457>
- Meza, J. (2022). Factores de riesgo ocupacional en el desarrollo del Síndrome de Burnout del personal femenino de la Red Cañete 2021 [Universidad César

- Vallejo]. En *Repositorio Institucional - UCV*.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/84086>
- Miranda, R. (2014). Factores asociados al Síndrome de Burnout en médicos de un centro de salud privado de Lima.  
[https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/1430/Miranda\\_rr.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/1430/Miranda_rr.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Nowacka, A., Piskorz, A., Wolfshaut-Wolak, R., Piątek, J., & Gniadek, A. (2018). Selected Socio-Demographic and Occupational Factors of Burnout Syndrome in Nurses Employed in Medical Facilities in Małopolska—Preliminary Results. *International Journal of Environmental Research and Public Health* 2018, Vol. 15, Page 2083, 15(10). <https://doi.org/10.3390/IJERPH15102083>
- Pérez-Fuentes, M. del C., Jurado, M. del M. M., Martínez, Á. M., & Linares, J. J. G. (2019). Analysis of the Risk and Protective Roles of Work-Related and Individual Variables in Burnout Syndrome in Nurses. *Sustainability* , 11(20). <https://doi.org/10.3390/SU11205745>
- Pinto Ruback, S., Martins Arimatea Branco Tavares, J., de Sá Basílio Lins, S. M., da Silva Campos, T., Rocha, R. G., & Andrade Caetano, D. (2018). Stress and burnout syndrome among nursing professionals working in nephrology: An integrative review. *Revista de Pesquisa: Cuidado é fundamental online, ISSN-e 2175-5361, Vol. 10, N.º. 3, 2018, págs. 889-899, 10(3), 889-899*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6692346&info=resumen&idoma=ENG>
- Ramírez, C. (2021). *La sobrecarga laboral y el trabajo remoto durante la crisis sanitaria en el Perú* [Universidad de Piura]. [https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/5079/TSP\\_ECO-L\\_028.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/5079/TSP_ECO-L_028.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Rivera, A., Ortiz, R., Miranda, M., & Navarrete, P. (2019). Factores de riesgo asociados al síndrome de desgaste profesional (Burnout). *Revista Digital de Postgrado de la Universidad Central de Venezuela*. <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/101/101676007/html/>
- Rizo-Baeza, M., Mendiola-Infante, S. V., Sepehri, A., Palazón-Bru, A., Gil-Guillén, V. F., & Cortés-Castell, E. (2018). Burnout syndrome in nurses working in

- palliative care units: An analysis of associated factors. *Journal of Nursing Management*, 26(1), 19-25. <https://doi.org/10.1111/JONM.12506>
- Rusca Putra, K., & Setyowati. (2019). Prevalence of burnout syndrome among nurses in general hospitals in provincial East Java: Cross-sectional study. *Enfermería Clínica*, 29, 362-366. <https://doi.org/10.1016/J.ENFCLI.2019.04.045>
- Santi, L. Trevizani, M. & De Godoy I. (2017). Síndrome de Burnout em profissionais de enfermagem de uma cidade de terapia intensiva. *Cuidade é fundamental*, 9(2).
- Síndrome de burnout en profesionales de enfermería de una unidad de cuidados intensivos ([redalyc.org](http://redalyc.org))
- Sarmiento, G. (2019). Burnout en el servicio de emergencia de un hospital. *Horizonte Médico (Lima)*, 19(1), 67-72. <https://doi.org/10.24265/HORIZMED.2019.V19N1.11>
- Serna, D., Martínez, L. (2020). Burnout en el personal de salud y estrategias de afrontamiento. <https://www.medigraphic.com/pdfs/correo/ccm-2020/ccm201v.pdf>
- Sivakumar , M., Hisham, M. & Saravanabavan, L. (2019). Stress and Burnout among intensive care unit healthcare professionals in an indian tertiary care hospital. *Indian Journal of Critical Care Medicine*, 23(10) <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6842838/>
- Suleiman, M. (2020). *Prevalencia del síndrome de burnout e identificación de factores de riesgo en el personal de enfermería de ginecología y obstetricia del Servicio Andaluz de Salud* [Universidad de Granada]. <https://digibug.ugr.es/handle/10481/63312>
- Valero, M., Chorda, V., & Lopez, N. (2019). Burnout syndrome in nursing students: An observational study. *Nurse Education Today*, 76, 38-43. <https://doi.org/10.1016/J.NEDT.2019.01.014>
- Velando-Soriano, A., Ortega-Campos, E., Gómez-Urquiza, J. L., Ramírez-Baena, L., De La Fuente, E. I., & Cañadas-De La Fuente, G. A. (2020). Impact of social support in preventing burnout syndrome in nurses: A systematic review. *Japan*

*Journal of Nursing Science*, 17(1). <https://doi.org/10.1111/JJNS.12269>

- Ventura, J. (2017). ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. *Revista Cubana de Salud Publica*, 43(4). [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-34662017000400014](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662017000400014)
- Vilchez-Cornejo, J., Romaní-Ojeda L., Ladera-Porta K. & Marchand-Gonzales M. (2019). Burnout syndrome in physicians of a hospital in the peruvian amazon. View of BURNOUT SYNDROME IN PHYSICIANS OF A HOSPITAL IN THE PERUVIAN AMAZON | *Revista de la Facultad de Medicina Humana* (urp.edu.pe)
- Wang, M., Guan, H., Li, Y., Xing, C., & Rui, B. (2019). Academic burnout and professional self-concept of nursing students: A cross-sectional study. *Nurse Education Today*, 77, 27-31. <https://doi.org/10.1016/J.NEDT.2019.03.004>
- White, E. M., Aiken, L. H., & McHugh, M. D. (2019). Registered Nurse Burnout, Job Dissatisfaction, and Missed Care in Nursing Homes. *Journal of the American Geriatrics Society*, 67(10), 2065-2071. <https://doi.org/10.1111/JGS.16051>
- Woo, T., Ho, R., Tang, A., & Tam, W. (2020). Global prevalence of burnout symptoms among nurses: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Psychiatric Research*, 123, 9-20. <https://doi.org/10.1016/J.JPSYCHIRES.2019.12.015>

