

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ENFERMERÍA**



**SOBRECARGA LABORAL, CLIMA ORGANIZACIONAL Y  
SINDROME DE BURNOUT EN PERSONAL DE ENFERMERÍA.  
HOSPITAL LA CALETA, CHIMBOTE – 2024**

**Tesis para Obtener el Título de Segunda Especialidad Profesional en  
Enfermería en Cuidado Enfermero en Paciente Crítico con Mención en  
Adulto**

**Autor:**

**Chávez Sánchez Luz Angélica**

**Asesor(a) – código ORCID**

**Palomino Márquez, Manuel Guzmán**

**Código ORCID. 0000-0002-7578-7544**

**Chimbote – Perú**

2024

Índice general

	Pág.
Índice general	ii
Índice de tablas	iv
Palabras clave	v
Constancia de originalidad	vi
Título	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
Introducción	10
Antecedentes y fundamentación científica	11
Justificación de la investigación	22
Problema	23
Conceptualización y operacionalización de las variables	25
Hipótesis	27
Objetivos	27
Metodología	28
Tipo y Diseño de la investigación	28
Población – Muestra	29
Técnicas e instrumentos de investigación	29
Procesamiento y análisis de información	31
Resultados	33
Análisis y Discusión	38
Conclusiones	40
Recomendaciones	41
Agradecimiento	42
Referencias bibliográficas	43

Anexos y Apéndices	51
Matriz de operacionalización de variables	51
Matriz de consistencia	53
Instrumentos de recolección de datos	54
Validez y confiabilidad	64
Resultados generales	86
Base de datos	89
Repositorio institucional digital	90
Reporte de similitud	91

### Índice de tablas

N°	Descripción	Pág.
Tabla 1	Determinar la relación entre la sobrecarga laboral y el clima organizacional con el síndrome de burnout en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital La Caleta, Chimbote-2024.	33
Tabla 2	Determinar la relación del clima organizacional con el síndrome de burnout en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital La Caleta, Chimbote-2024.	34
Tabla 3	Determinar la relación de la sobrecarga laboral con el síndrome de burnout en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital La Caleta, Chimbote-2024.	35

Palabras clave : Sobrecarga laboral, Clima organizacional, Síndrome de Burnout.

Tema Sobrecarga laboral, Clima organizacional, Síndrome de Burnout.

Especialidad Enfermería.

keyword Work overload, Organizational climate, Burnout syndrome

Topic Work overload, Organizational climate, Burnout syndrome

Specialty Nursing.

Línea de Investigación

Línea de investigación	Desarrollo del cuidado enfermero.
Área	Ciencias Médicas y de Salud.
Sub área	Ciencias de la Salud.
Disciplina	Enfermería.

## Constancia de originalidad



### CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

#### HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "SOBRECARGA LABORAL, CLIMA ORGANIZACIONAL Y SINDROME DE BURNOUT EN PERSONAL DE ENFERMERÍA. HOSPITAL LA CALETA, CHIMBOTE - 2024" del (a) estudiante: CHAVEZ SANCHEZ LUZ ANGELICA, identificado(a) con Código N° 2008100526, se ha verificado un porcentaje de similitud del 30%, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/UCU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 27 de diciembre de 2024



UNIVERSIDAD SAN PEDRO  
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN  
Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN  
VICERRECTOR



**NOTA:** Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

**SOBRECARGA LABORAL, CLIMA ORGANIZACIONAL Y SINDROME DE  
BURNOUT EN PERSONAL DE ENFERMERÍA. HOSPITAL LA CALETA,  
CHIMBOTE - 2024**

**WORK OVERLOAD, ORGANIZATIONAL CLIMATE AND BURNOUT  
SYNDROME IN NURSING PERSONNEL. LA CALETA HOSPITAL,  
CHIMBOTE – 2024**

## RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la sobrecarga laboral y el clima organizacional con el Síndrome de Burnout en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital La Caleta aplicando una metodología cuantitativa de diseño no experimental, correlacional transversal con una población censal de 39 miembros del equipo de salud (licenciados y técnicos en enfermería), los instrumentos fueron validados por juicio de expertos y prueba piloto, la confiabilidad del instrumento fue evaluada mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach, se establecen los resultados que el 100% del equipo de salud presenta síndrome de burnout bajo distribuidos en los niveles de valoración de las dos variables de correlación es así que el 61,5% presenta síndrome de burnout bajo y sobrecarga en un nivel medio, el 89,7% presenta nivel regular en clima organizacional y síndrome de burnout bajo, lo cual nos lleva a la conclusión que no existe una relación significativa entre la aparición del síndrome de burnout y las dos variables de correlación teniendo una leve relación inversa entre el clima organizacional y el síndrome de burnout es decir a mejor clima organizacional se evidencia un descenso en el nivel del síndrome de burnout.

## ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship between work overload and organizational climate with Burnout Syndrome in the nursing staff of the emergency service of La Caleta Hospital by applying a quantitative methodology of non-experimental design, cross-sectional correlational with a census population of 39 members of the health team (graduates and nursing technicians). The instruments were validated by expert judgment and pilot test, the reliability of the instrument was evaluated by Cronbach's alpha coefficient, the results are established that 100% of the health team has low burnout syndrome distributed in the assessment levels of the two correlation variables, so that 61,5% have low burnout syndrome and overload at a medium level, the 89,7% have a regular level of organizational climate and low burnout syndrome, which leads us to the conclusion that there is no significant relationship between the appearance of burnout syndrome and the two correlation variables, having a slight inverse relationship between organizational climate and burnout syndrome, that is, the better the organizational climate, a decrease in the level of burnout syndrome is evidenced.

## Introducción

La Organización Panamericana de la Salud (OPS) (2023) reconoce la importancia del personal de enfermería dentro del sistema de salud mundial al tener una intervención desde la parte preventiva, promocional y acción de gestión de la salud lo cual permite construir sistemas de salud con capacidad de respuesta a las emergencias que se presenten pero actualmente a nivel del continente se estaba atravesando el problema de escasez de personal de enfermería para lograr los objetivos de la universalidad de la salud, determinando la necesidad de cuidarlo, es así como hace un análisis a nivel global con un estimado al año 2020 de la existencia de un total de 27,9 millones de personal de enfermería, faltando 1.6 millones de profesionales de enfermería y partería para cubrir las necesidades de salud (párr. 2, 4), la brecha de recurso humano existente es importante como causa de sobrecarga laboral (Flores, 2022, p. 34), de los técnicos asistenciales en el 2018 se tenía un déficit de 24,479 (Peralta, et al, 2021, p. 78) en el Perú y la brecha existente de enfermeras es de un aproximado de 27,625 enfermeras (Gallegos, 2020, p. 63)

Para Badía (2024) existe la necesidad de cuidar al personal de enfermería, actualmente se ha reconocido que por las características de su labor de atención y contacto directo con las personas es uno de los grupos del campo de la salud en el cual se ha evidenciado el sufrimiento del Síndrome de Burnout, siendo uno de las razones de abandono de la profesión o disminución de la calidad del trabajo (párr. 24-26); síndrome que por su incidencia en la población laboral ha sido ingresado en el 2022 a la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11) como un fenómeno ocupacional (Torres, 2022, párr. 2). La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2022) indica la existencia de riesgos psicosociales en un ambiente laboral inseguro para la salud mental del trabajador relacionados a la carga y ritmo laboral, la cultura organizativa, las relaciones interpersonales entre otras (párr. 2), coincidiendo con lo manifestado por Kestel (2019) que la salud mental en el entorno laboral actual caracterizado por cambios rápidos donde no se toma en cuenta el bienestar mental del recurso humano puede conducir a problemas físicos y mentales aumentando el ausentismo (párr. 2), esta falta del recurso

humano por consecuencia ocasiona una alteración del trabajo en equipo afectando los cuidados dados al paciente, a su vez causa una sobrecarga laboral provocando afectación de la salud del equipo activo ocasionando nuevas faltas continuando con este ciclo vicioso (Hernández, E., Medina, X., 2018, p. 38).

#### Antecedentes y fundamentación científica

El profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital La Caleta que es un área crítica donde se atiende al paciente en estado de riesgo de pérdida de vida o situaciones de enfermedad que pueden agravarse sino se tiene una atención oportuna, el cuidado al paciente crítico conlleva un nivel de estrés permanente al estar en riesgo la vida de un paciente, con alta demanda emocional y física, el problema actual de la brecha de recurso humano en el sistema complica la capacidad de respuesta, algunas de las patologías de atención son infarto agudo de miocardio, politraumatizados, gran quemados, etc. teniendo alta demanda de atención pero una oferta limitada por infraestructura y recurso humano por ello, se realizó una investigación sobre la relación de la sobrecarga laboral y el clima organizacional con el síndrome de burnout en el personal de enfermería del hospital La Caleta.

Para ello se realizó la indagación bibliográfica utilizando los sistemas especializados de la red informática seleccionando los estudios con mayor relevancia y aporte de sus resultados para la sustentación del problema motivo de estudio, siendo estos antecedentes internacionales, nacionales y locales con resultados relevantes para nuestra investigación que pudieran haberse desarrollado en escenarios similares o parecidos al servicio de emergencia, así mismo se pudo abstraer información científicamente validada para el desarrollo del fundamento teórico que sostiene la relevancia de la investigación, describiendo las variables de estudio tipificando sus indicadores y dimensiones. Entre las investigaciones de antecedentes internacionales, hemos considerado el trabajo realizado en México, Ríos, et al (2022) con el objetivo fue establecer la relación entre la sobrecarga laboral y prevalencia del Síndrome de Burnout en el personal de enfermería que laboraba dentro de las diferentes áreas COVID, usaron la metodología de enfoque cuantitativo

diseño no experimental descriptivo correlacional con enfoque observacional y transversal, la muestra estuvo compuesta de 70 profesionales de enfermería donde se obtuvo como resultado que el 60% se encontraban con un desgaste ocupacional alto y los trastornos psicosomáticos más evidenciados fueron la ansiedad 23.4%, el dolor 23.1% y el sueño 18%, concluyeron que el grupo de Enfermería por las estrategias institucionales realizadas para afrontar este problema, así como al desarrollo favorable del proceso de adaptación a un ambiente de alto estrés laboral no presenta niveles altos de desgaste emocional.

