



**Universidad
Norbert Wiener**

Universidad Privada Norbert Wiener

Facultad de Ciencias de la Salud

Escuela Académico Profesional de Enfermería

**Sobrecarga laboral y síndrome de burnout en
enfermeras de las áreas críticas, hospital María
Auxiliadora, Lima 2021**

**Trabajo académico para optar el título de especialista en
Enfermería en Cuidados Intensivos**

Presentado Por:

Dionicio Ponciano, Ana Pinina

Código ORCID: 0000-0002-1779-798X

Asesor:

Mg. Montoro Valdivia, Marcos Antonio

Código ORCID: 0000-0002-6982-7888

Lima – Perú

2022

Dedicatoria

A mis hijos Josué, Nicolás y mi esposo
Edgar Lucas, ellos son únicos,
especiales y diferente.

Agradecimiento

A mis familiares por su apoyo incondicional durante mi formación como especialista, mis colegas Enfermeros de la Unidad de cuidados intensivos del Hospital María Auxiliadora y los Docentes de la Universidad por compartir sus competencias académicas.

ASESOR:

MG. MONTORO VALDIVIA, MARCOS ANTONIO

CODIGO ORCID: 0000-0002-6982-7888

JURADO**PRESIDENTE** : Dr. Carlos Gamarra Bustillos**SECRETARIO** : Dra. Giovanna Elizabeth Reyes Quiroz**VOCAL** : Mg. Maria Angelica Fuentes Siles

ÍNDICE GENERAL

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
ÍNDICE GENERAL	vi
RESUMEN	v
ABSTRACT	vi
1. EL PROBLEMA	7
1.1. Planteamiento del problema	7
1.2. Formulación del problema	10
1.2.1. Problema general	10
1.3. Objetivos de la investigación	10
1.3.1. Objetivo general	10
1.3.2. Objetivos específicos	10
1.4. Justificación de la investigación	10
1.4.1. Teórica	10
1.4.2. Metodológica	11
1.4.3. Práctica	11
1.5.1. Temporal	11
1.5.2. Espacial	11
1.5.3. Recursos	12
2. MARCO TEÓRICO	13
2.1 Antecedentes	13
2.2.2 Antecedentes internacionales	16
2.2 Bases Teóricas	18
2.2.1 Sobrecarga laboral	18
2.2.2 Síndrome de burnout	24
2.3 Formulación de Hipótesis	26
2.3.1. Hipótesis general	26
2.3.2. Hipótesis específico	26
3. METODOLOGÍA	28
3.1 Método de la investigación	28

3.2	Enfoque de la investigación	28
3.3.	Tipo de investigación	28
3.4	Diseño de la investigación	28
3.5.	Población, muestra, muestreo	29
3.6.	Variables y operacionalización	31
3.7.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	33
3.7.1	Técnica	33
3.7.2.	Descripción de los instrumentos	34
3.7.3.	Validación	35
3.7.4.	Confiabilidad	36
3.8	Plan de procesamiento y análisis de datos	36
3.9	Aspectos éticos	36
4.	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	38
4.1.	Cronograma de Ejecución	38
4.2.	Presupuesto	40
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	41
	ANEXOS	46
	Anexo 1. Matriz de consistencia	47
	Anexo 2. Instrumentos del estudio	48
	Anexo 3. Consentimiento informado para participar en proyecto de investigación	52
	Anexo 4. Informe de originalidad	54
	Anexo 5. Constancia de aprobación del Hospital María Auxiliadora	55

RESUMEN

Introducción: La sobrecarga laboral y el síndrome de burnout son variables muy sensibles en el trabajo enfermero cuando se trabaja a presión, donde la demanda del servicio supera la oferta y se trabaja en condiciones adversas como escasez de recursos: Humanos, logísticos y financieros.

Objetivo determinar la relación entre la sobrecarga laboral y el síndrome de burnout en enfermeros de las áreas críticas, Hospital María Auxiliadora -Lima, 2021. El método será hipotético-deductivo, enfoque cuantitativo, nivel aplicado, diseño de investigación no experimental, correlacional, corte transversal, con una población de 172 enfermeras y una muestra probabilística de 119 enfermeras; la misma que será calculada con una fórmula matemática que es usada en poblaciones finitas y para recoger la información se empleará como técnica la encuesta y como instrumento dos cuestionarios: sobrecarga laboral y el síndrome de burnout. Los instrumentos serán validados por jueces expertos y los mismos se someterán a una prueba piloto para hallar su confiabilidad de acuerdo al coeficiente Alfa de Cronbach. Para contrastar la hipótesis se usará la prueba estadística de correlación de Rho de Spearman, para finalmente ser presentados en cuadros y gráficos.

Palabras clave: Sobrecarga laboral, agotamiento emocional, despersonalización, realización personal, síndrome de burnout.

ABSTRACT

Introduction: Work overload and burnout syndrome are very sensitive variables in nursing work when working under pressure, where service demand exceeds supply and working in adverse conditions such as shortage of resources: Human, logistical and financial.

Objective: To determine the relationship between work overload and burnout syndrome in nurses in critical areas, María Auxiliadora Hospital-Lima, 2021. The method will be hypothetical-deductive, quantitative approach, applied level, non-experimental research design, correlational, cross-sectional, with a population of 172 nurses and a probability sample of 119 nurses; the same that will be calculated with a mathematical formula that is used in finite populations and to collect the information will be used as a survey technique and as an instrument two questionnaires: work overload and burnout syndrome. The instruments will be validated by expert judges and will be subjected to a pilot test to find their reliability according to Cronbach's Alpha coefficient. The statistical test of Spearman's Rho correlation will be used to test the hypothesis, and finally they will be presented in tables and graphs.

Key words: Work overload, emotional exhaustion, depersonalisation, self-fulfilment, burnout syndrome.

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2012) menciona que el síndrome de Burnout es el riesgo ocupacional más notificado en los profesionales de la salud, educadores, militares y personas que trabajan en el sistema financiero, los mismos conllevan a presentar algunos desordenes en la parte biológica, mental que generan un impacto negativo de ausentismo, conflictos, alta rotación del personal (1). Además, es la propia Organización Panamericana de la Salud, (OPS 2004) que señala que son profesionales de la salud, entre ellas las enfermeras quienes experimentan mayor carga laboral con consecuencia de tener un síndrome de Burnout, entre ellos también están considerados los médicos, asistentes sociales, educadores, militares y policías; las consecuencias son parecidas a lo descrito, refieren sentir desilusión, frustración y se tornan reactivos o contestatarios (2).

El personal de enfermería está inmerso en diversas cargas laborales de diferente índole, los mismos pueden tener la naturaleza física, psicológica, social que ponen en riesgo la salud de los usuarios y de su propia salud. Por lo mismo en la actualidad la organización internacional de trabajo, concordante con la Organización Mundial de la salud consideran de mucha importancia la seguridad de paciente y la seguridad ocupacional de los trabajadores, por lo mismo exige a los empleadores el cumplimiento de las normas de seguridad en el trabajo, mejorar las condiciones del trabajador (3).

En una investigación desarrollada en la Comunidad Europea, la prevalencia del syndrome de burnout, en España encontraron el 30% de las enfermeras que trabajan en la Unidad de Cuidados Intensivos presentaban al momento del estudio agotamiento físico y cansancio mental, mientras en Inglaterra se encontró mayor evidencia del Síndrome de Burnout alcanzando un 42 % en poblaciones similares, en el mismo estudio consideran que

en Grecia un 44% de las enfermeras declaran experimentar sensaciones y sentimientos de abandonar su centros laborales, muy padadogicamente en Alemania solo el 4,2%. De enfermeras experimentaban tener Cansancio físico y mental, la gran mayoría de las enfermeras referían encontrarse bien contentas en el trabajo (4).

La naturaleza del trabajo enfermero es arduo, la escasez de los recursos humanos en los centros hospitalarios es visible, los pacientes críticos son demandantes en su asistencia, la monitorización continua como parte de una valoración, muchas veces sin las condiciones laborales, generan en los enfermeros carga laboral significativo, que muchas veces transgreden las normas laborales en las instituciones. Además, es importante señalar que anualmente se reportan más de doscientos millones de incidentes en el mundo este asociado a la sobrecarga laboral en los enfermeros, existen registros de ausentismo asociado a sobrecarga, otros casos tienen relación directa con algunas enfermedades con presencia de depression (5).

Según la OMS, la Salud mental de los trabajadores es importante, el mismo señala que el síndrome de Burnout es multidimensional y su origen es multifactorial, pone en riesgo la salud de los trabajadores; por lo mismo merma su rendimiento laboral, altera su comportamiento profesional, induce a presentar rasgos de despersonalidad, relaciones interpersonales inadecuadas, los mismos pueden diezmar su salud y sus ingresos económicos, el cumplimiento de las metas personales e institucionales (6).

