

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**



ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

**SOBRECARGA LABORAL Y SÍNDROME DE
BURNOUT DEL PERSONAL DE
ENFERMERÍA DEL ÁREA COVID – 19,
HOSPITAL DE BARRANCA.**

PRESENTADO POR:

INGRID OLIVA RÍOS

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO(a) EN GERENCIA
DE SERVICIOS DE SALUD**

ASESOR:

Dr. DANIEL ALBERTO OSWALDO VALENZUELA NARVÁEZ

HUACHO - 2022

SOBRECARGA LABORAL Y SÍNDROME DE BURNOUT DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA COVID – 19, HOSPITAL DE BARRANCA

INFORME DE ORIGINALIDAD

18%

INDICE DE SIMILITUD

16%

FUENTES DE INTERNET

6%

PUBLICACIONES

12%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion Trabajo del estudiante	3%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	3%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
4	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad ESAN -- Escuela de Administración de Negocios para Graduados Trabajo del estudiante	1%
6	1library.co Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	1%

**SOBRECARGA LABORAL Y SÍNDROME DE BURNOUT DEL
PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA COVID – 19, HOSPITAL
DE BARRANCA.**

INGRID OLIVA RÍOS

TESIS DE MAESTRÍA

ASESOR: M(°). DANIEL ALBERTO OSWALDO VALENZUELA NARVÁEZ

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRO EN GERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD
HUACHO
2022**

DEDICATORIA

A mi madre que siempre supo formarme con buenos hábitos y valores para así seguir adelante en los momentos difíciles, a mi hija que fue mi mayor motivo de no rendirme y ser un ejemplo para ella.

Ingrid Oliva Ríos.

AGRADECIMIENTO

Primero a Dios quien nunca me abandono en los momentos difíciles. Y todos los maestros de la universidad.

Ingrid Oliva Ríos.

ÍNDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
CAPÍTULO I	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1 Descripción de la realidad problemática	1
1.2 Formulación del problema	3
1.2.1 Problema general	3
1.2.2 Problemas específicos	3
1.3 Objetivos de la investigación	3
1.3.1 Objetivo general	3
1.3.2 Objetivos específicos	4
1.4 Justificación de la investigación	4
1.5 Delimitaciones del estudio	4
1.6 Viabilidad del estudio	5
CAPÍTULO II	6
MARCO TEÓRICO	6
2.1 Antecedentes de la investigación	6
2.1.1 Investigaciones internacionales	6
2.1.2 Investigaciones nacionales	7
2.2 Bases teóricas	9
2.3 Bases filosóficas	30
2.4 Definición de términos básicos	31
2.5 Hipótesis de investigación	32
2.5.1 Hipótesis general	32
2.5.2 Hipótesis específicas	32
2.6 Operacionalización de las variables	33
CAPÍTULO III	35
METODOLOGÍA	35
3.1 Diseño metodológico	35
3.2 Población y muestra	35
3.2.1 Población	35

3.2.2	Muestra	35
3.3	Técnicas de recolección de datos	35
3.4	Técnicas para el procesamiento de la información	36
CAPÍTULO IV		37
RESULTADOS		37
4.1	Análisis de resultados	37
4.2	Contrastación de hipótesis	44
CAPÍTULO V		49
DISCUSIÓN		49
5.1	Discusión de resultados	49
CAPÍTULO VI		52
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		52
6.1	Conclusiones	52
6.2	Recomendaciones	53
REFERENCIAS		54
7.1	Fuentes bibliográficas	54
7.2	Fuentes electrónicas	54
ANEXOS		58

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo general establecer de qué manera la sobrecarga laboral influye en el síndrome de burnout del personal de enfermería del área COVID-19, Hospital de Barranca. La metodología fue de tipo básico, nivel correlacional, diseño no experimental, enfoque cuantitativo. La población fue 55 miembros del personal de enfermería del área COVID-19. Se utilizó la encuesta. Los resultados el 15.4% del personal no presenta Síndrome de Burnout, el 27.3% está en riesgo de padecer Síndrome de Burnout y el 56.4% presenta Síndrome de Burnout. En cuanto a los grupos predominantes en sus dimensiones el 54.5% padece de agotamiento emocional, el 43.6% tienen despersonalización y el 47.3% presenta falta de realización emocional. El 56.4% padece de una sobrecarga laboral moderada y el 43.6% un nivel alto. En referencia a sus dimensiones en mayor porcentaje recae en el nivel moderado siendo en la carga física representado por el 50.9%, en la carga física dado por el 56.4% y en la organización del trabajo representada por el 54.5%. Solo en un grupo predominante en el nivel alto se encuentra en la presión del tiempo siendo el 60%. La investigación concluyó que el resultado del valor de Rho es 0.719, indicando que la sobrecarga laboral influye significativamente en el síndrome de burnout del personal de enfermería del área COVID-19, Hospital de Barranca. La significancia de $p = 0.000$, donde señala $p < 0.05$ por lo cual deducimos que representa un nivel significativo.

Palabras clave: Sobre carga laboral y Síndrome burnout.

ABSTRACT

The general objective of the research was to establish how work overload influences the burnout syndrome of nursing staff in the COVID-19 area, Barranca Hospital. The methodology was basic type, correlational level, non-experimental design, quantitative approach. The population was 55 members of the nursing staff from the COVID-19 area. The survey was used. The results 15.4% of the staff do not have Burnout Syndrome, 27.3% are at risk of suffering from Burnout Syndrome and 56.4% have Burnout Syndrome. As for the predominant groups in their dimensions, 54.5% suffer from emotional exhaustion, 43.6% have depersonalization and 47.3% have a lack of emotional fulfillment. 56.4% suffer from moderate work overload and 43.6% a high level. In reference to its dimensions, the highest percentage falls on the moderate level, being in the physical load represented by 50.9%, in the physical load given by 56.4% and in the organization of work represented by 54.5%. Only in a predominant group in the high level is time pressure being 60%. The investigation concluded that the result of the Rho value is 0.719, indicating that work overload significantly influences the burnout syndrome of nursing staff in the COVID-19 area, Barranca Hospital. The significance of $p = 0.000$, where it indicates $p < 0.05$, so we deduce that it represents a significant level.

Keywords: Work overload and burnout syndrome.

INTRODUCCIÓN

Existen una serie de elementos que son pilares para el progreso tanto empresarial como institucional como la calidad, eficiencia e innovación, es importante que se fortalezca el talento humano actual en las instituciones de salud, y con ello avalar la superioridad de sus servicios y las competencias que solicita el contexto. La labor del personal de salud está englobada de elevadas demandas emocionales y profesionales que inciden en su propia salud. Las jornadas de labor extensas, se esfuerzan en ciertos periodos de tiempo generándose el síndrome de burnout, las consecuencias de sufrir este síndrome en el trabajo ocasionan que disminuya su rendimiento en el mismo, el que se pierda la producción, etc.

Es por este motivo que la actual indagación busca conocer como la sobrecarga laboral influye en el síndrome de burnout del personal de enfermería del área COVID-19, Hospital de Barranca.

El Hospital de Barranca es una institución cuya misión es guiar, suscitar, proporcionar servicios de salud a las personas del Hospital Barranca y SBS de la Región Lima por medio del cuidado íntegro, con ecuanimidad, superioridad, respaldo y lucidez, dando prioridad a los equipos vulnerables y rechazados, en convenio con los sectores estatales, privados y demás actores sociales.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

En el contexto internacional, se hallan diferentes investigaciones que presentan problemas relacionados al Síndrome de Bournot principalmente en el sector salud, como la investigación hecha por Flor (2015) donde indica que en los establecimientos de salud en el cual proporcionan servicio no se están empleando políticas las cuales son dirigidas a la prosperidad del personal lo que ha favorecido que aparezcan sintomatologías y signos propios de agotamiento emocional, despersonalización y disminución en la energía profesional siendo un peligro de esa manera para el colaborador, institución e incluso para aquellos pacientes que acogen estos efectos negativos generados por el Burnout. Por otra parte, Del Lauffaurie y Antolinez (2017) reportó que una sola enfermera cuidaba a 13 pacientes por jornada laboral, lo que genera sobrecarga a causa de la patología que presenta cada paciente además de condiciones de trabajo insatisfechas manifestando estrés tensión y pérdida de sueño, entre otros.

Asimismo, en un contexto nacional, Cajo (2017) señala que el personal de enfermería que trabaja en cuidados críticos en un Hospital puede encontrar contextos que alteren su equilibrio biopsicoemocional, ya que es un sitio que genera bastante estrés o agobio lo cual genera Burnout. Por otra parte, Puglisevich (2018) patentizó que hubo una cantidad de enfermeras que quedaron afectadas por el clima y carga laboral lo que generaba insatisfacción. Lo cual reflejaba que las enfermeras trabajan en pésimas situaciones que pueden incidir en su desempeño y muestra una gran cantidad de fallos y sucesos.

Existen una serie de elementos que son pilares para el progreso tanto empresarial como institucional como la calidad, eficiencia e innovación, es importante que se fortalezca el talento humano actual en las instituciones de salud, y

con ello avalar la superioridad de sus servicios y las competencias que solicita el contexto. La labor del personal de salud está englobada de elevadas demandas emocionales y profesionales que inciden en su propia salud. Las jornadas de labor extensas, se esfuerzan en ciertos periodos de tiempo generándose el síndrome de burnout, las consecuencias de sufrir este síndrome en el trabajo ocasionan que disminuya su rendimiento en el mismo, el que se pierda la producción, etc. Es por ese motivo que la actual indagación buscará establecer de qué modo la sobrecarga en el trabajo interviene en el síndrome de burnout de los trabajadores de enfermería del área COVID-19, Hospital de Barranca.

El Hospital de Barranca es una institución cuya misión es guiar, suscitar, proporcionar servicios de salud a las personas del Hospital Barranca y SBS de la Región Lima por medio del cuidado íntegro, con ecuanimidad, superioridad, respaldo y lucidez, dando prioridad a los equipos vulnerables y rechazados, en convenio con los sectores estatales, privados y demás actores sociales.

En el Hospital de Barranca se han identificado una serie de síntomas del síndrome de Burnout en los trabajadores de enfermería afectando negativamente en su salud, esto debido a la incertidumbre de no tener la certeza de cuándo acabará el COVID 19; la falta de personal ha generado que tengan que realizar más horas extras; frente a las exigencias y presiones laborales las enfermeras han tenido reacciones negativas; la preocupación por propagar la infección entre sus seres queridos por el tiempo que permanecen en el área COVID 19; en su mayoría los trabajadores experimentan cierto grado de agotamiento emocional desarrollando ansiedad y estrés.

Por otro lado, en el Hospital de Barranca se ha evidenciado también una sobrecarga laboral que están experimentando, lo que podría estar originando los problemas ya antes mencionados. Esto debido a las malas condiciones laborales como la falta de equipos y materiales que impiden brindar una buena atención; en cada personal se evidencia situaciones de estrés, temor y ansiedad los cuales han afectado su desempeño; ante la carencia de personal se han acumulado labores en el área difíciles de cubrir; por encontrarse expuestos a áreas críticas como emergencia, shock trauma y UCI de lo cual viven contextos de estrés relacionados al miedo por el elevado peligro que se contagien.

Si el Hospital de Barranca no pone énfasis en las situaciones desgastantes que presenta el personal de enfermería incidirá negativamente en su desempeño lo cual evidenciará una gran cantidad de errores e incidentes.

Por ello, es importante que Hospital de Barranca elabore métodos con el fin que se vigorice el manejo del agobio y el empleo de mecanismos que el personal de enfermería tiene frente la Burnout que presenta, como también en su sobrecarga laboral, de este modo apoyar para perfeccionar su calidad de vida y la calidad de atención de los pacientes.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿De qué manera la sobrecarga laboral influye en el síndrome de burnout del personal de enfermería del área COVID-19, Hospital de Barranca?

1.2.2 Problemas específicos

- a. ¿De qué manera la carga física influye en el síndrome de burnout del personal de enfermería del área COVID-19, Hospital de Barranca?
- b. ¿De qué manera la carga mental influye en el síndrome de burnout del personal de enfermería del área COVID-19, Hospital de Barranca?
- c. ¿De qué manera la presión de tiempo influye en el síndrome de burnout del personal de enfermería del área COVID-19, Hospital de Barranca?
- d. ¿De qué manera la organización del trabajo influye en el síndrome de burnout del personal de enfermería del área COVID-19, Hospital de Barranca?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Establecer de qué manera la sobrecarga laboral influye en el síndrome de burnout del personal de enfermería del área COVID-19, Hospital de Barranca.

1.3.2 Objetivos específicos

- a. Establecer de qué manera la carga física influye en el síndrome de burnout del personal de enfermería del área COVID-19, Hospital de Barranca.
- b. Establecer de qué manera la carga mental influye en el síndrome de burnout del personal de enfermería del área COVID-19, Hospital de Barranca.
- c. Establecer de qué manera la presión de tiempo influye en el síndrome de burnout del personal de enfermería del área COVID-19, Hospital de Barranca.
- d. Establecer de qué manera la organización del trabajo influye en el síndrome de burnout del personal de enfermería del área COVID-19, Hospital de Barranca.

1.4 Justificación de la investigación

Justificación teórica: La investigación muestra teorías que son vinculadas a las variables en investigación, las cuales apoyarán a indagadores de más adelante a comprender la intervención que hay entre la sobrecarga laboral y el síndrome de burnout; a través de las conclusiones, recomendaciones y resultados.

Justificación metodológica: Su beneficio metodológico se encuentra al planear un instrumento científico con el fin de recolectar información que consentirá vigorizar a demás indagaciones evaluar la sobrecarga laboral y de la misma manera evaluar el síndrome de burnout, por este motivo la base teórica elegida se encuentra garantizada con criterio con la finalidad de conseguir los resultados que se esperan a través del estudio.

1.5 Delimitaciones del estudio

- Delimitación geográfica: Hospital de Barranca, departamento de Lima.
- Delimitación temporal: noviembre del año 2020 a junio del año 2021.
- Delimitación social: personal de enfermería del área COVID-19, Hospital de Barranca.
- Delimitación semántica: Sobrecargo laboral y Síndrome de burnout.

1.6 Viabilidad del estudio

Se avala la posibilidad porque se cuenta con los bienes económicos, humanitarios y materiales para la realización de la actual indagación. También, se tiene la disposición de tiempo e ingreso al hospital.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

Penagos (2019) hizo la investigación con título “Efectividad de una intervención de enfermería para modificar la auto - eficacia y la sobrecarga del cuidador del paciente hemato - oncológico ambulatorio”, la cual fue aceptada por la Universidad de la Sabana. Colombia. Su propósito fue determinar la validez de una mediación de enfermería al cotejarla con la mediación estándar, en la reforma de la autoeficacia y el exceso de trabajo del cuidador del paciente hemato-oncológico en un establecimiento de cáncer ambulatorio de Bucaramanga en los 15 días primeros. La indagación es cuantitativa, cuasi experimental. Se trabajó con una población de 200 cuidadores. Se empleó como instrumento la escala general de autoeficacia. La investigación concluyó que las peculiaridades sociodemográficas de los cuidadores del paciente hematooncológico de la investigación, son parecidas y a las registradas en la literatura. Así mismo, fueron similares en los niveles de autoeficacia y sobrecarga inicial.

Arcos (2017) realizó la investigación con título “La sobrecarga de trabajo y su efecto sobre el compromiso organizacional en la gerencia de negocios de una empresa de telecomunicaciones”. la cual se admitió por la Universidad Nacional de Colombia. Ecuador. Su propósito fue establecer de qué manera influye el exceso laboral en el compromiso de la organización, la cual fue realizada en la Gerencia Nacional de Negocios de la Corporación Nacional de Telecomunicaciones CNT EP, la cual es la empresa estatal de telecomunicaciones de la nación. La indagación es cuantitativa. Se trabajó con una población de 349 colaboradores. La encuesta fue la técnica de recolección de información que se empleó. La conclusión fue que el

exceso laboral es el asunto en el cual el tiempo consignado para la realización del exceso laboral fijado prevalece lo superior de jornadas laborables y la labor efectuada después de ese horario, ya sea en el lugar que se trabaja o exteriormente de aquel.

Rosero (2016) trabajó la tesis titulada “Síndrome de desgaste profesional (Síndrome de Burnout) en personal sanitario del Hospital Naval de Guayaquil”, la cual fue admitida por Universidad de Guayaquil. Ecuador. Su propósito general fue determinar la prevalencia del Síndrome de Burnout en los Trabajadores Sanitarios del Hospital Naval de Guayaquil. La indagación es transversal. Se trabajó con una población de 178 profesionales. La encuesta fue la técnica de recolección de información que se empleó y su instrumento fue la escala de Maslach y Jackson (MBI). Se concluye que hay prevalencias que son cambiantes del Síndrome de Burnout en hospitales no militares con cantidades promedias entre 16% y 66%, por el contrario en unidades militares solamente hay reportes de encuestas que tienen prevalencias eminentes, en el Hospital Naval de Guayaquil donde trabajan competitivos civiles y militares se consiguió una prevalencia tremendamente baja sin encontrarse un vínculo con significancia estadística con la ocupación de trabajo, el título del competitivo, exceso de jornada laboral por semana, ni dígito de pacientes que fueron atendieron.