En Ecuador, Noroña y Vega (2021) desarrollaron una investigación, con el objetivo determinar la influencia de la sobrecarga laboral en el apareamiento del Síndrome de Agotamiento Emocional en trabajadores del Centro de Salud Simiatug, usaron una metodología cuantitativa, diseño no experimental, transversal descriptivo y correlacional, realizado en una muestra de 35 médicos, los resultados evidenciaron el cansancio emocional y despersonalización con los valores más altos con un 46% y 60% respectivamente, determinando a 24 personas con indicio de Burnout la mayoría de sexo masculino y de temprana edad, concluyeron que el grado de afectación es mayor en la dimensión de cansancio emocional y despersonalización en el personal pero con predominio en el sexo masculino.

En Chile, Simonetti, Vásquez y Galiano (2021) desarrollaron un estudio con el objetivo de analizar bajo una perspectiva organizacional el problema de burnout en enfermeras de hospitales públicos de Chile, aplicando para su estudio multicéntrico una metodología cuantitativa de diseño no experimental observacional, de corte transversal, la muestra incluyó el universo de hospitales y enfermeras, los resultados fueron de una prevalencia de 34,7% en Burnout siendo mayor el número de enfermeros afectados en la ciudad de Santiago, concluyeron que un alto porcentaje de enfermeras padecen burnout, asociado significativamente a la calidad del ambiente laboral lo que induce aseverar que a un mejor ambiente laboral presentan menos burnout.

En Brasil, Yamassake, et al (2021) realizó un trabajo de investigación con el objetivo de relacionar la satisfacción profesional del equipo de enfermería y el clima organizacional en un Hospital Universitario, aplicando como metodología el enfoque

cuantitativo diseño no experimental y correlacional transversal, la muestra fue de 226 trabajadores de enfermería, los resultados encontrados mostraron la relación dependiente de la apreciación individual del clima organizacional y satisfacción laboral teniendo entre ellos una relación directamente proporcional, la puntuación general de satisfacción laboral media fue de 3,22 puntos y de clima organizacional fue 3,49 puntos con una escala de valoración de 1 a 5 como mayor valor, concluyeron que existe una correlación entre la satisfacción laboral y el clima organizacional en forma directa a mayor puntuación de Clima Organizacional el nivel de satisfacción laboral será alto.

Entre las investigaciones de antecedentes nacionales, se ha considerado el realizado en Tumbes por Arana (2022) con el objetivo de analizar la sobrecarga laboral y síndrome de burnout, su metodología fue cuantitativa de tipo aplicada, diseño no experimental correlacional, la muestra fue no probabilística por conveniencia de 90 profesionales, se obtuvo como resultado que existe una sobrecarga laboral moderada en un 94.5% y el sufrimiento del Síndrome de Burnout en un 74.4% de los participantes, concluyó que a mayor incidencia de sobrecarga laboral es mayor el índice de presencia de Síndrome de Burnout.

En Trujillo, Agreda (2022) realizó un estudio con el objetivo de determinar la relación entre el síndrome de burnout y clima organizacional del personal de enfermería del Hospital Alta Complejidad Virgen de la Puerta de Trujillo, utilizó una metodología cuantitativa diseño no experimental y transversal, su muestra fue de 222 participantes de enfermería, los resultados evidenciaron que los participantes presentaban síndrome de burnout en sus diferentes niveles siendo en el 18,9% de nivel bajo, el 42,8% medio y el 38,3% en el nivel alto, concluyó que existe una relación inversa y estadísticamente significativa entre las dimensiones de síndrome de burnout y clima organizacional.

En Lima, Cajas (2021) realizó su investigación con el objetivo de establecer la relación entre el síndrome de burnout y el clima organizacional en profesionales de enfermería, la metodología es cuantitativa de tipo aplicado, de diseño no experimental correlacional, la muestra fue de 32 profesionales de enfermería, sus resultados presentaron que el 34.4% de los encuestados percibió un clima organizacional favorable

y síndrome de burnout muy bajo , el 31.1% presenta síndrome de burnout muy bajo y clima organizacional muy favorable, los mayores porcentajes individuales por variable son de 75% presenta burnout muy bajo y el 40.6% presenta clima organizacional favorable; concluyó que existe relación entre las variables en estudio, a un clima organizacional favorable menor afectación de síndrome de burnout.

En Huancayo, Ramon (2021) realizó su estudio con el objetivo de determinar la relación entre el clima organizacional y síndrome de burnout del personal del Hospital, utilizó una metodología cuantitativa de tipo básico descriptivo y diseño no experimental correlacional y transeccional, su muestra fue de 621 personas seleccionados aleatoriamente, los resultados obtenidos mostraron que el 62.96% percibió el clima organizacional por mejorar y el 35.27% manifestó algún indicio de burnout mientras que el 26.32% del personal de salud que percibe el clima organizacional no saludable presentan Síndrome de Burnout, concluyó que el clima organizacional no adecuado tiene un impacto negativo en la salud del personal presentando signos de agotamiento.

La investigación realizada en Lima, por Gálvez (2021) tuvo como objetivo determinar la relación entre la Sobrecarga laboral y el síndrome de burnout en el personal asistencial, su metodología fue cuantitativa básica, diseño no experimental correlacional y de corte transeccional, con una muestra de 85 personas encontrándose como resultado que el personal asistencial presentó un nivel leve 56.5%, 28.2% moderado y 15.3% alto de burnout, en los niveles de sobrecarga laboral el 52.9% manifestó que era alto, 43.5% medio y el 3.5% bajo, concluyó que existe relación significativa entre la sobrecarga laboral y el síndrome de burnout.

En Lima, Pereda (2021) elaboró la investigación cuyo objetivo fue determinar la relación entre la sobrecarga laboral con el clima organizacional de enfermeras del área de medicina del instituto oncológico, usó la metodología cuantitativa y diseño no experimental, transeccional y correlacional, la muestra estuvo integrada por 92 profesionales de enfermería aplicándoseles, los resultados obtenidos en cuanto a la sobrecarga laboral fueron 66.3% para el nivel medio y 30.40% para el nivel alto, predominando las dimensiones trabajo a turnos con 69.6% y factores organizacionales

con 64.10%, el nivel del clima organizacional con mayor porcentaje de 78.3% fue por mejorar, predominando las dimensiones potenciales humano y diseño organizacional; concluyó que existe relación de incidencia inversa entre la sobrecarga laboral y el clima organizacional es decir a una percepción baja de sobrecarga laboral corresponde a un clima laboral alto.

En Chiclayo, Mera (2021) realizó un estudio con el objetivo de determinar la relación entre el clima organizacional y el síndrome de Burnout del personal de una clínica de hemodiálisis, aplicó una metodología cuantitativa descriptiva con diseño no experimental y correlacional, aplicando cuestionarios en una muestra de 72 miembros del personal asistencial, los resultados obtenidos fueron que 68.1% percibió un nivel alto de burnout, 31.9% nivel medio y no se registró nivel bajo, en la valoración del clima organizacional se determinó como malo en un 70.83%, regular 29,2% y bueno 0%, concluyó que existe un nivel de correlación inversa y significativa entre ambas variables es decir a mayor presencia de síndrome de burnout está relacionado a un clima organizacional malo.

En Lima, Martínez y Valle (2020) desarrollaron el estudio cuyo objetivo fue la relación entre el síndrome de Burnout y la sobrecarga laboral en áreas críticas aplicando la metodología cuantitativa descriptiva de diseño no experimental correlacional transversal en una población de estudio conformado por una muestra de 102 enfermeras, en los resultados se obtuvo un nivel medio en agotamiento, despersonalización y falta de realización personal por encima del 35% correspondiente con un nivel medio de sobrecarga laboral tanto física y mental en el mismo porcentaje, concluyeron que a mayor nivel del Síndrome de Burnout se relaciona a mayor sobrecarga laboral de las enfermeras de áreas críticas de dicho hospital, existiendo una relación directa y significativa.

En Trujillo, Arteaga (2020) realiza el trabajo de investigación cuyo objetivo fue determinar el nivel de clima organizacional en las enfermeras del servicio de emergencia de un hospital, la metodología fue cuantitativa descriptiva y diseño no experimental de corte transversal, donde se aplicaron escalas de medición de las variables en una muestra de 26 enfermeras, los resultados por dimensiones evaluadas fueron en autonomía 88.5%,

confianza 53.8% y apoyo 46.2% presentan un nivel alto y según las dimensiones presión 88.5%, reconocimiento 69.2%, equidad 61.5%, cohesión 53.8% e innovación 53.8% tienen un nivel medio, concluyó que el nivel de clima organizacional en las enfermeras del HRDT es de 61.5% con un nivel medio, en menor porcentaje 30.8% y 7.7% alto y bajo de clima organizacional respectivamente.

Entre los antecedentes locales se ha incluido el realizado en Chimbote por Aguilar y López (2023) los que desarrollaron su estudio con el objetivo de determinar la relación entre síndrome de Burnout y la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia, la metodología fue cuantitativa de nivel explicativo de diseño no experimental, corte transversal y de tipo básica correlacional, la muestra fue de 40 profesionales de enfermería, los resultados mostraron que el 75% presento un nivel medio de síndrome de burnout y el 57,5% con respecto a la satisfacción laboral lo valoraron en nivel medio, concluyendo que a mayor presencia de síndrome de burnout se evidencia mayor insatisfacción laboral.