En España realizaron investigación sobre las condiciones de trabajo en los profesionales de enfermería, encontrándose una ratio de 13 pacientes por cada enfermera, el cual es demandante por su naturaleza de diagnóstico generando respuesta de insatisfacción notificándose estrés, insomnio, presión en el trabajo y limitación de equipos y materiales (7). En otro estudio de investigación en Argentina determinaron como causa del ausentismo laboral, la sobrecarga laboral con una representación del 52% de los profesionales en un

nosocomio zonal de Olavarría, los mismos tuvieron características particulares como: Mayores de 45 años de edad, del sexo femenino, malestares físicos y mentales, problemas de relaciones interpersonales (8) .

En un estudio realizado en un-Hospital del Minsa en la ciudad de Arequipa, en el año 2018 encontraron relación directa entre la presencia del síndrome de Burnout y la sobrecarga laboral, donde el 40% de los enfermeros refieren tener una sobrecarga laboral severa, mientras el 60% señalaron una carga severa, mientras en ESSALUD, en el 2012, encontraron un 52 % de las enfermeras tuvieron la percepción de sobrecarga laboral asociado al síndrome de Burnout (9).

Lo mismo ocurre en el Hospital de Emergencia Casimiro Ulloa, donde encontraron que las Enfermeras trabajan en condiciones desgastantes, que al parecer puede verse afectado su rendimiento laboral, además reportan mayor numero de incidentes de accidente laboral, problemas de relaciones interpersonales, además ausentismos, falta de materiales de trabajo entre otros (10) .

En el Hospital María Auxiliadora, la demanda de servicio en las áreas críticas, superaron las expectativas. La pandemia de COVID 19, mostro la realidad de la salud en el país, donde al parecer las necesidades humanas son inmensas y escasas; los recursos logísticos y humanos es escaso, en este contexto, es a menudo encontrar afirmaciones de parte de los enfermeros: “me siento casado”, “tengo que ir a trabajar a la clínica”, “tengo sueño”, “no tengo mucho apetito”, “he llegado tarde”, “creo que mañana voy a faltar”, “mis compañeros no me entienden”, “me pagan poco para lo que trabajo”, “no tengo experiencia en trabajar en áreas críticas” “tengo miedo que se me muera un paciente en el turno”, “percibo demasiado sonido de los monitores y ventiladores”, “me deprime el estado crítico del paciente”, “el uso de equipos de protección es incómodo”, “necesito vacaciones urgente”,

“tengo miedo a enfermarme”, etc. Son algunas de las conjeturas que se escuchan entre los profesionales de enfermería que laboran en las unidades críticas.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Qué relación existe entre la sobrecarga laboral y el síndrome de burnout en enfermeros de las áreas críticas del Hospital María Auxiliadora, Lima - 2021?

1.2.2. Problemas específicos

¿Qué relación existe entre la dimensión sobrecarga física y el síndrome de burnout en enfermeros de las áreas críticas, Hospital María Auxiliadora, Lima - 2021?

¿Qué relación existe entre la dimensión sobrecarga mental y el síndrome de burnout en enfermeros de las áreas críticas, Hospital María Auxiliadora, Lima - 2021?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre sobrecarga laboral y el síndrome de burnout en enfermeros de las áreas críticas, Hospital María Auxiliadora, Lima - 2021.

1.3.2. Objetivos específicos

Determinar la relación entre la dimensión sobrecarga física y el síndrome de burnout en enfermeros de las áreas críticas, Hospital María Auxiliadora, Lima - 2021.

Determinar la relación entre la dimensión sobrecarga mental y el síndrome de burnout en enfermeros de las áreas críticas, Hospital María Auxiliadora, Lima - 2021.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

La enfermería como ciencia del cuidado se apoya en las ciencias básicas; en efecto el desarrollo del trabajo de investigación se sustenta en bases teóricas, que aporta

conocimiento científico, de las variables en estudio, como tal permite conocer con mayor realismo de la presencia de la sobrecarga laboral y el síndrome de Burnout en los enfermeros de las áreas críticas.

1.4.2. Metodológica

El presente trabajo de investigación se desarrollará con apego al método científico, respetando en toda su extensión el esquema de trabajo de investigación aprobado por la Universidad Wiener. Para tal efecto se utilizará instrumentos validados y con alta confiabilidad que fueron utilizados en otros trabajos de investigación a nivel nacional e internacional adaptados a nuestra realidad los cuales permitirán conocer la presencia de la sobrecarga laboral y el síndrome de Burnout en Enfermeras de las unidades críticas en hospitales Minsa.

1.4.3. Práctica

Los resultados de la investigación permitirán conocer con mayor realismo la presencia de la sobrecarga laboral y síndrome de Burnout en enfermeros que laboran en las áreas críticas, los mismos permitirán plantear estrategias de intervención correctiva de parte de la dirección oficina de recursos humanos, mejorando las condiciones laborales y asignando recursos necesarios para lograr el bienestar de los enfermeros.

1.5. Delimitaciones de la investigación

1.5.1. Temporal

El trabajo de investigación, la primera parte del proyecto de investigación se realizará el año 2022.

1.5.2. Espacial

El lugar específico para el desarrollo del trabajo de investigación será las áreas críticas del Hospital María Auxiliadora: la unidad de cuidados intensivos y los diferentes cuidados intermedios incluido el área COVID 19.

1.5.3. Recursos

Los recursos financieros a considerar serán autofinanciados por la investigadora, en toda su extensión, se considera el costo de materiales de escritorio, servicio del estadístico, otros recursos logísticos e imprevistos. La unidad de estudio estará constituida por los enfermeros que laboran en las áreas críticas del Hospital María Auxiliadora.

2. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

2.2.1 Antecedente Nacionales

Jiménez S. y Cuya J. (2021), en Lima realizó una investigación cuyo objetivo fue “Determinar la relación que existe entre los niveles de estrés laboral y la sobrecarga de las Enfermeras en el hospital María Auxiliadora, 2020”, dicho trabajo de enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional, de diseño no experimental que tuvo como población 476 Enfermeras y una muestra de 213, para la recolección de datos se utilizaron 01 cuestionario para valorar el estrés laboral y un cuestionario para valorar la sobrecarga laboral, los mismos fueron validados y sometidos a una prueba de confiabilidad, los resultados fueron: En la variable estrés laboral, el nivel fue alto del 58,7%; en la segunda variable sobrecarga laboral el nivel fue medio de 75,1%; luego en las dimensiones: dimensión física nivel medio 55,9%; dimensión psicológica nivel medio 58,7%; dimensión comportamental, nivel medio 82,6% y en la dimensión de afrontamiento, nivel medio del 72,8% (11).

De igual forma encontramos a Becerra B. y Sánchez R. (2020), Lima, realizó una investigación de la “sobrecarga laboral y bienestar psicológico del personal de enfermería, cuyo objetivo fue “Determinar la relación entre las variables planteadas”, la metodología de la investigación es descriptiva, de enfoque cuantitativo, diseño no experimental que responde a un trabajo correlacional; para recopilar la información se utilizaron dos cuestionarios para medir la sobrecarga en el trabajo enfermero y el bienestar psicológico, los mismos fueron validados y con grado de confiabilidad alta según el alfa de Cronbach, la muestra estuvo representada por 75 licenciados en enfermería. Los resultados mostrados estiman que el 40.0% de los enfermeros presentan una sobrecarga laboral media, luego el 32.0% de los enfermeros perciben un nivel baja y mientras el 28.0% de los enfermeros percibieron un nivel alto. De igual forma, el 60.0% de los licenciados de enfermería perciben tener una

sobrecarga física media; mientras el 48.0% de los enfermeros refirieron una sobrecarga mental de nivel baja; el 42.7% de las enfermeras estudiadas manifestaron presión en el tiempo; luego la organización de trabajo con 45.3% de enfermeras con dicha percepción; asimismo, el 45.3% de las licenciadas en enfermería perciben tener un bienestar psicológico regular; luego el 42.7% de las enfermeras perciben un nivel óptimo y solo el 12.0% de las enfermeras perciben un nivel deficiente (12).

Huamán R. (2019), Lima, en un Hospital realizó un trabajo de investigación con el objetivo de “Determinar los móviles de la sobrecarga Laboral en Enfermeras”; La metodología utilizada para la investigación es la descriptiva, nivel básica, enfoque cuantitativo, diseño no experimental; población muestra 45 enfermeras; se utilizó como técnica la encuesta, un instrumento y un cuestionario que permitió recolectar información, los mismos fueron procesados estadísticamente encontrándose los siguientes resultados: respecto a la sobrecarga laboral de las enfermeras muestran a la vista 51.1% de los licenciados en enfermería perciben un nivel medio de sobrecarga laboral, luego el 28.9% de los licenciados enfermería perciben un nivel alto, mientras el 20% de las licenciadas en enfermería perciben un nivel bajo. Se concluye que la percepción de sobrecarga laboral en las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital Sergio Bernales está en el nivel medio (13).