# **ANEXOS**

## Anexo 01. Matriz de consistencia

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLES E INDICADORES			
			VARIABLE INDEPENDIENTE: Sobrecarga laboral			TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN
			DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA	
¿Cómo influye la sobrecarga laboral en el síndrome de Burnout en el personal de salud de un Hospital de Tumbes, 2022?	Determinar la influencia de la sobrecarga laboral en el síndrome de Burnout en el personal de salud de un Hospital de Tumbes, 2022	Existe influencia de la sobrecarga laboral en el síndrome de Burnout en el personal de salud de un Hospital de Tumbes, 2022	Carga física	Esfuerzos musculares Entornos laborales	SI - NO	Enfoque de investigación: cuantitativo
			Carga mental	Capacitaciones Ritmos de trabajos	SI - NO	
			Turnos de trabajo	Informaciones del trabajo	SI - NO	
			Factores de la organización	Roles de turnos Horarios de trabajo Bioseguridad, Descansos Conocimientos de los procesos.	SI - NO	
PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPOTESIS ESPECIFICAS	VARIABLE DEPENDIENTE: Síndrome de Burnout			
			DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA	
¿Cómo influye la carga física en el desarrollo del síndrome de Burnout en personal de salud en un Hospital de Tumbes, 2022?	Determinar la influencia de la carga física en el desarrollo del síndrome de Burnout en personal de salud de un Hospital de Tumbes, 2022	Existe influencia de la carga física en el desarrollo del síndrome de Burnout en personal de salud de un Hospital de Tumbes, 2022	Agotamiento emocional	Desanimo, Emoción, Frustración,	1 AL 6	Tipo de investigación: Aplicada
¿Cómo influye la carga mental en el desarrollo del síndrome de Burnout en personal de salud de un Hospital de Tumbes, 2022?	Determinar la influencia de la carga mental en el desarrollo del síndrome de Burnout en personal de salud de un Hospital de Tumbes, 2022	Existe influencia de la carga mental en el desarrollo del síndrome de Burnout en personal de salud de un Hospital de Tumbes, 2022	Despersonalización	Frialdad, Distanciamiento,	1 AL 6	Nivel de investigación: Correlacional
¿Cómo influye el trabajo por turnos en el desarrollo del síndrome de Burnout en personal de salud de un Hospital de Tumbes, 2022?	Determinar la influencia del trabajo a turnos en el desarrollo del síndrome de Burnout en personal de salud de un Hospital de Tumbes, 2022	Existe influencia del trabajo a turnos en el desarrollo del síndrome de Burnout en personal de salud de un Hospital de Tumbes, 2022	Realización personal.	Relaciones interpersonales reconocimiento	1 AL 6	
¿Cómo influyen los factores de la organización en el desarrollo del síndrome de Burnout en personal de salud de un Hospital de Tumbes?	Determinar la influencia de los factores de la organización en el desarrollo del Síndrome de Burnout en personal de salud de un Hospital de Tumbes,2022.	Existe influencia de los factores de la organización en el desarrollo del Síndrome de Burnout en personal de salud de un Hospital de Tumbes,2022.				
DISEÑO DE INVESTIGACIÓN		POBLACIÓN Y MUESTRA		TÉCNICAS E INSTRUMENTOS		MÉTODO DE ANÁLISIS DE DATOS
Enfoque: Cuantitativo Tipo: Aplicada Nivel: Correlacional Dieño: No experimental de corte transversal		Población: 240 profesionales de salud. Muestra: 90 profesionales de salud		Técnica: Encuesta Instrumentos: Cuestionarios		Descriptivo: Se eleborarán tablas de distribución de frecuencias y porcentajes Inferencial: análisis no paramétrico.

## Anexo 02. Tabla de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
<b>Variable 1: Sobrecarga Laboral</b>	Corresponde a los niveles superiores de exigencia física y mental en las actividades laborales (Ramírez, 2021).	La sobrecarga laboral, se encuentra integrada por cuatro dimensiones, la carga física, la carga mental, los turnos de trabajo, y los factores de la organización.	Carga física,  Carga mental,  Turnos de trabajo  Factores de la organización.	Esfuerzos musculares Entornos laborales Capacitaciones Ritmos de trabajos Informaciones del trabajo Roles de turnos Horarios de trabajo Bioseguridad, Descansos Conocimientos de los procesos.	Nominal Sí=1 No=2
<b>Variable 2: Síndrome de Burnout</b>	Es un estrés crónico experimentado por el individuo en su contexto laboral, especialmente en el ámbito de las profesiones cuya característica esencial es el contacto directo con personas como profesores, médicos, enfermeras, fisioterapeutas y personal penitenciario (White et al., 2019).	Las dimensiones del Síndrome de Burnout son agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.	Agotamiento emocional  Despersonalización  Realización personal.	Desanimo, Emoción, Frustración,  Frialdad, Distanciamiento,  Relaciones interpersonales reconocimiento.	Ordinal Tipo Likert  1= Nunca/casi nunca. 2= una vez al mes. 3= dos o tres veces al mes. 4= una vez a la semana. 5 = varios días a la semana. 6 = Todos los días.



### Anexo 03. Instrumentos de recolección de datos

#### Ficha Técnica de instrumento N°1

<b>Criterios</b>	<b>Descripción</b>
Adaptado de	(Galvez, 2022)
Objetivo	Evaluar el nivel de sobrecarga laboral en los profesionales de salud.
Aplicación	Hospital de Tumbes
Unidad de Análisis	Profesionales de la Salud
Tiempo de respuesta	10-15 min
Número de interrogantes	40

#### Ficha Técnica de instrumento N°2

<b>Criterios</b>	<b>Descripción</b>
Adaptado de	(Galvez, 2022)
Objetivo	Existencia Síndrome de Burnout
Aplicación	Hospital de Tumbes
Unidad de Análisis	Profesionales de la Salud
Tiempo de respuesta	10-15 min
Número de interrogantes	22

## Cuestionario de sobrecarga laboral

Sexo: M ( ) F ( )

Edad: \_\_\_\_\_ años

Tipo de contrato (tiempo indefinido o definido): \_\_\_\_\_

Profesión: \_\_\_\_\_

**Instrucciones:** Por favora, sírvase responder a la siguiente encuesta que tiene 40 preguntas, donde tendrá 2 opciones, marque con una "x" y solo una opción por pregunta.

N.º	DIMENSIONES / ítems		
<b>DIMENSIÓN 1: CARGA FÍSICA</b>		<b>Sí</b>	<b>No</b>
1	¿El trabajo le permite combinar la posición de pie-sentado?		
2	¿Se mantiene la columna en posición recta?		
3	¿Los desplazamientos ocupan un tiempo inferior al 25% de la jornada laboral?		
4	¿El trabajo no exige realizar un esfuerzo muscular?		
5	¿Para realizar las tareas se utiliza solo la fuerza de las manos?		
6	¿Si se manipulan cargas estas son inferiores a 3 kilos?		
7	¿Los pesos que deben manipularse son inferiores a 25 kg?		
8	¿La forma y volumen de la carga permiten moverla con facilidad?		
9	¿El peso y el tamaño de la carga permiten asirla con facilidad?		
10	¿El entorno se adapta al tipo de esfuerzo que debe realizarse?		
<b>DIMENSIÓN 2: CARGA MENTAL</b>		<b>Sí</b>	<b>No</b>
11	¿Las tareas a realizar no requieren alta concentración?		
12	¿Además de las pausas reglamentarias, el trabajo permite alguna pausa o break?		
13	¿Puede cometer algún error sin que incida de forma crítica sobre instalaciones o personas?		
14	¿El ritmo de trabajo no viene determinado por causas externas?		