En otro estudio en Chimbote, Medina (2023) realizó su estudio con el objetivo de determinar la relación entre la sobrecarga y el desempeño laboral del profesional de enfermería de un hospital, la metodología fue cuantitativa descriptiva de diseño no experimental, transversal, y de diseño correlacional aplicando un cuestionario en una muestra de 115 enfermeras, los resultados mostraron que el 49.6% presentó un nivel medio de sobrecarga laboral y al respecto al nivel desempeño laboral se obtuvo que el 65.2% tienen un nivel medio para su desempeño laboral, el 19.1% un nivel bajo y un 15.6% nivel alto, concluyó que existe una correlación entre carga mental y sobrecarga laboral positiva y que la correlación entre sobrecarga laboral y desempeño laboral es negativa débil.

En Chimbote, Oroya y Sánchez (2022) desarrollo su investigación con el objetivo determinar el nivel de sobrecarga laboral del personal de enfermería, la metodología aplicada fue cuantitativa de tipo básica, con diseño no experimental, transversal y de nivel descriptivo, su muestra estuvo conformada por 96 licenciados en enfermería, en los resultados evidenciaron que, el nivel de sobrecarga laboral fue alta en el 68%, solo el 30%

la percibió como media y el 2% baja, en sus dimensiones tanto la carga mental como física tuvieron un alto percibimiento siendo 59% en ambas dimensiones; concluyeron que existe un nivel alto de sobrecarga laboral y en su dimensión física llega a un nivel alto de 72%.

En Ancash por Custodio (2022) desarrolla un estudio con el objetivo de determinar la relación entre el síndrome burnout y su desempeño laboral en personal de salud de un hospital de Ancash, se aplicó una metodología cuantitativa descriptiva, diseño no experimental correlacional, y de corte transversal, en una muestra de 42 trabajadores de salud, los resultados obtenidos evidenciaron un nivel de síndrome de Burnout bajo en un 30.95%, medio 40.48% y alto 28.57% de los encuestados, por cada dimensión agotamiento emocional fue de 100%, la despersonalización 97.62% y la realización personal fue 64.29%, en la variable de desempeño laboral el 21.43% presenta nivel malo, el 61.90% regular y el 16.67% es bueno, concluyó que hay una relación directa inversa entre variables presentando la mayor concentración en los nivel medio de síndrome de burnout y regular de desempeño laboral.

En Pomabamba, Flores (2022) desarrollo una investigación con el objetivo de determinar la relación que existe entre la brecha de talentos humanos y la sobrecarga laboral en enfermeros asistenciales del Hospital de Apoyo Pomabamba, se empleó el método de un enfoque cuantitativo, diseño no experimental correlacional, la muestra conformada por 90 enfermeros, resultado presentado fue de 75.6 % de nivel medio en la dimensión psicológica, la dimensión física nivel alto con 37.8%, y la dimensión comportamental con el mayor porcentaje en el nivel bajo 21.1%, concluyó que existe relación significativa entre brecha entre las variables es decir a mayor brecha de recurso humano es mayor la sobrecarga laboral, siendo el nivel más alto en la dimensión de carga física.

En Chimbote, Zúñiga (2021) realizó su estudio con el objetivo de establecer la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería del hospital La Caleta, la metodología fue cuantitativa básica, de diseño no experimental descriptivo correlacional y de corte transversal, la muestra estuvo conformada por 82 enfermeras de los distintos servicios, los resultados obtenidos fueron que el clima

organizacional predominante corresponde al nivel medio con un 89% y el nivel de satisfacción laboral alcanza el 68.3% en el nivel regular, llegó a la conclusión que el clima organizacional tiene una directa relación, alta y significativa con la satisfacción laboral, por lo que a una mayor satisfacción laboral le corresponde que el clima organizacional es bueno.

Para redactar el marco científico se ha elaborado los fundamentos teóricos conceptuales y operacionales definiendo las variables de estudio describiendo sus dimensiones e indicadores para el estudio de investigación, empezaremos describiendo la variable de Sobrecarga laboral, definida según Ríos (2023) como la situación en la que un trabajador tiene que enfrentar una asignación de actividades excesivas superando sus capacidades y recursos disponibles sobrepasando el manejo eficaz, teniendo consecuencias negativas para su estado físico y psicológico, esta sobredemanda puede manifestarse en formas de la cantidad de tareas asignadas, presión temporal, exigencias cognitivas y emocionales que superan la capacidad de la persona para desenvolverse en un tiempo disponible (párr. 1, 2), en el personal de enfermería este incremento de acciones a realizar en el mismo tiempo le origina esfuerzo mental, emocional y físico siendo muchas de las veces difícil completar todos los requerimientos propios de su responsabilidad laboral y postergando algunas de ellas repercutiendo en la calidad de la atención y cuidado al paciente (Córdova, 2022, p. 12, 13).

Está integrada de 4 dimensiones siendo el nivel de carga física, nivel de carga mental, nivel de organización y trabajo por turnos (Blas y Espinoza, 2021, p. 10, 11), Del Prado (s.f) define el nivel de carga física como el conjunto de requerimientos físicos a los que se ve sometida el trabajador durante la jornada laboral. Esta serie de esfuerzos conllevan un alto consumo de energía cuanto mayor sea el esfuerzo (párr. 1); la dimensión de carga física se puede manifestar en la postura que es una determinada posición que adopta el trabajador durante las horas de su jornada laboral, en el desplazamiento siendo las cargas mayores cuando cambian de posición ocurriendo desgaste y uso de energía por el movimiento (Campos, 2018, p. 35) y en el esfuerzo muscular cuando se lleva a cabo una actividad muscular que pueden ser estáticos o dinámicos cuando hay una sucesión

periódica de tensiones y relajaciones de los músculos que participan en la actividad, este esfuerzo se mide por la energía consumida (Instituto de Seguridad y Salud Laboral, s.f, párr. 7).

En la dimensión de carga mental, se refiere al conjunto de exigencias mentales, intelectuales o cognitivas a las que se enfrenta un trabajador a lo largo de todas sus horas de trabajo. (Córdova, 2022, p. 15), la atención a pacientes críticos requiere conocimientos esenciales para realizar los procedimientos y la operativización de equipos de última tecnología en el cuidado individualizado del paciente cumpliendo las responsabilidades y toma de decisiones que derivan de ello, teniendo también un factor externo al área propio de su labor pero que deben ser resueltos por el personal haciendo uso de sus capacidades emocionales y desarrollo social (Dionicio, 2021, p. 22, 23).

En la dimensión de trabajos a turnos Gálvez (2021) lo refiere como las labores secuenciadas en el centro de trabajo, pero bajo las disposiciones del empleador para realizarlas por horarios en tiempos diferentes, con impacto en la vida laboral de los empleados como un refrigerio adecuado, evaluación de la salud, respeto del ciclo del sueño, protección-seguridad, limitaciones (p. 9, 10) ; el personal de enfermería brinda servicios en horarios fijos o rotativos según la programación y rol que desempeñe (Blas y Espinoza, 2021, p. 11), los profesionales de la salud según la norma de MINSA (2020) que tiene como base las propias leyes de cada grupo laboral deben cumplir 6 horas diarias, 36 horas semanales o 150 horas mensuales, lo cual incluye la jornada de guardia (p. 6), la guardia hospitalaria puede ser nocturna o diurna durando 12 horas continuas de trabajo siendo el servicio de emergencia considerado por necesidad en esta modalidad de programación (MINSA, 2017, p. 3).

La dimensión de factor de organización es definida como el entorno de la institución o sociedad laboral en la que se realizan las acciones ejerciendo poder sobre el recurso humano y por ende su salud, Es el desequilibrio entre los elementos de horas trabajadas, tareas y poco tiempo de relajación lo que pueden ocasionar injurias en la salud intelectual y física del trabajador al no ser correctamente administradas (Gálvez, 2021, p. 10).

La segunda variable a desarrollar es el Clima organizacional, definida por García, Vega y Gómez (2020) como la experiencia desarrollada en su ambiente de trabajo de un grupo de personas que partiendo de sus propias percepciones del mismo van a evaluarlo y determinar sus características (p. 17), Peña (2017) manifiesta que es posible determinar las diversas dimensiones de la percepción del medio ambiente laboral en el que se desenvuelve el individuo e investigar su influencia sobre la experiencia y las conductas individuales, esta percepción descrita en los múltiples estímulos que accionan sobre el personal en su mundo laboral y que representa su situación en este medio ambiente se denomina clima de la organización (p. 37) y MINSA (2015) la conceptúa como la percepción del personal hacia su entorno en el cual se desempeña siendo influenciado su productividad por la satisfacción del mismo relacionado con la capacidad de dirección de los que tienen a cargo los equipos, la infraestructura, insumos, equipos y con la actividad misma de su función (p. 2).

Es así como Sifuentes y Mercedes (2021) usa para medir esta variable un cuestionario integrador desarrollado para poblaciones latinoamericanas denominada la Escala Multidimensional de Clima Organizacional (EMCO) establecido por Gómez y Vicario en el 2008 y validado por Dávila en el 2016 siendo adaptado por Mera y Lora en 2020, evaluando las características en tres dimensiones individual, interpersonal y el organizacional; sobre los atributos individuales encontramos que incluye la satisfacción de los trabajadores expresado en como perciben la valoración de sus esfuerzos en su centro de trabajo, la satisfacción en el logro de sus objetivos laborales, con un sentimiento de libertad e independencia en su labor; en lo que refiere a los atributos interpersonales forman parte de ello las relaciones sociales entre los miembros de la organización siendo la percepción del trabajo en equipo y la capacidad de apoyo mutuo de los miembros medida por el grado de comunicación, compromiso y unificación; no menos importante y considerado es el sistema organizacional que es el sentir del trabajador en el reconocimiento de la institución o superiores retribuyendo a su labor con estímulos y recompensas, como un trato con respeto, humano y cortés estas apreciaciones influyen

directamente en la actitud, entusiasmo y desempeño de los colaboradores en la organización (p. 9, 10, 16).