Dentro de los autores que citan a las variables de Estudio se menciona a Solorzano R. (2019), en Lima realizó una investigación cuyo objetivo general fue “Determinar la relación entre las variables de la carga laboral y la actitud de las enfermeras en la atención del paciente en UCI”; la metodología utilizada es la descriptiva, nivel básico, de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, de corte transversal; la población muestra estuvo representada por 70 enfermeros; para la recogida de información se utilizó instrumentos para medir la actitud; fue un instrumento previamente validado y confiable según la prueba

estadística de Alfa de Cronbach; el instrumento por sus respuestas es ordinal, por lo que se utilizó el escala de Likert, cuyo valor de confiabilidad interna es media con un valor de 0,692, mientras para medir el nivel de la carga laboral se utilizó otro instrumento dicotómico el cual a la prueba de estadística es de KR20, alcanzando un valor de 0,803, el cual señala que es un instrumento altamente confiable; los datos recogidos fueron procesados estadísticamente en el software SPSS (versión 24). La prueba estadística utilizada es el Chi-cuadrado para contrastar la hipótesis de $\leq \alpha = 0,05$; podemos decir que el valor de significancia es $\alpha = 0,034$; se puede concluir que existe relación directa y muy significativa entre la carga laboral y actitud de la enfermera de UCI (14).

Mientras Cornejo y Tito (2018), en Arequipa, realizaron una investigación cuyo objetivo es “Determinar la relación entre el estrés y la sobrecarga laboral de la enfermera”, el método de la investigación es descriptivo de diseño no experimental, responde al esquema correlacional y de corte transversal; para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta, escala del NAS y el inventario de Maslach para medir el Síndrome de Burnout; la muestra es censal y estuvo constituido por 17 licenciadas en enfermería que trabajan en la Unidad de Cuidados Intensivos. Predomina el sexo femenino (94.1%) como era de esperarse por tratarse de una profesión de naturaleza y origen femenino; la edad promedio es entre 31 a 40 años (58.8%), un 52.9% de los licenciados en enfermería que labora en la unidad de cuidados intensivos refieren tener 5 años de experiencia y el 100% de las licenciadas en enfermería refieren tener como segunda especialidad en Unidad de Cuidados Intensivos. Se concluye que existe relación directa y significativa entre la sobrecarga laboral y el estrés percibido, por lo que se acepta la hipótesis general, a mayor sobrecarga laboral habrá mayor síndrome de burnout (15).

2.2.2 Antecedentes internacionales

Gastiaburu (2020), Ecuador, tuvo como objetivo “Determinar los factores laborales relacionados a la presencia del síndrome de Burnout durante COVID-2019 en enfermeras”. La metodología utilizada es el método descriptivo, de un enfoque cuantitativo, de corte transversal, es una investigación básica, responde al diseño correlacional, diseño no experimental, la muestra estuvo representada por 50 enfermeras; para recolectar la información se utilizó un cuestionario que recoge información de los factores sociodemográficos y el síndrome de Burnout, los cuales fueron validados y sometidos a prueba de confiabilidad. Los resultados determinaron que a mayores factores laborales mayor síndrome de Burnout tal como lo demuestra la prueba estadística de Rho de Spearman entre dimensiones de ambas variables (16).

También se tiene a Gonzales (2018), en Cuba, quien realizó el trabajo de investigación cuyo objetivo fue “Identificar la presencia del síndrome de burnout en profesionales del Servicio de Oncología en un-Hospital de Cuba”. El método utilizado es el observacional descriptiva transversal en el período 2017 y 2018. La muestra estuvo representada por 16 enfermeras. Para recolectar la información se utilizó la técnica de la encuesta psicodiagnóstico Maslach Burnout Inventory con ítems que responden a las dimensiones del instrumento con apego a los principios bioéticos. Resultados: los mayores afectados son las enfermeras del sexo femenino; el promedio de edad fue 36 a 38 años; el 100 % de las enfermeras con estado civil casada y el tiempo de servicio es de cinco años a más. La mayoría de las enfermeras percibían estar satisfechas con su trabajo. La mayoría de las enfermeras perciben la presencia del agotamiento emocional en nivel alto (56,25 %) de las enfermeras estudiadas, seguida de un nivel de percepción baja despersonalización (25,00 %) mientras la percepción de la baja realización personal el (43,75 %) de las enfermeras estudiadas. Se puede destacar que la dimensión más afectada a los licenciados en enfermería

fue el del agotamiento emocional (56,25 %); mientras solo el (6,25 %) de las enfermeras perciben la presencia del síndrome de burnout. Se concluye que existe presencia del síndrome de burnout en los profesionales de enfermería (17).

Otro trabajo realizado por Menéndez (2019), Ecuador, realizó un estudio cuyo objetivo fue “Determinar la relación del síndrome de burnout y la calidad de atención de enfermería”. La metodología de la investigación es descriptiva, de tipo analítico cuantitativo, de corte transversal, que permite establecer la prevalencia y factores asociados al síndrome de burnout, la población fue de 44 enfermeras; la técnica utilizada fue la encuesta, instrumentos y cuestionario para saber el síndrome de burnout y la calidad de cuidado de enfermería; los resultados obtenidos tienen una tendencia de los enfermeros a desarrollar el síndrome de burnout y la relación con la calidad de atención; se concluye que existe relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción del usuario de los servicios hospitalarios cuyo valor de correlación es de 0,934 (18).

El autor Gutiérrez, y Arias-Herrera (2018), en España, realizó un trabajo de investigación el cual tubo como título de la investigación el Síndrome de burnout asociados a estresores del entorno hospitalario, cuyo objetivo fue “Determinar el síndrome de burnout en las enfermeras asociado a estresores del entorno hospitalario”. Método: Estudio de la observación, método descriptivo, de corte transversal, prospectivo. La población constituida por 140 de profesionales de enfermería que laboran en España, la técnica para recolectar la recolección de la información una encuesta, el instrumento para recolectar la información se utilizaron cuestionarios para valorar el síndrome de burnout y los factores asociados a los estresores del entorno hospitalario, la muestra estuvo representada por 43 profesionales de enfermería, tipo de muestra probabilístico aleatorio simple, los datos recolectados fueron procesados estadísticamente: Resultados si existe relación entre el cansancio emocional en los enfermeros y la falta de personal en el hospital (Personal insuficiente) En cuanto a la

despersonalización está relacionado a la incertidumbre respecto el tratamiento insuficiente y problemas entre enfermeras Conclusiones: Existe relación significativa entre el síndrome de burnout y los factores asociados con el desgaste que permitir en desgaste de los enfermeros (19).

Finalmente es Bedoya et al (2017), en Colombia, realizaron un trabajo de investigación Prevalencia del Síndrome de burnout en enfermeras en un hospital publico, cuyo objetivo fue “Determinar el nivel del síndrome de burnout en enfermeros en un hospital público”. Un estudio descriptivo, enfoque cuantitativo, diseño no experimental, corte transversal la muestra estuvo representada por 57 enfermeros, determinar la prevalencia del síndrome de burnout en ellos, se identificaron algunos factores que permiten desarrollar el síndrome de burnout, y como instrumento se utilizó la encuesta del método Maslach Burnout Inventor y. Se detectó la afectación en 6 trabajadores (10,5 %), quienes presentaron niveles altos de agotamiento emocional, con predominio en el sexo femenino (83,3 %) y en las auxiliares de enfermería, en igual proporción. Se concluye que en el servicio médico se confirmó la existencia de riesgos psico laborales que pueden generar efectos negativos en el trabajador (20).

2.2 Bases Teóricas

2.2.1 Sobrecarga laboral

La sobrecarga laboral es una consecuencia de las exigencias psíquicas y físicas que se requiere para cumplir con el trabajo en una jornada laboral establecido (21). Muchos de los trabajos requieren de la participación del sistema musculo esquelético, promueven el consumo significativo de calorías, la falta de provisión de insumos puede conducir a un agotamiento físico, sin embargo, es importante señalar que las actividades mentales también consumen gran cantidad de energía, lo que se remonta al concepto de que el cerebro es un órgano glucosa dependiente.

El trabajo de enfermería como la primera fuerza de recursos humanos en el trabajo hospitalario, siempre se reconoció que el tema de la sobrecarga laboral, como un problema importante, las diferentes investigaciones concluyen que existe sobrecarga laboral en las unidades de cuidados intensivos; En efecto la jornada laboral en las áreas críticas tiene la particularidad de ser demandante, la naturaleza del trabajo crítico con compromiso hemodinámico, el monitoreo neurológico, el manejo de equipos de alta gama en tecnología requiere de mayor concentración, atención y dedicación, al final de la jornada su desgaste físico y mental es evidente, el cual repercute en la calidad de trabajo enfermero.