15	¿El ritmo de trabajo es fácilmente alcanzable por un trabajador con experiencia?		
16	¿La cantidad de información que se recibe es razonable y se cuenta con la información necesaria para el desempeño de las tareas?		
17	¿La información es sencilla y se evita la memorización excesiva de datos?		
18	¿El trabajador tiene experiencia y conoce el proceso y los equipos?		
19	¿El trabajo suele realizarse sin interrupciones?		
20	¿El entorno físico facilita el desarrollo de la tarea?		
<b>DIMENSIÓN 3: TRABAJO A TURNOS</b>		<b>Sí</b>	<b>No</b>
21	¿El trabajo que se realiza no es a turnos variados?		
22	¿El horario de trabajo se conoce con antelación?		
23	¿Los trabajadores participan en la determinación de los equipos?		
24	¿Los equipos de trabajo son estables?		
25	¿Se facilita la posibilidad de una comida caliente y equilibrada?		
26	¿Se realiza una evaluación de la salud antes de la incorporación al trabajo nocturno y posteriormente a intervalos regulares?		
27	¿El trabajo no implica turnos nocturnos?		
28	¿Se respeta el ciclo sueño/vigilia?		
29	¿Se procura que el número de noches de trabajo consecutivas sea mínimo?		
30	¿La carga de trabajo es inferior en el turno de noche?		
<b>DIMENSIÓN 4: FACTORES DE LA ORGANIZACIÓN</b>		<b>SI</b>	<b>No</b>
31	¿El trabajo implica la realización continuada de tareas cortas, muy sencillas y repetitivas?		

<b>32</b>	¿La preparación de los trabajadores está en consonancia con el trabajo que realizan?		
<b>33</b>	¿El trabajador puede tener iniciativa en la resolución de incidencias?		
<b>34</b>	¿Puede detenerse el trabajo o ausentarse cuando lo necesite?		
<b>35</b>	¿Tiene posibilidad de controlar el trabajo realizado?		
<b>36</b>	¿No se carece de una definición exacta de las funciones que deben desarrollarse en cada puesto de trabajo?		
<b>37</b>	¿Generalmente no se toman decisiones sin consultar a los trabajadores?		
<b>38</b>	¿Cuando se introducen nuevos métodos o equipos se consultan o discuten con los trabajadores?		
<b>39</b>	¿Por regla general, el ambiente laboral permite una relación amistosa?		
<b>40</b>	¿En caso de existir riesgo de exposición a conductas violentas de personal externo está establecido un programa de actuación?		

## Cuestionario del Síndrome de Burnout

Sexo: M ( ) F ( )

Edad: \_\_\_\_\_ años

Tipo de contrato (tiempo indefinido o definido): ..... \_\_\_\_\_

Profesión: \_\_\_\_\_

**Instrucciones:** Por favor, sírvase responder a la siguiente encuesta de 22 preguntas, dondetendrá 5 opciones, marque con una "x" y solo una opción por pregunta (1: nunca o casi nunca, 2: una vez al mes o menos, 3: dos o tres veces al mes, 4: una vez a la semana, 5: varios días a la semana, 6: Todos los días)

Preguntas		Escala					
<b>DIMENSIÓN 1: AGOTAMIENTO EMOCIONAL</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
<b>1</b>	¿Me siento defraudado en mi trabajo?						
<b>2</b>	¿Cuándo termino mi jornada de trabajo me siento agotado?						
<b>3</b>	¿Cuándo me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado?						
<b>4</b>	¿Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa?						
<b>5</b>	¿Siento que mi trabajo me está desgastando?						
<b>6</b>	¿Me siento frustrado en mi trabajo?						
<b>7</b>	¿Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo?						
<b>8</b>	¿Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa?						
<b>9</b>	¿Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades?						
<b>DIMENSIÓN 2: DESPERSONALIZACION</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
<b>10</b>	¿Siento que estoy tratando a algunos beneficiarios de mi trabajo como si fueran objetos impersonales?						
<b>11</b>	¿Siento que me he hecho más duro con la gente?						
<b>12</b>	¿Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente?						
<b>13</b>	¿Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas que tengo que atender?						
<b>14</b>	¿Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos de sus problemas?						
<b>DIMENSIÓN 3: REALIZACION PERSONAL</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
<b>15</b>	¿Siento que me cuesta entender fácilmente a las personas que tengo que atender?						
<b>16</b>	¿Siento que no trato con mucha eficacia los						

	problemas de las personas que tengo que atender?						
<b>17</b>	¿Siento que estoy influyendo negativamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo?						
<b>18</b>	¿No me siento con mucha energía en mi trabajo?						
<b>19</b>	¿Siento que no puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo?						
<b>20</b>	¿No me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender?						
<b>21</b>	¿Creo que no consigo muchas cosas valiosas en este trabajo?						
<b>22</b>	¿Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma inadecuada?						

## Anexo 04. Alfa de cronbach de la totalidad de la muestra

### Cuestionario de sobre carga laboral

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,896	40

### Cuestionario de Síndrome Burnout

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,892	22

RANGO	CONFIABILIDAD
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	muy confiable
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad
1	Confiabilidad perfecta