Definiremos la variable Síndrome de burnout según Maslach y Leiter (2016) relevante para constituir la correlación estadística objetivo de esta investigación, es así como el llamado como síndrome del quemado, es una condición psicológica que esta manifestada por un agotamiento emocional, despersonalización y una disminución de la realización personal en el ámbito laboral, su aparición es el resultado de una exposición prolongada al estrés laboral crónico, su presencia es mayor en profesiones que realizan interacciones intensas con otras personas, como la atención médica, la docencia o los servicios sociales, se establecen las tres dimensiones en las cuales se manifiesta el Burnout siendo la primera el agotamiento emocional que se refiere a la sensación de estar agotado y sobrepasado por las demandas del trabajo, la segunda dimensión es la despersonalización que implica una actitud negativa y distante hacia las personas a las que se presta servicio o con quienes se trabaja perdiendo la conexión y empatía, por último la tercera dimensión es la falta de realización personal que se refiere a la disminución de la autoevaluación positiva y la sensación de logro en el trabajo (p. 103, 108).

Piñeiro (2022) en su artículo refiere como causas del Burnout la carga de trabajo inmanejable causando desesperanza en el trabajador al no poder cumplir las tareas, la falta de claridad en el rol, limitadas oportunidades de crecimiento haciendo por mucho tiempo los mismos trabajos sin claridad en un ascenso profesional, el trato injusto que actualmente causa desconfianza con los jefes y la falta de comunicación que a su vez trae poco apoyo, ocasionando sensación de soledad por la desinformación dentro de la organización (párr. 20, 26), Asín y Haman (2020) nos refiere que la presión laboral actual genera múltiples exigencias que terminan ocasionando problemas de adaptación lo que ocasiona este agotamiento mental, físico y emocional, afectando no sólo a la atención hacia el paciente, sino también a su vida personal externa a lo laboral (p. 2). Espinoza, Zarate y Fernández (2018) en su trabajo refiere que no se presenta de forma inesperada, sino paulatinamente, con un aumento en forma progresiva llegando a los niveles serios que interfieren con el desarrollo normal de las actividades, se desarrolla en tres fases, en la primera se da con

el aumento de la demanda laboral que sobrepasa nuestros recursos materiales y humanos, ocasionando estrés; en la segunda el exceso de trabajo donde comienza la persona a reaccionar con ansiedad, fatiga, irritabilidad y la tercera ya en modo defensa con cambios de actitud y conductas es decir empieza el distanciamiento emocional, deseo de huida, cinismo y rigidez (p. 52).

El presente estudio está fundamentado en el Modelo de Adaptación de Callista Roy que nos permite explicar al proceso de interacción que lleva al personal de enfermería a sufrir del Síndrome de Burnout como resultado de su capacidad de responder a los desafíos que ocurren en su entorno pero que al sobrepasarlo termina influyendo en su estado de salud, este modelo nos plantea al estado de la persona como resultado del equilibrio entre los diferentes estímulos de los sistemas interrelacionados que lo forman, nos enfatiza el concepto de una persona holística con diferentes aspectos individuales que interactúan entre sí internamente y externamente con su entorno; en este proceso la persona nos dice Roy hace uso de sus capacidades de adaptación, propio o adquirido, para interactuar con los estímulos ambientales que son las circunstancias influyentes que reciben como parte de un sistema, puede darse en forma individual, familiar, organizacional y mundial por lo que pueden ser positivos o negativos, en su modelo nos plantea cuatro modos adaptativos que usa la persona como son el fisiológico, identidad grupal de autoconcepto, interdependencia y función de rol a través de los cuales la persona llega a los niveles de adaptación como puede ser un nivel integrado al satisfacerse las necesidades del entorno, un nivel compensatorio al tener un desafío mayor en las necesidades del entorno o un proceso comprometido en el cual no se está logrando adaptarse al desafío planteado (Raíle, 2017, p. 156-157).

#### Justificación de la investigación

La justificación teórica de la presente investigación es poder observar la relación entre el desgaste emocional que presenta el personal de enfermería del área de emergencia y determinar su nivel de afectación por dos grandes factores que son la sobrecarga laboral

y el clima organizacional teniendo estudios previos sobre estas dos variables realizados en la institución.

La justificación práctica es la aplicación de propuestas del propio equipo de enfermería sobre medidas de afrontamiento al estrés para mitigar o prevenir la presencia de síndrome de burnout en el personal de emergencia del hospital, afectando nuestra salud individual por consecuencia al equipo en conjunto y en algún grado el cuidado que se brinda al usuario.

La justificación metodológica, al cumplir las normas de la investigación creando instrumentos validados de las variables que sean aplicables en otros grupos ocupacionales dentro de la institución y para futuros estudios que amplíen el conocimiento de este problema en nuestro equipo de enfermería guiando la intervención necesaria para la prevención de este problema.

La justificación científica, el aporte de información actualizada de este fenómeno creciente para proyectos internos del equipo, basados en las normas existentes de salud ocupacional y actualizar los procesos internos para fomentar un clima organizacional ordenado y positivo, así mismo la sustentación de nuestro recurso humano para disminuir la sobrecarga laboral y las consecuencias de las mismas con resultados comprobados.

La justificación social, que los datos obtenidos sirvan para visibilizar los factores que pueden fomentar la salud del personal de enfermería que necesita ser escuchado por sus jefes y directores para la corrección de lo negativo y fomentar el reconocimiento de los esfuerzos laborales.

## Problema

Las estadísticas determinan que el personal de salud es uno de las poblaciones laborales más afectadas por el síndrome de burnout, en 2016 entre el 25% y 33% de quienes trabajaban en terapia intensiva a nivel global padecía burnout, con la llegada de la pandemia el agotamiento llegó a 51% en el nivel severo de agotamiento datos presentados por la revista *The Lancet* citado por Torres (2022, párr. 3) existen cada vez más estudios sobre esta problemática y los factores que lo desencadenan.

Del Valle (2021) nos refiere que la sobrecarga laboral es un factor de vigilancia en la salud y seguridad del profesional por el impacto que puede generar en el cuidado y la integridad del paciente, así la demanda mental como la demanda física representan dos factores considerables de sobrecarga laboral, donde el personal de enfermería realiza repetidamente acciones con un número considerable de pacientes, ocasionando fatiga y sentimientos de frustración al realizar todo al mismo tiempo (p. 167, 180), Alcayaga (2020) establece que la sobrecarga laboral conlleva a consecuencias como ansiedad, depresión, síndrome del quemado, trastornos del sueño, dolores musculares y óseos, deterioro de las relaciones sociales, dinámicas laborales negativas, deserción laboral e incumplimiento en las asignaciones (párr. 07)

Zarate (2023) nos refiere que la limitación del tiempo para el cuidado no permite un cuidado de enfermería integral, porque se alcanzaría a cumplir solo con las actividades programadas de rutina, teniendo que abandonar la parte de acompañamiento, educación fundamental en nuestra labor (párr. 9), la sobrecarga laboral en el personal de salud es una problemática crucial que afecta la calidad de atención y el bienestar de los profesionales de la salud, entendiendo que la naturaleza de las actividades y responsabilidades de la atención son demandantes y estresantes, la carga de trabajo intenso y la presión constante pueden tener consecuencias significativas en la salud física y mental del personal potenciando el estrés (Zúñiga, 2021, p. 10),

La OMS (2024) exhorta a entornos de trabajado decentes y óptimos, donde no se permita la discriminación, la desigualdad, cargas de trabajo excesivos, controles deficientes del trabajo y la inseguridad mental porque son riesgos para la salud mental de los trabajadores, refiere que en 2019 se determinó que el 15% de adultos en edad de trabajar tenía un trastorno mental, a nivel mundial se estima que cada año 12 000 millones de días de labor se pierden debido a la ansiedad y depresión, incluye como parte de estos riesgos en la salud mental cargas o ritmo de trabajo excesivos, falta de personal, horarios antisociales o inflexibles, falta de control en la carga de trabajo, comportamientos negativos como costumbre institucional, apoyo limitado por parte de los compañeros o jefes autoritarios, promoción insuficiente, poco apoyo en el desarrollo profesional, esto

requiere una prevención en gestionar los riesgos psicosociales en los lugares de trabajo (párr. 2, 4).

Bustamante, Gálvez-Días y Arrunategui-Huamán (2023) nos refiere que la deficiencia de un clima organizacional origina inestabilidad, ausentismo laboral repercutiendo en la salud a corto o largo plazo (p. 153), en cambio nos dice Tupayachi (2022) que un clima organizacional adecuado previene o reduce la aparición del síndrome de burnout (p.30), así también Elgegren (2015) refiere que el clima organizacional es el cimiento para el desarrollo de un centro hospitalario pues activa sus procesos, incentiva la unión de los equipos, la resolución de los problemas de índole conflictivo, fortalece el papel del liderazgo de todos los trabajadores y provee técnicas administrativas (p. 90), ante esta problemática el personal de enfermería debe ser parte activa en fomentar una cultura del cuidado al trabajador por la organización y al desarrollo de estrategias individuales.

Como se evidencia la aparición del síndrome de burnout tiene varios factores que contribuyen a su aparición e a incrementarlo en algunos casos, ya en algunos estudios se demuestra este fenómeno como es el caso de Agreda (2022) que en su estudio evidencia la correlación entre la variable síndrome burnout y el clima organizacional con una relación inversa es decir a mayor nivel de síndrome de burnout es menor la percepción de un clima organizacional favorable, presentándose un nivel medio 42.8% y alto 38.3% de síndrome de burnout (p. 26, 27).

Ante lo presentado formulamos el siguiente problema ¿Cómo se relaciona la sobrecarga laboral y el clima organizacional con el síndrome de burnout en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital La Caleta, Chimbote-2024?

#### Conceptualización y operacionalización de las variables

Definición conceptual sobrecarga laboral: Es la sobredemanda físico y mental que exige altos niveles de atención, concentración y responsabilidades al sobrepasar los límites de las labores que se desempeñan en un determinado tiempo con los mismos recursos

existentes., que pone en riesgo la salud de la persona de sufrir deterioro con pérdida de rendimiento y eficiencia (Galeno y Cortez, 2023, p. 2, 4).