Montero (2016) trabajó la tesis titulada “Estrategias para disminuir el Síndrome de Burnout en el personal de salud que labora en el Hospital General Santo Domingo 2015”, la cual fue admitida por Universidad Regional Autónoma de los Andes. Ecuador. Su propósito fue trazar un grupo de estrategias de organización, enfocadas a disminuir los grados del SB en los trabajadores que laboran en el Hospital General Santo Domingo. La indagación es cuali-cuantitativa. Se trabajó con una población de 81 clientes externos. La encuesta fue la técnica de recolección de información que se empleó y su instrumento fue el cuestionario. La conclusión fue que 3% del total de clientes del interior posee SB elevado, el 4% SB medio, el 6% SB bajo, el 37% cuenta con otras patologías que se relacionan al agobio y el 49% no posee ninguna patología.

2.1.2 Investigaciones nacionales

Ramírez (2020) realizó la tesis con título “Sobrecarga de Trabajo y la Calidad de Vida laboral del Personal de Enfermería en el Servicio de Hospitalización de un Hospital Público, Lima -2019”, la cual fue admitida por la Universidad César Vallejo.

Perú. Su propósito fue establecer la intervención de exceso laboral y la superioridad de vida en el trabajo de los Colaboradores de Enfermería en el Servicio de Hospitalización de un Hospital Estatal, Lima -2019. La indagación es básica. La población fue 80 profesionales de enfermería. La encuesta fue la técnica de recolección de información que se empleó y su instrumento fue el cuestionario. La conclusión a la que se llegó fue que se evidenció vínculo, inverso y moderado en los trabajadores asistenciales de Enfermería en el servicio de hospitalización de un Hospital Estatal, Lima.

Huamán (2019) realizó la investigación con título “Sobrecarga Laboral en Enfermeras del Servicio de Emergencia en el Hospital Nacional Sergio E. Bernales Lima-2019”, la cual fue admitida Universidad César Vallejo. Perú. Su propósito fue establecer el exceso de trabajo en enfermeras que brindan servicio de emergencia en el Hospital Nacional Sergio E. Bernales Lima-2019. Es una investigación tipo de investigación aplicada, de nivel descriptivo. Se trabajó con una población de 45 competitivos de enfermería. La encuesta fue la técnica de recolección de información que se empleó y su instrumento fue el cuestionario. La conclusión a la que se llegó fue que el profesional de enfermería revela un grado medio de exceso en el trabajo en el Servicio de Emergencia en el Hospital Nacional Sergio E. Vernales Lima-2019.

García, Pacheco y Pérez (2019) realizaron la investigación titulada “Factores de riesgo para adquirir Síndrome de Bournot y sus medidas preventivas, en el personal de enfermería del servicio de emergencia INSN - Breña 2017”, la cual fue admitida por Universidad Nacional Hermilio Valdizán. Perú. Su propósito fue fijar los elementos que apeligran con el fin de obtener SB en los trabajadores de enfermería del Servicio de Emergencia INSN- Breña. 2017 y establecer las medidas preventivas que se elegirán. La indagación es aplicada. Se trabajó con una población de 75 miembros del personal. El Maslach Bournot Inventory fue la técnica de recolección de información que se empleó. La investigación tuvo como conclusión que el daño en el contexto familiar y la escasez de aptitud ante compromisos en el hogar y la familia son elementos que apeligran para obtener SB en los trabajadores de enfermería del Servicio de Emergencia del INSN, ya que se hallaron elevadas ponderaciones de agotamiento emocional en el instrumento que se aplicó.

Flores (2017) elaboró la investigación titulada “Síndrome de Bournot en enfermeras del servicio de emergencia del Hospital San José Callao - Perú 2015”, la

cual fue admitida por Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Perú. Su propósito fue establecer el grado de SB en enfermeras (os) que brindan servicio de emergencia del Hospital San José Callao – Perú 2015. La indagación es de tipo cuantitativa, nivel aplicativo, método descriptivo con corte transversal. Se trabajó con una población de 18 enfermeras. La encuesta fue la técnica de recolección de información que se empleó y su instrumento fue el Maslach Burnout Inventory (MBI). La investigación concluyó que el grado de estrés en el trabajo de las (os) enfermeras (os) en el servicio de emergencia en el Hospital San José Callao es de medio a bajo casi en su totalidad, haciendo referencia que laborar la mayor parte del día con pacientes conlleva una gran dedicación.

2.2 Bases teóricas

Variable independiente: Sobrecarga laboral

A. Definiciones

Huamán (2019) hace referencia que la sobrecarga laboral es la responsabilidad donde se produce un estresor significativo en términos cualitativos y cuantitativos, que puede vincularse a la sobrecarga de labores, deterioro psíquico, enormes solicitudes de destrezas, habilidades y cogniciones que conllevan a elevar los grados de cansancio emocional y físico de los trabajadores.

Puglisevich (2018), la sobrecarga laboral es el acontecimiento de exceder las aptitudes físicas y/o intelectuales en los trabajadores, creando de esa manera el exceso laboral que tiene que hacer en su jornada de trabajo.

Roobins y Judge (2017), es la actividad mediante la cual la persona está apta de transformar su contexto, usando su fuerza y cogniciones.

Chiavenato (2015), es el exceso de trabajo que percibe un colaborador, los cuales requieren necesidades físicas e intelectuales durante la jornada laboral del trabajador.

B. Dimensiones

Aliaga (2020), las dimensiones que están dentro del exceso laboral son la carga física y mental, y se lograría proporcionarle un importe de superioridad en la jornada de trabajo de los médicos tecnólogos, podría deducirse que es la carga mental:

a. Carga física

Son las actitudes adoptadas por el colaborador en el trabajo de forma seguida e incesante. Lo que generaría un elevado grado de agotamiento presentando dolor, lo que traería problemas en el rendimiento del trabajador. Sus indicadores son los siguientes: Combinación de posiciones en el puesto de labor (parado-sentado), Posición apropiada y el desplazarse. Registro de peso y manejo de cargas.

b. Carga mental

Es el esfuerzo docto elevado de parte del colaborador por efectuar sus labores. La carga mental es manifestada en el momento que un sujeto desarrolla una tarea y es muy dificultosa y no tiene la capacidad de hacerla. Sus indicadores son los siguientes: Atención y concentración de las labores, agotamiento en el trabajo, tratamiento de datos, clasificación de guardias y eficiencia.

c. Presión de tiempo

Es otro elemento que interviene en el exceso de trabajo y se considera como aquel que percibe el colaborador. Si dentro de la jornada laboral las hay constantes mandatos, a cierto punto que el empleado no logres contestar a la suma de labor; a diferencia si hubiera espacios de descanso, lo que conllevaría a un rendimiento esperado del colaborador y no lograría que se sature física y mentalmente. Sus indicadores son los siguientes: Ritmo de trabajo, discernimiento de los métodos, grupos del trabajo y programación de trabajo.

d. Organización del Trabajo

Aquí se toma en cuenta a la organización y el desarrollo de todos los agentes en la empresa. Este elemento envuelve a la infraestructura, el conjunto de técnicas y principalmente el recurso humano, empleando procesos que puedan facilitar el desenvolvimiento de la labor en manera armónica y razonada,

avalando la protección y la prosperidad del recurso humano, con el fin de lograr los propósitos planteados de rendimiento, eficiencia y eficacia de la empresa. Sus indicadores son los siguientes: Responsabilidades e instrucción para la labor fijada, independencia en la elección de determinaciones y organización en su labor, disposiciones excelentemente definidas y pertinentes, mandatos de trabajo y labores.

C. *Teorías de sobrecarga laboral*

Huamán (2019) señala las siguientes:

Teoría del diseño de trabajo equilibrado.

Esta teoría pertenece a Smith y Carayon (2010), la cual en su sistema contiene componentes tales como el ser humano, la labor, los instrumentos y el conjunto de técnicas, el contexto, así como la empresa, que interactuando puede que generen un exceso de agobio, creando de esa manera efectos positivos o perjudiciales en los enfermeros profesionales.

Las interacciones de los distintos elementos en la creación del exceso en el trabajo pueden mostrarse en el nivel físico y psicosocial; las particularidades del exceso puede que produzcan efectos fisiológicos y psicológicos, influenciados por la aptitud física de la persona, el estado de salud, y la motivación, etc., en el nivel psicológico están los rasgos del temperamento, las experiencias, así como la situación social donde el profesional se desenvuelva.

El sistema de labor así mismo puede que genere consecuencias positivas, como la motivación y un efecto de alta superioridad, se compone por:

El contexto de trabajo: los aspectos del contexto físico se relacionan con los estresores en el trabajo. La superioridad del aire y el aseo general han manifestado ser elementos significativos en el momento que aparece la "enfermedad psicogénica masiva" y demás efectos que causa el estrés. La bulla, genera el incremento de la excitación, la presión arterial y el temple psicológico desfavorable, aquellos en grupo logran que se dificulte el realizar las labores y elevan la tensión, así como la irritación emocional.

La labor: contiene tareas como atender al paciente, evaluarlo seguidamente, asistir órdenes médicas, realizar la administración de medicamentos y hacer procedimientos, y demás responsabilidades, que generan exceso físico, mental y social, lo que crearía que se alteren emocionalmente hasta inclusive elevar el peligro de enfermedades cardiovasculares, así como otras enfermedades.

Las nuevas tecnologías: generan subcarga o exceso e intervenir en el acrecentamiento del agobio, así como efectos desfavorables en la salud del experto, del mismo se relacionan con aquellos miedos que brotan de las destrezas con el fin de usar las mismas. Sin embargo, favorecen a que el contenido del trabajo sea mejorado, brindando feedback que no se encuentre disponible con otro conjunto de técnicas.

La organización: el ambiente organizativo en el que se realizan las labores cuenta frecuentemente con consideraciones que tienen influencia en el agobio y la salud de los expertos. Elementos como el horario de trabajo y el tiempo extra que se trabaja han manifestado efectos perjudiciales para su bienestar físico y mental. De modo complementario, la ambigüedad del rol puede dar efectos perjudiciales emocionales.

Los individuos: en los componentes particulares están incluidos la personalidad, el estado de salud, las habilidades, de la misma manera como experiencia, razones y requerimiento del trabajador.

D. Tipos de sobrecarga laboral

López (2013) indicó que hay dos tipos de exceso laboral:

a. Sobrecarga cuantitativa.

Se refiere a la sobrecarga de labores que se tienen que hacer en un tiempo establecido. Significa, en el momento que el tiempo disponible es insuficiente relacionado a las cargas de labor, para afrontar estas cargas, el colaborador tiene que aumentar su tiempo de trabajar o extender la jornada de trabajo más allá de lo fijado, arriesgando su bienestar físico, psicológico y social.

b. Sobrecarga cualitativa

Responde a las enormes solicitudes vinculadas con las competencias, discernimientos y habilidades que tiene el colaborador. Se refiere a los contextos en los que la labor es dificultosa o compleja desde el enfoque físico (trabajar con materiales pesados, labores que generan agotamiento físico, trabajar excesivamente son descansar), mental (labores que necesitan de una actividad cognitiva excesiva) o emocional (labores que requieren una elevada implicación con demás sujetos o en las que se eligen determinaciones afectando a los otros).

E. Fases de la sobrecarga laboral

Según Huamán (2019), el exceso de trabajo es desarrollado en cinco etapas progresivas:

- Fase inicial de entusiasmo: Es experimentado cuando recién se empieza a trabajar en una organización, se siente entusiasmado, con energías y tiene expectativas efectivas. No le interesa que se alarguen las horas de trabajo.
- Fase de estancamiento: No se efectúan las perspectivas profesionales. Se les da valor a las compensaciones de la labor, notando que el vínculo entre el empeño y la distinción no es ecuánime. Aquí se da el desequilibrio entre las demandas y los bienes (agobio); por ende, determinante de un dilema de agobio psicosocial. El competitivo siente que es inepto para responder eficazmente.
- Fase de frustración: Puede que se describa una tercera etapa en la que el fracaso, decepción o desaliento están presentes en la persona. A la labor le falta sentido, cualquier acontecimiento hace que se sulfuren y genera problemas en el equipo de trabajo. Empiezan a aparecer dificultades tanto en lo emocional, fisiológico y conductual, de la misma forma la salud empieza a tener fallas.
- Fase de apatía: Aquí pasan una serie de variaciones conductuales (afrontarse defensivamente) como la propensión que se trate a los consumidores de forma distanciada y mecánica, la precedencia procaz de la complacencia de los mismos requerimientos al superior servicio al consumidor y por un

enfrentamiento defensivo evitativo de las labores que lo estresan y de retirada personal. Los mencionados anteriormente son mecanismos con los cuales las personas se defienden.

- Fase de quemado: Finalmente, esta esta fase es de carácter frecuente. De esa forma, puede que se repita en el propio o distintos trabajos y en distintos instantes de la vida en el trabajo.

F. Otros factores desencadenantes de la sobrecarga laboral

Roobins y Judge (2017) indicaron que los elementos que causan el exceso de trabajo en los trabajadores de establecimientos de salud son los siguientes:

- Personales: son las situaciones propias de los trabajadores de salud que impiden que realicen sus funciones tranquila y eficazmente. Generalmente están los sujetos expuestos al estrés (con ansiedad), poco tolerantes al embelesamiento, liderato y elección de determinaciones; individuos que se sienten impotentes porque el paciente no mejora; incertidumbre y temor por fallar en los cuidados de enfermería; que sienten que no están aptos para apoyar al paciente emocionalmente; ineptos de solucionar las dudas del paciente satisfactoriamente; tienen inconvenientes para laborar con uno o muchos colegas del servicio; con deberes familiares, mantener el hogar, hijos y compromisos, como pareja con inconvenientes particulares, deficiencia de destreza en manejar a los individuos e intolerancia ante los mismos; imposibilidad para laborar con grupos, requerimiento total de otros individuos para laborar y elegir determinaciones. Otros elementos que tienen que considerarse son la edad, sexo y el estado civil.
- Ambientales: situaciones físicas exteriores las cuales perturban la realización habitual del trabajo del profesional en salud por el motivo que alteran la concentración y tranquilidad, que necesitan para hacer sus tareas de manera eficaz, por ejemplo: bulla (aparatos, individuos); contexto de trabajo, luminosidad, organización y desinfección del sitio, ambiente impropio e insuficiente para hacer los trabajos determinados de enfermería; y presencia de muchas personas que no pertenecen al lugar de trabajo.

- Contenido del trabajo: hace referencia a las peculiaridades mismas de la labor profesional y que son autónomas del sitio en el que se labora, como el realizar procesos que generan mucho para los pacientes; oír o dialogar con frecuencia con pacientes y familias acerca de su muerte contigua; el fallecimiento de un paciente en el momento que ya se ha fijado un vínculo estrecho; experimentar a diario con la angustia; y tener contacto perpetuo con sujetos que están deprimidos.
- Condición del trabajo: son las que necesitan y son inseparables del establecimiento en que se trabaja. Aquí están los elementos como la responsabilidad de la labor; perturbación habitual al momento de realizar la labor; recibir constantemente críticas de otros sujetos, como médicos, jefes, familiares de pacientes y hasta el propio paciente; escasez de diálogo con los colegas acerca de dilemas en el servicio, compartir prácticas y emociones efectivas o perjudiciales hacia los pacientes; carencia de médicos cuando hay urgencias, como paro cardiorrespiratorio o agravamiento del escenario clínico del paciente, entre otros; encontrarse disconformes con el tratamiento de un paciente o datos defectuosos e inapropiados relacionados al progreso del paciente; rotación invariable por distintos servicios; confusión en la retribución de las labores de enfermería; tiempo escaso para brindar ayuda emocional al paciente; escasez de trabajadores para atender de manera apropiada el servicio; exceso de labor y sueldo bajo.

G. Consecuencias de la sobrecarga laboral

De acuerdo con Chiavenato (2015) el exceso laboral genera varias consecuencias en los colaboradores, se recalcan, por ejemplo, el agobio, la tensión física y psicológica, la impresión de intimidación y molestia, la motivación y satisfacción laboral baja, las alteraciones fisiológicas y psicosomáticas, el cansancio físico y emocional, la propensión a dejar el trabajo, el ser adicto al alcohol y el aumento de consumir tabaco, hasta inclusive hay un alto peligro de enfermedades coronarias. Algunas de sus consecuencias mencionaremos a continuación:

- Físicas

Sintomatologías como la debilidad, dolor de cabeza con angustia, desvelo, ritmo vigilia-sueño, pesadillas, respiratorios, hematológicos, infecciones, estomacales, osteomusculares hasta inclusive cambios inmunológicos.

- Psíquicas

Sintomatologías como lo son el agobio, angustia, irritación, reacción de duelo, sumisión, miedo a enfermarse, culpa, entre otros.

- Alteraciones socio-familiares:

Puede que aparezca el aislamiento, rechazo, desamparo, nostalgia, mengua o pérdida del tiempo libre.