La sobrecarga laboral en los enfermeros ocurre cuando estamos sometidos a más exigencias de las que podemos rendir con normalidad con resultados cualitativos y cuantitativos (22). En realidad, debe considerarse la carga laboral como un factor de riesgo, toda vez que demanda mayor esfuerzo a lo habitual, desarrollo del motor fino que son las habilidades cognitivas, procedimentales y altitudinalmente pueden sentirse abatido.

Para la autora la sobrecarga laboral es la consecuencia de la demanda de actividades o intervenciones que ejecuta la enfermera, utilizando un esfuerzo adicional de lo habitual en la dimensión: física, mental y afectiva. A menudo se oye de parte de las enfermeras que se sienten muy agotadas, ya no desean continuar con la jornada laboral, muchos de ellos tienen que continuar con otro trabajo, todo ello tiene relación con la calidad de trabajo; un determinante para la existencia de la sobrecarga laboral es la escasez del recurso humano, la autoexigencia para cumplir el trabajo con calidad y eficiencia, la proeza de ser responsables, movilizar o desplazar objetos y pacientes que superan con creces su capacidad, algunas veces el hecho de patentar el sello de ser enfermeras de las áreas críticas le eroga una dosis de mayor autoexigencia permite tener una respuesta humana adversa (23).

Las sobrecargas laborales en enfermería tienen la naturaleza de ser cuantitativas y cualitativas. Los factores externos pueden generar una sobrecarga cuantitativa usualmente

se presenta cuando los que ostentan un cargo exigen mayor producción en sus empleados, mayor cantidad de trabajo en menor tiempo de lo usual, mientras las cargas cualitativas ocurren cuando los funcionarios o cualquier trabajador carecen de habilidades gerenciales para realizar un trabajo determinado. La conjugación del cualitativo y cuantitativo generan sobrecarga (24).

Valorar la sobrecarga laboral, tiene relación con la calidad de cuidado enfermero, en efecto siempre será de utilidad conocer las implicancias que signifique la sobrecarga laboral, sobre todo cuando se trata del cuidado del paciente crítico, Existe varias investigaciones que señalan la proporción de enfermero paciente, los mismos tienen como objetivo la sobrecarga laboral en las áreas críticas, la incursiones en negligencias en la práctica de enfermería, la presencia de afecciones somáticas, también mejorar la seguridad del enfermero y del propio paciente. En el Perú al igual que en los países en vías de desarrollo los profesionales de enfermería experimentan sobrecarga (25).

En la actualidad las instituciones prestadoras de servicios de salud, todavía existe una brecha extensa entre la proporción enfermero paciente a demanda, sin embargo, la limitante para acortar esta brecha pasa por la índole financiera, lo que genera una sobrecarga laboral y fallas en el proceso de atención. Como tal la sobrecarga laboral en enfermería este asociado a procesos de trabajo y otros factores que interviene en el trabajo que llevan al desgaste físico y mental (26).

Según la Organización Mundial de la Salud, la sobrecarga laboral en los profesionales enfermero, se reconoce como un problema que adolece en la Unidad de Terapia Intensiva, los diferentes estudios relacionados a la sobrecarga laboral, refieren que los enfermeros en actividad están experimentando mayor demanda de trabajo por la carga laboral, que conlleva al desgaste físico y mental los mismos reduce la capacidad de respuesta del enfermero y merma notablemente la prolijidad en su trabajo se dimensiona en: (27).

Dimensiones de la sobrecarga laboral

Sobrecarga física

Es la consecuencia de la exigencia física, ocasionado por el desgaste muscular básicamente, durante una jornada laboral intensa, que ocasiona el derroche de energía y la fuerza física por mayor esfuerzo, que requiere mayor velocidad de la actividad realizada, la potencia muscular que consume mayor calorías y requiere también de la resistencia muscular que demanda la jornada laboral específica, donde los trabajadores o enfermeros en las unidades de cuidados intensivos perciben agotamiento muscular, sentir que ya no tienen mayor fuerza muscular. Dependerá del movimiento estático o dinámico (28).

Posición y Postura: Una de las respuestas humanas a las mayores exigencias en el trabajo, los músculos como mecanismo de defensa se llegan a contraer, para obtener mayor resistencia, sin embargo, significa mayor cantidad de insumo o combustible (calorías), dichas contracciones se localizan en diversas zonas, sobre todo en la zona cervical de los músculos multífidos asociados a la presencia de sistema nervioso, vascular con la necesidad de consumo de oxígeno con el organismo pasmado (29).

Carga pesada: El proceso de desplazar o manipular cargas superior a los 3 kg, significa riesgo de lesión a nivel de la columna vertebral, sobre todo cuando la carga se manipula alejado de la línea axial o centro de gravedad del operador, de allí la importancia de conocer la mecánica corporal, otro de los detalle a tener en cuenta es la firmeza del suelo, y el conocimiento de la ergonomía como ciencia o estudio de las leyes del trabajo, la ausencia de las condiciones ergonómicas son las causales de la presencia de lesiones en el organismo, además debe señalarse que una enfermera como máximo puede desplazar un peso equivalente a los 25 kilos (30).

Entorno: Diversos estudios concluyen que el trabajo en equipo es elemental durante la jornada laboral, si todos son participativos y colaborativos el desgaste muscular será naturalmente menor, en efecto la capacidad organizativa en las diferentes unidades, la coordinación con los otros trabajadores será contributivos para la salud, sin embargo, cuando no se toma decisiones correctas, existe descoordinación existirá un factor que genere desgaste y mayor trabajo. En ello también debe considerarse las condiciones laborales de equipamiento (31).

Sobrecarga Mental

Diversos estudios consideran que la sobrecarga laboral es uno de los riesgos emergentes en los trabajadores de la salud, los mismos pueden tener la naturaleza de generar sobrecarga con la demanda del trabajo con su capacidad cognitiva, como se podrá entender trabajar en la unidad de cuidados intensivos requiere de conocimiento de las ciencias básicas aplicado al manejo del paciente crítico, además de poder operar los diferentes equipos de alta gama en tecnología; otro de los factores a tener en cuenta son las demandas que no corresponden a la unidad del trabajo, corresponde básicamente la carga externa las cuales debe ser resuelto por cada trabajador, dependerá mucho de su capacidad de desarrollo de su inteligencias múltiples de manejar sus emociones y su desarrollo social (32).

Además, la sobrecarga mental está relacionada a la cantidad, calidad de trabajo y la necesidad del conocimiento científico para cumplir una función o trabajo específico, indudablemente, el no poseer dicha cualidad conduce a una sobrecarga mental (33).

Procesos: Cada proceso o procedimientos realizado requiere ser organizado, para ello los profesionales de enfermería utiliza una metodología científica denominado proceso de cuidado enfermero, donde se detalla absolutamente relacionado al cuidado individualizado del paciente, ello implica demanda de habilidades y conocimientos

organizativos para registrar. Estudios demuestran la enfermera tiene poca vocación para registrar sus intervenciones con el paciente, debido a su complejidad y los cambios en los enfoques del registro (4) .

Responsabilidades: Este asociado directamente con los principios bioéticos, que demanda cumplir con sus tareas u obligaciones, responder por sus actos y la toma de decisiones en afán de mejorar la salud del paciente, la responsabilidad muchas veces demanda mayor esfuerzo, dedicación hasta al sacrificio de asumir las consecuencias de sus acciones (34). Cansancio: Es una manifestación clínica que puede tener distintos orígenes, sin embargo, lo esencial es que enfermero perciba un agotamiento evidente o falta de fuerza o energía para seguir trabajando, muchos de ellos textualmente llegan a señalar “estoy agotado”, “no puedo dormir”, “estoy trabajando demasiado”, “los problemas en el trabajo me preocupan”, “no estoy rendiendo como debo”, entre otras afirmaciones (35).

Información: Los enfermeros requieren tener la información o el conocimiento científico para abordar y tomar decisiones para identificar los diferentes problemas que se generan en el servicio relacionado con el cuidado del paciente, el manejo de equipos biomédicos, o la parte organizacional en el servicio, cuando el enfermero está preparado técnico y científicamente, tendrá menos posibilidad a tener sobrecarga mental (36).

Guardias: Las guardias Hospitalarias responden a una programación sugenerisis del trabajador en el ámbito hospitalario, los mismos pueden tener la duración de 12 horas (diurnas y nocturnas) donde la enfermera realiza la valoración, diagnósticos, planifica cuidados realiza intervenciones y evalúa, sin embargo, el cuidado exige tener algunas características de ser Humano, seguro, oportuno y continuo, en este marco el trabajo de la enfermera se prolonga un trabajo las 24 horas del día, los mismos de turno en turno o de relevo a relevo tienen que informarse verbal y por escrito la ocurrencias durante la jornada laboral, que permite la homogeneidad del trabajo enfermero (37).