Definición operacional de sobrecarga laboral: Se midió mediante un cuestionario validado en otros estudios, las dimensiones evaluadas en 68 ítems, nivel de carga física 3 indicadores con 16 ítems, nivel de carga mental 5 indicadores con 15 ítems, nivel de trabajos a turnos 7 indicadores con 13 ítems, nivel de factores de la organización 6 indicadores con 24 ítems, la confiabilidad fue realizada mediante prueba de alfa de Cronbach y validado por juicio de expertos.

Definición conceptual de clima organizacional: Es el conjunto de ideas compartidas por los miembros de una organización con respecto al ambiente, interacciones, regulaciones formales que se dan durante el proceso de la jornada laboral. (Zúñiga, 2021, p.26)

Definición operacional de clima organizacional Se midió mediante un cuestionario validado en otros estudios, las dimensiones evaluadas en 29 ítems, las 3 dimensiones son el sistema individual en 2 indicadores con 7 ítems, la dimensión interpersonal en 2 indicadores con 7 ítems y la dimensión organizacional en 4 indicadores con 15 ítems, validado por juicio de expertos y prueba de alfa de Cronbach.

Definición conceptual de síndrome de burnout: definido como un estrés crónico que atraviesa la persona en su ambiente laboral, con mayor predominio en las profesiones cuyo trabajo consta del contacto directo con otros individuos como docentes, médicos, enfermeras, fisioterapeutas y personal penitenciario (White et al citado por Arana, 2023, p. 15)

Definición operacional de síndrome de burnout Se midió mediante un cuestionario validado en otros estudios en sus 3 dimensiones, la dimensión de cansancio emocional con 5 indicadores y medido en 9 ítems, la despersonalización con 5 indicadores en 5 ítems y la falta de realización con 4 indicadores en 7 ítems, siendo un total de 22 ítems para evaluar al personal de enfermería,

## Hipótesis

H<sub>1</sub>: La sobrecarga laboral y el clima organizacional tiene relación en la presencia de síndrome de burnout en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital La caleta, Chimbote-2024.

H<sub>0</sub>: La sobrecarga laboral y el clima organizacional no tienen relación en la presencia de síndrome de burnout en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital La Caleta, Chimbote-2024.

## Objetivos

### Objetivo General

Determinar la relación entre la sobrecarga laboral y el clima organizacional con el síndrome de burnout en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital La Caleta, Chimbote-2024.

### Objetivos Específicos

1. Determinar la relación de la sobrecarga laboral con el síndrome de burnout en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital La Caleta, Chimbote-2024.
2. Determinar la relación del clima organizacional con el síndrome de burnout en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital La Caleta, Chimbote-2024.

## Metodología

### Tipo y Diseño de la investigación

#### Tipo de investigación

Se planteó un estudio no experimental observacional de la realidad sin intervención no se efectuó ninguna preparación o información que pueda alterar las reacciones o puntuaciones del entrevistado (Vásquez, 2024, p.12,13).

#### Según finalidad

De acuerdo a su finalidad, hemos formulado una investigación aplicada, cuya intención es observar una realidad para conducir a posibles soluciones de los puntos críticos modificables (Cajal, 2022, p. 154), todo esto desde el punto de vista de enfermería consolidando nuestro campo teórico sobre temas relevantes en la sociedad actual

#### Según su alcance

En referencia a su alcance, se presenta un estudio descriptivo y de corte transversal debido a que valorará en un periodo de tiempo determinado la conducta de las variables de estudio. Utilizaremos un diseño correlacional porque se busca establecer la relación entre 2 o 3 variables (Vásquez, 2024, p.13).

Diseño:  $M1 = V1 \text{ r } V2 \text{ r } V3$

Donde:

M1: Personal de enfermería de Emergencia (licenciados y técnicos).

V1: Sobrecarga Laboral

V2: Clima Organizacional

r: Índice de correlación

V3: Síndrome de Burnout

## Población – Muestra

Trabajamos con un muestro censal porque se tomó a toda la población que reúnen los criterios de inclusión para el estudio por ser pequeña (Claros, 2018, párr. 3) del personal de enfermería conformado por 39 miembros entre licenciados y técnicos de enfermería que laboran en el servicio de emergencia del Hospital La Caleta de Chimbote y que reunieron los criterios de inclusión.

Criterios de inclusión: Horario completo en el servicio de emergencia del hospital La Caleta de Chimbote, ser licenciado o técnico de enfermería, más de 1 año laborando en el servicio, personal que aceptó voluntariamente contestar los cuestionarios

Criterios de exclusión: Personal de enfermería que no se encontraba laborando en el servicio o de vacaciones, personal de enfermería que no acepto participar del estudio, personal que no reunió el tiempo mínimo requerido.

## Técnicas e instrumentos de investigación

### Técnicas e instrumentos

Para el acopio de la información estadística se aplicó un instrumento tipo encuesta, que estaba compuesta por cuestionarios que valoraron el nivel de cada variable estudiada. La primera parte tuvo la consignación de datos generales que registraron los criterios de inclusión y en la segunda parte en forma secuencial individualizada los cuestionarios por cada variable, el primer cuestionario evaluativo de sobrecarga laboral esta validado por Gálvez (2021) el cual consta de 68 ítems que miden la variable en 4 dimensiones con sus indicadores, la primera dimensión nivel de carga física tiene 3 indicadores evaluados con 16 ítems sobre la postura, desplazamiento y esfuerzo muscular; segundo el nivel de carga mental con 5 indicadores medidos con 15 ítems sobre atención, pausas, ritmo de trabajo, tratamiento información y experiencia, el tercero nivel de trabajos a turnos con 7 indicadores evaluados con 13 ítems sobre turnos, calendario, refrigerio adecuado, evaluación de la salud, respeto del ciclo del sueño, protección-seguridad y limitaciones; el ultimo nivel de factores de organización medido en 24 ítems sobre preparación, iniciativa, informes, toma de decisiones, relaciones interpersonales (p. 47).

El segundo cuestionario evaluara el clima organizacional cuyo instrumento consta de 29 ítems, fue validado por Dávila (2016) y adaptado por Mera y Lora (2020) aplicado por Mera y Mercedes (2021), esta mide a la variable en tres dimensiones, la primera dimensión sistema individual con 7 ítems y 2 indicadores la satisfacción de los trabajadores y Autonomía en el trabajo, la segunda dimensión interpersonal con 7 ítems con 2 indicadores relaciones sociales, unión y apoyo entre los compañeros de trabajo; la tercera dimensión de organización se mide con 14 ítem y tiene 4 indicadores consideración del jefe superior, , motivación y esfuerzo, beneficios y recompensas y liderazgo de directivos (p. 16).

El tercer Cuestionario medirá la Variable del Síndrome de Burnout de Maslach Burnout Inventory (2008) modificado por Mera y Lora (2020) utilizado por Mera y Mercedes (2021) el cual consta de 22 ítems que miden la variable en tres dimensiones, la primera dimensión cansancio emocional con 9 ítems y sus indicadores cansancio, fatiga, malestar, agotamiento, desgastes; la segunda dimensión de despersonalización medida con 5 ítems para sus indicadores indiferencia, comportamiento, insensible, endurecimiento y sentimiento de culpa y la tercera dimensión de falta de realización con 8 ítems para 4 indicadores entender a sus compañeros, enfrentamiento de problemas. atmosfera relajada y problemas emocionales (p. 17).

Seguimos los procesos administrativos conservando la confidencialidad, el proceso de obtención de los datos se realizó durante un tiempo estimado de 40 minutos previa orientación del contenido del cuestionario.

#### Validez y confiabilidad

Se siguieron las recomendaciones y el protocolo metodológico 2023 de la DGI de la USP para la elaboración del proyecto de investigación y consecutivamente el informe de tesis (Universidad San Pedro, 2023), la interpretación de la validez del instrumento se efectuó a través de juicio de expertos donde se eligió profesionales con capacidad crítica y experiencia siendo que el número de expertos es variable se determinaron un número de tres profesionales en enfermería por cada cuestionario que forma parte del instrumento

para la confiabilidad referida a la frecuencia de veces en el que se aplicó el instrumento a una muestra (Orozco, 2016, p. 164, 165) se tomará en cuenta la confiabilidad resultante por Gálvez (2021, p. 18) para el cuestionario de Sobrecarga Laboral fue de 0,919 , para el cuestionario de clima organizacional 0,991 y el instrumento de síndrome de burnout 0.990 se basó en lo estimado por Zika y Mercedes (2021, p. 17) .

1. Experto 1.

Apellidos y Nombres: Rojas Eustaquio Luz

Profesión: Licenciado en Enfermería

Especialidad: Enfermería en salud mental y psiquiatría

2. Experto 2.

Apellidos y Nombres: Oyola Castro Katherine

Profesión: Licenciado en Enfermería

Grado: Magister Dirección y gestión en Enfermería

3. Experto 3.

Apellidos y Nombres: Nuñuvero Vásquez Anne Lisbeth

Profesión: Licenciada en Enfermería

Especialidad: Enfermería en Cuidados Intensivos del Adulto

Grado: Magister en Salud Pública con Mención en Gerencia y Políticas Públicas

#### Procesamiento y análisis de información

Realizaremos el procesamiento haciendo uso del paradigma de investigación hipotético deductivo – inductivo en la observación analítica descriptiva de acuerdo a los puntajes de las preguntas y dimensiones, anticipadamente definiremos los instrumentos de acuerdo a los objetivos establecidos, el fin es contrastar la hipótesis formulada (Gandia et al , 2017, p. 192), para la elaboración del informe de tesis, hemos considerado las normas APA-6, y el protocolo de investigación 2023 de la DGI de la USP (Universidad San Pedro, 2023), los resultados obtenidos se muestran en tablas y gráficos según los objetivos planteados, a un nivel de significancia del 95% y un margen de error del 5% ,

estos permiten formular la conclusión general y conclusiones específicas según objetivos y elaborar las recomendaciones del presente estudio.