- Problemas laborales:

Ausencia en el trabajo, rendimiento ineficaz, irritación, presión, perder el trabajo, puede que aumente la siniestralidad.

- Alteraciones del funcionamiento familiar:

Acrecentamiento de la presión familiar, problemas con la pareja o familia, desidia de unos frente a la repercusión de los demás, entre otros.

- Problemas económicos:

Mengua de los recursos aptos por la pérdida de ingresos y por el acrecentamiento de gastos.

- Problemas legales:

Problemas en la elección de determinaciones.

H. Fisiología de la sobrecarga laboral

Según Huamán (2019) toda tarea en la organización requiere de cierto esfuerzo físico el cual significa activar el sistema musculo esquelético. Las contracciones musculares en la labor precisan del sustentáculo del sistema respiratorio y circulatorio con el fin de transportar oxígeno y aquellas sustancias que se metabolizan por los músculos. Por lo cual la réplica de estos sistemas se

encuentra vinculada con el ímpetu de la labor. Técnicamente hablando, la labor es considerada como la carga y réplicas funcionales como el empeño oportuno.

Existen dos tipologías de contracción muscular: a) la labor dinámica, la cual envuelve contracciones rítmicas de enormes equipos musculares, en la que la longitud de los músculos cambia (labor isotónica); y, b) la labor estática, la cual envuelve contracciones alargadas sin variar la longitud de los músculos (labor isométrica).

La réplica fisiológica será distinta para cada tipología de contracción muscular, y por ende los criterios para el diseño de la labor y del reposo también.

A todo esto, el estado de ánimo es adicionado, ya que es el dilema que crea en el colaborador, siendo de esa manera, que en el momento que se determina un exceso de trabajo, el empleado experimentará molestias fisiológicas que serán transformadas seguidamente en psicológicas, como es el acontecimiento del agobio, el agotamiento, angustia, etc.

I. La motivación frente a la sobrecarga laboral

Griffin y Moorhead (2010) señalan que no existe ninguna teoría que explique completamente la motivación; cada una comprende solamente ciertos elementos que realmente son una conducta motivada. Inclusive si una teoría fuera adaptable en un contexto particularmente, el jefe requeriría que se traduzca en términos operativos. De esa manera, en tanto que las teorías existentes son usadas como instrumentos, los jefes requerirán comprender muchos procesos, métodos y técnicas operativas con el fin de mejorar la motivación y el desempeño laboral.

Los individuos pueden que se encuentren motivados con el fin de indemnizar varios requerimientos determinados a través de distintos procedimientos como conocimientos de inequidad, vínculos de perspectivas y contingencias de refuerzo.

Estas nociones fundamentadas en los requerimientos, los métodos y el aprendizaje es un potencial para una conducta motivada encaminada a un esfuerzo optimizado. Por ejemplo, conjeture que un trabajador necesita más

vínculos o incorporaciones. Esto quiere decir que existe un potencial para que el trabajador anhele esforzarse a un grado más elevado si piensa que ello indemnizará esos requerimientos sociales. Del mismo modo, si el elevado rendimiento de un trabajador en el pasado se siguió de un reforzamiento potente efectivo, nuevamente existe un potencial de motivación dirigido a un rendimiento perfeccionado.

Los jefes tienen que elegir ciertas medidas con el fin de traducir el potencial de motivación dirigido a un rendimiento mejorado a una motivación existente y a un rendimiento perfeccionado realmente. En ciertas ocasiones, estas medidas pueden que se relacionen a un requerimiento determinado o transcurso generado por el potencial que hay. Por ejemplo, brindar más oportunidades de interrelación social que dependen de un rendimiento perfeccionado puede que capitalice las carencias colectivas de los trabajadores. No obstante, de manera más característica, un jefe requiere ir más allá con el fin de apoyar a descifrar el rendimiento potencial a uno existente.

J. Las actitudes y las organizaciones

Mochón, Mochón y Sáez (2014), de cara al estudio de las organizaciones, se considera como actitud del trabajador a la capacidad que tiene éste para proceder de una forma y no de otra, con respecto a los elementos particulares vinculados con el puesto de trabajo.

Existen tres tipos de actitudes que vinculan a la labor, como la satisfacción laboral, intervención en el trabajo y el compromiso laboral.

Otro hecho a resaltar es que las actitudes son cambiantes. Efectivamente, ha sido contrastado por los investigadores y observado por los gerentes, que las actitudes de los individuos son muy cambiantes. Este hecho induce a que las organizaciones inviertan tiempo y recursos en medirlas y en tratar de moldear las actitudes del personal de manera que el resultado sea favorable para los intereses de la organización.

La satisfacción laboral se mide directamente mediante encuestas en las que se les pregunta a los trabajadores por su grado de satisfacción con el trabajo que realizan. Indirectamente la satisfacción laboral se suele medir relacionando la

satisfacción con la productividad, pues como antes se ha señalado, existe una alta correlación entre satisfacción y productividad. La satisfacción también está relacionada con el nivel de ausentismo y con la rotación. Se ha observado que los trabajadores que tienen un elevado grado de participación en el centro laboral presentan un ausentismo vil y tasas de renuncia relativamente reducidas y también presentan unos niveles más bajos de rotación.

En cualquier caso, en los últimos años el compromiso que los empleados tienen con una organización no suele ser tan importante como lo era hace unos años y es mucho más frecuente la movilidad de los trabajadores de unas empresas a otras. De hecho, algunas organizaciones valoran positivamente los perfiles de ciertos profesionales que tienen una experiencia laboral en diversas empresas. En cualquier caso, el reconocimiento de los trabajadores de que su empresa aprecia su aportación y se inquieta por su prosperidad, suele tener efectos muy positivos en las actitudes de los empleados hacia la organización.

Variable dependiente: Síndrome de Burnout

A. Definiciones

García, Pacheco y Pérez (2019) indican que el SB es un estrés producido en el trabajo o la institución, son presentados por profesionales que tienen vínculo directo con otros sujetos, más aun cuando se encuentra relacionada con apoyo (médicos, enfermeros, pedagogos), y su principio es basado en de qué manera estas personas descifran y conservan sus mismos estudios profesionales ante contextos de dificultades.

Bohlander, Snell y Morris (2018) señalan que es la manera de reaccionar de algunos competitivos como efecto de una exhibición crónica o contextos estresantes en el trabajo, otras son tratar directamente con las personas.

Chiavenato (2015) menciona que el síndrome del cansancio emocional, despersonalización y ejecución particular en el centro laboral, que pueden ser desarrolladas en las personas cuyo propósito de labor son individuos de cualquier tipo de oficio.

B. Dimensiones

Flores (2017) el SB de acuerdo con Maslach y Jackson cuenta con las dimensiones o peculiaridades mencionadas a continuación:

a. Agotamiento Emocional (AE):

Es cuando se pierde gradualmente energía y deterioro físico, es expresado como: agotamiento cuando se termina de trabajar, y se muestra: cansancio en la mañana en el momento que se dirige al trabajo, laborar la mayor parte del día con bastantes personas genera esfuerzo, siente que está "harto" de trabajar, está frustrado de trabajar, laborar excesivamente, laborar y tener un trato directo con los individuos genera estrés, sentirse consumado, etc.

b. Despersonalización (DP)

Es el desarrollo de emociones, posturas perjudiciales, contestaciones frías e impersonales hacia los individuos (estudiantes, colegas del centro laboral), y es expresado en: tratar a ciertos colegas como si fueran cosas impersonales, ser más insensible con las personas desde que practico la carrera, ansiedad que la labor me insensibilice de manera emocional, desentenderse de aquello que sucede a mis colegas, sentir culpa de ciertos dilemas extraños, etc.

c. Falta de Realización Personal (FRP)

Es evaluar la labor particular de manera negativa. Aquel síndrome es evidenciado con síntomas multidimensionales, en el contexto cognoscitivo, corporal y emotivo, y hace referencia a; entender de qué manera se sienten los colegas del centro laboral, tratar de manera eficaz las dificultades de sus colegas, intervenir efectivamente con su labor en la vida de los sujetos, sentirse muy dinámico, generar con sencillez un contexto calmado, apreciarse entusiasmado luego de laborar con sus colegas, lograr acontecimientos agradables y logros con su carrera, tratar las dificultades emotivas tranquila y calmadamente.

C. Signos del burnout

García, Pacheco, & Pérez (2019) son agrupados en cuatro áreas:

- Los signos psicossomáticos: Aquellos son los que habitualmente son mostrados de modo temprano, aquí se encuentran los malestares de cabeza y estómago usuales, lamentaciones de agotamiento usual, desarreglos estomacales, perder peso, entre otros.
- Los signos conductuales: Los individuos son más violentos, surge el ausentarse en el trabajo, muestran conductas que arriesgan la vida como conducir un auto imprudentemente, pensar en suicidarse, exceso de fármacos, alcohol y tabaco, problemas con la familia y con la pareja.
- Los signos emocionales: La angustia, la distancia eficaz, inquietud e irritación que muestra el individuo, tienen dificultades para tener concentración, se va perdiendo la destreza para retener información, lógicas abstractas, entorpecen la realización de juicios, interviniendo de manera directa en el vínculo con sus pacientes.
- Los signos defensivos: Aquellos brotan por el motivo que los individuos que tienen Burnout niegan sus emociones como un modo defensivo frente a un requerimiento que le es irritante.

D. Etapas del Síndrome de Burnout

Grupo Arán (2008) el SB es dado primordialmente por no adaptarse a la labor rutinaria, el estrés que conlleva, es desarrollado de manera progresiva y se empeora en el momento que no tratan eficazmente al individuo de acuerdo con la fase de progreso en la que esté.

- Etapa de idealismo y entusiasmo

Aquí se empieza a trabajar entusiasmado, con perspectivas elevadas por lo que se desea hacer, se trazan metas elevadas que luego no se efectúan, lo que causa frustración y decepción en el trabajador.

- Etapa de estancamiento

Con el transcurso del tiempo el individuo verifica la situación y se da cuenta que sus formulaciones fueron sumamente elevadas, de esa manera reduce el entusiasmo y confianza, estableciendo variaciones en el contexto de la familia y el trabajo, con ello reduce así mismo su confianza y motivación. En esta fase

el individuo reconoce que su vida requiere de algunas variaciones, comprendido el profesional.

- Etapa de apatía

Al no efectuar los propósitos determinados se frustra y por ende se estanca en las labores que tiene que desarrollar, viéndose apatía y escasez de interés, dificultades emotivas, de conducta y físicas.

- Etapa de distanciamiento

El servidor se encuentra desengañado, desanimado o fracasado en su centro laboral, también hay agotamiento en el trabajo, despersonalización, existe una escasez de ejercer profesionalmente, hay acomodación funcional a la labor (por resarcimiento del salario) pese a que exista disminución de la gestión en el trabajo.

E. Grados del Síndrome de Burnout

Grupo Arán (2008) de acuerdo con Edelwich y Brodsky, el SB cuenta con cuatro fases: la primera es caracterizada por entusiasmo cuando se empieza a laborar en un trabajo nuevo en la se ven elevados ideales que se acompañan de expectativas significativas; después surge el estancamiento como efecto de no cumplir las perspectivas; la tercera etapa es el fracaso ante metas no logradas; y finalmente la cuarta etapa es la apatía como efecto de la escasez de capacidades particulares de la persona con el fin de afrontar la frustración, involucra emociones de desapego y de reducción laboral, así como comportamientos de evitación y prohibición de la labor competitiva.

- Leve

Al principio se muestran sintomatologías vagas e indefinidas, la persona afectada empieza a ser menos productiva y se ve trastorno de su comportamiento usual cotidiano.

- Moderado

Brotan sintomatologías como variaciones del sueño y estomacales, dificultad en prestar atención y en concentrarse, propensión a automedicarse. Se empieza a disminuir el rendimiento profesional.

- Grave

La labor se desarrolla de forma desfavorable, con proclividad a la atención de clientes y a su propia carrera, eleva que se ausenten en el trabajo y frecuentemente abusan del alcohol y medicinas.

- Extrema

Primordialmente se logra ver dificultades existenciales rígidas que dan como efecto el aislamiento, angustia o depresión crónica, malestares psicosomáticos y dejadez de la labor o carrera.

F. Proceso de desarrollo del Síndrome de Burnout

Grupo Arán (2008), el Modelo Procesual de Leiter brota partiendo del modelo progresivo de Leiter y Maslach (1988) y traza que el surgimiento del Burnout se proporciona por medio de un transcurso que inicia a causa de una inestabilidad entre las demandas en la organización y recursos particulares. Aquello ocasionaría Agotamiento Emotivo en el colaborador, para que después experimente la Despersonalización como habilidad de resistencia. El proceso concluye con la baja Ejecución Particular como efecto de la incapacidad al enfrentar los distintos estresores en el trabajo, significa que los métodos para afrontar no son análogos con el compromiso requerido en la labor asistencial.

De acuerdo con lo mencionado con anterioridad en el SB se hallan tres dimensiones que dan explicación al avance del estudio. El cansancio emotivo es la primera etapa al desarrollarse, en donde se encuentra el agotamiento y la pérdida gradual de energía. En la segunda etapa está la despersonalización como un modo de afrontar que resguarda al empleado de la decepción y agotamiento, aquí se hallan las posturas y sentimientos cínicos, que perjudican a los propios clientes, son manifestados con la irritación y réplicas impersonales a los individuos que facilitan sus servicios. Y, finalmente, el conflicto para realizarse

particularmente en el centro laboral son réplicas negativas hacia uno mismo y la labor. Se encuentra desperfecto del autoconcepto así como de la suspicacia en sus destrezas.

G. Síntomas

Grupo Arán (2008) el burnout tiene las siguientes sintomatologías:

- Síntomas emocionales y cognitivos

Angustia, depresión, problemas para concentrarse, emociones de soledad, enajenación, impotencia por no poder solucionar dilemas, falta de entusiasmo, fracaso en el trabajo y deseos por dejar la labor.

- Síntomas conductuales

Cambia repentinamente de humor, desapego emocional, aislamiento, enfado habitual, recelo y cinismo, no poder verbalizar.

- Síntomas somáticos

Alteraciones cardiovasculares, estomacales, pesadillas, dermatológicas, sexuales; cansancio habitual, fuertes dolores de cabeza; dolores en los músculos y en las articulaciones.

Las alteraciones físicas son las primordiales alteraciones que nota la persona y provocan más efecto en existencia. Las sintomatologías emocionales y de conducta, son las que más tienen efecto en los vínculos interpersonales y son más observados por los individuos del ambiente. Estas sintomatologías de la misma manera tienen consecuencias directas en la empresa y en el centro laboral.

H. Estrés laboral y burnout laboral

Bohlander, Snell y Morris (2018) indican que el agobio es una patología que es originada de dos principios frente a los dos tipos de estrés. Los psicológicos usan dos términos con el fin de diferenciarlas partiendo de una perspectiva bioquímica. El eustrés es el designado agobio positivo que se encuentra con entusiasmo y logro. Este estrés es una energía muy provechosa que es una ayuda a continuar, aunque exista obstáculos. El perjudicial es el

llamado distrés. Se transforma en distres por motivo al inicio del desperfecto de la sensación de capacidad y seguridad. Esta transformación son por el motivo de la frustración, desesperación y desamparo que siente la persona.

El burnout es la etapa de distres severo. Comúnmente, el burnout profesional sucede por el motivo que una persona pone en cautela sus propios valores. La persona ya no cuenta con la sensación que lo que hace es significativo. La pérdida de rendimiento, fracaso y depresión, son sospechas de burnout, el cual se debe principalmente a una escasez de desempeño. En las organizaciones que han hecho downsizing, los empleados que quedaron pueden padecer burnout, porque deben ejecutar más trabajo con menos compañeros. Los colaboradores que se destacan, puede que lo experimenten puesto que las metas del centro laboral que no son tan objetivas son inaccesibles.

Conforme con la indagación de LLuminari, una empresa de Estados Unidos que proporciona servicios médicos, hay cuatro componentes que afectan esencialmente al estrés del colaborador.

- Alta demanda: tener poco tiempo cuando hay mucho por realizar.
- Alto esfuerzo: tener mucho tiempo en el que se desperdicia bastante energía física y mental.
- Bajo control: escasa intervención relacionada al modo en que se realiza la tarea frecuente.
- Bajo recompensa: se recibe un feedback incorrecto de la labor que se viene haciendo y ni siquiera se hace un reconocimiento por la labor correcta realizada.

Otros elementos estresantes que se reconocen en el centro laboral comprenden despidos y la reforma de la organización, disconformidades con los gerentes y colegas, suspicacias relacionadas a la edad, género, raza o religión; escasez de aptitud para reclamar y malas condiciones laborales. Inclusive desagradados no tan importantes, como poca privacidad y demás condiciones que pueden estresar desfavorablemente a un individuo.