2.2.2 Síndrome de burnout

El órgano rector de la salud (OMS), que el síndrome de burnout es una epidemia en el mundo, que afecta a los trabajadores, sobre todo a las enfermeras que trabajan en unidades críticas independientemente del sexo, edad, los mismos que generan faltas al centro de trabajo, merma en su capacidad productiva, incremento de accidentes laborales. Se reporta que en los Estados Unidos alcanza el 60% de enfermeras, luego en Europa alcanza al 28% de enfermeros que perciben, mientras en América Latina 27% de las enfermeras perciben tener signos de síndrome de burnout, los mismos pueden tener distintas naturalezas, entre ellos se puede citar: El dinamismo de cambios agigantados, la exigencia y la autoexigencia en los quehaceres de la vida, los cambios sociales, políticos, económicos y laborales que requieren de mayor capacidad de adaptación.

El síndrome de burnout se conoce como una respuesta crónica a los factores estresores en el trabajo, producto de un conflicto prolongado en la adaptación en el centro de trabajo, que le ocasiona una fatiga mental, física y emocional, las personas que se sienten afectadas refieren la sensación de derrumbarse o quemarse con menor recurso de respuesta adaptativa, llegan a tener una rutina y en trabajo llegan a la cotidianidad, socialmente se sienten marginados y psicológicamente abrumados (37).

Entre los determinantes del Síndrome de Burnout, se considera la falta de preparación y la capacidad para desempeñar una función específica en el centro laboral, la falta de energía, falta de capacidad de adaptarse al ritmo de trabajo, conflictos laborales, condiciones laborales inadecuadas, relaciones interpersonales inadecuadas, discrepancias en el trabajo, las evaluaciones en el servicio, la supervisión del cargo, entre otros (37).

El Síndrome de burnout en enfermeras afecta a las enfermeras que cuidan a otras personas, es la forma crónica de presentar estrés, debido a estar sometido a demandas prolongadas de requerimiento en el trabajo. Los enfermeros requieren adaptarse a los

excesos en el trabajo, la carga laboral en los cuidados intensivos es intenso, muchas se trabajan a presión, donde el personal es exigido y se auto exige para cumplir con sus funciones en la jornada laboral, postergando sus espacios de descanso y alimentación los mismos afectan su rendimiento en el trabajo, condiciona aparición de otras enfermedades y son muy sensibles en sus respuestas personales (37).

Dimensiones del síndrome de burnout

Agotamiento emocional

Es un estado clínico donde se puede percibir la fatiga física y mental en los seres humanos, su experimento referencial es el manifiesto estado de cansancio, denota la falta de energía para responder o cumplir con el trabajo encomendado. El enfermero, desarrolla un estado clínico de sentirse cansada física y mentalmente, con impotencia y desaliento dentro del ambiente laboral (38).

Despersonalización

Dentro de esta dimensión se considera los diversos sentimientos o formas de reacción desfavorables que otorga la enfermera en relación a un hecho concreto, aparentemente los profesionales se hacen insensibles con el dolor, muestran indiferencias al requerimiento, postergan sus intervenciones de enfermería, observa signos de despersonalización en el cuidado y su propio cuidado, muestra sensación de insatisfacción por lo que realiza y generalmente busca culpables en otras esferas. Las actitudes tienen una tendencia negativa y respuestas humanas del enfermero son negativas, se muestran insensible al requerimiento del paciente, muchas veces son motivo de quejas de parte del paciente o la familia, siempre se maneja distante, despectiva, las expresiones visuales son de soberbia e indiferencia, con desamor (38).

Realización personal

La realidad concreta relacionado o referente a la realización personal de la enfermera en el centro laboral se circunscribe al espacio donde las enfermeras se reprobaban, se cuestionan permanentemente, tienen y tienden a tener una percepción de un valor negativo, tienen poca identidad y una baja autoestima, tienen dificultad para relacionarse con su entorno, pierden la capacidad de asociarse, a menudo se sienten intolerantes, su desempeño laboral está disminuido, poco gratificante. Esta dimensión afecta la habilidad en el desempeño laboral de la enfermera en el trabajo por ende también afecta la relación interpersonal de la enfermera (38).

2.3 Formulación de Hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Ha. Existe relación directa entre la sobrecarga laboral y el síndrome de burnout en enfermeros de áreas críticas, Hospital María Auxiliadora, Lima - 2021.

Ho. No existe relación directa entre la sobrecarga laboral y el síndrome de burnout en enfermeros de áreas críticas, Hospital María Auxiliadora, Lima - 2021.

2.3.2. Hipótesis específico

Hipótesis específica 1

Ha. Existe relación directa entre la dimensión sobrecarga física y el síndrome de burnout en enfermeros de áreas críticas, Hospital María Auxiliadora, Lima - 2021.

Ho. No existe relación directa entre la dimensión sobrecarga física y el síndrome de burnout en enfermeros de áreas críticas, Hospital María Auxiliadora, Lima - 2021.

Hipótesis específica 2

Ha. Existe relación directa entre la dimensión sobrecarga mental y el síndrome de burnout en enfermeros de áreas críticas, Hospital María Auxiliadora, Lima - 2021.

Ho. No existe relación directa entre la dimensión sobrecarga mental y el síndrome de burnout en enfermeros de áreas críticas, Hospital María Auxiliadora, Lima - 2021.

3. METODOLOGÍA

3.1 Método de la investigación

El método que se utilizará es el hipotético-deductivo, porque se parte de un estudio de conocimiento global para centrarse en algo particular, respetando los diversos pasos de la investigación científica, se inicia con el planteamiento del problema, la formulación del problema de la investigación, sus objetivos de la investigación, la hipótesis general y específica, su base teórica, para procesar los datos lograr los resultados para finalmente llegar a conclusiones (39).

3.2 Enfoque de la investigación

El estudio tendrá un enfoque cuantitativo, los datos recolectados se procesarán estadísticamente, los cuales se presentarán en expresiones numéricas, en porcentajes, tablas, representaciones graficas donde se pueden cuantificar para su presentación final (39).

3.3. Tipo de investigación

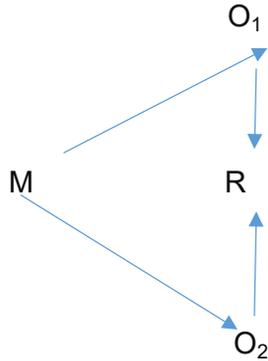
El estudio será de tipo aplicado, que permite realizar el análisis de los hechos presentados en una realidad concreta, tal como se presentan, las características particulares de los fenómenos y la correlación de las variables tal como se presentan, resaltando su grado de relación o asociación (40).

3.4 Diseño de la investigación

El diseño de la investigación será observacional, no se realizará ninguna manipulación de las variables de estudio tampoco se realizará experimento alguno, por el contrario, los datos obtenidos serán presentados tal como se encuentran y su relación entre las variables en efecto responde al siguiente diseño (41).

El nivel de la investigación será correlacional de corte transversal que permitirá la intervención en un solo momento (41)

El diseño es el siguiente:



M= muestra

O₁= Sobrecarga laboral

O₂=Síndrome de Burnout

R= Relación

3.5. Población, muestra, muestreo

La población se dice al conjunto de componentes con características en común, pueden estar constituidas por objetos, sujetos, programas, documentos en un determinado espacio y tiempo (42).

Para la investigación se considerará como población de estudio a 172 enfermeras que trabajan en las áreas críticas del Hospital María Auxiliadora.

La muestra es una parte importante de la población; es representativa y para efectos de su cálculo se utilizó la fórmula de cálculo muestral para población finita, de acuerdo a resultados estadísticos será de 119 enfermeras.

Donde:

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot (p \cdot q)}{(N-1) \cdot (E)^2 + Z^2 \cdot (p \cdot q)}$$

$$(N-1) \cdot (E)^2 + Z^2 \cdot (p \cdot q)$$

n: Muestra. Z: Nivel de confianza (95%=1.96)

N: Población conocida o finita. E: Error estándar (5%)

p: Tasa de acierto o éxito (50%) q: Tasa de fracaso o error (50%)

Entonces tenemos que:

N= ? Z: 1.96

N: 172 E: 0.5

p: 0.5 q: 0.05

$n = 172 \cdot (1.96)^2 \cdot (0.5 \cdot 0.5)$

$(172-1) \cdot (0.05)^2 + (1.96)^2 \cdot (0.5 \cdot 0.5)$

n=119

La muestra de acuerdo a la fórmula de cálculo muestra estará representado por 119 enfermeros que trabajan en las áreas críticas del Hospital María Auxiliadora.

Muestreo. La técnica del muestreo será la probabilístico aleatorio simple, donde los enfermeros de las áreas críticas tendrán la misma posibilidad de participar en la investigación.

Criterios de Inclusión

- Enfermeros activos de ambos sexos
- Enfermeros de todas las edades.
- Enfermeros asistenciales que vienen laborando a la fecha en la unidad.
- Enfermeros que manifiestan el deseo de participar en la investigación quienes firmarán su autorización o el consentimiento informado.