## Resultados

Tabla 1

*Determinar la relación entre la sobrecarga laboral y el clima organizacional con el síndrome de burnout en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital La Caleta, Chimbote-2024.*

		Síndrome de Burnout						total	
		Bajo		Medio		Alto			
		N	%	N	%	N	N	%	
Sobrecarga laboral p-valor 0.204	bajo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0
	medio	24	61,5%	0	0%	0	0%	24	61,5%
	alto	15	38,50%	0	0%	0	0%	15	38,5%
Total		39	100%	0	0%	0	0%	39	100%
Clima organizacional p-valor 0.140	malo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	regular	35	89.70%	0	0%	0	0%	35	89,7%
	bueno	4	10.30%	0	0%	0	0%	4	10,3%
Total		39	100%	0	0	0	0	39	100%

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 1, se establecen los resultados que de la población censal del equipo de salud el 100% presenta síndrome de burnout bajo distribuidos en los niveles de valoración de las dos variables de correlación es así que el 61.5% presenta síndrome de burnout bajo y sobrecarga en un nivel medio, el 89.7% presenta nivel regular en clima organizacional y síndrome de burnout bajo.

Tabla 2

*Determinar la relación de la sobrecarga laboral con el síndrome de burnout en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital La Caleta, Chimbote-2024.*

		Síndrome de burnout						Total	
		bajo		medio		alto			
		N	%	N	%	N	%	N	%
Sobrecarga Laboral	bajo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	medio	24	61,5%	0	0%	0	0%	24	61,5%
	alto	15	38,5%	0	0%	0	0%	15	38,5%
Total		39	100%	0	0%	0	0%	39	100%
		p-valor 0,204			r pearson -0,208				

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 2, se presenta que el 61.5% refiere una sobrecarga laboral medio y presenta un bajo nivel de síndrome de burnout, el 38.5% refiere una sobrecarga de nivel alto y un nivel de síndrome de burnout bajo, se evidencia que no existe una relación significativa según el p-valor 0.204 en la correlación de ambas variables.

Tabla 3

*Determinar la relación del clima organizacional con el síndrome de burnout en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital La Caleta, Chimbote-2024.*

		Síndrome de Burnout						Total	
		bajo		medio		bueno		N	%
		N	%	N	%	N	%		
Clima Organizacional	malo	0	0	0	0%	0	0%	0	0%
	regular	35	89,7%	0	0%	0	0%	35	89,7%
	bueno	4	10,3%	0	0%	0	0%	4	10,3%
Total		39	100%	35	89.7%	0	0%	39	100%

r de Pearson -0.241 p-valor 0.140

Fuente: Elaboración propia

se evidencia que de la población censal el 89.7% presenta un síndrome de burnout bajo y percibe un clima organizacional regular, solo el 10.3% presenta un síndrome de burnout bajo y define un buen clima organizacional.

Prueba de hipótesis

H<sub>1</sub>: La sobrecarga laboral y el clima organizacional tiene relación en la presencia de síndrome de burnout en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital La caleta, Chimbote-2024.

H<sub>0</sub>: La sobrecarga laboral y el clima organizacional no tienen relación en la presencia de síndrome de burnout en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital La Caleta, Chimbote-2024.

Regla de decisión

Se utilizó un nivel de significancia = 5%

Si el valor  $p \geq 0,05$ , aceptamos la hipótesis nula.

Si el valor  $p < 0,05$  aceptamos la hipótesis alterna

*Análisis relacional de la sobrecarga laboral, clima organizacional y el síndrome de burnout*

Descripción	Síndrome de Burnout	
	r de Pearson	p-valor
Sobrecarga laboral	-0.208	0.204
Clima Organizacional	-0.241	0.140

Se presenta un coeficiente de correlación (r de Pearson) de -0.208, este valor sugiere una relación inversa débil entre la sobrecarga laboral y el síndrome de burnout; es decir, a medida que aumenta la sobrecarga laboral, el nivel del síndrome de burnout tiende a disminuir ligeramente, aunque esta relación es bastante débil.

Además, el análisis arrojó un p-valor de 0.204, que supera el nivel de significancia de 0.05, lo que implica que no se puede rechazar la hipótesis nula. En otras palabras, no se ha encontrado suficiente evidencia estadística que respalde la existencia de una relación significativa entre la sobrecarga laboral y el síndrome de burnout en esta muestra

específica del personal de enfermería. Estos hallazgos sugieren que, dentro del contexto estudiado, la sobrecarga laboral no es un predictor significativo del síndrome de burnout.

Se observa entre el clima organizacional y el síndrome de burnout un coeficiente de correlación (r de Pearson) de -0.241. Este valor sugiere una relación inversa débil; es decir, a medida que mejora el clima organizacional, los niveles de síndrome de burnout tienden a disminuir, aunque esta relación es relativamente débil.

Por otro lado, el p-valor asociado al análisis fue de 0.140, el cual es mayor que el nivel de significancia estándar de 0.05. Esto implica que no se puede rechazar la hipótesis nula, es decir, no se ha encontrado suficiente evidencia estadística para afirmar que existe una relación significativa entre el clima organizacional y el síndrome de burnout en la muestra estudiada. Estos hallazgos sugieren que, aunque puede existir una tendencia hacia una relación inversa, esta no es lo suficientemente fuerte como para ser considerada significativa en términos estadísticos.

## Análisis y Discusión

Los hallazgos encontrados en el presente estudio siguiendo el proceso investigativo con instrumentos aplicados nos brindan resultados que podemos contrastar con estudios previos que abordan de manera conjunta las variables de la presente investigación o en una relación similar, en la actualidad el síndrome de burnout está presente en los profesionales de la salud siendo preocupante en el personal de enfermería por ser uno de los motivos de retiro de la carrera en muchos países evidenciado por los organismos internacionales, lo que está haciendo que los especialistas promuevan y sugieran que se apliquen las mejoras en las condiciones laborales del personal de enfermería (Badia, 2024), en la fundamentación hemos presentado diferentes estudios que analizan la correlación de las variables de nuestro estudio pero en una relación independiente con el síndrome de burnout, es así que para el presente análisis de nuestros resultados nos basaremos en ello, así tenemos que en un estudio realizado por Chávez y López (2023) en el hospital en el mismo servicio de emergencia evidencio que el personal de enfermería tenía un nivel medio de síndrome de burnout en el cual se tomaron en cuanto las variables para análisis la edad, tiempo de servicio también., como se mencionó quizás este escenario nos lleve a enfocar el análisis en qué manera están afrontando el estrés del trabajo individualmente como refiere Asín y Haman (2020) la gran demanda de atención y sobrecarga de laboral para el personal de enfermería genera un alto nivel de estrés que con el tiempo puede llevar al desarrollo del síndrome de burnout pero que con la aplicación de técnicas como control del estrés, aprendizaje de mejores técnicas y habilidades de comunicación, manejo del autocontrol, técnicas de resolución de conflictos y el cambio de actitud ayudarían a un mejor proceso de adaptación a la presión que se afronta.

La sobrecarga laboral según Arana (2023) tiene una correlación significativa en la aparición del Síndrome de Burnout donde concluye que a mayor sobrecarga laboral mayor síndrome de Burnout, en nuestro estudio si bien no hay una relación directamente significativa se puede observar que se mantiene un nivel medio de sobrecarga laboral, es así que Gálvez (2022) llega a la misma relación donde concluye que a mayor sobrecarga laboral se evidencia mayor síndrome de burnout, lo que se evidencio con la disminución

del rendimiento laboral y efectos negativos por este síndrome, datos anteriores obtenidos por Oroya (2022) nos puede sugerir que el nivel de sobrecarga ha disminuido en el profesional de enfermería ya que no se puede generalizar en el resultado obtenido al no ser parte de la muestra el equipo técnico de enfermería, en su estudio el nivel de sobrecarga en mayor porcentaje fue alto en un 68% en contraste con el nuestro que arrojaba una mayor concentración en el nivel medio; no existen muchos estudios que tomen al equipo en conjunto integrando al técnico de enfermería al tomar solo el grupo de licenciado evidenciado en la literatura o estudios realizados si vemos nuestros resultados podríamos estar en la fase inicial o se necesita tomar en cuenta otras variables específicas como la edad, mecanismos de relajación, tiempo de servicio, tipo de contrato que pueda influir en su percepción o tal vez en la veracidad de sus respuestas,

Similar hallazgo sucede con la variable de clima organizacional en el cual tenemos a Agreda (2022) quien si encontró una relación inversa entre la variable y el síndrome de burnout sobresaliendo el agotamiento emocional en relación con el diseño organizacional, los resultados obtenidos podrían hacernos pensar que no hay un problema pero si lo observamos bien la valoración se encuentra en el nivel de regular en mayor porcentaje lo cual podría cambiar dependiendo de los factores involucrados en relación a esto en su estudio en el personal solo de enfermería, en el mismo hospital Leslie (2021) relaciona esta variable de clima organizacional con la satisfacción laboral encontrando que a mejor clima organizacional existe mayor satisfacción laboral pero al mismo tiempo evidencio un clima organizacional medio lo cual podemos observar comparando nuestros resultados no ha cambiado.

## Conclusiones

Se pudo determinar que no existe una correlación significativa entre las dos variables y la ocurrencia del síndrome de burnout en el grupo de enfermería, presentando un valor de  $p= 0.204$  para sobrecarga laboral y  $p=0.140$  para clima organizacional, encontrando la presencia del síndrome de burnout en un nivel bajo en el 100% del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital La Caleta.

Se determinó que no existe una correlación significativa entre la sobrecarga laboral y el síndrome de burnout, se encuentra que presentan síndrome de burnout bajo el 100% pero presentan mayormente un nivel de sobrecarga laboral medio en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital La Caleta.