El estrés en el trabajo tanto las damas como varones apieligran de sufrir dilemas cardiovasculares, depresión y dificultades de obesidad, asimismo de

aumentar las posibilidades que el trabajador tenga enfermedades infecciosas. Ciertas investigaciones han cotejado que el estrés vinculado con la labor apoya a que se creen las enfermedades y lesiones. Estos elementos generan que se aumente el coste en la atención médica y minimizan la satisfacción laboral, el rendimiento, y la retención. El motivo que más señalan los empleados por lo que abandonan sus trabajos es por el estrés.

Los individuos representantes del área de recursos humanos conocen las consecuencias negativas que tiene el estrés en la salud de los empleados y en su rendimiento. En una investigación se muestran que las tres primordiales fuentes de estrés que los trabajadores creen que afectan de manera perjudicial la labor son el cotejo de vida y labor, los trabajadores inoportunos y el conjunto de técnicas que extiende que los trabajadores estén disponibles en jornadas no laborales. Sabiendo todo esto, varias organizaciones crearon programas que apoyan a emplear el estrés y enseñar al colaborador las maneras de reducir los efectos perjudiciales del estrés que se relacionan con la labor. Un programa habitual puede que tenga la instrucción de técnica para relajarse, destrezas para afrontar, habilidad para oír, procesos para tratar con personas que son complicadas, el asertividad y asimismo la administración del tiempo.

Todas estas metodologías se diseñan con el fin de romper el patrón de tensión que se encuentra vinculada con contextos de estrés y ayudar a las personas afectadas a conseguir que el estrés reduzca en su día a día.

Algunos métodos en las empresas, como esclarecer la función que se efectuará en el centro laboral, realizar nuevamente el diseño y la mejora de los roles, las reformas relacionadas a los componentes físicos del contexto y el empleo eficaz de elementos interpersonales no tienen que ser desatendidos en el uso del estrés relacionado al procedimiento de aprendizaje del trabajador. Los consejeros sugieren muchas maneras de solucionar el estrés vinculado con la labor en uso de esta patología:

- Haga relaciones de satisfacción con individuos de su centro laboral.
- Dialogar esclarecidamente con los empleados y los jefes sobre sus inquietudes particulares o de la labor.

- Prepararse para que a largo plazo se encuentre al pendiente de alguna reforma que se generaría en la demanda del puesto ejercido.
- No aventajar las capacidades y destrezas con las que se cuenta.
- Establecer plazos objetivos; haga convenios con los jefes como fechas apropiadas de entrega.
- Ejercer seguidamente frente a ansiedades o dilemas significativos.
- Señalar los periodos de tiempo que son usados a la labor en los cuales impiden las interrupciones.
- Descansar por lapsos de tiempos en el trabajo, como por ejemplo el cambiarse de labor.

E. Estrategias para afrontar el Burnout

García, Pacheco y Pérez (2019), existen algunas estrategias para afrontar el Burnout:

a. Estrategias de afrontamiento

Las estrategias primordiales de afrontamiento, de acuerdo al grado en que se generan, pueden agruparse en tres clases como son: particulares, de grupo y de organización.

b. Estrategias individuales

Hay estrategias para afrontar el control que impiden el Burnout, elevando los sentimientos de realizarse particularmente en el centro laboral, en tanto que las habilidades de salida generan que aparezca este síndrome. De acuerdo con Ceslowitz (1989) las estrategias más usadas por los competitivos de salud con grados bajos de Burnout, son aquellas de carácter activo enfocadas al dilema, entre ellas están: crear y realizar un plan de acción, resaltar los aspectos eficaces de la situación, buscar ayuda social y autodominarse. Aquellos que muestran grados elevados de Burnout usan estrategias de salida/evitación, autodominio así como confrontación. Hay metodologías para obtener y perfeccionar aquellas estrategias, como los programas en los que se obtienen destrezas enfocado a estrategias instrumentales, en las que se adiestra las destrezas con la resolución

de dilemas, asertividad, administración del tiempo, el diálogo y los vínculos sociales, las variaciones en el modo de vida y demás destrezas con el fin de variar las demandas del contexto. En relación a las estrategias de carácter atenuante (empleo de emociones) están incluidas las habilidades para expresar las emociones, uso de sentimientos de culpa, alivio, entre otros.

c. Estrategias de carácter interpersonal y grupal

La ayuda social de parte de los jefes y colegas del centro laboral aquí es muy significativa puesto que, por medio de ellos, logran conseguir más datos, lograr nuevas destrezas o perfeccionar aquellas con las que ya cuentan, logran, adicionalmente, tomar sugerencias o cualquier otro tipo de apoyo que les haga estar emocionalmente mejor.

Existe la ayuda social informal que previene el progreso de este síndrome y la ayuda social formal que, contrariamente, aceleran su desarrollo. Se tiene que tomar en cuenta asimismo que la ayuda social con el pasar del tiempo puede que resulte dañina puesto que genera sumisión de los demás, una autoestima baja y sentimientos de subordinación.

d. Estrategias organizacionales

Aquí, los jefes de la administración del establecimiento tienen que suscitar el desarrollo de programas sobre prevención que se encuentren enfocados a manipular el ambiente y el contexto de la empresa, por eso es significativo que los administradores determinen políticas sobre gestión que completen programas sobre:

- Socialización anticipada: aquellos son de carácter preventivo y valen para obtener más habilidades para el avance de las labores, proporcionando el inicio a la vida en el trabajo, y que el impacto de aquel con la situación no sea tan agresivo.
- Desarrollo organizacional: perfeccionar la empresa por medio de esfuerzos metódicos y planeados a largo plazo es el propósito de este programa, centrados en la cultura de la empresa, y en los métodos sociales y humanos que tiene la institución.

- Evaluación y retroinformación: su propósito es brindar feedback partiendo de la orientación de la empresa y a partir del mismo departamento, no mostrando los datos como un juicio, sino como parte de los programas sobre progreso en la empresa.

F. Consecuencias del Síndrome Burnout

Maslach y Jackson (1986), los contextos de estrés generan réplicas funcionales en los individuos, cognitivo-afectivas y de conducta que con el pasar del tiempo hacen que su adaptación se altere. Hay efectos del estrés que se vinculan al Burnout y son derivadas para la misma persona y para la empresa.

a. Consecuencias del para el individuo

En la persona se genera desperfecto de la salud, así como de sus vínculos interpersonales exteriormente del contexto de trabajo.

Los efectos particulares son identificados con síntomas que completan en cuatros enormes equipos en función de sus expresiones, tales como:

Emotivos, aquí se manifiestan los sentimientos y emociones. Conductuales, hace referencia a los comportamientos que muestra el individuo frente al síndrome, las actitudinales y psicosomáticas, que son mostradas principalmente en los vínculos interpersonales.

Con referencia a los efectos en los vínculos interpersonales extra laborales los efectos del Burnout no terminan en el momento que los individuos dejan su labor, puesto que del mismo modo afecta la vida particular y principalmente a la familia y colegas, ya que son más quisquillosos e impacientes creando discusiones conyugales, que hasta pueden llegar a separarse. El cansancio emocional se muestra en el centro laboral y en el hogar, puesto que, cuando llegan a su casa quieren estar aislados y solos, perjudicando de esa manera sus vínculos interpersonales. La despersonalización, crea variaciones en los sentimientos, siendo más “fríos”, por lo que de la misma manera perjudica en el tema familiar. Por ende, ha quedado demostrado que hay vínculo significativo entre el síndrome y el deterioro de los vínculos con la familia.

b. Consecuencias para la organización

Los efectos más significativos de la empresa son los siguientes:

- La satisfacción en el trabajo disminuye.
- El absentismo laboral eleva.
- Dejan el trabajo y sus puestos.
- Baja implicación en el trabajo.
- Pierden el interés por hacer las labores en el trabajo.
- La superioridad del servicio se deteriora.
- Los problemas interpersonales con los jefes, colegas y clientes aumentan.
- La rotación de los trabajadores incrementa.
- Los accidentes en el trabajo aumentan.

2.3 Bases filosóficas

Según Huamán (2019) toda tarea en la organización requiere de cierto esfuerzo físico el cual significa activar el sistema musculo esquelético. Las contracciones musculares en la labor precisan del sustentáculo del sistema respiratorio y circulatorio con el fin de transportar oxígeno y aquellas sustancias que se metabolizan por los músculos. Por lo cual la réplica de estos sistemas se encuentra vinculada con el ímpetu de la labor. Técnicamente hablando, la labor es considerada como la carga y réplicas funcionales como el empeño oportuno.

Existen dos tipologías de contracción muscular: a) la labor dinámica, la cual envuelve contracciones rítmicas de enormes equipos musculares, en la que la longitud de los músculos cambia (labor isotónica); y, b) la labor estática, la cual envuelve contracciones alargadas sin variar la longitud de los músculos (labor isométrica).

La réplica fisiológica será distinta para cada tipología de contracción muscular, y por ende los criterios para el diseño de la labor y del reposo también.

A todo esto, el estado de ánimo es adicionado, ya que es el dilema que crea en el colaborador, siendo de esa manera, que en el momento que se determina un exceso

de trabajo, el empleado experimentará molestias fisiológicas que serán transformadas seguidamente en psicológicas, como es el acontecimiento del agobio, el agotamiento, angustia, etc.

2.4 Definición de términos básicos

Sobrecarga laboral

Es el exceso de trabajo que percibe un colaborador, los cuales requieren necesidades físicas e intelectuales durante la jornada laboral del trabajador.(Chiavenato, 2015).

Síndrome de Bournot

Es la manera de reaccionar de algunos competitivos como efecto de una exhibición crónica o contextos estresantes en el trabajo, otras son tratar directamente con las personas (Bohlander, Snell y Morris, 2018).

Carga física

Son las actitudes adoptadas por el colaborador en el trabajo de forma seguida e incesante. Lo que generaría un elevado grado de agotamiento presentando dolor, lo que traería problemas en el rendimiento del trabajador (Aliaga, 2020).

Carga mental

Es el esfuerzo docto elevado de parte del colaborador por efectuar sus labores. La carga mental es manifestada en el momento que un sujeto desarrolla una tarea y es muy dificultosa y no tiene la capacidad de hacerla (Aliaga, 2020).

Presión de tiempo

Es otro elemento que interviene en el exceso de trabajo y se considera como aquel que percibe el colaborador (Aliaga, 2020).

Organización del trabajo

Aquí se toma en cuenta a la organización y el desarrollo de todos los agentes en la empresa. Este elemento envuelve a la infraestructura, el conjunto de técnicas y principalmente el recurso humano, empleando procesos que puedan facilitar el desenvolvimiento de la labor en manera armónica y razonada, avalando la protección y la prosperidad del recurso humano, con el fin de lograr los propósitos planteados de rendimiento, eficiencia y eficacia de la empresa (Aliaga, 2020).

Agotamiento Emocional

Es cuando se pierde gradualmente energía y deterioro físico, es expresado como: agotamiento cuando se termina de trabajar, y se muestra: cansancio en la mañana en el momento que se dirige al trabajo, laborar la mayor parte del día con bastantes personas genera esfuerzo, siente que está "harto" de trabajar, está frustrado de trabajar, laborar excesivamente, laborar y tener un trato directo con los individuos genera estrés, sentirse consumado, etc (Flores, 2017).

Despersonalización

Es el desarrollo de emociones, posturas perjudiciales, contestaciones frías e impersonales hacia los individuos (estudiantes, colegas del centro laboral), y es expresado en: tratar a ciertos colegas como si fueran cosas impersonales, ser más insensible con las personas desde que practico la carrera, ansiedad que la labor me insensibilice de manera emocional, desentenderse de aquello que sucede a mis colegas, sentir culpa de ciertos dilemas extraños, etc (Flores, 2017).

Falta de realización personal

Es evaluar la labor particular de manera negativa. Aquel síndrome es evidenciado con síntomas multidimensionales, en el contexto cognoscitivo, corporal y emotivo (Flores, 2017).

2.5 Hipótesis de investigación

2.5.1 Hipótesis general

La sobrecarga laboral influye significativamente en el síndrome de burnout del personal de enfermería del área COVID-19, Hospital de Barranca.

2.5.2 Hipótesis específicas

- a. La carga física influye significativamente en el síndrome de burnout del personal de enfermería del área COVID-19, Hospital de Barranca.
- b. La carga mental influye significativamente en el síndrome de burnout del personal de enfermería del área COVID-19, Hospital de Barranca.
- c. La presión de tiempo influye significativamente en el síndrome de burnout del personal de enfermería del área COVID-19, Hospital de Barranca.

- d. La organización del trabajo influye significativamente en el síndrome de burnout del personal de enfermería del área COVID-19, Hospital de Barranca.

2.6 Operacionalización de las variables

Variable independiente	Dimensiones	Indicadores
SOBRECARGA LABORAL	<i>Carga Física</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Combinación de posiciones en el puesto de trabajo (pie-sentado). - Adecuada posición y desplazamientos. - Control de peso. - Manipulación de cargas.
	<i>Carga Mental</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Atención y concentración de las tareas. - Cansancio en la jornada. - Tratamiento de información. - Programación de guardias.
	<i>Presión de Tiempo</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Ritmo de trabajo. - Conocimiento de los procesos y equipos del trabajo. - Programación de trabajo.
	<i>Organización del Trabajo</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Funciones y capacitación para el trabajo asignado. - Libertad en la toma de decisiones y organización de su trabajo. - Órdenes bien definidas y oportunas. - Órdenes de trabajo y tareas.

Fuente: Aliaga (2020).

Variable dependiente	Dimensiones	Indicadores
SÍNDROME BURNOUT	<i>Agotamiento emocional</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Agotamiento por el trabajo. - Fatigado al levantarse. - Se esfuerza trabajar c/gente. - Se siente quemado x trabajo. - Frustrado en el trabajo. - Trabaja demasiado. - Trabajo c/persona produce stress. - Me siento acabado.
	<i>Despersonalización</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Trato impersonal a pacientes. - Insensible con la gente. - Preocupa que el trabajo me endurezca emocionalmente. - No me preocupa las personas a las que doy servicios. - Los pacientes me culpan por algunos de sus problemas.
	<i>Falta de realización personal</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Comprendo a los pacientes / cliente. - Trato eficaz problemas de personas. - Imagen adecuada. - Influye en la vida de los demás. - Me siento muy activo. - <i>Crear atmósfera relajada.</i> - <i>Estimulado de trabajar con personas.</i> - <i>Conseguido cosas útiles en mi profesión.</i> - <i>Trato los problemas emocionales con mucha calma.</i>

Fuente: Flores (2017).

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

Tipo básico, ya que con el fin de conocer una realidad se generaron conocimientos partiendo de teorías científicas previas (Díaz et al., 2013).

Nivel correlacional, ya que se buscó conocer la relación entre gestión del cambio y atención a la ciudadanía (Hernández et al., 2014).

Diseño no experimental, ya que las variables no fueron manipuladas (Hernández et al., 2014).

Enfoque cuantitativo, ya que las conclusiones cuentan con aspectos numéricos que ayudan a entender la realidad y valorarlos (Muñoz, 2011).

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

La población está representada por 55 miembros del personal de enfermería del área COVID-19, Hospital de Barranca.

3.2.2 Muestra

Por contar con una población de tamaño factible para la ejecución de la investigación, no fue necesario el cálculo de la muestra.

3.3 Técnicas de recolección de datos

La técnica desarrollada fue la encuesta. El instrumento aplicado fue un cuestionario, el cual evaluó las variables, Sobrecarga laboral y Síndrome de burnout. El

cuestionario fue respondido por el personal de enfermería del área COVID-19, Hospital de Barranca.

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

Se empleó la prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov. Con respecto al estadístico de prueba se empleó el Rho de Spearman.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

A. Análisis descriptivo

Objetivo General: Establecer de qué manera la sobrecarga laboral influye en el síndrome de burnout del personal de enfermería del área COVID-19, Hospital de Barranca.

Tabla 1

Frecuencias absolutas y relativas de la sobre carga y síndrome de Burnout

		Síndrome Burnout			Total	
		Ausencia	Riesgo	Presencia		
Sobre carga laboral	Alta	Recuento	0	6	18	24
		% del total	0.0%	10.9%	32.7%	43.6%
	Moderado	Recuento	9	9	13	31
		% del total	16.4%	16.4%	23.6%	56.4%
	Baja	Recuento	0	0	0	0
		% del total	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Total		Recuento	9	15	31	55
		% del total	16.4%	27.3%	56.4%	100.0%

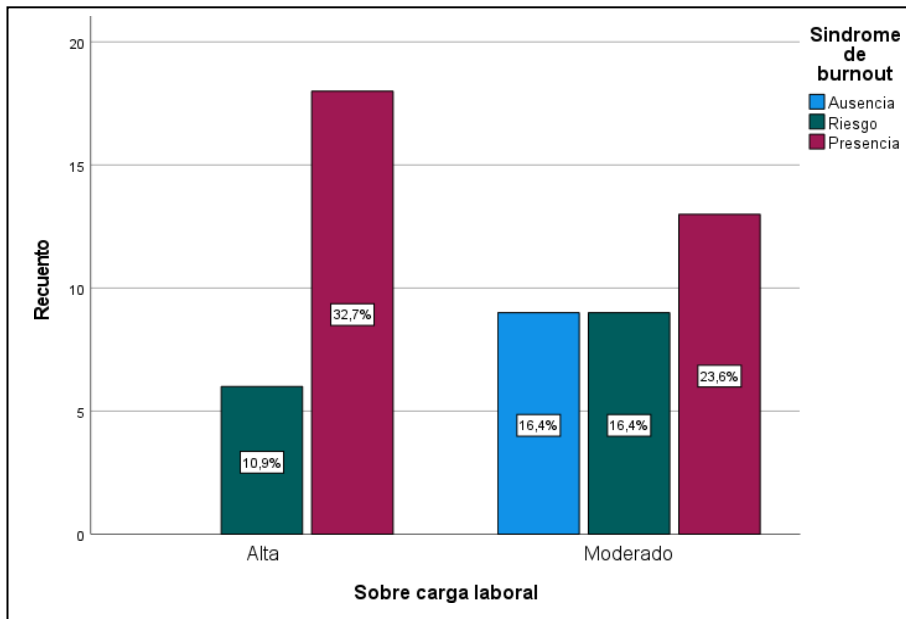


Figura 1. Sobre carga y síndrome de Burnout.