### Anexo 5. Base de datos estructurada – muestra

VARIABLE SOBRE CARGA LABORAL																																												
PARTICIPANTES	DIMENSIÓN 1: CARGA FÍSICA										DIMENSIÓN 2: CARGA MENTAL										DIMENSIÓN 3: TRABAJO A TURNOS										DIMENSIÓN 4: FACTORES DE LA ORGANIZACIÓN													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	0	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	0	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4		
1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	9	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	7	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	6	5			
2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	4	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	5	2	1	1	2	1	1	1	3	1	1	2	2	1	2	1	2	2	5	7			
3	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	5	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	7	2	2	1	1	2	2	2	2	1	7	2	1	2	1	2	2	1	2	6	5		
4	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	8	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	5	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	9	2	2	2	1	2	2	2	8	0		
5	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	7	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	5	2	2	2	2	2	2	2	2	1	9	2	2	2	2	2	2	1	2	2	9	0	
6	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	6	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	7	2	2	1	1	2	1	1	2	5	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	5	3	
7	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	9	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	5		
8	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	6	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	5	2	1	2	2	2	1	2	1	6	1	1	2	1	2	1	1	2	2	5	2		
9	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	5	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	6	2	2	2	2	2	2	2	2	1	9	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	5	5
10	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	3	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	8	1	2	1	1	1	1	1	2	3	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	6	0	
11	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	3	1	1	1	1	1	2	1	2	3	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	6	4	
12	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	7	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	5	1	2	2	2	2	2	2	1	1	7	2	1	2	2	2	2	1	2	2	8	7	
13	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	5	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	8	2	2	1	1	2	1	2	1	5	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	7	5	
14	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	5	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	3	2	2	2	2	2	1	2	2	8	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	9	5	
15	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	5	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	3	2	2	2	2	2	1	1	2	7	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	7	2	
16	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	5	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	7	2	2	1	1	2	2	1	6	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	6	4		
17	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	3	2	1	1	1	1	2	2	2	2	6	2	2	1	1	1	2	1	1	4	1	2	1	1	2	1	2	2	1	5	8			
18	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	6	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	6	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	7	0		
19	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	7	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	5	1	1	1	2	2	1	1	2	1	3	2	1	2	2	1	2	1	1	5	0		
20	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	7	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	3	1	1	2	2	1	2	2	1	5	1	1	2	2	2	2	1	1	2	5	0		
21	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	7	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	8	1	2	2	2	1	2	2	2	7	2	2	2	2	1	1	2	2	2	8	0		
22	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	4	1	1	2	1	1	1	2	1	1	3	1	2	1	1	1	2	1	2	4	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	5	3		
23	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	6	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	4	1	1	1	1	2	1	1	3	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	6	9		
24	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	9	1	2	2	1	1	2	2	2	6	2	2	2	2	2	2	1	2	2	9	4		
25	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	9	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	7	1	2	2	2	2	2	2	1	8	2	2	2	2	2	2	1	2	2	9	3		
26	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	5	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	4	1	1	2	2	2	1	1	5	2	2	2	2	2	2	1	2	2	9	3			
27	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1	5	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	5	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	7	8		





61	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	8	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	3	1	2	2	1	2	2	1	1	5	2	1	2	2	1	2	2	1	6	2					
62	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	5	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	7	2	2	2	2	1	2	1	7	1				
63	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	5	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	6	3		
64	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	7	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	4	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	7	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	6	6	
65	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	7	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	3	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	6	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	6	4	
66	1	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	5	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	3	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	7	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	6	2
67	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	3	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	5	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	7	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	7	2		
68	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	7	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	5	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	6	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	5	3		
69	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	6	2	1	1	2	1	2	1	2	1	4	1	2	2	2	2	2	2	2	1	8	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	6	3			
70	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2	5	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	3	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	7	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	6	1		
71	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	4	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	4	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	6	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	6	0		
72	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	4	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1	4	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	6	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	6	1	
73	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	8	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	3	1	2	2	1	2	1	1	2	1	4	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	5	0			
74	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	8	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	8	1	2	2	1	2	1	1	2	1	4	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	5	5			
75	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	3	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	5	1	2	2	1	2	1	1	2	1	4	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	4	6			
76	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	3	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	5	1	2	2	2	2	1	1	2	1	5	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	8	1			
77	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	3	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	5	1	2	2	1	2	1	1	2	1	4	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	7	9		
78	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	5	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	6	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	6	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	6	3	
79	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	7	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	6	1	2	2	1	2	1	1	2	1	4	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	6	3			
80	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	7	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	6	1	2	2	2	2	1	1	2	1	5	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	7	5		
81	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	7	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	6	1	2	2	2	2	1	2	2	2	8	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	9	0	
82	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	1	2	2	2	2	1	2	2	2	8	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	7	4		
83	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	6	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	6	1	2	2	2	2	1	2	2	2	8	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	6	8	
84	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	4	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	4	1	2	2	2	2	1	2	2	2	8	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	6	2
85	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	5	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	3	1	2	2	2	2	2	2	1	1	7	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	6	1	
86	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	5	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	7	1	2	2	2	2	1	2	2	1	6	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	6	5	
87	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	4	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	6	1	2	2	2	2	1	2	2	1	7	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	6	3			
88	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	8	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	5	1	2	2	1	2	1	2	2	6	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	6	7	
89	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	4	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	5	1	2	2	1	2	1	2	2	6	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	6	1	
90	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	6	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	7	1	2	2	2	2	2	2	2	1	8	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	7	0	

VARIABLE SINDROME DE BURNOUT																										
PARTICIPANTES	DIMENSIÓN 1: AGOTAMIENTO EMOCIONAL									DIMENSIÓN 2: DESPERSONALIZACION					DIMENSIÓN 3: REALIZACION PERSONAL											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22				
1	4	2	3	2	1	2	2	2	2	20	1	3	3	2	3	12	4	5	4	5	5	5	3	5	36	68
2	2	2	3	2	3	2	2	3	4	23	2	3	4	4	1	14	3	2	2	4	3	3	3	3	23	60
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	26	1	3	3	4	3	14	4	2	4	2	5	4	5	3	29	69
4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	26	2	3	4	4	1	14	4	2	2	2	5	4	3	3	25	65
5	4	4	1	1	1	4	4	4	4	27	1	1	3	4	1	10	4	5	2	5	5	5	5	5	36	73
6	4	4	4	4	4	4	4	2	2	32	2	3	3	2	3	13	3	2	4	2	3	4	4	3	25	70
7	3	4	4	1	4	4	2	4	2	28	1	3	3	4	3	14	4	2	5	5	5	5	5	5	36	78
8	5	2	4	4	4	4	4	4	4	35	2	3	3	2	3	13	4	2	2	2	3	3	5	3	24	72
9	4	2	3	2	3	2	2	2	2	22	1	1	3	2	1	8	3	2	2	2	5	3	3	3	23	53
10	3	3	3	3	3	2	2	3	2	24	1	1	3	4	3	12	3	4	4	4	5	4	4	4	32	68
11	4	2	3	2	4	4	4	4	2	29	2	1	2	4	1	10	4	4	4	4	5	3	3	3	30	69
12	3	2	3	2	3	2	2	2	2	21	1	4	4	2	1	12	4	4	2	4	3	3	4	3	27	60
13	4	4	4	4	1	2	3	3	3	28	1	1	3	4	1	10	5	5	5	2	5	3	2	5	32	70
14	3	2	3	4	5	5	2	5	2	31	1	1	2	2	3	9	3	2	2	2	3	3	5	3	23	63
15	4	2	3	4	3	2	2	2	2	24	1	3	2	2	3	11	4	4	2	4	3	4	3	3	27	62
16	4	2	3	3	3	3	3	2	3	26	1	1	2	4	1	9	4	4	4	4	5	5	5	4	35	70
17	4	4	4	4	4	2	4	4	4	34	1	3	3	4	1	12	4	2	5	5	4	5	5	5	35	81
18	3	4	3	2	1	2	2	2	2	21	1	2	3	4	1	11	4	4	4	4	4	4	4	3	31	63
19	3	2	3	4	3	3	3	3	3	27	3	2	3	2	4	14	4	2	2	4	3	4	3	3	25	66
20	4	4	4	3	4	4	2	4	2	31	1	1	3	2	4	11	3	2	4	4	5	5	4	3	30	72
21	3	4	4	4	1	2	2	2	2	24	3	1	3	2	1	10	3	5	5	5	5	5	5	3	36	70
22	3	4	3	2	3	2	2	2	2	23	3	2	2	2	4	13	3	2	5	4	5	5	4	3	31	67
23	3	4	3	2	1	2	2	2	2	21	1	2	4	4	4	15	3	5	5	4	5	5	5	5	37	73
24	2	4	2	2	2	2	2	2	2	20	2	1	4	4	1	12	4	2	5	4	5	5	5	3	33	65
25	2	2	4	2	4	4	4	4	4	30	2	1	2	4	1	10	4	2	4	5	3	3	5	3	29	69
26	5	4	3	2	4	4	3	2	4	31	1	3	4	3	4	15	3	4	4	2	5	5	5	5	33	79
27	2	2	4	2	5	3	4	2	2	26	2	1	2	4	1	10	4	2	3	5	3	4	4	5	30	66
28	5	2	3	2	4	4	4	5	2	31	2	1	4	4	1	12	4	2	4	4	5	5	4	3	31	74
29	5	2	3	2	4	3	3	5	2	29	2	1	4	4	1	12	3	2	4	4	4	5	5	3	30	71
30	5	4	4	2	5	3	3	4	4	34	1	1	2	3	4	11	3	4	4	2	3	5	5	3	29	74
31	5	4	4	2	5	4	3	2	4	33	1	3	2	3	4	13	3	4	2	2	5	3	5	5	29	75
32	5	2	4	2	5	4	4	2	4	32	1	3	2	3	4	13	4	3	5	4	4	3	5	5	33	78
33	3	2	4	2	4	4	4	2	4	29	2	1	2	3	1	9	4	2	4	4	4	3	5	5	31	69
34	2	2	3	2	4	3	4	2	2	24	2	1	4	4	1	12	4	2	4	2	2	4	5	5	28	64
35	2	2	3	2	4	3	4	2	2	24	2	3	4	4	2	15	3	2	4	2	3	4	5	5	28	67