Se determinó una correlación inversa débil entre el clima organizacional y el síndrome de burnout pero no puede ser considerada significativa en términos estadísticos donde a mejor clima organizacional disminuye el nivel de síndrome de burnout en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital La Caleta.

## Recomendaciones

Se recomienda al Director ejecutivo del Hospital La Caleta realice estrategias para mejorar el clima organizacional y disminuir la sobrecarga laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia.

Se recomienda a la Jefa del Departamento de Enfermería del Hospital La Caleta desarrollar la evaluación periódica sobre el clima organizacional, sobrecarga laboral y nivel del síndrome de burnout en el personal de enfermería del servicio de emergencia.

Se recomienda a la Jefa de Enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital La Caleta coordinar estrategias internas para fomentar un clima organizacional positivo, disminución de la sobrecarga y prevención del síndrome de burnout en el personal de enfermería del servicio de emergencia.

## Agradecimiento

A mis docentes de la Universidad San Pedro

A mi asesor.

## Referencias bibliográficas

- Agreda, R. (2022). *Síndrome de Burnout y clima organizacional en el personal de enfermería del Hospital Alta Complejidad Virgen de la Puerta*. Trujillo, 2022. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/106709>
- Alcayaga, A. (2020). *Sobrecarga Laboral: Signos para identificarla y como prevenirla*. Recuperado de <https://www.devale.com.pe/noticias/sobrecarga-laboral-signos-para-identificarla-y-como-prevenirla/>
- Arana, L. (2023). *Sobrecarga laboral y Síndrome de Burnout en el personal de salud de un Hospital de Tumbes*. Universidad Cesar Vallejo de Trujillo. Perú. Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/107460>
- Arteaga, N. (2020). *Clima organizacional según dimensiones en enfermeras de emergencia en el Hospital Regional Docente de Trujillo*. Recuperado de <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/SCIENDO/article/view/3083>
- Asín, J. y Haman, N. (2020). *El síndrome de burnout en los profesionales de enfermería*. Revista Sanitaria de Investigación. Diciembre. Recuperada de <https://revistasanitariadeinvestigacion.com/el-sindrome-de-burnout-en-los-profesionales-de-enfermeria/>
- Badia, A. (2024). *Síndrome de Burnout: qué es, causas, síntomas, tratamiento y consecuencias*. Recuperado de <https://www.psicologia-online.com/sindrome-de-burnout-que-es-causas-sintomas-tratamiento-y-consecuencias-4538.html#>
- Blas, Y. y Espinoza C. (2021). *Nivel de carga laboral en los profesionales de enfermería en la unidad de cuidados intensivos de una clínica privada Lima*. Recuperado de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/93247/Blas\\_SYE-Espinoza\\_CCJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/93247/Blas_SYE-Espinoza_CCJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Bustamante, M., Gálvez-Díaz, N. y Arrunategui-Huáman, B. (2023) *Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería del sistema sanitario público en Perú*. Revista venezolana de Gerencia, 28(Nº Especial 9), p. 150-161. Recuperado de <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/40630/46326>

- Cajal, A. (2022). *Tipos de investigación científica*. Revista Lifeder. Recuperado de <https://www.lifeder.com/tipos-investigacion-cientifica/>
- Cajas, C. (2022) *Síndrome de Burnout y el clima organizacional en profesionales de enfermería del Complejo Hospitalario PNP "Luis Nicasio Saenz-2021*. Recuperado de [http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/2616/1/T026\\_70878146\\_T.pdf](http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/2616/1/T026_70878146_T.pdf)
- Campos, B. (2018). *Carga laboral y satisfacción de las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital San Juan de Lurigancho*. Recuperado de <https://1library.co/document/q061klvq-carga-laboral-satisfaccion-enfermeras-servicio-emergencia-hospital-lurigancho.html>
- Aguilar, M. y López, M. (2023). *Síndrome de Burnout y Satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital La Caleta-Chimbote, 2023*. Recuperado de [https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12759/42291/REP\\_MAG\\_ALI.AGUILAR\\_MELISSA.LOPEZ\\_SINDROME.DE.BURNOUT.pdf?sequence=1](https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12759/42291/REP_MAG_ALI.AGUILAR_MELISSA.LOPEZ_SINDROME.DE.BURNOUT.pdf?sequence=1)
- Chingo, A. (2019). *Relación entre clima organizacional y calidad de atención en el consultorio externo del Hospital La Caleta, Chimbote, Ancash.2019*. Recuperado de <http://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/2351>
- Claros, O. (2018). *Muestra Censal o Poblacional*. Recuperado de <https://es.scribd.com/document/391608311/Muestra-Censal-o-Poblacional>
- Córdova, M. (2022). *Sobrecarga laboral del profesional de enfermería y desempeño en el servicio de emergencias, hospital ESSALUD, Lima*. Recuperado de [https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/7474/T061\\_42578870\\_S.pdf?sequence=1](https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/7474/T061_42578870_S.pdf?sequence=1)
- Custodio, G. (2022) *Síndrome de burnout y desempeño laboral del personal de salud de un hospital de Áncash-2022*. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/96913>
- Faubion, D. (s.f). *Autocuidado para enfermeras: 25 Estrategias comprobadas para*

- cuidarse mejor. Blog Ser Enfermera. Traducción de Nursing Process.Org. Recuperado <https://serenfermera.com/cuidado-personal-para-las-enfermeras/>*
- Del Prado, J. (s.f) *Carga física de trabajo. IMF Smart Education. Blog de PRL. <https://blogs.imf-formacion.com/blog/prevencion-riesgos-laborales/especial-master-prevencion/carga-fisica-de-trabajo/>*
- Del Valle, K. (2021). *La sobrecarga laboral del personal de enfermería que influye en la atención a pacientes. Revista San Gregorio, 1(47), 165-179. Recuperado de <http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/rsan/v1n47/2528-7907-rsan-1-47-00165.pdf>*
- Dionicio, A. (2021). *Sobrecarga laboral y síndrome de burnout en enfermeras de las áreas críticas, hospital María Auxiliadora, Lima. Recuperado de <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/7484?show=full>*
- Elgegren, U. (2015) *Fortalecimiento del clima organizacional en establecimientos de salud. Recuperado de [https://www.unife.edu.pe/publicaciones/revistas/psicologia/2015\\_1/Ursula\\_Elgegren.pdf](https://www.unife.edu.pe/publicaciones/revistas/psicologia/2015_1/Ursula_Elgegren.pdf)*
- Espinoza-Zepeda, M., Zarate, R. y Fernández-García, V. (2018). *El Burnout en el personal de enfermería: ¿De qué manera no quemarse?. Recuperado de <https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2007.2.458>*
- Flores, O. (2022) *Brecha del talento humano y sobrecarga laboral en enfermeros asistenciales del Hospital de Apoyo Pomabamba, Áncash. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/96490>*
- Galeano, N., Cortes S. (2023) *La sobrecarga laboral y sus consecuencias en la salud de los trabajadores. Universidad Cooperativa de Colombia. Recuperado de <https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/3a837d7d-4f22-48cd-bbd9-12d0bca05304/content>*
- Galvez, R. (2021) *Sobrecarga laboral y el síndrome de Burnout en el personal asistencial de un hospital público de Lima Metropolitana. Universidad Cesar Vallejo Recuperado <https://hdl.handle.net/20.500.12692/91866>*
- Gallegos, A. (2020) *Necesidad de recursos humanos de enfermería por brote de COVID-*

- 19 PERÚ. Revista Recien 9, 63. Recuperado de <https://revista.cep.org.pe/index.php/RECIEN/article/view/20/18>
- García, et al (2023). *Cuidados de enfermería*. Recuperado de [https://www.google.com/search?q=traductor&sca\\_esv=569735789&sxsrf=AM9HkKkHVxXNvE-](https://www.google.com/search?q=traductor&sca_esv=569735789&sxsrf=AM9HkKkHVxXNvE-)
- García, M., Vega, J. y Gómez, C. (2020). *Clima organizacional: Teoría y práctica*. Editorial Universidad Católica de Colombia. Recuperado de [https://www.researchgate.net/publication/349857717\\_Clima\\_organizacional\\_teor](https://www.researchgate.net/publication/349857717_Clima_organizacional_teor%C3%ADa_y_practica)  
[ia\\_y\\_practica](https://www.researchgate.net/publication/349857717_Clima_organizacional_teor%C3%ADa_y_practica)
- Hernández, E., Medina, X. (2018). *Satisfacción laboral y ausentismo en el personal de enfermería de un hospital público de Monterrey*. Recuperado de <https://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-2020/eim201e.pdf>
- Instituto de Seguridad y Salud Laboral (sf). *Prevención de Riesgos Ergonómicos*. España. Recuperado de [https://www.insst.es/documents/94886/326801/ntp\\_177.pdf/83584437-a435-4f77-b708-b63aa80931d2](https://www.insst.es/documents/94886/326801/ntp_177.pdf/83584437-a435-4f77-b708-b63aa80931d2)
- Kestel, D. (2019). *La salud mental en el lugar de trabajo: orientaciones a nivel mundial*. Portal OMS. Recuperado <https://www.who.int/es/news-room/commentaries/detail/mental-health-in-the-workplace>
- Maslach, C.& Leiter, M.P.(2016). *Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry*. World Psychiatry,15(2), 103-111. Recuperado de <https://doi.org/10.1002/wps.20311>
- Medina, M. (2022). *Sobrecarga y desempeño laboral en enfermeras de un hospital público de Chimbote*. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/111093>
- Mera Z. (2020). *Clima Organizacional y Síndrome de Burnout del personal de una clínica de hemodiálisis de Chiclayo en tiempos de COVID-19*. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/64037>
- Ministerio de Salud. (2015). *Documento Técnico Manual de Buenas Prácticas para la*