De la Tabla 1 se observa que del total de los encuestados que no presentan síndrome de Burnout el 16.4% considera que ejerce una sobre carga laboral en un nivel moderado. En el caso del total de los encuestados que evidencian riesgo de sufrir Síndrome de Burnout el 10.9% resalto que mantiene una alta sobre carga laboral y en el caso del 16.4% respondieron un nivel moderado. Por último, en el grupo de encuestados que tienen síndrome de Burnout el 32.7% indicaron que mantienen alta sobre carga laboral y el 23.6% un nivel regular.

Objetivo específico 1: Establecer de qué manera la carga física influye en el síndrome de burnout del personal de enfermería del área COVID-19, Hospital de Barranca.

Tabla 2

Frecuencias absolutas y relativas de la carga física y síndrome de Burnout

			Síndrome burnout			Total
			Ausencia	Riesgo	Presencia	
Carga física	Alta	Recuento	0	6	21	27
		% del total	0.0%	10.9%	38.2%	49.1%
	Moderado	Recuento	9	9	10	28
		% del total	16.4%	16.4%	18.2%	50.9%
	Baja	Recuento	0	0	0	0
		% del total	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Total		Recuento	9	15	31	55
		% del total	16.4%	27.3%	56.4%	100.0%

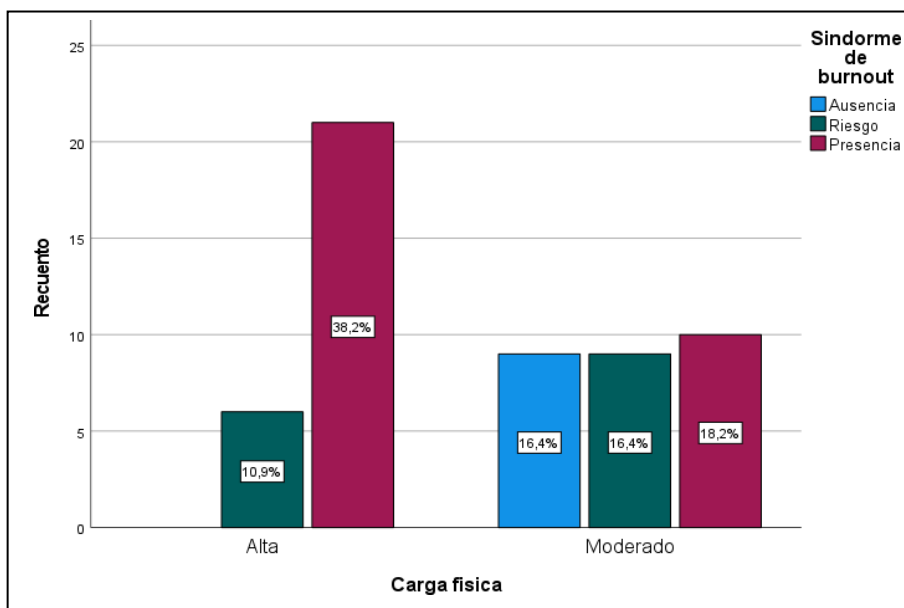


Figura 2. Carga física y síndrome de Burnout.

De la Tabla 2 se observa que del total de los encuestados que no presentan síndrome de Burnout el 16.4% considera que ejerce una moderada carga física. En el caso del total de los encuestados que evidencian riesgo de sufrir Síndrome de Burnout el 10.9% resaltó que mantiene una alta carga física y en el caso del 16.4% respondieron un nivel moderado. Por último, en el grupo de encuestados que tienen síndrome de Burnout el 38.2% indicaron que mantienen alta carga física y el 18.2% un nivel regular.

Objetivo específico 2: Establecer de qué manera la carga mental influye en el síndrome de burnout del personal de enfermería del área COVID-19, Hospital de Barranca.

Tabla 3

Frecuencias absolutas y relativas de la carga mental y síndrome de Burnout

		Síndrome burnout			Total	
		Ausencia	Riesgo	Presencia		
Carga mental	Alta	Recuento	0	5	18	23
		% del total	0.0%	9.1%	32.7%	41.8%
	Moderado	Recuento	9	10	12	31
		% del total	16.4%	18.2%	21.8%	56.4%
	Baja	Recuento	0	0	1	1
		% del total	0.0%	0.0%	1.8%	1.8%
Total		Recuento	9	15	31	55
		% del total	16.4%	27.3%	56.4%	100.0%

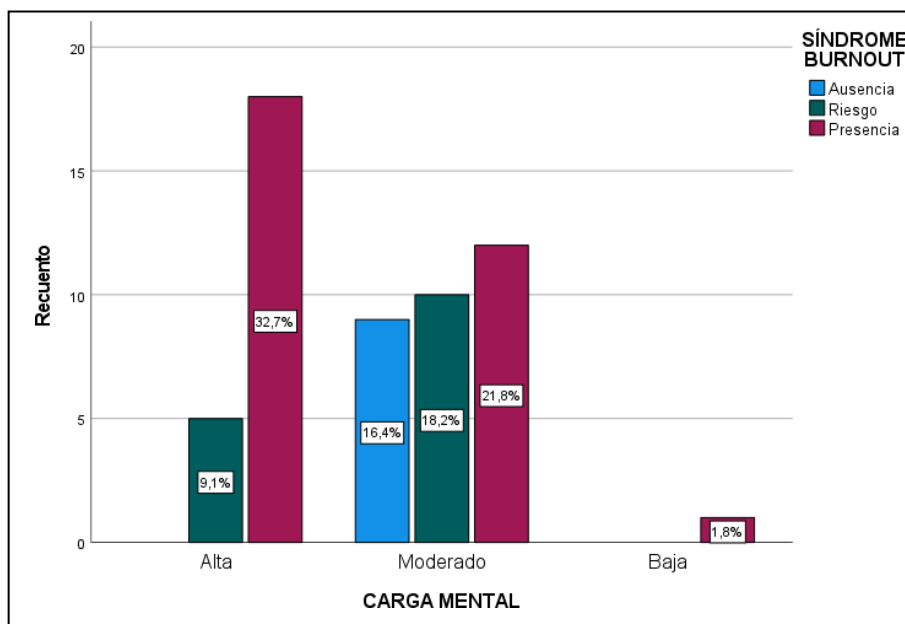


Figura 3. Carga mental y síndrome de Burnout.

De la Tabla 3 se observa que del total de los encuestados que no presentan síndrome de Burnout el 16.4% considera que ejerce una moderada carga mental. En el caso del total de los encuestados que evidencian riesgo de sufrir Síndrome de Burnout el 9.1% resaltó que mantiene una alta carga mental y en el caso del 18.2% respondieron un nivel moderado. Por último, en el grupo de encuestados que tienen síndrome de Burnout el 32.7% indicaron que mantienen alta carga mental, el 21.8% un nivel regular y el 1.8% reveló un nivel bajo.

Objetivo específico 3: Establecer de qué manera la presión de tiempo influye en el síndrome de burnout del personal de enfermería del área COVID-19, Hospital de Barranca.

Tabla 4

Frecuencias absolutas y relativas de la presión de tiempo y síndrome de Burnout

			Síndrome burnout			Total
			Ausencia	Riesgo	Presencia	
Presión de tiempo	Alta	Recuento	0	9	24	33
		% del total	0.0%	16.4%	43.6%	60.0%
	Moderado	Recuento	9	6	7	22
		% del total	16.4%	10.9%	12.7%	40.0%
	Baja	Recuento	0	0	0	0
		% del total	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Total		Recuento	9	15	31	55
		% del total	16.4%	27.3%	56.4%	100.0%

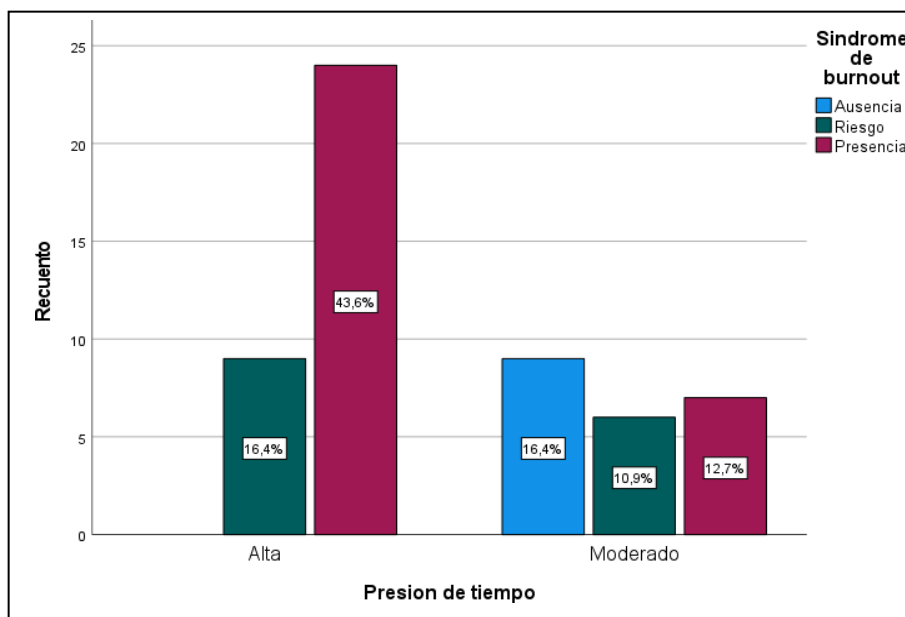


Figura 4. Presión de tiempo y síndrome de Burnout.

De la Tabla 4 se observa que del total de los encuestados que no presentan síndrome de Burnout el 16.4% considera que ejerce una presión de tiempo moderada. En el caso del total de los encuestados que evidencian riesgo de sufrir Síndrome de Burnout el 16.4% resaltó que mantiene una alta presión de tiempo y en el caso del 10.9% respondieron un nivel moderado. Por último, en el grupo de encuestados que tienen síndrome de Burnout el 43.6% indicaron que mantienen alta presión de tiempo y el 12.7% un nivel regular.

Objetivo específico 4: Establecer de qué manera la organización del trabajo influye en el síndrome de burnout del personal de enfermería del área COVID-19, Hospital de Barranca.

Tabla 4

Frecuencias absolutas y relativas de la organización del trabajo y síndrome de Burnout

			Síndrome burnout			Total
			Ausencia	Presencia	Riesgo	
Organización del trabajo	Alta	Recuento	0	19	6	25
		% del total	0.0%	34.5%	10.9%	45.5%
	Moderado	Recuento	9	12	9	30
		% del total	16.4%	21.8%	16.4%	54.5%
	Baja	Recuento	0	0	0	0
		% del total	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Total		Recuento	9	31	15	55
		% del total	16.4%	56.4%	27.3%	100.0%

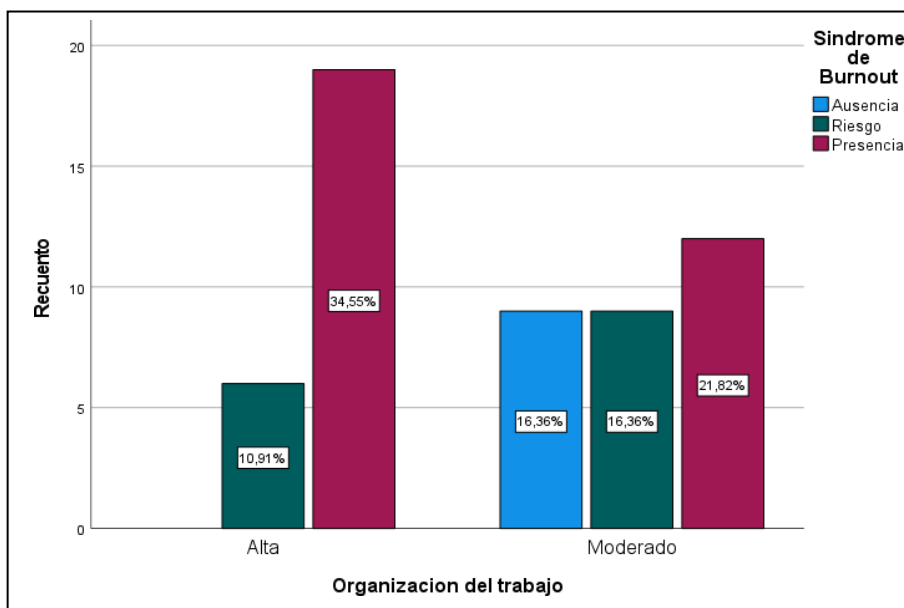


Figura 5. Presión de tiempo y síndrome de Burnout.

De la Tabla 5 se observa que del total de los encuestados que no presentan síndrome de Burnout el 16.4% considera que ejerce una organización del trabajo moderada. En el caso del total de los encuestados que evidencian riesgo de sufrir Síndrome de Burnout el 34.5% resaltó que mantiene una alta organización del trabajo y en el caso del 10.9% respondieron un nivel moderado. Por último, en el grupo de encuestados que tienen síndrome de Burnout el 10.9% indicaron que mantienen alta organización del trabajo y el 16.4% un nivel regular.

B. Prueba de normalidad

Tabla 5
Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Sobre carga laboral	0.122	55	0.042
Carga física	0.180	55	0.000
Carga mental	0.161	55	0.001
Presión de tiempo	0.126	55	0.028
Organización del trabajo	0.162	55	0.001
Síndrome burnout	0.245	55	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la prueba de normalidad se realizó a través la Prueba de Kolmogorov-Smirnov, que se usa para casos cuando son mayores a 50, y se evaluara la concordancia de ambas variables.

En la Tabla 5 se observa que los valores del nivel de significancia son menores a 0.05, por lo cual se considera que la prueba no tiene una distribución normal.

4.2 Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

Tabla 6

Prueba de Rho de Spearman entre la Sobre carga laboral y Síndrome de Burnout

			Sobre carga laboral	Síndrome burnout
Rho de Spearman	Sobre carga laboral	Coefficiente de correlación	1.000	,719**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	55	55
	Síndrome burnout	Coefficiente de correlación	,719**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	55	55

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

Se observa en la Tabla 18 que el resultado del valor de Rho es 0.719, indicando que la sobrecarga laboral influye significativamente en el síndrome de burnout del personal de enfermería del área COVID-19, Hospital de Barranca. La significancia de $p = 000$, donde señala $p < 0.05$ por lo cual deducimos que representa un nivel significativo.

Hipótesis específico 1

Tabla 7

Prueba de Rho de Spearman entre la Sobre carga física y Síndrome de Burnout

		Carga física	Síndrome burnout	
Rho de Spearman	Carga física	Coefficiente de correlación	1.000	,686**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	55	55
	Síndrome burnout	Coefficiente de correlación	,686**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	55	55

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

Se observa en la Tabla 7 que el resultado del valor de Rho es 0.686, indicando que la sobrecarga física influye significativamente en el síndrome de burnout del personal de enfermería del área COVID-19, Hospital de Barranca. La significancia de $p = 000$, donde señala $p < 0.05$ por lo cual deducimos que representa un nivel significativo.

Hipótesis específica 2

Tabla 8

Prueba de Rho de Spearman entre la Sobre carga mental y Síndrome de Burnout

		Carga mental	Síndrome burnout	
Rho de Spearman	Carga mental	Coefficiente de correlación	1.000	,581**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	55	55
	Síndrome burnout	Coefficiente de correlación	,581**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	55	55

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

Se observa en la Tabla 8 que el resultado del valor de Rho es 0.581, indicando que la sobrecarga mental influye significativamente en el síndrome de burnout del personal de enfermería del área COVID-19, Hospital de Barranca. La significancia de $p = 000$, donde señala $p < 0.05$ por lo cual deducimos que representa un nivel significativo.

Hipótesis específica 3

Tabla 9

Prueba de Rho de Spearman entre la presión de tiempo y Síndrome de Burnout

			Presión de tiempo	Síndrome burnout
Rho de Spearman	Presión de tiempo	Coefficiente de correlación	1.000	,655**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	55	55
	Síndrome burnout	Coefficiente de correlación	,655**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	55	55

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

Se observa en la Tabla 9 que el resultado del valor de Rho es 0.655, indicando que la presión de tiempo influye significativamente en el síndrome de burnout del personal de enfermería del área COVID-19, Hospital de Barranca. La significancia de $p = 000$, donde señala $p < 0.05$ por lo cual deducimos que representa un nivel significativo.