36	2	2	3	2	5	3	4	2	2	25	1	3	2	4	1	11	3	4	4	2	2	3	5	5	28	64
37	5	4	4	2	5	3	3	4	4	34	1	3	2	3	1	10	3	4	4	4	2	5	4	5	31	75
38	5	4	4	2	5	4	3	4	4	35	2	1	2	3	2	10	5	4	5	4	2	4	4	5	33	78
39	5	2	4	2	5	4	4	4	4	34	2	1	4	3	2	12	4	4	5	4	2	4	3	3	29	75
40	3	4	4	2	5	4	4	4	4	34	2	1	4	3	2	12	4	4	2	4	3	4	4	4	29	75
41	3	4	3	2	5	4	3	4	4	32	2	1	4	3	2	12	4	3	4	2	3	3	4	4	27	71
42	3	2	3	2	4	3	3	5	4	29	1	1	2	4	2	10	5	2	5	2	3	4	3	3	27	66
43	5	2	4	2	4	3	3	5	3	31	1	3	2	4	2	12	5	2	4	4	3	3	4	3	28	71
44	5	2	4	2	4	5	4	4	4	34	2	3	2	4	3	14	5	2	2	4	2	4	4	4	27	75
45	2	2	3	2	4	4	4	4	4	29	2	3	4	4	3	16	5	2	2	4	2	4	4	4	27	72
46	3	4	3	4	4	4	4	4	4	34	1	1	4	3	1	10	4	4	5	4	2	4	3	4	30	74
47	3	4	3	2	4	4	3	5	4	32	1	1	4	3	1	10	4	4	5	2	3	4	3	3	28	70
48	5	4	3	2	4	5	3	5	4	35	1	1	4	3	1	10	5	2	5	2	5	3	4	3	29	74
49	5	4	4	2	4	5	3	5	3	35	1	1	2	3	3	10	5	2	5	2	3	4	3	3	27	72
50	5	2	4	4	4	5	4	5	3	36	1	3	2	3	3	12	5	2	4	5	3	4	3	4	30	78
51	4	2	4	4	4	5	4	4	3	34	1	1	2	3	1	8	4	2	5	5	5	3	4	4	32	74
52	4	2	4	4	4	5	3	4	3	33	2	1	4	3	1	11	4	4	4	5	5	3	4	4	33	77
53	2	2	3	2	4	4	4	5	4	30	2	1	4	4	1	12	5	2	4	5	3	4	4	3	30	72
54	5	4	3	2	4	4	4	5	4	35	2	1	4	3	1	11	5	2	5	4	3	4	3	4	30	76
55	5	4	4	2	4	4	5	5	4	37	2	1	4	3	3	13	5	2	5	4	3	4	3	3	29	79
56	5	4	4	4	4	5	5	4	4	39	1	1	2	3	3	10	4	4	5	4	5	3	3	3	31	80
57	3	2	3	4	4	5	5	4	3	33	2	1	2	3	3	11	4	4	4	5	5	3	4	3	32	76
58	2	4	3	4	4	5	5	5	3	35	1	1	2	4	3	11	3	3	4	5	5	4	4	3	31	77
59	4	4	4	4	4	5	4	5	4	38	1	2	4	4	1	12	5	2	4	5	2	4	4	4	30	80
60	5	2	4	2	4	5	5	4	3	34	2	4	2	3	4	15	3	3	4	4	4	3	4	4	29	78
61	4	2	4	2	3	2	5	4	4	30	2	1	3	4	1	11	3	3	4	5	4	3	4	4	30	71
62	5	2	3	2	4	5	5	2	3	31	2	1	2	3	1	9	5	2	4	5	2	3	4	3	28	68
63	5	3	4	2	4	5	5	4	3	35	2	4	2	3	4	15	3	2	4	5	2	4	4	3	27	77
64	5	2	4	2	3	5	5	4	3	33	2	4	3	4	4	17	5	2	4	3	4	3	4	3	28	78
65	4	2	4	3	4	5	5	2	4	33	2	1	2	4	4	13	5	3	4	5	4	3	5	3	32	78
66	4	4	3	2	4	2	5	4	4	32	2	1	3	4	1	11	5	4	4	3	4	4	4	4	32	75
67	5	4	4	2	3	5	5	4	3	35	2	4	2	4	1	13	3	4	4	5	4	4	5	4	33	81
68	5	2	4	3	3	5	5	4	3	34	2	4	2	3	4	15	3	3	4	3	2	3	5	4	27	76
69	4	2	4	3	3	2	5	2	3	28	2	4	3	3	4	16	3	3	4	5	2	3	4	3	27	71
70	4	4	3	2	4	2	5	4	4	32	1	4	3	3	1	12	5	4	4	5	2	3	4	4	31	75
71	5	3	3	3	4	2	5	4	3	32	2	1	3	3	1	10	5	4	4	3	2	4	4	4	30	72
72	4	3	3	3	4	5	5	4	4	35	2	1	3	4	1	11	3	4	4	3	4	4	5	4	31	77
73	4	3	3	3	3	2	5	2	3	28	2	2	2	3	4	13	5	4	4	5	4	4	5	4	35	76
74	4	4	4	2	3	2	5	2	4	30	1	1	2	4	4	12	5	2	4	3	4	5	4	4	31	73
75	4	3	4	3	4	5	5	4	3	35	1	1	2	3	4	11	3	2	4	5	4	5	4	3	30	76
76	4	2	4	2	3	5	5	4	3	32	1	1	3	2	2	9	5	4	4	5	4	5	4	3	34	75
77	5	2	4	4	3	5	5	4	3	35	2	2	3	2	2	11	3	4	4	5	4	5	5	3	33	79
78	5	4	3	4	4	2	5	4	4	35	2	2	3	3	1	11	3	2	4	5	4	5	5	3	31	77