Criterios de exclusión

- Enfermeros Jubilados.
- Enfermeros que se encuentran de licencia o vacaciones en el momento de la investigación.
- Enfermeros que no desean participar en la investigación.
- Enfermeros que ocupan cargos de jefaturas o supervisores.

3.6. Variables y operacionalización

Variable 1: Sobrecarga laboral

Definición conceptual

La sobrecarga laboral, surge por la obligación de realizar un conjunto de actividades, o enfrentar situaciones adicionales al trabajo considerado normal para lo cual esta asignado y/o capacitado, ello implica en la enfermera dedicar mayor tiempo, esfuerzo, algunas veces pueden prolongarse por periodos largo, demanda del trabajador un desgaste físico y mental que pueden conducir al colapso (24).

Definición operacional

Para fines del presente estudio, la variable de sobre carga laboral esta contituido dos dimensiones: Sobrecarga física con sus indicadores, 10 ítems; mientras la sobrecarga mental de igual manera tiene sus 10 ítems; en efecto están distribuidos de manera proporcional. Datos que serán elementales para recolectar información privilegiada, como se detalla en el anexo.

Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (Niveles o rangos)
Sobrecarga Mental	<ul style="list-style-type: none"> • Presión en el trabajo. • Atención • Concentración • Bajo rendimiento • Desactualizado. • Inestabilidad emocional. • Desmotivación • Mayor dedicación • Solicita ayuda 	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Sobrecarga leve (20- 46)
Sobrecarga física	<ul style="list-style-type: none"> • Fuerza física • Utiliza la mecánica corporal. • Programación de jornada laboral • Permanece en posición correcta • Utiliza de mobiliarios ergonómicos • Se sienta correctamente • Esfuerzo muscular Dolores • Apatía 		Sobrecarga moderada (47 – 73)
			Sobrecarga excesiva (74 –100)

Variable 2: Síndrome de Burnout

Definición conceptual

Se entiende por síndrome de burnout a una experiencia clínica singular, que se caracteriza por la sensación de percibir el trabajo como una carga u obligación, afectando notablemente su trabajo con marcada frustración, perjudican al ser humano individualmente, también a las instituciones, usualmente se observan en personas que trabajan en contacto directo con otras personas, entre ellos los enfermeros. En efecto genera agotamiento físico y

mental, las personas llegan a despersonalizarse y finalmente baja realización personal en sus logros (35).

Definición operacional

Para fines del estudio se utilizará el inventario de Maslach, el cual cuenta con 22 ítems, distribuidos en sus tres dimensiones: Agotamiento emocional con 10 ítems, despersonalización con con 5 ítems y finalmente la realización personal con 7 ítems, cada una de ellas con 5 alternativas de respuesta.

Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valoración (Niveles o rangos)
Agotamiento Emocional	<ul style="list-style-type: none"> • Sueño • Cansancio • Abrumado • Intolerancia • Indiferencia • Estrés • Frustración • Envejecimiento 		
Despersonalización	<ul style="list-style-type: none"> • Mal trato • Insensible al dolor • Poco interés • Rechazo • Absorbente 	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Baja (22-25) Medio (52-80) Alto (81-110)
Realización personal	<ul style="list-style-type: none"> • Influencia negativa • Es lento en el trabajo • Conducta antipática • Desapercibido • Fracaso • Inestabilidad Emocional • Ausentismo 		

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1 Técnica

La técnica más utilizada en la investigación de la encuesta, el cual permitirá recolectar los datos necesarios para la investigación. El instrumento será un cuestionario

estructurado según las variables, dimensiones e indicadores que permita recoger una información correcta con apego a una realidad concreta (43).

3.7.2. Descripción de los instrumentos

Para recolectar la información se utilizará un cuestionario validado y con su propia confiabilidad interna de 0,827 para la sobrecarga laboral; mientras para el síndrome de burnout un valor de 0,816. Los mismos indican que ambos cuestionarios tienen una alta confiabilidad (43).

Ficha técnica de la variable 1:

Nombre del instrumento	: Cuestionario Sobrecarga laboral
Autor	: Rivera Alvina (2020)
Lugar	: Hospital
Nº de ítems	: 20
Administración	: Individual
Duración	: 25 minutos
Sujetos de aplicación	: 119 Enfermeros
Dimensiones	: Sobrecarga física, sobrecarga mental
Escala	: Likert
Niveles y rangos	: Sobrecarga leve (20 - 33)
	Sobrecarga moderada (34 – 47)
	Sobrecarga excesiva (48– 60)

Ficha técnica de la variable 2:

Nombre del instrumento	: Cuestionario de satisfacción laboral
Autor	: Rivera, Alvina (2020)
Lugar	: Hospital
Nº de ítems	: 22
Administración	: Individual
Duración	: 25 minutos
Sujetos de aplicación	: 119 Enfermeros
Dimensiones	: Agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal
Escala	: Likert
Niveles y rangos	: Baja (22 - 51) Medio (52 - 80) Alto (81 - 110)

3.7.3. Validación

Para el proceso de validación de los instrumentos, se recurrió a jueces expertos tanto temáticos y metodólogos, quienes según su experiencia permitieron otorgar el valor cuantitativo y cualitativo al instrumento que servirá para la realización de la investigación, los jueces expertos como profesionales calificados de reconocida trayectoria profesional y en el rubro de la investigación evaluaron aspectos tangibles referente a la claridad, pertinencia, relevancia y su aplicabilidad (41).

3.7.4. Confiabilidad

Para hallar la confiabilidad del instrumento de la investigación, tiene que tener necesariamente un rigor científico, el cual exige en sometimiento de los instrumentos para recolectar los datos sean confiables o no. Una prueba piloto es indispensable, el mismo puede ser una muestra pequeña, o una población con similares características los mismos se procesan estadísticamente, para tal propósito se utilizó el alfa de Cronbach (39).

3.8 Plan de procesamiento y análisis de datos

Para empezar con la investigación se gestionará la autorización de parte del Director General del Hospital María Auxiliadora quien, a través de la Oficina de Capacitación y Docencia otorgarán la aprobación de la investigación, teniendo el permiso correspondiente se realizará las coordinaciones con el Jefe de Areas Críticas, la Jefe de Servicio y las propias enfermeras para que puedan ser informadas de la intención en la realización del trabajo de investigación, luego acepten su participación firmando el consentimiento informado, como parte su autonomía para luego ser considerado parte de la muestra. Luego se entregará los cuestionarios para recoger la información necesaria relacionadas a las dos variables en estudio. Una vez terminado la recolección de la información, en seguida se vaciará la información en un cuadro excel SPSS versión 24, luego se procesará los datos estadísticamente, luego serán presentados en cuadros, tablas y graficos con sus valores absolutos. Luego se buscará la correlación de las variables en estudio utilizando la prueba estadística de Rho de spearman.

3.9 Aspectos éticos

Los aspectos éticos de la presente investigación se sustentará en los principios bioéticos de la investigación social: La **beneficencia** que otorgará beneficios al grupo poblacional de la investigación; la **no maleficiencia**, consideranda que ninguna investigación generará perjuicio alguno al grupo de investigados; la **justicia**, ningun

enfermero será excluido, por el contrario todo los enfermeros tendran las prerrogativas de poder participar y finalmente la **autonomía**, considerando que el enfermero tendrá la absoluta libertad de participar o no participar como parte de su determinación ello se respetará en toda sus extensión.

4.2. Presupuesto

Recursos	Aporte
Humanos	Para el desarrollo del presente proyecto de investigación se contará con la participación de los enfermeros de las áreas críticas (Unidad de cuidados intensivos y cuidados intermedios y la autorización de las autoridades del Hospital María Auxiliadora (Unidad de Capacitación y Docencia)
Materiales o insumos	Los insumos a utilizarse para el estudio serán: celular, papeles, bond, lapiceros, refrigerios, telefonía móvil, 2 horas de asesorías semanales, impresiones entre otros

PRESUPUESTO			
Descripción	Costo unitari	Cant i dad	Costo total S/.
1. Materiales y útiles de oficina			
Memoria USB de 16 GB	23.00	x 1	23.00
Paquete de papel bond A 4	11.00	x 1	11.00
Lapiceros azul y negro	1.00	x 2	2.00
Adaptación de memoria	28.00	x 1	28.00
Celular	350.00	x 1	350.00
2. Servicios			
Fotocopias	0.20	x 80	16.00
Refrigerios: Alimentos y bebidas	3.00 x 20	x 1	200.00
Internet	60.00	x 5	300.00
Asesorías			1000.00
Total			S/. 1930.00