Hipótesis específica 4

Tabla 10

Prueba de Rho de Spearman entre la organización del trabajo y Síndrome de Burnout

		Organización del trabajo	Síndrome burnout
Rho de Spearman	Organización del trabajo	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,446**
		N	55
	Síndrome burnout	Coefficiente de correlación	,446**
		Sig. (bilateral)	0.001
		N	55

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

Se observa en la Tabla 10 que el resultado del valor de Rho es 0.446, indicando que la organización del trabajo influye significativamente en el síndrome de burnout del personal de enfermería del área COVID-19, Hospital de Barranca. La significancia de $p = 000$, donde señala $p < 0.05$ por lo cual deducimos que representa un nivel significativo.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

Según lo hallado en el propósito general: Determinar de qué modo la sobrecarga laboral interviene en el síndrome de burnout del personal de enfermería del área COVID-19, Hospital de Barranca. Se encontró mediante el Coeficiente de Rho de Spearman el valor 0.719 indicando la presencia de un grado positivo alto con nivel de significancia bilateral $p = 0.00$ menor al 0,05. Referente a eso se encontró que el 43.2% presenta una carga laboral y el 56.4% presenta síndrome de Burnout. Del mismo modo, bajo un contexto internacional, se hallan diferentes estudios que presentan problemas relacionados al Síndrome de Bournot principalmente en el sector salud, como la investigación hecha por Flor (2015) donde indica que en los establecimientos de salud en el cual proporcionan servicio no se están empleando políticas las cuales son dirigidas a la prosperidad del personal lo que ha favorecido que aparezcan sintomatologías y signos propios de agotamiento emocional, despersonalización y disminución en la energía profesional siendo un peligro de esa manera para el colaborador, institución e incluso para aquellos pacientes que acogen estos efectos negativos generados por el Burnout. Por otra parte, Del Laufaurie y Antolinez (2017) reportó que una sola enfermera cuidaba a 13 pacientes por jornada laboral, lo que genera sobrecarga a causa de la patología que presenta cada paciente además de condiciones de trabajo insatisfechas manifestando estrés tensión y pérdida de sueño, entre otros. Asimismo, en un contexto nacional, Cajo (2017) señala que el personal de enfermería que trabaja en cuidados críticos en un Hospital puede encontrar contextos que alteren su equilibrio biopsicoemocional, ya que es un sitio que genera bastante estrés o agobio lo cual genera Burnout. Por otra parte, Puglisevich (2018) patentizó que hubo una cantidad de enfermeras que quedaron afectadas por el clima y carga laboral lo que generaba insatisfacción. Lo cual reflejaba que las enfermeras trabajan en pésimas situaciones que pueden incidir en su desempeño y muestra una gran cantidad de fallos y sucesos.

A los resultados del propósito específico 1: Determinar de qué modo la carga física influye en el SB de los trabajadores de enfermería del área COVID-19, Hospital de Barranca. Se encontró a través del Coeficiente de Rho de Spearman el valor 0.686 indicando la presencia de un grado positivo moderado y un nivel de significancia bilateral $p = 0.00$ menor al 0,05. Referente a eso se encontró que del personal que evidencio una sobre carga física alta fue el 49.1%, antepuesto de un 50.9% con un grado moderado y ultimando se presenta que el 83.4% de los profesionales tiende a tener un riesgo y a presentar síndrome de Burnout. Del mismo modo, Arcos (2017) concluyó que el exceso laboral es el asunto en el cual el tiempo consignado para la realización del exceso laboral fijado prevalece lo superior de jornadas laborables y la labor efectuada después de ese horario, ya sea en el lugar que se trabaja o exteriormente de aquel.

Con relación a los resultados referentes al propósito específico 2: Establecer de qué manera la carga mental influye en el SB de los trabajadores de enfermería del área COVID-19, Hospital de Barranca. Se encontró a través del Coeficiente de Rho de Spearman el valor 0.581 indicando la presencia de un grado positivo moderado y un nivel de significancia bilateral $p = 0.00$ menor al 0,05. Referente a eso se encontró que del personal que evidencio una sobre carga mental alta fue el 41.8%, precedido de un 56.4% con un grado moderado y ultimando se presenta que el 83.4% de los profesionales tiende a tener un riesgo y a presentar síndrome de Burnout. Del mismo modo García, Pacheco y Pérez (2019), su conclusión fue que el daño en el contexto familiar y la escasez de aptitud ante compromisos en el hogar y la familia son elementos que apeligran para obtener SB en los trabajadores de enfermería del Servicio de Emergencia del INSN, ya que se hallaron elevadas ponderaciones de agotamiento emocional en el instrumento que se aplicó.

Asimismo, los resultados para el tercer objetivo específico: Establecer de qué manera la presión de tiempo influye en el SB de los trabajadores de enfermería del área COVID-19, Hospital de Barranca. Se encontró a través del Coeficiente de Rho de Spearman el valor 0.655 indicando la presencia de un grado positivo moderado y un nivel de significancia bilateral $p = 0.00$ menor al 0,05. Referente a eso se encontró que el 60% del personal que evidencio presión de tiempo alta, precedido de un 40% con un grado moderado y ultimando se presenta que el 83.4% de los profesionales tiende a tener un riesgo y a presentar síndrome de Burnout. Del mismo modo, Huamán (2019), concluyó que del total de su muestra que presento una elevada carga laboral en sus funciones laborales tuvo un efecto negativo en su desempeño originando repercusión en la seguridad del paciente.

Asimismo, los resultados del cuarto propósito específico: Determinar de qué modo la empresa del trabajo intervien en el síndrome de burnout de los trabajadores de enfermería del área COVID-19, Hospital de Barranca. Se encontró mediante el Coeficiente de Rho de Spearman el valor 0.466 indicando la presencia de un grado positivo moderado con un nivel de significancia bilateral $p = 0.00$ menor al 0,05. Referente a eso se encontró que del personal que evidencio una organización del trabajo alta fue el 45.5%, precedido de un 54.4% con un nivel moderado y ultimando se presenta que el 83.4% de los profesionales tiende a tener un riesgo y a presentar síndrome de Burnout. Al respecto, Rosero (2016), concluyó que hay prevalencias que son cambiantes del Síndrome de Burnout en hospitales no militares con cantidades promedias entre 16% y 66%, por el contrario en unidades militares solamente hay reportes de encuestas que tienen prevalencias eminentes, en el Hospital Naval de Guayaquil donde trabajan competitivos civiles y militares se consiguió una prevalencia tremendamente baja sin encontrarse un vínculo con significancia estadística con la ocupación de trabajo, el título del competitivo, exceso de jornada laboral por semana, ni dígito de pacientes que fueron atendieron.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

La carga física influye significativamente en el síndrome de burnout del personal de enfermería del área COVID-19, Hospital de Barranca. Se encontró mediante el Coeficiente de Rho de Spearman el valor 0.686 indicando la presencia de un grado positivo moderado con un nivel de significancia bilateral $p = 0.00$ menor al 0,05. Esto implica que si al personal se le asigna múltiples funciones sobre todo si no van acorde a su área afectara en el desarrollo de su trabajo y en las metas trazadas.

La carga mental influye significativamente en el síndrome de burnout del personal de enfermería del área COVID-19, Hospital de Barranca. Se encontró mediante el Coeficiente de Rho de Spearman el valor 0.581 indicando la presencia de un grado positivo moderado con un nivel de significancia bilateral $p = 0.00$ menor al 0,05. Esto implica que si el personal trabaja largas jornadas con los pacientes aumentara el agotamiento emocional afectando la calidad de atención en los usuarios.

La presión de tiempo influye significativamente en el síndrome de burnout del personal de enfermería del área COVID-19, Hospital de Barranca. Se encontró mediante el Coeficiente de Rho de Spearman el valor 0.655 indicando la presencia de un grado positivo moderado con un nivel de significancia bilateral $p = 0.00$ menor al 0,05. Esto implica que si el personal se expone a varias horas laborales dentro de la entidad conlleva a un agotamiento físico que afecta en el cuidado del usuario.

La organización del trabajo influye significativamente en el síndrome de burnout del personal de enfermería del área COVID-19, Hospital de Barranca. Se encontró mediante el Coeficiente de Rho de Spearman el valor 0.466 indicando la presencia de un grado positivo moderado con un nivel de significancia bilateral $p = 0.00$ menor

al 0,05. Esto implica que si el personal presenta una ineficiente organización en sus funciones se plasmara un efecto negativo tras entrar en contacto con el paciente.

Por lo tanto

La sobrecarga laboral influye significativamente en el síndrome de burnout del personal de enfermería del área COVID-19, Hospital de Barranca. Se encontró mediante el Coeficiente de Rho de Spearman el valor 0.719 indicando la presencia de un grado positivo alto con un nivel de significancia bilateral $p = 0.00$ menor al 0,05.

6.2 Recomendaciones

Debido a que se comprobó que la carga física influye significativamente en el síndrome de burnout del personal de enfermería del área COVID-19, Hospital de Barranca. Se recomienda prevenir en el personal de enfermería el agotamiento laboral mediante una adecuada distribución de funciones para mejorar la atención al paciente.

Debido a que se comprobó que la carga mental influye significativamente en el síndrome de burnout del personal de enfermería del área COVID-19, Hospital de Barranca. Se recomienda proporcionar en cada área una adecuada asignación de personal solicitadas para la atención del paciente con el fin de elevar el nivel de eficiencia en el cumplimiento de las actividades programadas.

Debido a que se comprobó que la presión de tiempo influye significativamente en el síndrome de burnout del personal de enfermería del área COVID-19, Hospital de Barranca. Se recomienda propiciar un ambiente de confraternidad entre el personal de enfermería evitando conflictos durante el trabajo equipo en cada turno establecido.

Debido a que se comprobó que la organización del trabajo influye significativamente en el síndrome de burnout del personal de enfermería del área COVID-19, Hospital de Barranca. Se recomienda proporcionar equidad en las tareas que se le asigna al personal de enfermería ya que de esta manera se evita que se genere consecuencias en el estado emocional y por ende en la atención al paciente.

REFERENCIAS

7.1 Fuentes bibliográficas

Bohlander, G., Snell, S. y Morris, S. (2018). *Administración de recursos humanos* (17 ed.). México D.F.: Cengage Learning.

Cardona, D. (2014). *Gobierno electrónico*. Colombia: RVG editorial.

Chiavenato, I. (2015). *Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones* (3 ed.). México: Mc Graw Hill.

Díaz, F., Escalona, M., Castro, D., León, A. y Ramírez, M. (2013). *Metodología de la investigación*. México D.F., México: Trillas.

Griffin, R. y Moorhead, G. (2010). *Comportamiento organizacional. Gestión de personas y orgaizaciones* (9 ed.). México: Cengage Learning.

Grupo Arán. (2008). *Guía de Prevención de Burnout para profesionales*. (Arán, Ed.) Madrid, España.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6 ed.). México D.F., México: Mc Graw Hill.

INEGI. (2005). *Metodologia de la investigación*. México: INEGI.

Maslach, C. y Jackson, S. (1986). *Maslach Burnout Inventory* (2 ed.). Palo Alto, California, Consulting Psychologists Press.

Mochón, F., Mochón, M. y Sáez, M. (2014). *Administración Enfoque por Competencias con Casos Latinoamericanos* . México: Alfaomega.

Muñoz, C. (2011). *Como elaborar y asesorar una investigación de tesis* (2 ed.). México: Pearson.

Roobins, S. y Judge, T. (2017). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson.

7.2 Fuentes electrónicas

Aliaga, L. (2020). *Sobrecarga laboral y compromiso organizacional de los tecnólogos médicos en un Hospital Nivel 3 – La Victoria, 2020*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Lima. Recuperado el 4 de febrero de

2021, de
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47527/Aliaga_VLA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Arcos, M. (2017). *La sobrecarga de trabajo y su efecto sobre el compromiso organizacional en la gerencia de negocios de una empresa de telecomunicaciones*. Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar, Quito. Recuperado el 4 de febrero de 2021, de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6057/1/T2551-MDTH-Arcos-La%20sobrecarga.pdf>

Cajo, J. (2017). *Síndrome de Burnout y el desempeño laboral en los médicos del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2017*. Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación, Lima. Recuperado el 4 de febrero de 2021, de <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1369/TM%20CE-Du%203163%20C1%20-%20Cajo%20Salvador%20Jose.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Flor, J. (2015). *Estudio del Síndrome de Bournot*. Tesis de maestría, Escuela Superior Politécnica del Litoral, Guayaquil. Recuperado el 4 de febrero de 2021, de <http://www.dspace.espol.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/123456789/30629/D-P12429.pdf?sequence=-1&isAllowed=y>

Flores, G. (2017). *Síndrome de Bournot en enfermeras del servicio de emergencia del Hospital San José Callao - Perú 2015*. Tesis de grado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima. Recuperado el 4 de febrero de 2021, de https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/5821/Flores_gg.pdf?sequence=2&isAllowed=y

García, H., Pacheco, M. y Pérez, A. (2019). *Factores de riesgo para adquirir Síndrome de Bournot y sus medidas preventivas, en el personal de enfermería del servicio de emergencia INSN - Breña 2017*. Tesis de grado, Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco. Recuperado el 4 de febrero de 2021, de <http://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/UNHEVAL/4416/2EN.EP041G23.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

- García, M. (2013). *Diseño de una propuesta de gobierno electrónico para mejorar la gestión gubernamental del Gobierno Regional de Lambayeque*. Tesis, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo , Chiclayo. Recuperado el 18 de enero de 2021, de http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/506/1/TL_Garcia_Echevarria_Maria.pdf
- Gladys, S. (2004). Gobierno Electrónico: Modernización y transparencia de la gestión pública. *Revista de Derecho*(1), 1-23. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/851/85102101.pdf>
- Huamán, R. (2019). *Sobrecarga Laboral en Enfermeras del Servicio de Emergencia en el Hospital Nacional Sergio E. Bernales Lima-2019*. Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo, Lima. Recuperado el 4 de febrero de 2021, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40649/Huam%C3%A1n_VRM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Laufaurie , M. y Antolinez, G. (2017). *Estres y sobrecarga laboral durante el embarazo experiencias de medicas del sector asistencial en Bogota*. Obtenido de http://www.lareferencia.info/vufind/Record/CO_6c6823cc95a5bdf8c7f70d549c0d27d0
- Montero, J. (2016). *Estrategias para disminuir el Síndrome de Burnout en el personal de salud que labora en el Hospital General Santo Domingo 2015*. Tesis de maestría, Universidad Regional Autónoma de los Andes , Ambato . Recuperado el 4 de febrero de 2021, de <http://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/4168/1/PIUAMSS005-2016.PDF>
- Penagos, R. (2019). *Efectividad de una intervención de enfermería para modificar la auto - eficacia y la sobrecarga del cuidador del paciente hemato - oncológico ambulatorio*. Tesis de maestría, Universidad de la Sabana , Bogota . Recuperado el 4 de febrero de 2021, de <https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/35455/Tesis%20autoeficacia%20y%20sobrecarga.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Puglisevich, S. (2018). *Sobrecarga y satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Víctor Lazarte Echegaray, 2018*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo. Recuperado el 4 de febrero de 2021, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31077/puglisevich_ss.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Ramírez, J. (2020). *Sobrecarga de Trabajo y la Calidad de Vida laboral del Personal de Enfermería en el Servicio de Hospitalización de un Hospital Público, Lima -2019*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Lima. Recuperado el 4 de febrero de 2021, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41608/Ram%C3%ADrez_CJL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rosero, M. (2016). *Síndrome de desgaste profesional (Síndrome de Burnout) en personal sanitario del Hospital Naval de Guayaquil*. Tesis de maestría, Universidad de Guayaquil, Guayaquil. Recuperado el 4 de febrero de 2021, de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/21315/1/TESIS%20DRA%20MAR%C3%8DA%20GABRIELA%20ROSERO%20.pdf>

ANEXOS
ANEXO N°01 – CUESTIONARIO

a. Género

Masculino	
Femenino	

I. Instrucciones

En el siguiente cuadro de preguntas marcar con una equis “X” según corresponda, teniendo en cuenta el cuadro de calificación siguiente:

CUADRO DE CALIFICACIÓN	
Siempre	5
Casi siempre	4
A veces	3
Casi nunca	2
Nunca	1

ITEM	1	2	3	4	5
SOBRE CARGA LABORAL					
DIMENSIÓN 01: CARGA FÍSICA					
1. El trabajo que realiza le permite poder alternar las posiciones de pie y sentado.					
2. Mantiene una adecuada postura al momento de trabajar y desplazarse en su centro laboral.					
3. El trabajo que realiza amerita la manipulación de instrumentos, herramientas o equipos pesados.					
4. Es usted el que debe movilizar los instrumentos, herramientas o equipos pesados.					
DIMENSIÓN 02: CARGA MENTAL					
5. El trabajo que realiza amerita de su completa atención y concentración.					
6. Terminado muy cansado luego de su jornada laboral.					
7. Le abrumba la cantidad de información que debe manejar en su jornada laboral.					