79	5	3	3	4	3	2	5	2	3	30	2	2	3	2	1	10	3	2	4	3	4	5	5	3	29	69
80	5	3	3	4	4	2	5	2	3	31	3	2	2	3	4	14	3	2	4	5	4	3	4	3	28	73
81	5	2	4	2	3	2	5	5	3	31	2	1	4	4	4	15	5	2	4	3	4	3	4	4	29	75
82	5	2	4	2	3	2	5	4	4	31	2	1	2	4	4	13	5	2	4	3	2	3	5	4	28	72
83	5	2	4	2	3	5	5	4	3	33	3	4	2	4	1	14	3	2	4	5	2	5	4	4	29	76
84	5	4	4	4	4	5	5	4	4	39	2	1	2	3	1	9	5	2	4	5	4	3	4	4	31	79
85	5	4	4	4	3	5	5	5	3	38	3	1	4	3	1	12	5	2	4	3	4	3	4	3	28	78
86	5	4	4	4	3	5	5	5	4	39	3	4	4	3	2	16	3	2	4	3	2	5	4	4	27	82
87	5	2	4	4	3	5	5	5	4	37	3	4	4	2	1	14	3	2	4	5	2	3	5	3	27	78
88	5	2	4	4	3	5	5	4	4	36	2	4	4	2	2	14	3	2	4	5	2	3	5	3	27	77
89	5	4	4	2	4	5	5	4	3	36	2	4	2	3	2	13	3	2	4	5	2	3	5	3	27	76
90	5	4	4	4	4	5	5	5	4	40	2	1	4	3	2	12	3	2	4	5	4	5	4	4	31	83

**Anexo 6. Firma de expertos**
**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL SINDROME DE BURNOUT**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN: AGOTAMIENTO EMOCIONAL</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Me siento defraudado en mi trabajo	X		X		X		
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado	X		X		X		
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado	X		X		X		
4	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa	X		X		X		
5	Siento que mi trabajo me está desgastando	X		X		X		
6	Me siento frustrado en mi trabajo	X		X		X		
7	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo	X		X		X		
8	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa	X		X		X		
9	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: DESPERSONALIZACION</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Siento que estoy tratando a algunos beneficiarios de mi trabajo como si fueran objetos impersonales	X		X		X		
11	Siento que me hecho más duro con la gente	X		X		X		
12	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	X		X		X		
13	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas que tengo que atender	X		X		X		
14	Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos de sus problemas.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: REALIZACION PERSONAL</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Siento que me cuesta entender fácilmente a las personas que tengo que atender	X		X		X		

16	Siento que no trato con mucha eficacia los problemas de las personas que tengo que atender	X		X		X	
17	Siento que estoy influyendo negativamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo	X		X		X	
18	No me siento con mucha energía en mi trabajo	X		X		X	
19	Siento que no puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo	X		X		X	
20	No me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender	X		X		X	
21	Creo que no consigo muchas cosas valiosas en este trabajo	X		X		X	
22	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma inadecuada	X		X		X	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Hay suficiencia.

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr: Serna Alarcón Víctor  
DNI: 70077704

**Especialidad del validador:** Investigación Clínica y traslacional – Renacyt Nivel V

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>**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

**05 de Octubre del 2022**



Dr. Victor Serna Alarcón  
MÉDICO CIRUJANO  
CMP 78364

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SOBRECARGA LABORAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN: CARGA FÍSICA</b>							
1	El trabajo permite combinar la posición de pie-sentado	X		X		X		
2	Se mantiene la columna en posición recta	X		X		X		
3	Los desplazamientos ocupan un tiempo inferior al 25% de la jornada laboral.	X		X		X		
4	El trabajo no exige realizar un esfuerzo muscular.	X		X		X		
5	Para realizar las tareas se utiliza solo la fuerza de las manos	X		X		X		
6	Si se manipulan cargas estas son inferiores a 3 kilos	X		X		X		
7	Los pesos que deben manipularse son inferiores a 25 kg.	X		X		X		
8	La forma y volumen de la carga permiten moverla con facilidad	X		X		X		
9	El peso y el tamaño de la carga permiten asirla con facilidad	X		X		X		
10	El entorno se adapta al tipo de esfuerzo que debe realizarse	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: CARGA MENTAL</b>							
11	Las tareas a realizar no requieren alta concentración.	X		X		X		
12	Además de las pausas reglamentarias, el trabajo permite algunapausa o break.	X		X		X		
13	Puede cometer algún error sin que incida de forma crítica sobreinstalaciones o personas	X		X		X		
14	El ritmo de trabajo no viene determinado por causas externas	X		X		X		
15	El ritmo de trabajo es fácilmente alcanzable por un trabajador con experiencia	X		X		X		
16	La cantidad de información que se recibe es razonable. Se cuenta conla información necesaria para el desempeño de las tareas	X		X		X		



17	La información es sencilla, se evita la memorización excesiva de datos.	X		X		X	
18	El trabajador tiene la experiencia o conoce el proceso y los equipos.	X		X		X	
19	El trabajo suele realizarse sin interrupciones	X		X		X	
20	El entorno físico facilita el desarrollo de la tarea	X		X		X	
	<b>DIMENSIÓN 3: TRABAJO A TURNOS</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
21	El trabajo que se realiza no es a turnos variados.	X		X		X	
22	El horario de trabajo se conoce con antelación.	X		X		X	
23	Los trabajadores participan en la determinación de los equipos.	X		X		X	
24	Los equipos de trabajo son estables	X		X		X	
25	Se facilita la posibilidad de una comida caliente y equilibrada	X		X		X	
26	Se realiza una evaluación de la salud antes de la incorporación al trabajo nocturno y posteriormente a intervalos regulares	X		X		X	
27	El trabajo no implica turnos nocturnos.	X		X		X	
28	Se respeta el ciclo sueño/vigilia.	X		X		X	
29	Se procura que el número de noches de trabajo consecutivas sea mínimo.	X		X		X	
30	La carga de trabajo es inferior en el turno de noche	X		X		X	
	<b>DIMENSIÓN 3: FACTORES DE LA ORGANIZACIÓN</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
31	El trabajo implica la realización continuada de tareas cortas, muy sencillas y repetitivas.	X		X		X	
32	La preparación de los trabajadores está en consonancia con el trabajo que realizan.	X		X		X	
33	El trabajador puede tener iniciativa en la resolución de incidencias.	X		X		X	
34	Puede detenerse el trabajo o ausentarse cuando lo necesite	X		X		X	