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Barrios S, Arechabala C, Valenzuela V. Organización Mundial de la Salud. La Relación entre carga laboral y burnout en enfermeras de unidades de diálisis. : Enfermería Nefrológica.; 2012.
2. Albaladejo R, Villanueva R, Ortega P. Organización Panamericana de la Salud El Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de un hospital de Madrid: Española Salud Publica; 2014.
3. Saltos M, Pérez C, Suárez R, Sandra L. Análisis de la carga laboral del personal de enfermería, según gravedad del paciente Enferm RC, editor.; 2018.
4. Sanchez G. Burnout, Resiliencia y Frustración existencial en el personal de la administración y servicios. España: (Tesis doctoral). Universidad de Zaragoza; 2015.
5. Organización Mundial de la Salud. Entornos laborales saludables Interrelaciones entre Trabajo, Salud y Comunidad. Entornos Laborales Saludables Fundam y Model la OMS Context Prácticas y Lit Apoyo; 2017.
6. Stavroula L, Griffiths A, Cox T. La organización del trabajo y el estrés Estrategias sistemáticas de solución de problemas.: Causas estres Labor; 2004.
7. Alba R. Carga laboral percibida: principal factor estresante de la crisis económica actual en enfermería.; 2015.
8. Ferraro C. Incidencia de ausentismo laboral y factores determinantes en el personal de enfermería del hospital zonal especializado en oncología” luciano fortabat”: [tesis

- maestría] Buenos aires: Maestría en Gestión de Sistemas y Servicio de Salud, Universidad Nacional de Rosario; 2016.
9. Pinto S. Carga laboral en las enfermeras del servicio de Oncología del Hospital Goyeneche Arequipa; 2017.
 10. Prado J. Factores de riesgo ocupacional del profesional de enfermería en el servicio de emergencia del Hospital Nacional Casimiro Ulloa. Lima: [Tesis posgrado] Facultad de Medicina, universidad Nacional Mayor de San marcos; 2015.
 11. Jiménez S, Laredo J. Nivel de estrés laboral y su relación con la sobrecarga laboral en las enfermeras en el Hospital María Auxiliadora, 2020; 2020.
 12. Canales B. Sobrecarga Laboral y Bienestar Psicológico Del Personal De Enfermería; 2020.
 13. Huamán R. Sobrecarga Laboral en Enfermeras del Servicio de Emergencia en el Hospital Nacional Sergio E. Bernales Lima-2019; 2019.
 14. Solorzano R. “Carga laboral y actitud del personal de enfermería frente al paciente de UCI en un Hospital del MINSA, Lima – 2019; 2019.
 15. Cornejo M, Tito J. Sobrecarga Labor Y Estrés En La Enfermera La Unidad Cuidos Intensivos Del Hosp III Reg Honor Delgado, Arequipa - 2018; 2019.
 16. Gastiaburo B. Factores laborales asociados al síndrome de Burnout durante COVID-19 en personal de enfermería del Hospital Efrén Jurado López Guayaquil; 2020.

17. Gonzales J. Síndrome De Burnout En Profesionales De Salud Del Servicio De Urgencias Del Hospital Universitario De Santander (Esehus) : FACE Rev la Fac Ciencias Económicas y Empres; 2020.
18. Menéndez T, Calle A, Delgado D, Espinel J. Síndrome de Burnout y calidad de atención del personal de enfermería de un hospital general en la provincia de Manabi Ecuador : Contrib a las Ciencias Soc; 2018.
19. Gutiérrez J, Arias-Herrera A. Síndrome de burnout en personal de enfermería: asociación con estresores del entorno hospitalario Enfermería , editor. Andalucía; 2018.
20. Bedoya E. Prevalencia del síndrome de burnout en trabajadores de un hospital público colombiano TT - Prevalence of the burnout syndrome in workers of a Colombian public hospital: Medisan; 2017.
21. Parra M. Conceptos básicos en salud laboral Conceptos básicos en salud laboral; 2017.
22. Gil-Monte P, García-Jueas J, Hernández M. Influencia de la sobrecarga laboral y la autoeficacia sobre el síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) en profesionales de enfermería. Interam J Psychol; 2008.
23. Cortaza L, Francisco M. Estrés laboral en enfermeros de un hospital de Veracruz. México TT - Occupational stress in nurses at a hospital in Veracruz México: Rev iberoam educ invest enferm(Internet; 2014.
24. Furnham A. Psicología organizacional: el comportamiento del individuo en las organizaciones: Psicol Organ; 2006.

25. Coaguila C. Carga de trabajo de las enfermeras según la escala Nursing Activities Score. Unidad de cuidados intensivos y unidad de cuidados intermedios, Hospital Nacional Carlos Alberto según escobedo, Arequipa-2013; 2013.
26. De Oliveira A, Garcia P, Nogueira L. Nursing workload and occurrence of adverse events in intensive care: A systematic review; 2016.
27. Calderón F. Carga laboral de enfermería y satisfacción de los usuarios atendidos del Hospital Referencial de Ferreñafe , 2018; 2018.
28. Polo M. Sobrecarga Laboral y Satisfacción del Personal del Hospital I Pacasmayo, 2018. Vallejo UC, editor. Pacasmayo; 2019.
29. ISTAS. Factores de riesgo ergonómico y causas de exposición. Fund para la prevención riesgos laborales; 2015.
30. Creus A, García. Un estudio evidencia que un adecuado entorno laboral mejora la asistencia sanitaria prestada por los enfermeros.; 2019.
31. Patricia S. Responsabilidad: ¿Qué es? Concepto y claves para ser más responsable; 2021.
32. Society AC. ¿Qué es el cansancio o la debilidad? Am Cancer Soc; 2020.
33. EcuRed. Definición de información; 2018.
34. Martínez E. Pase de Guardia de Enfermería: ¿Optimiza la continuidad del cuidado?; 2009.

35. Maslach C, Schaufeli W, Leiter M. Job burnout. *Annu : Rev Psychol*; 2001.
36. Thomaé M, Ayala E, Sphan M, Stortti M. Etiología y Prevención del Síndrome de Burnout en los trabajadores de la salud. Cátedra RPIV, editor.; 2006.
37. Verne-Martin E, Vásquez-Manrique J. Frecuencia del síndrome de burnout y niveles de sus dimensiones en el personal de salud del servicio de emergencia de pediatría del Hospital Nacional Cayetano Heredia en el año 2014. *Neuropsiquiatr R*, editor. Lima; 2014.
38. Maslach C, Jackson S. The measurement of experienced burnout. *J Organ Behav.*; 1981.
39. Díaz S. Metodología de la investigación científica; 2007.
41. Tamayo M. El proceso de la investigación científica; 2002.
42. Sánchez H, Reyes C, Mejía K. Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística: Bussiness Support Aneth.; 2018.
43. Rivera A, Valle E. Síndrome de Burnout relacionado con la sobrecarga laboral de enferm

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variable 1 Sobrecarga laboral Dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> Sobrecarga mental Sobrecarga física Variable 2 Síndrome de Burnout Dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> Agotamiento emocional Despersonalización Realización Personal 	Método y diseño de la investigación Método: Hipotético deductivo Enfoque: cuantitativo Tipo: aplicada Diseño: observacional Nivel: correlacional de corte transversal Población Muestra Población: Enfermeras que trabajan en las áreas críticas del hospital. Muestra: 119 enfermeras
¿Qué relación existe entre la sobrecarga laboral y el síndrome de burnout en enfermeros de las áreas críticas, hospital María Auxiliadora Lima - 2021?	Determinar la relación entre sobrecarga laboral y el síndrome de burnout en enfermeros de las áreas críticas, hospital María Auxiliadora, Lima – 2021	Existe relación directa entre la sobrecarga laboral y el síndrome de burnout en enfermeros de áreas críticas, Hospital María Auxiliadora, Lima - 2021		
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicos		
1. ¿Qué relación existe entre la dimensión sobrecarga física con el síndrome de burnout en enfermeros de las áreas críticas, Hospital María Auxiliadora, Lima - 2021?	1. Establecer la relación entre la dimensión sobrecarga física con el síndrome de burnout en enfermeros de las áreas críticas, hospital María Auxiliadora - Lima, 2021	Existe relación directa entre la dimensión sobrecarga física y el síndrome de burnout en enfermeros de áreas críticas, Hospital María Auxiliadora, Lima - 2021.		
2. ¿Qué relación existe entre la dimensión sobrecarga mental con el síndrome de burnout en enfermeros de las áreas críticas, Hospital María Auxiliadora, Lima, 2021?	2. Contrastar la relación entre la dimensión sobrecarga mental y el síndrome de burnout en enfermeros de las áreas críticas, hospital María Auxiliadora, Lima - 2021.	Existe relación directa entre la dimensión sobrecarga mental y el síndrome de burnout en enfermeros de áreas críticas, Hospital María Auxiliadora, Lima , 2021.		

Anexo 2. Instrumentos del estudio

Variable 1: Cuestionario para medir la sobrecarga laboral en enfermeros de las áreas críticas.