8. Las guardias que se manejan en el área COVID-19 son excesivas.					
DIMENSIÓN 03: PRESIÓN DE TIEMPO					
9. Le genera presión el ritmo de trabajo que se da en el área COVID-19.					
10. Le genera presión el conocer a detalle los procesos y equipos de trabajo que se manejan en el área COVID-19.					
11. Le genera presión la programación de trabajo que se maneja en el área COVID-19.					
DIMENSIÓN 04: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO					
12. Se siente estresado por las capacitaciones que debe tomar para cumplir con sus funciones que le asignan.					
13. Tiene la libertad de tomar decisiones y organizar su trabajo.					
14. Recibe ordenes bien definidas y oportunas.					
15. Le genera descontento la forma en que le asignan sus órdenes de trabajo y tareas.					
SÍNDROME BURNOUT					
DIMENSIÓN 01: AGOTAMIENTO EMOCIONAL					
16. Se siente un agotamiento permanente en todo el día por el trabajo que realiza en el área COVID-19.					
17. Siente fatiga al levantarse para ir a trabajar.					
18. Se esfuerza al trabajar con gente.					
19. Se siente estresado por el trabajo que realiza.					
20. Se siente frustrado por el trabajo que realiza.					
21. Trabaja demasiado.					
22. Trabaja con personas que le generan estrés.					
23. Se siente acabado emocionalmente por culpa de su trabajo.					
DIMENSIÓN 02: DESPERSONALIZACIÓN					
24. Tiene un trato impersonal con los pacientes.					
25. Trata al paciente de manera insensible.					
26. Le preocupa que su trabajo le endurezca emocionalmente.					
27. Siente que no le preocupa las personas al que le brinda sus servicios.					
28. Siente que los pacientes le culpan por algunos de sus problemas.					
DIMENSIÓN 03: FALTA DE REALIZACIÓN PERSONAL					
29. No comprende a los pacientes.					
30. Trata de manera ineficaz los problemas de sus pacientes.					
31. Transmite una imagen inadecuada.					
32. Influye negativamente en la vida de los demás.					
33. No le importa crear una atmosfera relajada en el área COVID-19.					
34. Prefiere trabajar solo que con personas al lado.					
35. Siente que no viene logrando cosas útiles en su profesión.					
36. Trata los problemas emocionales con poca calma.					

ANEXO N°02 – DATOS GENERALES

Tabla
Género

		f	%
Válido	Masculino	39	70.9
	Femenino	16	29.1
	Total	55	100.0

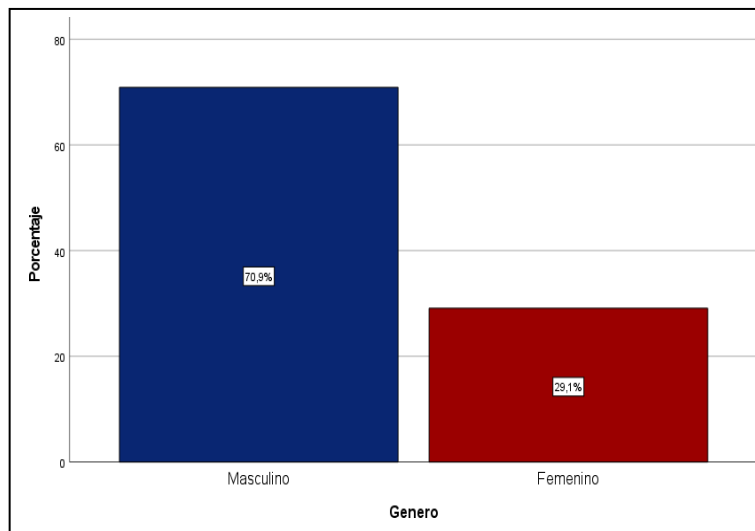


Figura. Género.

Se muestra en la Tabla que el 70.9% indica pertenecer al género masculino y en el caso del 29.1% mencionó pertenecer en el grupo femenino.

ANEXO N° 03 – ANÁLISIS UNIVARIANTE

Tabla
Sobrecarga laboral y sus dimensiones

	Alta		Moderado		Baja	
	f	%	f	%	f	%
Sobre carga laboral	24	43.6%	31	56.4%	0	0.0%
Carga física	27	49.1%	28	50.9%	0	0.0%
Carga mental	23	41.8%	31	56.4%	1	1.8%
Presión de tiempo	33	60.0%	22	40.0%	0	0.0%
Organización del trabajo	25	45.5%	30	54.5%	0	0.0%

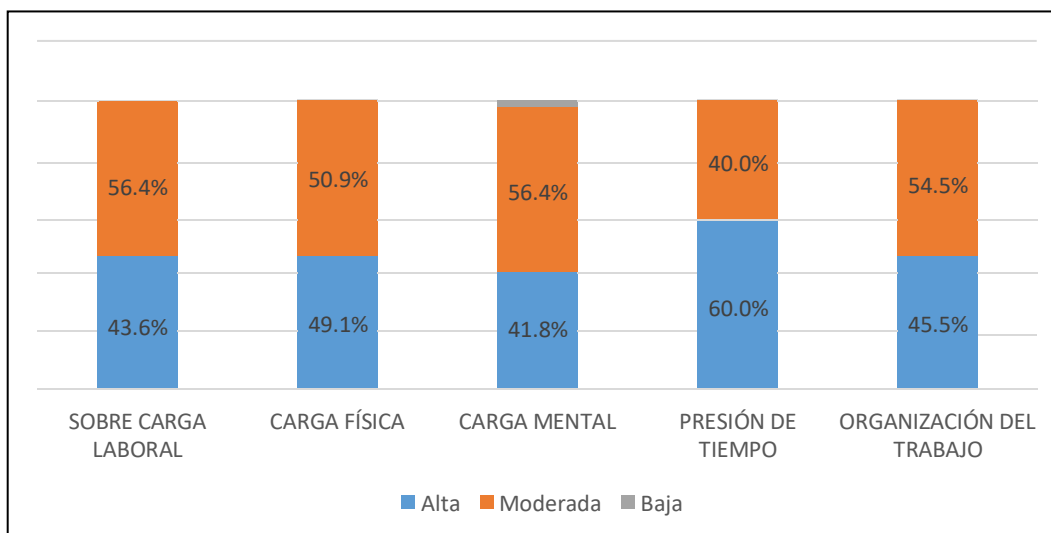


Figura. Sobrecarga laboral y dimensiones.

Se observa en la Tabla que el 56.4% padece de una sobrecarga laboral moderada y el 43.6% un nivel alto. En referencia a sus dimensiones en mayor porcentaje recae en el nivel moderado siendo en la carga física representado por el 50.9%, en la carga física dado por el 56.4% y en la organización del trabajo representada por el 54.5%. Solo en un grupo predominante en el nivel alto se encuentra en la presión del tiempo siendo el 60%.

Tabla
Síndrome de Burnout y sus dimensiones

	Ausencia		Riesgo		Presencia	
	f	%	f	%	f	%
Síndrome burnout	9	16.4%	15	27.3%	31	56.4%
Agotamiento emocional	9	16.4%	16	29.1%	30	54.5%
Despersonalización	9	16.4%	22	40.0%	24	43.6%
Falta de realización personal	9	16.4%	20	36.4%	26	47.3%

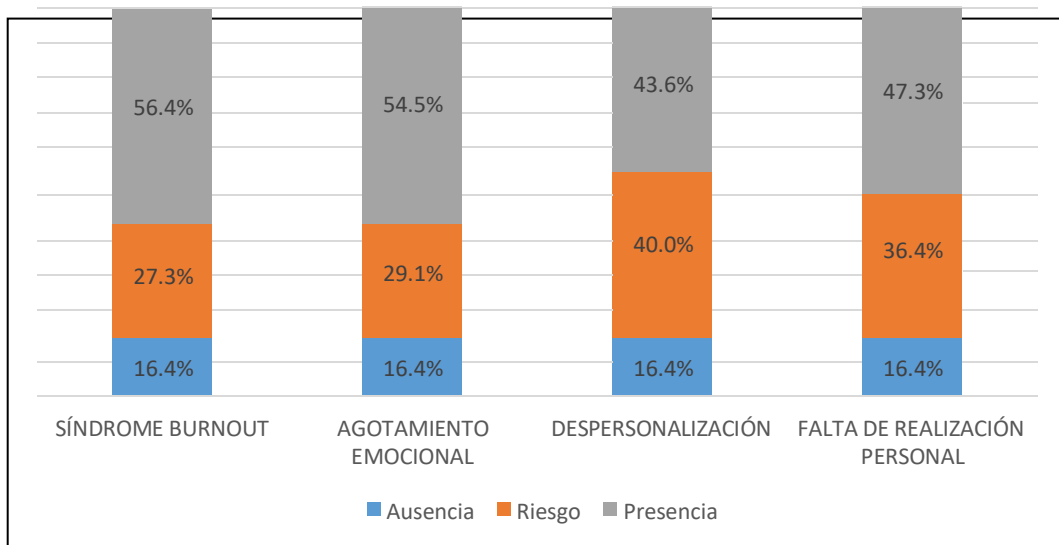


Figura. Burnout y dimensiones.

Se muestra en la Tabla que el 15.4% del personal no presenta Síndrome de Burnout, el 27.3% está en riesgo de padecer Síndrome de Burnout y el 56.4% presenta Síndrome de Burnout. En cuanto a los grupos predominantes en sus dimensiones el 54.5% padece de agotamiento emocional, el 43.6% tienen despersonalización y el 47.3% presenta falta de realización emocional.

ANEXO N°04 - ALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

VALIDEZ DE LA SOBRE CARGA LABORAL

<i>Prueba de KMO y Bartlett</i>		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		0.833
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	699.969
	gl	105
	Sig.	0.000

<i>Comunalidades</i>		
	Inicial	Extracción
p1	1.000	0.923
p2	1.000	0.758
p3	1.000	0.818
p4	1.000	0.946
p5	1.000	0.954
p6	1.000	0.878
p7	1.000	0.863
p8	1.000	0.686
p9	1.000	0.693
p10	1.000	0.865
p11	1.000	0.956
p12	1.000	0.672
p13	1.000	0.845
p14	1.000	0.868
p15	1.000	0.968
Método de extracción: análisis de componentes principales.		

VALIDEZ DE LA SÍNDROME DE BURNOUT

<i>Prueba de KMO y Bartlett</i>		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		0.716
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	862.893
	gl	210
	Sig.	0.000

<i>Comunalidades</i>		
	Inicial	Extracción
p16	1.000	0.947
p17	1.000	0.760
p18	1.000	0.801
p19	1.000	0.930
p20	1.000	0.929
p21	1.000	0.868
p22	1.000	0.864
p23	1.000	0.735
p24	1.000	0.715
p25	1.000	0.808
p26	1.000	0.943
p27	1.000	0.647
p28	1.000	0.690
p29	1.000	0.746
p30	1.000	0.895
p31	1.000	0.938
p32	1.000	0.635
p33	1.000	0.914
p34	1.000	0.611
p35	1.000	0.728
p36	1.000	0.785
Método de extracción: análisis de componentes principales.		

CONFIABILIDAD DE LA SOBRE CARGA LABORAL

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.974	15

CONFIABILIDAD DEL SÍNDROME DE BURNOUT

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.972	21

ANEXO N° 05 – BAREMACIÓN

	Baja	Media	Alta
SOBRE CARGA LABORAL	Menos de 20	Entre 20 a 40	Más de 40
CARGA FÍSICA	Menos de 5	Entre 5 a 10	Más de 10
CARGA MENTAL	Menos de 5	Entre 5 a 10	Más de 10
PRESIÓN DE TIEMPO	Menos de 3	Entre 3 a 6	Más de 6
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	Menos de 5	Entre 5 a 10	Más de 10

	Ausencia	Riesgo	Presencia
SÍNDROME BURNOUT	Menos de 28	Entre 28 a 56	Más de 56
AGOTAMIENTO EMOCIONAL	Menos de 11	Entre 11 a 22	Más de 22
DESPERSONALIZACIÓN	Menos 7	Entre 7 a 14	Más de 14
FALTA DE REALIZACIÓN PERSONAL	Menos de 11	Entre 11 a 22	Más de 22

ANEXO N° 06 – DATA DE LA VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD

P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 10	P 11	P 12	P 13	P 14	P 15	P 16	P 17	P 18	P 19	P 20	P 21	P 22	P 23	P 24	P 25	P 26	P 27	P 28	P 29	P 30	P 31	P 32	P 33	P 34	P 35	P 36		
5	1	2	2	2	2	1	5	1	5	2	5	3	1	3	5	1	2	2	2	2	1	1	1	1	5	1	2	2	5	2	3	2	4	3	3	5	2
5	5	2	2	2	1	1	1	1	5	1	2	1	1	2	5	5	2	2	2	2	1	1	1	1	5	1	3	4	2	1	5	1	3	1	2	3	
5	5	2	1	2	2	1	1	2	5	1	1	2	2	2	5	5	2	1	2	2	1	1	2	5	1	2	1	2	1	5	2	2	2	1	1		
5	5	1	1	1	2	1	1	2	5	1	1	1	1	1	5	5	1	1	1	1	2	1	1	2	5	1	2	4	5	3	4	5	5	1	1	1	
5	5	1	1	1	1	1	1	2	5	1	2	1	2	2	5	5	1	1	1	1	1	1	1	2	5	1	5	1	1	5	4	5	2	1	3	3	
5	1	1	1	1	2	1	1	1	5	1	1	1	1	2	5	1	1	1	1	2	1	1	1	5	1	3	2	5	3	5	1	4	2	3	4		
3	1	5	1	1	2	1	1	2	5	2	1	2	1	1	3	1	5	1	1	2	1	1	2	5	2	1	2	1	1	1	1	1	1	3	5		
2	2	1	1	2	2	2	5	5	3	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	5	5	3	1	1	2	1	1	1	1	2	3	3	4		
1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	3	1		
2	1	2	1	2	3	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	3	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	3	5		
1	3	2	2	1	1	2	3	2	1	1	1	5	2	1	1	3	2	2	1	1	2	3	2	1	1	1	5	2	1	1	1	1	3	3	2		
2	3	2	1	1	2	1	3	5	2	1	1	2	1	1	2	3	2	1	1	2	1	3	5	2	1	1	2	1	1	1	3	2	3	2	4		
1	1	1	1	1	1	1	3	5	1	2	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	5	1	2	5	5	1	1	5	1	1	2	1		
2	1	2	1	1	2	1	5	2	2	5	3	4	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	5	2	2	5	3	4	1	1	2	2	2	2		
2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	5	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	5	1	1	1	1	1	2	3	2	3		
1	2	1	2	2	3	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	3	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	3	1	5	
1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	5	1	3	1	1		
1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	5	1	1	2	3		
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	