35	Tiene posibilidad de controlar el trabajo realizado.	X		X		X	
36	No se carece de una definición exacta de las funciones que deben desarrollarse en cada puesto de trabajo.	X		X		X	
37	Generalmente no se toman decisiones sin consultar a los trabajadores.	X		X		X	
38	Cuando se introducen nuevos métodos o equipos se consultan o discuten con los trabajadores.	X		X		X	
39	Por regla general, el ambiente laboral permite una relación amistosa	X		X		X	
40	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):** Hay suficiencia.

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr: Serna Alarcón Víctor  
**DNI:** 70077704

**Especialidad del validador:** Investigación Clínica y traslacional – Renacyt Nivel V

**05 de Octubre del 2022**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>**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



Victor Serna Alarcón  
MÉDICO CIRUJANO  
CMP 76364

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN: AGOTAMIENTO EMOCIONAL</b>							
1	Me siento defraudado en mi trabajo	X		X		X		
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado	X		X		X		
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado	X		X		X		
4	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa	X		X		X		
5	Siento que mi trabajo me está desgastando	X		X		X		
6	Me siento frustrado en mi trabajo	X		X		X		
7	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo	X		X		X		
8	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa	X		X		X		
9	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: DESPERSONALIZACION</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Siento que estoy tratando a algunos beneficiarios de mi trabajo como si fueran objetos impersonales	X		X		X		
11	Siento que me he hecho más duro con la gente	X		X		X		
12	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	X		X		X		
13	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas que tengo que atender	X		X		X		
14	Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos de sus problemas.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: REALIZACION PERSONAL</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Siento que me cuesta entender fácilmente a las personas que tengo que atender	X		X		X		

16	Siento que no trato con mucha eficacia los problemas de las personas que tengo que atender	X		X		X	
17	Siento que estoy influyendo negativamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo	X		X		X	
18	No me siento con mucha energía en mi trabajo	X		X		X	
19	Siento que no puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo	X		X		X	
20	No me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender	X		X		X	
21	Creo que no consigo muchas cosas valiosas en este trabajo	X		X		X	
22	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma inadecuada	X		X		X	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Hay suficiencia.

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Mg: Serpa Socualaya Mike I.

**DNI:** 20594594

**Especialidad del validador:** Administración y gestión de los servicios de salud.

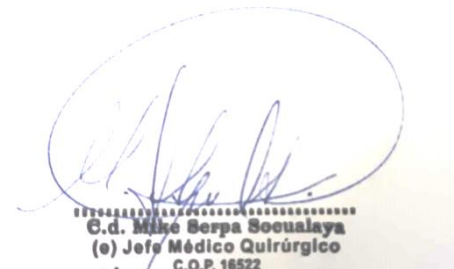
<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>**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

**05 de Octubre del 2022**



**C.d. Mike Serpa Socualaya**  
**(e) Jefe Médico Quirúrgico**  
C.O.P. 16522

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SOBRECARGA LABORAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN: CARGA FÍSICA</b>							
1	El trabajo permite combinar la posición de pie-sentado	X		X		X		
2	Se mantiene la columna en posición recta	X		X		X		
3	Los desplazamientos ocupan un tiempo inferior al 25% de la jornada laboral.	X		X		X		
4	El trabajo no exige realizar un esfuerzo muscular.	X		X		X		
5	Para realizar las tareas se utiliza solo la fuerza de las manos	X		X		X		
6	Si se manipulan cargas estas son inferiores a 3 kilos	X		X		X		
7	Los pesos que deben manipularse son inferiores a 25 kg.	X		X		X		
8	La forma y volumen de la carga permiten moverla con facilidad	X		X		X		
9	El peso y el tamaño de la carga permiten asirla con facilidad	X		X		X		
10	El entorno se adapta al tipo de esfuerzo que debe realizarse	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: CARGA MENTAL</b>							
11	Las tareas a realizar no requieren alta concentración.	X		X		X		
12	Además de las pausas reglamentarias, el trabajo permite algunapausa o break.	X		X		X		
13	Puede cometer algún error sin que incida de forma crítica sobreinstalaciones o personas	X		X		X		
14	El ritmo de trabajo no viene determinado por causas externas	X		X		X		
15	El ritmo de trabajo es fácilmente alcanzable por un trabajador con experiencia	X		X		X		
16	La cantidad de información que se recibe es razonable. Se cuenta conla información necesaria para el desempeño de las tareas	X		X		X		

17	La información es sencilla, se evita la memorización excesiva de datos.	X		X		X		
18	El trabajador tiene la experiencia o conoce el proceso y los equipos.	X		X		X		
19	El trabajo suele realizarse sin interrupciones	X		X		X		
20	El entorno físico facilita el desarrollo de la tarea	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: TRABAJO A TURNOS</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
21	El trabajo que se realiza no es a turnos variados.	X		X		X		
22	El horario de trabajo se conoce con antelación.	X		X		X		
23	Los trabajadores participan en la determinación de los equipos.	X		X		X		
24	Los equipos de trabajo son estables	X		X		X		
25	Se facilita la posibilidad de una comida caliente y equilibrada	X		X		X		
26	Se realiza una evaluación de la salud antes de la incorporación al trabajo nocturno y posteriormente a intervalos regulares	X		X		X		
27	El trabajo no implica turnos nocturnos.	X		X		X		
28	Se respeta el ciclo sueño/vigilia.	X		X		X		
29	Se procura que el número de noches de trabajo consecutivas sea mínimo.	X		X		X		
30	La carga de trabajo es inferior en el turno de noche	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: FACTORES DE LA ORGANIZACIÓN</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
31	El trabajo implica la realización continuada de tareas cortas, muy sencillas y repetitivas.	X		X		X		
32	La preparación de los trabajadores está en consonancia con el trabajo que realizan.	X		X		X		
33	El trabajador puede tener iniciativa en la resolución de incidencias.	X		X		X		
34	Puede detenerse el trabajo o ausentarse cuando lo necesite	X		X		X		

35	Tiene posibilidad de controlar el trabajo realizado.	X		X		X	
36	No se carece de una definición exacta de las funciones que deben desarrollarse en cada puesto de trabajo.	X		X		X	
37	Generalmente no se toman decisiones sin consultar a los trabajadores.	X		X		X	
38	Cuando se introducen nuevos métodos o equipos se consultan o discuten con los trabajadores.	X		X		X	
39	Por regla general, el ambiente laboral permite una relación amistosa	X		X		X	
40	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):** Hay suficiencia.