El presente cuestionario permite recolectar información sobre la Sobrecarga laboral del Enfermero en las áreas críticas, por lo que se les solicita brindar la información que considere marcando el recuadro que estime por conveniente de la manera más sincera, la información es de carácter anónimo y confidencial. Deberá marcar con una (X) donde corresponda su respuesta. Le agradezco por su colaboración

DATOS GENERALES:

1. Edad:

años

2. Sexo

Femenino

Masculino:

3. Estado civil: _____

4. Tiempo de servicio _____

Nº	DIMENSI	NUNCA 1	A VECES 2	SIEMPRE 3
SOBRECARGA FISICO				
1.	El trabajo enfermero le permite alternar de posiciones de mantenerse de pie y estar sentado			
2.	Durante su turno laboral puede mantener su columna vertebral en posición recta o alineada			
3.	Durante su jornada laboral mantiene los brazos por encima del nivel de los hombros por periodos			
4.	Durante su jornada laboral se mantiene caminando durante periodos prolongados			

5	Durante su jornada laboral levanta o desplaza cargas pesadas			
6	Durante su jornada laboral manipula objeto, equipos o pacientes en volumen, peso y tamaño que le permite desplazar con facilidad			
7	Durante su jornada laboral desplaza, manipula objetos y sujetos superior a los 25 kg			
8	Durante su jornada laboral el entorno laboral facilita permite un esfuerzo físico.			
9	En su centro laboral recibió capacitación para la correcta manipulación de cargas			
10	En su centro laboral existe controles o supervisión del manejo de las cargas de forma adecuada			
SOBRECARGA MENTAL				
11	En su jornada laboral demanda atención para las intervenciones y procedimientos de enfermería.			
12	Durante su jornada laboral, le permite realizar alguna pausa			
13	Durante su jornada laboral realiza actividades simultaneas en el cuidado del paciente			
14	Durante su jornada laboral comete algún error que no incida en el cuidado del paciente crítico			
15	Durante su jornada laboral experimenta cansancio extremo donde se siente extenuado.			
16	Durante la jornada laboral maneja de información de mayor complejidad			
17	Durante la jornada laboral la información relacionada al paciente puede procesarlo sin contratiempos			
18	Durante la jornada laboral permite desarrollo de habilidades y recursos tecnológicos para evitar la sobrecarga			
19	En su centro laboral le permiten conocer las exigencias del cuidado continuo en las guardias diurnas y nocturnas			
20	El trabajo de las guardias nocturnas es muy exigente cuando se tiene menos recursos de lo habitual			

Variable 2 Cuestionario para medir el síndrome de Burnout en Enfermeros de áreas críticas

El presente instrumento está estructurado de acuerdo de acuerdo al objetivo general del trabajo de Investigación para recolectar información referente al síndrome de burnout; por lo que se solicita responder su percepción sobre su percepción sobre el síndrome de burnout marcando el recuadro que considere correcto. La información que se brinde será anónima con las reservas del caso.

DATOS

GENERALES:

1. Edad _____ años
2. Sexo: Femenino Masculino:
3. Estado civil: _____
4. Tiempo de servicio _____

N°	ITEMS	Nunca	Casi nunc	A veces	Casi siempr	Siempre
		1	2	3	4	5
AGOTAMIENTO EMOCIONAL						
1	¿Diga Usted, siente demasiado deseo de dormir en mi trabajo o después del trabajo?					
2	¿Diga Usted, se siente cansado mental al término de la jornada laboral?					
3	Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir					
4	¿Diga usted, se siente abrumado con la demanda de trabajo diario?					
5	¿Diga usted, se siente que es intolerante con los pacientes y mis compañeros de trabajo?					
6	¿Diga usted, se percibe eres indiferente a los problemas de los pacientes?					
7	¿Diga Usted, siente que el trabajo le genera estrés?					
8	¿Diga usted, siente frustración repetidas con el trabajo que realiza?					
9	¿Diga usted, le cuesta demasiado esfuerzo físico ir a trabajar?					
10	¿Diga Usted, se siente envejecido para la edad que tiene?					

DESPERSONALIZACIÓN						
11	¿Diga usted siente que trata mal con sus compañeros de trabajo?					
12	¿Diga usted, cree que se ha vuelto insensible con el dolor de su prójimo?					
13	¿Diga usted tiene poco interés en su arreglo personal? (higiene y aseo personal)					
14	¿Diga usted, falta al trabajo sin justificación alguna?					
15	¿Diga usted siente repudio de compañeros de trabajo por su comportamiento personal?					
REALIZACIÓN PERSONAL						
16	¿Diga usted, siente que su trabajo es absorbente que requiere mayor dedicación?					
17	¿Diga usted siente que influye negativamente en sus compañeros de trabajo?					
18.	¿Diga usted, se siente que es lento cuando hay mucho trabajo?					
19	¿Diga usted, tiene una conducta antipática con las personas de su entorno?					
20	¿Diga usted siente que pasa desapercibido en el trabajo?					
21	¿Dida Usted que siente que tiene fracaso recurrente en el trabajo?					
22	¿Diga usted siente que tiene inestabilidad emocional?					

Anexo 3. Consentimiento informado para participar en proyecto de investigación

Este documento de consentimiento informado tiene información que lo ayudara a decidir si desea participar en este estudio de investigación que lleva por título: “SOBRECARGA LABORAL Y SINDROME DE BOURNOUT EN ENFERMEROS DE LAS AREAS CRÍTICAS HOSPITAL MINSA, LIMA 2021”. Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados, tómesese el tiempo necesario y lea con detenimiento la información proporcionada líneas abajo, si a pesar de ello persisten sus dudas, comuníquese con el investigador al teléfono celular o correo electrónico que figuran en el documento. No debe dar su consentimiento hasta que entienda la información y todas sus dudas hubiesen sido resueltas.

Título del proyecto: “Sobrecarga laboral y síndrome de burnout en enfermeros de las áreas críticas hospital Minsa, Lima 2021”

Nombre del investigador principal: Lic. Enf. Ana Pinina Dioicio Ponciano

Propósito del estudio: Determinar la relación entre la sobrecarga y el síndrome de burnout en enfermeros de las áreas críticas hospital Minsa, Lima 2021

Participantes: Enfermeros de las unidades críticas

Participación: si

Participación voluntaria: si

Beneficios por participar: Ninguna

Inconvenientes y riesgos: Ninguna

Costo por participar: Ninguno

Remuneración por participar: Ninguno

Confidencialidad: si **Renuncia:** No aplica

Consultas posteriores: si

Contacto con el investigador: celular 973885397. Email: annidionicio2801@hotmail.com

Declaración de consentimiento

Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada, se me ofreció la oportunidad de hacer preguntas y responderlas satisfactoriamente, no he percibido coacción ni he sido influido indebidamente a participar o continuar participando en el estudio y que finalmente el hecho de responder la encuesta expresa mi aceptación a participar voluntariamente en el estudio. En merito a ello proporciono la información siguiente:

Documento Nacional de Identidad:

Correo electrónico personal o institucional:

Firma

Anexo 4. Informe de originalidad

ANA DIONICIO

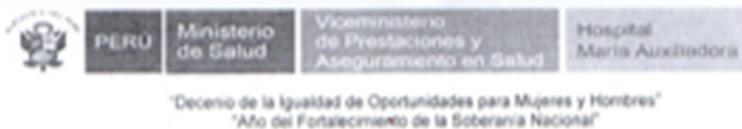
INFORME DE ORIGINALIDAD

13%	13%	3%	6%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	4%
2	repositorio.autonmadeica.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	repositorio.unid.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	Submitted to Universidad Wiener Trabajo del estudiante	1%
5	www.coursehero.com Fuente de Internet	1%
6	repository.unac.edu.co Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%

Anexo 5. Constancia de aprobación del Hospital María Auxiliadora



CONSTANCIA

El que suscribe, el **Presidente del Comité Institucional de Ética en la Investigación del Hospital María Auxiliadora**, **CERTIFICA** que el **PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**, Versión del **07 de mayo del presente**; Titulado: **"SOBRECARGA LABORAL Y SÍNDROME DE BURNOUT EN ENFERMEROS DE LAS ÁREAS CRÍTICAS HOSPITAL MINSA, LIMA 2021"**; con Código Único de Inscripción: **HMA/CIEI/032/2022**, presentado por la Investigadora: **Ana Pinina DIONICIO PONCIANO**; ha sido **REVISADO**.

Asimismo, concluyéndose con la **APROBACIÓN** expedida por el Comité Institucional de Ética en Investigación. No habiéndose encontrado objeciones de acuerdo con los estándares propuestos por el Hospital María Auxiliadora.

Esta aprobación tendrá **VIGENCIA** hasta el **07 de mayo del 2023**. Los trámites para su renovación deben iniciarse por lo menos 30 días hábiles previos a su fecha de vencimiento.

San Juan de Miraflores, 07 de mayo del 2022.

Atentamente,




M.C. Alberto Emilio Zevallos Franco,
Presidente
Comité Institucional de Ética en Investigación
Hospital María Auxiliadora



www.hma.gob.pe

Av. Miguel Iglesias N°968
 San Juan de Miraflores
 T: (511) 217 1818