ANEXO N° 07 – BASE DE DATOS

Gene ro	SOBRE CARGA LABOR AL	CARGA A FÍSIC A	p 1	p 2	p 3	p 4	CARGA A MENT AL	p 5	p 6	p 7	p 8	PRESI ÓN DE TIEMP O	p 9	p1 0	p1 1	ORGANIZAC IÓN DEL TRABAJO	p1 2	p1 3	p1 4	p1 5
1	41	13	3	2	5	3	8	2	2	2	2	7	3	3	1	13	1	4	4	4
1	37	13	3	4	4	2	8	2	2	3	1	7	5	1	1	9	1	2	2	4
1	51	16	4	4	4	4	10	2	2	5	1	9	3	4	2	16	4	3	4	5
1	39	9	4	2	2	1	10	1	2	3	4	9	2	2	5	11	1	2	4	4
1	39	11	2	5	1	3	10	2	4	2	2	7	3	1	3	11	3	3	4	1
1	37	12	5	2	1	4	4	1	1	1	1	6	2	2	2	15	2	5	3	5
1	39	13	4	1	5	3	9	4	2	2	1	5	1	2	2	12	5	1	5	1
1	46	11	1	5	2	3	14	5	1	3	5	11	4	4	3	10	3	3	1	3
1	53	11	2	4	2	3	14	4	4	1	5	14	5	4	5	14	3	3	5	3
1	45	13	4	4	3	2	15	3	5	2	5	9	3	4	2	8	1	3	1	3
1	45	10	1	3	4	2	10	1	4	3	2	12	4	4	4	13	5	2	2	4
1	34	12	2	2	3	5	11	3	4	1	3	5	1	2	2	6	1	2	2	1
1	39	9	1	1	4	3	12	4	2	4	2	10	4	1	5	8	1	5	1	1
1	44	12	2	4	5	1	14	5	1	3	5	9	1	3	5	9	1	4	3	1
1	50	15	5	2	3	5	11	4	1	5	1	8	5	1	2	16	4	5	5	2
1	37	10	5	1	2	2	8	2	2	2	2	8	1	4	3	11	2	3	3	3
1	41	9	1	3	2	3	10	3	1	2	4	10	2	5	3	12	3	3	4	2
1	40	7	2	3	1	1	12	4	4	2	2	8	4	2	2	13	3	3	3	4
1	45	15	4	4	4	3	11	2	3	1	5	10	4	1	5	9	2	2	3	2
1	39	9	1	2	5	1	9	2	2	2	3	11	5	1	5	10	2	4	3	1
1	30	10	4	3	2	1	9	1	5	1	2	5	1	1	3	6	2	1	1	2
1	54	17	4	4	4	5	14	1	4	5	4	12	5	5	2	11	4	2	1	4
1	47	17	4	5	3	5	12	4	1	2	5	5	2	2	1	13	2	5	3	3
1	52	13	4	5	2	2	13	4	5	2	2	13	5	5	3	13	1	4	3	5
1	29	8	3	3	1	1	8	3	3	1	1	3	1	1	1	10	1	3	3	3
1	24	7	1	1	1	4	7	1	1	1	4	3	1	1	1	7	1	1	1	4
1	52	14	4	5	1	4	14	4	5	1	4	10	4	5	1	14	4	5	1	4
1	27	7	3	2	1	1	7	3	2	1	1	6	3	2	1	7	3	2	1	1
1	29	8	3	3	1	1	8	3	3	1	1	3	1	1	1	10	1	3	3	3
1	50	13	5	3	3	2	13	5	3	3	2	11	5	3	3	13	5	3	3	2
1	48	13	4	4	1	4	13	4	4	1	4	9	4	4	1	13	4	4	1	4
2	49	13	2	5	3	3	13	2	5	3	3	10	2	5	3	13	2	5	3	3
2	29	8	3	3	1	1	8	3	3	1	1	3	1	1	1	10	1	3	3	3
2	29	8	3	3	1	1	8	3	3	1	1	3	1	1	1	10	1	3	3	3
2	56	15	4	4	3	4	15	4	4	3	4	11	4	4	3	15	4	4	3	4
2	43	12	4	1	2	5	12	4	1	2	5	7	4	1	2	12	4	1	2	5
2	43	11	4	3	3	1	11	4	3	3	1	10	4	3	3	11	4	3	3	1
2	38	10	4	3	1	2	10	4	3	1	2	8	4	3	1	10	4	3	1	2
2	29	8	3	3	1	1	8	3	3	1	1	3	1	1	1	10	1	3	3	3
2	29	8	3	3	1	1	8	3	3	1	1	3	1	1	1	10	1	3	3	3
1	29	8	3	1	1	3	8	3	1	1	3	5	3	1	1	8	3	1	1	3
1	29	8	3	3	1	1	8	3	3	1	1	3	1	1	1	10	1	3	3	3
1	45	15	4	4	4	3	11	2	3	1	5	10	4	1	5	9	2	2	3	2
1	39	9	1	2	5	1	9	2	2	2	3	11	5	1	5	10	2	4	3	1
1	48	13	4	2	3	4	13	4	2	3	4	9	4	2	3	13	4	2	3	4
2	33	9	1	4	1	3	9	1	4	1	3	6	1	4	1	9	1	4	1	3
2	35	9	4	1	3	1	9	4	1	3	1	8	4	1	3	9	4	1	3	1
2	29	8	3	3	1	1	8	3	3	1	1	3	1	1	1	10	1	3	3	3
2	32	9	3	1	1	4	9	3	1	1	4	5	3	1	1	9	3	1	1	4
1	46	12	5	3	2	2	12	5	3	2	2	10	5	3	2	12	5	3	2	2
1	29	8	3	3	1	1	8	3	3	1	1	3	1	1	1	10	1	3	3	3
1	32	9	3	1	1	4	9	3	1	1	4	5	3	1	1	9	3	1	1	4
2	27	7	2	1	3	1	7	2	1	3	1	6	2	1	3	7	2	1	3	1

2	42	11	3	3	3	2	11	3	3	3	2	9	3	3	3	11	3	3	3	2
2	33	9	1	2	3	3	9	1	2	3	3	6	1	2	3	9	1	2	3	3

SÍNDROME BURNOU T	AGOTAMIENTO EMOCIONAL	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	DESPERSONALIZACIÓN	P24	P25	P26	P27	P28	FALTA DE REALIZACIÓN PERSONAL	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36
64	23	4	4	3	3	3	1	2	3	15	4	3	2	4	2	26	5	1	1	2	4	3	5	5
60	25	1	4	1	4	5	5	2	3	14	5	2	2	3	2	21	1	2	1	3	4	4	2	4
56	25	2	3	4	1	5	4	2	4	9	1	1	2	1	4	22	4	5	4	1	2	3	2	1
57	21	3	2	2	1	5	2	1	5	13	3	2	2	1	5	23	4	2	1	1	5	2	5	3
65	21	2	4	1	3	3	3	3	2	21	4	5	5	3	4	23	2	5	2	4	5	2	2	1
73	30	5	5	4	3	4	2	2	5	19	5	3	2	4	5	24	5	1	4	3	2	5	3	1
61	24	1	4	3	5	3	4	2	2	15	3	5	1	1	5	22	1	4	1	3	3	4	3	3
54	26	1	5	3	2	2	5	5	3	13	5	2	4	1	1	15	2	1	1	3	2	4	1	1
65	24	4	3	3	5	1	4	3	1	14	2	3	2	3	4	27	4	5	4	4	2	1	4	3
61	26	5	3	3	3	2	5	2	3	16	4	2	4	1	5	19	4	1	5	1	2	1	1	4
59	18	1	2	3	1	3	3	2	3	18	5	5	2	1	5	23	2	4	2	3	2	3	2	5
56	23	5	5	1	2	1	5	3	1	13	5	3	2	2	1	20	1	1	3	4	3	3	2	3
62	22	2	5	2	2	2	1	4	4	15	5	2	2	1	5	25	2	4	4	2	3	3	2	5
63	26	5	3	5	3	5	2	1	2	16	5	3	3	3	2	21	2	1	4	3	3	4	2	2
66	23	2	1	4	4	3	2	3	4	20	4	5	4	5	2	23	2	2	2	3	2	5	5	2
56	25	2	4	2	4	2	4	4	3	15	3	1	4	2	5	16	1	5	2	2	1	1	1	3
54	20	1	3	2	5	4	1	2	2	13	1	2	2	3	5	21	2	1	3	1	2	5	2	5
64	27	4	3	4	2	4	5	2	3	14	4	2	1	5	2	23	4	4	1	3	2	2	4	3
65	24	1	1	4	4	5	1	4	4	17	4	3	4	4	2	24	2	4	4	1	4	3	1	5
65	23	1	3	3	1	5	4	3	3	16	2	3	5	4	2	26	5	2	1	3	5	2	4	4
58	21	3	1	3	4	4	2	3	1	12	1	5	2	2	2	25	5	4	1	2	3	4	2	4
67	23	1	1	5	1	4	4	5	2	24	5	4	5	5	5	20	4	5	3	4	1	1	1	1
67	26	2	2	2	5	4	5	1	5	12	1	4	4	2	1	29	4	4	5	2	2	2	5	5
71	26	1	3	2	3	4	5	4	4	17	3	2	3	4	5	28	5	3	1	5	1	3	5	5
23	9	1	1	1	1	1	1	1	2	5	1	1	1	1	1	9	1	1	1	1	1	1	1	2
52	20	1	1	1	4	5	3	2	3	12	1	1	1	4	5	20	1	1	1	4	5	3	2	3
71	28	4	5	1	4	1	4	5	4	15	4	5	1	4	1	28	4	5	1	4	1	4	5	4
44	18	3	2	1	1	1	5	3	2	8	3	2	1	1	1	18	3	2	1	1	1	5	3	2
23	9	1	1	1	1	1	1	1	2	5	1	1	1	1	1	9	1	1	1	1	1	1	1	2
78	30	5	3	3	2	5	3	4	5	18	5	3	3	2	5	30	5	3	3	2	5	3	4	5
72	27	4	4	1	4	5	3	2	4	18	4	4	1	4	5	27	4	4	1	4	5	3	2	4
54	20	2	5	3	3	1	4	1	1	14	2	5	3	3	1	20	2	5	3	3	1	4	1	1
23	9	1	1	1	1	1	1	1	2	5	1	1	1	1	1	9	1	1	1	1	1	1	1	2
23	9	1	1	1	1	1	1	1	2	5	1	1	1	1	1	9	1	1	1	1	1	1	1	2
78	29	4	4	3	4	5	3	1	5	20	4	4	3	4	5	29	4	4	3	4	5	3	1	5
53	19	4	1	2	5	3	2	1	1	15	4	1	2	5	3	19	4	1	2	5	3	2	1	1
68	26	4	3	3	1	5	4	2	4	16	4	3	3	1	5	26	4	3	3	1	5	4	2	4
56	22	4	3	1	2	2	4	4	2	12	4	3	1	2	2	22	4	3	1	2	2	4	4	2
23	9	1	1	1	1	1	1	1	2	5	1	1	1	1	1	9	1	1	1	1	1	1	1	2
23	9	1	1	1	1	1	1	1	2	5	1	1	1	1	1	9	1	1	1	1	1	1	1	2
53	20	3	1	1	3	5	4	1	2	13	3	1	1	3	5	20	3	1	1	3	5	4	1	2
23	9	1	1	1	1	1	1	1	2	5	1	1	1	1	1	9	1	1	1	1	1	1	1	2
65	24	1	1	4	4	5	1	4	4	17	4	3	4	4	2	24	2	4	4	1	4	3	1	5
65	23	1	3	3	1	5	4	3	3	16	2	3	5	4	2	26	5	2	1	3	5	2	4	4
63	24	4	2	3	4	2	1	3	5	15	4	2	3	4	2	24	4	2	3	4	2	1	3	5
60	23	1	4	1	3	5	4	4	1	14	1	4	1	3	5	23	1	4	1	3	5	4	4	1
55	22	4	1	3	1	2	5	5	1	11	4	1	3	1	2	22	4	1	3	1	2	5	5	1
23	9	1	1	1	1	1	1	1	2	5	1	1	1	1	1	9	1	1	1	1	1	1	1	2
59	23	3	1	1	4	4	5	3	2	13	3	1	1	4	4	23	3	1	1	4	4	5	3	2
56	21	5	3	2	2	2	3	1	3	14	5	3	2	2	2	21	5	3	2	2	2	3	1	3
23	9	1	1	1	1	1	1	1	2	5	1	1	1	1	1	9	1	1	1	1	1	1	1	2
59	23	3	1	1	4	4	5	3	2	13	3	1	1	4	4	23	3	1	1	4	4	5	3	2

56	22	2	1	3	1	5	1	5	4	12	2	1	3	1	5	22	2	1	3	1	5	1	5	4
70	27	3	3	3	2	5	5	1	5	16	3	3	3	2	5	27	3	3	3	2	5	5	1	5
53	21	1	2	3	3	2	5	3	2	11	1	2	3	3	2	21	1	2	3	3	2	5	3	2

SOBRE CARGA LABORAL	CARGA FÍSICA	CARGA MENTAL	PRESIÓN DE TIEMPO	ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	SÍNDROME BURNOUT	AGOTAMIENTO EMOCIONAL	DESPERSONALIZACIÓN	FALTA DE REALIZACIÓN PERSONAL
Alta	Alta	Moderado	Alta	Alta	Presencia	Presencia	Presencia	Presencia
Moderado	Alta	Moderado	Alta	Moderado	Presencia	Presencia	Riesgo	Riesgo
Alta	Alta	Moderado	Alta	Alta	Riesgo	Presencia	Riesgo	Riesgo
Moderado	Moderado	Moderado	Alta	Alta	Presencia	Riesgo	Riesgo	Presencia
Moderado	Alta	Moderado	Alta	Alta	Presencia	Riesgo	Presencia	Presencia
Moderado	Alta	Baja	Moderado	Alta	Presencia	Presencia	Presencia	Presencia
Moderado	Alta	Moderado	Moderado	Alta	Presencia	Presencia	Presencia	Riesgo
Alta	Alta	Alta	Alta	Moderado	Riesgo	Presencia	Riesgo	Riesgo
Alta	Alta	Alta	Alta	Alta	Presencia	Presencia	Riesgo	Presencia
Alta	Alta	Alta	Alta	Moderado	Presencia	Presencia	Presencia	Riesgo
Alta	Moderado	Moderado	Alta	Alta	Presencia	Riesgo	Presencia	Presencia
Moderado	Alta	Alta	Moderado	Moderado	Riesgo	Presencia	Riesgo	Riesgo
Moderado	Moderado	Alta	Alta	Moderado	Presencia	Riesgo	Presencia	Presencia
Alta	Alta	Alta	Alta	Moderado	Presencia	Presencia	Presencia	Riesgo
Alta	Alta	Alta	Alta	Alta	Presencia	Presencia	Presencia	Presencia
Moderado	Moderado	Moderado	Alta	Alta	Riesgo	Presencia	Presencia	Riesgo
Alta	Moderado	Moderado	Alta	Alta	Riesgo	Riesgo	Riesgo	Riesgo
Moderado	Moderado	Alta	Alta	Alta	Presencia	Presencia	Riesgo	Presencia
Alta	Alta	Alta	Alta	Moderado	Presencia	Presencia	Presencia	Presencia
Moderado	Moderado	Moderado	Alta	Moderado	Presencia	Presencia	Presencia	Presencia
Moderado	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado	Presencia	Riesgo	Riesgo	Presencia
Alta	Alta	Alta	Alta	Alta	Presencia	Presencia	Presencia	Riesgo
Alta	Alta	Alta	Moderado	Alta	Presencia	Presencia	Riesgo	Presencia
Alta	Alta	Alta	Alta	Alta	Presencia	Presencia	Presencia	Presencia
Moderado	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado	Ausencia	Ausencia	Ausencia	Ausencia
Moderado	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado	Riesgo	Riesgo	Riesgo	Riesgo
Alta	Alta	Alta	Alta	Alta	Presencia	Presencia	Presencia	Presencia
Moderado	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado	Riesgo	Riesgo	Riesgo	Riesgo
Moderado	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado	Ausencia	Ausencia	Ausencia	Ausencia
Alta	Alta	Alta	Alta	Alta	Presencia	Presencia	Presencia	Presencia
Alta	Alta	Alta	Alta	Alta	Presencia	Presencia	Presencia	Presencia
Alta	Alta	Alta	Alta	Alta	Riesgo	Riesgo	Riesgo	Riesgo
Moderado	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado	Ausencia	Ausencia	Ausencia	Ausencia

Moderado	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado	Ausencia	Ausencia	Ausencia	Ausencia
Alta	Alta	Alta	Alta	Alta	Presencia	Presencia	Presencia	Presencia
Alta	Alta	Alta	Alta	Alta	Riesgo	Riesgo	Presencia	Riesgo
Alta	Alta	Alta	Alta	Alta	Presencia	Presencia	Presencia	Presencia
Moderado	Moderado	Moderado	Alta	Moderado	Riesgo	Riesgo	Riesgo	Riesgo
Moderado	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado	Ausencia	Ausencia	Ausencia	Ausencia
Moderado	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado	Ausencia	Ausencia	Ausencia	Ausencia
Moderado	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado	Riesgo	Riesgo	Riesgo	Riesgo
Moderado	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado	Ausencia	Ausencia	Ausencia	Ausencia
Alta	Alta	Alta	Alta	Moderado	Presencia	Presencia	Presencia	Presencia
Moderado	Moderado	Moderado	Alta	Moderado	Presencia	Presencia	Presencia	Presencia
Alta	Alta	Alta	Alta	Alta	Presencia	Presencia	Presencia	Presencia
Moderado	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado	Presencia	Presencia	Riesgo	Presencia
Moderado	Moderado	Moderado	Alta	Moderado	Riesgo	Riesgo	Riesgo	Riesgo
Moderado	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado	Ausencia	Ausencia	Ausencia	Ausencia
Moderado	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado	Presencia	Presencia	Riesgo	Presencia
Alta	Alta	Alta	Alta	Alta	Riesgo	Riesgo	Riesgo	Riesgo
Moderado	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado	Ausencia	Ausencia	Ausencia	Ausencia
Moderado	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado	Presencia	Presencia	Riesgo	Presencia
Moderado	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado	Riesgo	Riesgo	Riesgo	Riesgo
Alta	Alta	Alta	Alta	Alta	Presencia	Presencia	Presencia	Presencia
Moderado	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado	Riesgo	Riesgo	Riesgo	Riesgo

DANIEL ALBERTO OSWALDO VALENZUELA NARVAEZ.
[Indique los nombres y apellidos completos del asesor o director]
ASESOR

TIMOTEO SOLANO ARMAS
[Indique los nombres y apellidos completos del presidente]
PRESIDENTE

SANTIAGO ERNESTO RAMOS YOVERA.
[Indique los nombres y apellidos completos del secretario]
SECRETARIO

JESUS JACOBO CORONADO ESPINOZA.
[Indique los nombres y apellidos completos del primer vocal]
VOCAL