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Mg: Serpa Socualaya Mike I.  
**DNI:** 20594594

**Especialidad del validador:** Administración y gestión de los servicios de salud.


**05 de Octubre del 2022**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>**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



**C.d. Mike Serpa Socualaya**  
**(e) Jefe Médico Quirúrgico**  
**C.O.P. 16522**

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN: AGOTAMIENTO EMOCIONAL</b>							
1	Me siento defraudado en mi trabajo	X		X		X		
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado	X		X		X		
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado	X		X		X		
4	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa	X		X		X		
5	Siento que mi trabajo me está desgastando	X		X		X		
6	Me siento frustrado en mi trabajo	X		X		X		
7	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo	X		X		X		
8	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa	X		X		X		
9	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: DESPERSONALIZACION</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Siento que estoy tratando a algunos beneficiarios de mi trabajo como si fueran objetos impersonales	X		X		X		
11	Siento que me hecho más duro con la gente	X		X		X		
12	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	X		X		X		
13	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas que tengo que atender	X		X		X		
14	Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos de sus problemas.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: REALIZACION PERSONAL</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Siento que me cuesta entender fácilmente a las personas que tengo que atender	X		X		X		



16	Siento que no trato con mucha eficacia los problemas de las personas que tengo que atender	X		X		X	
17	Siento que estoy influyendo negativamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo	X		X		X	
18	No me siento con mucha energía en mi trabajo	X		X		X	
19	Siento que no puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo	X		X		X	
20	No me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender	X		X		X	
21	Creo que no consigo muchas cosas valiosas en este trabajo	X		X		X	
22	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma inadecuada	X		X		X	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Hay suficiencia.

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Mg: Orta Vásquez Renato A.  
**DNI:** 29627333

**Especialidad del validador:** Educación para la salud.


<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>**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

**05 de Octubre del 2022**

  
DR. RENATO ORTA VÁSQUEZ  
C.M.P.: 36339 R.N.E.: 22284  
CIRUGÍA GENERAL Y LAPAROSCOPÍA

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SOBRECARGA LABORAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN: CARGA FÍSICA</b>							
1	El trabajo permite combinar la posición de pie-sentado	X		X		X		
2	Se mantiene la columna en posición recta	X		X		X		
3	Los desplazamientos ocupan un tiempo inferior al 25% de la jornada laboral.	X		X		X		
4	El trabajo no exige realizar un esfuerzo muscular.	X		X		X		
5	Para realizar las tareas se utiliza solo la fuerza de las manos	X		X		X		
6	Si se manipulan cargas estas son inferiores a 3 kilos	X		X		X		
7	Los pesos que deben manipularse son inferiores a 25 kg.	X		X		X		
8	La forma y volumen de la carga permiten moverla con facilidad	X		X		X		
9	El peso y el tamaño de la carga permiten asirla con facilidad	X		X		X		
10	El entorno se adapta al tipo de esfuerzo que debe realizarse	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: CARGA MENTAL</b>							
11	Las tareas a realizar no requieren alta concentración.	X		X		X		
12	Además de las pausas reglamentarias, el trabajo permite algunapausa o break.	X		X		X		
13	Puede cometer algún error sin que incida de forma crítica sobre instalaciones o personas	X		X		X		
14	El ritmo de trabajo no viene determinado por causas externas	X		X		X		
15	El ritmo de trabajo es fácilmente alcanzable por un trabajador con experiencia	X		X		X		
16	La cantidad de información que se recibe es razonable. Se cuenta con la información necesaria para el desempeño de las tareas	X		X		X		

17	La información es sencilla, se evita la memorización excesiva de datos.	X		X		X	
18	El trabajador tiene la experiencia o conoce el proceso y los equipos.	X		X		X	
19	El trabajo suele realizarse sin interrupciones	X		X		X	
20	El entorno físico facilita el desarrollo de la tarea	X		X		X	
	<b>DIMENSIÓN 3: TRABAJO A TURNOS</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
21	El trabajo que se realiza es a turnos variados.	X		X		X	
22	El horario de trabajo se conoce con antelación.	X		X		X	
23	Los trabajadores participan en la determinación de los equipos.	X		X		X	
24	Los equipos de trabajo son estables	X		X		X	
25	Se facilita la posibilidad de una comida caliente y equilibrada	X		X		X	
26	Se realiza una evaluación de la salud antes de la incorporación al trabajo nocturno y posteriormente a intervalos regulares	X		X		X	
27	El trabajo no implica turnos nocturnos.	X		X		X	
28	Se respeta el ciclo sueño/vigilia.	X		X		X	
29	Se procura que el número de noches de trabajo consecutivas sea mínimo.	X		X		X	
30	La carga de trabajo es inferior en el turno de noche	X		X		X	
	<b>DIMENSIÓN 3: FACTORES DE LA ORGANIZACIÓN</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
31	El trabajo implica la realización continuada de tareas cortas, muy sencillas y repetitivas.	X		X		X	
32	La preparación de los trabajadores está en consonancia con el trabajo que realizan.	X		X		X	
33	El trabajador puede tener iniciativa en la resolución de incidencias.	X		X		X	
34	Puede detenerse el trabajo o ausentarse cuando lo necesite	X		X		X	

35	Tiene posibilidad de controlar el trabajo realizado.	X		X		X	
36	No se carece de una definición exacta de las funciones que deben desarrollarse en cada puesto de trabajo.	X		X		X	
37	Generalmente no se toman decisiones sin consultar a los trabajadores.	X		X		X	
38	Cuando se introducen nuevos métodos o equipos se consultan o discuten con los trabajadores.	X		X		X	
39	Por regla general, el ambiente laboral permite una relación amistosa	X		X		X	
40	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):** Hay suficiencia.

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Mg: Orta Vásquez Renato A.  
**DNI:** 29627333

**Especialidad del validador:** Educación para la salud.


**05 de Octubre del 202**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>**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

  
DR. RENATO ORTA VÁSQUEZ  
C.M.P.: 36339 R.N.E.: 22284  
CIRUGÍA GENERAL Y LAPAROSCOPÍA



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

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

Yo, RUIZ BARRERA LAZARO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "Sobrecarga laboral y Síndrome de Burnout en el personal de salud de un Hospital de Tumbes, 2022.", cuyo autor es ARANA ALVAREZ LUCIO ALFONSO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, 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.

PIURA, 18 de Enero del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
RUIZ BARRERA LAZARO <b>DNI:</b> 17811921 <b>ORCID:</b> 0000-0002-3174-7321	Firmado electrónicamente por: RBARRERAL el 18- 01-2023 19:16:24

Código documento Trilce: TRI - 0523325