- mejora del Clima Organizacional*. Recuperado de [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/194885/193605\\_RM\\_626-2015-MINSA.pdf20180904-20266-1oce48q.pdf?v=1594074184](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/194885/193605_RM_626-2015-MINSA.pdf20180904-20266-1oce48q.pdf?v=1594074184)
- Ministerio de Salud. (2017). *Lineamientos para garantizar la programación, ejecución y pago del servicio de guardias en todas sus modalidades al personal de salud R.M.* 986-2017. Recuperado de [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/188658/188160\\_RM\\_N\\_C2\\_B0\\_986-2017-MINSA.PDF20180823-24725-w2qm9j.PDF?v=1535062533](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/188658/188160_RM_N_C2_B0_986-2017-MINSA.PDF20180823-24725-w2qm9j.PDF?v=1535062533)
- Ministerio de Salud (2020). *Directiva Administrativa que establece el control de asistencia y permanencia del personal D.L. 1057- D.L. 1512, N°295-MINSA-2020-OGGRH*. Recuperado de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1437414/RM%20N%C2%B0926-2020-MINSA.PDF.PDF?v=1605105927>
- Noroña D. y Vega V. (2021). *Sobrecarga Laboral y Síndrome de Burnout en trabajadores del Centro de Salud Simiatug*, Guaranda, Ecuador 2020. Recuperado <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/12806>
- Peralta, et al (2021). *Situación de Enfermería en Perú: Una mirada en pre-pandemia*, *Revista Recien* 10 (2), 78. Recuperado de <https://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/5516.pdf>
- Pereda, S. (2021). *Sobrecarga laboral y clima organizacional de enfermeras del área de medicina – Instituto Nacional Oncológico de Lima, en pandemia*. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/82029>
- Piñeiro, M. (2022). *Burnout: ¿Qué es y cómo se relaciona con el bienestar laboral?* Recuperado <https://latam.visma.com/blog/burnout-que-es-y-como-se-relaciona-con-el-bienestar-laboral/>
- Organización Panamericana de la Salud (2023). *Enfermería y partería*. Recuperado de <https://www.paho.org/es/temas/enfermeria-parteria>
- Organización Mundial de la Salud (2024). *La salud mental en el lugar de trabajo*. Recuperado de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental->

health-at-work

- Organización Internacional del Trabajo (2022). *La salud mental en el trabajo*. Recuperado de <https://www.ilo.org/es/temas/seguridad-y-salud-en-el-trabajo/la-salud-mental-en-el-trabajo>
- Organización Panamericana de la Salud (2019). *El personal de enfermería es esencial para avanzar hacia la salud universal*. Washington, EE.UU. Recuperado de <https://www.paho.org/es/noticias/9-5-2019-personal-enfermeria-es-esencial-para-avanzar-hacia-salud-universal>
- Organización Mundial de la Salud (OMS). *La salud mental en el lugar de trabajo: orientaciones a nivel mundial* [Internet]. Secretaría general de la OMS; 22 de enero de 2019. [citado 2022, Jul 18]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/commentaries/detail/mental-health-in-the-workplace>
- Organización Mundial de la Salud (2020). *Situación de la enfermería en el mundo 2020: invertir en educación, empleo y liderazgo*. 9789240004948-spa.pdf (who.int)
- Oroya, Y. y Sanchez, L. (2022). *Sobrecarga laboral del personal de enfermería en el Hospital La Caleta, Ancash-Perú, 2022*. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/114628>
- Raíle, M. *Teorías y modelos de enfermería*. (2017). 8va Edición. Recuperado [https://sga.unemi.edu.ec/media/archivomateria/2023/06/15/archivomaterial\\_202361504811.pdf](https://sga.unemi.edu.ec/media/archivomateria/2023/06/15/archivomaterial_202361504811.pdf)
- Rendón, M., Peralta, S., Hernández, E. y Hernández, R. (2019). *Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de unidades de cuidado crítico y de hospitalización*. Recuperado de <https://doi.org/10.6018/eglobal.398221>
- Ríos, P., Rodríguez, R., Dorantes, S. y Gallegos-Torres, R. (2022) *Síndrome de Burnout y Sobrecarga Laboral de Enfermería en el Área COVID-19*. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.19044/esj.2022.v18n30p284>
- Ríos K. (2023). *Cómo afecta la carga de trabajo a tus empleados*. PayFit. Recuperado de <https://payfit.com/es/contenido-practico/sobrecarga-de-trabajo/>
- Rivera, A. y Valle, K. (2020). *Síndrome de Burnout relacionado con la sobrecarga*

- laboral en enfermeras de áreas críticas en pandemia Hospital María Auxiliadora*, 2020. Recuperado de <http://repositorio.unid.edu.pe/handle/unid/110>
- Rodriguez, A. y Acosta, E. (2023). *Riesgos laborales en los profesionales de la enfermería*. *Rev. Cubana de salud trabajo* vol.24 n°1. La Habana enero-abril. Recuperado de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1991-93952023000100010#B1](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1991-93952023000100010#B1)
- Simonetti, M., Vásquez, A. y Alejandra, M. (2021). *Ambiente, carga laboral y burnout en enfermeras de hospitales públicos de Chile*. *Enfermagem da USP*, 55. Recuperado de [https://scholar.google.com/scholar?hl=es&as\\_sdt=0%2C5&as\\_ylo=2020&q=clima+organizacional+y+carga+laboral+enfermeria&btnG=](https://scholar.google.com/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&as_ylo=2020&q=clima+organizacional+y+carga+laboral+enfermeria&btnG=)
- Torres, Y. (2022). *OMS oficializa el Síndrome del Burnout como una enfermedad de trabajo*. *Revista Medicina y Salud Pública*. Recuperado de <https://medicinaysaludpublica.com/noticias/salud-publica/oms-oficializa-el-sindrome-del-burnout-como-una-enfermedad-de-trabajo/12348>
- Trindade, et al (2014). *Absentismo en el equipo de enfermería en el ambiente hospitalario*. *Revista Enfermería Global* 13. Recuperado de <https://scielo.isciii.es/pdf/eg/v13n36/docencia3.pdf>
- Tupayachi, M. (2022). *Relación entre el clima organizacional y el síndrome de Burnout*. Recuperado de [https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/16018/Tupayachi-Llaque\\_Relacion-Clima-Organizacional.pdf?sequence=1](https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/16018/Tupayachi-Llaque_Relacion-Clima-Organizacional.pdf?sequence=1)
- Yamassake, T., Baptista, C., Albuquerque, A., & Rached, D. (2021). *Satisfacción en el trabajo vs. clima organizacional: estudio transversal del personal de enfermería brasileño*. *Revista Enfermagem UERJ*. Recuperado de <https://www.semanticscholar.org/search?q=clima%20laboral%2C%20sobrecarga%20laboral%20y%20bornout%20en%20enfermeria&sort=relevance&page=7>
- Zarate, R. (2023). *La gestión del cuidado de Enfermería*. *Revista Index Enferm* vol. 13 n° 44-45. Recuperado de

[https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-12962004000100009](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962004000100009)

Zúñiga, L. (2021). *Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital La Caleta Chimbote*. Recuperado <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/92795>

## Anexo

### 1. Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Variable: Sobrecarga Laboral	Es la sobredemanda físico y mental que exige altos niveles de atención, concentración y responsabilidades al sobrepasar los límites de las labores que se desempeñan en un determinado tiempo con los mismos recursos existentes., que pone en riesgo la salud de la persona de sufrir deterioro con pérdida de rendimiento y eficiencia (Galeno y Cortez, 2023, p. 2, 4).	Es el exceso de actividades o tareas que recaen en el personal de enfermería que considera 4 dimensiones evaluados en 68 ítems	Nivel de carga física	Postura Desplazamiento Esfuerzo muscular	1-16	Nominal  Si ( ) No ( )  Bajo (0-22) Medio (23-45) Alto (46-68)
			Nivel de carga mental	Atención Pausas Ritmo de trabajo Tratamiento información Experiencia	17-31	
			Nivel de trabajos a turnos	Turnos Calendario Refrigerio adecuado Evaluación de la salud Respeto del ciclo del sueño Protección -seguridad Limitaciones	32-44	
			Nivel de factores de la organización	Tareas Preparación Iniciativa Informes Toma de decisiones Relaciones interpersonales	45-68	
Variable Clima Organizacional	Es el conjunto de ideas compartidas por los miembros de una organización con	Son las características descriptas por las tres dimensiones del	Sistema individual	Satisfacción de los trabajadores Autonomía en el trabajo	1-7	Ordinal Nunca : 0 Casi nunca:1 A veces:2

	respecto al ambiente, interacciones, regulaciones formales que se dan durante el proceso de la jornada laboral. (Zúñiga, 2021)	clima organizacional, consta de 29 ítems para evaluar al personal de Enfermería	Interpersonal	Relaciones sociales Unión y apoyo entre los compañeros de trabajo	8-14	Casi siempre:3 Siempre:4  Malo:0-39 Regular 40-78 Bueno 79-116
			Organizacional	Consideración del jefe superior Beneficios y recompensas Motivación y esfuerzo Liderazgo de directivos	15-29	
Variable de Síndrome de Burnout	Definido como un estrés crónico que atraviesa la persona en su ambiente laboral, con mayor predominio en las profesiones cuya trabajo consta del contacto directo con otros individuos como docentes, médicos, enfermeras, fisioterapeutas y personal penitenciario (White et al. citado por Arana, 2023)	Es la evaluación de las emociones en sus 3 dimensiones: cansancio emocional, la despersonalización y la falta de realización. Consta de 22 ítems para evaluar al personal de enfermería de emergencia	Cansancio emocional	Cansancio Fatiga Malestar Agotamiento desgastes	1-9	Nunca:1 Pocas veces:2 Unas pocas veces:3 Una vez a la semana:4 Todos los días:5
			Despersonalización	Indiferencia Comportamiento Insensible Endurecimiento Sentimiento de culpa	8-14	Ordinal Bajo: 22-63 Medio 64-83 Alto 84-132
			Falta de realización	Entender a sus compañeros Enfrentamiento de problemas Atmosfera relajada Problemas emocionales	15-22	

## 2. Matriz de consistencia

Problema	VARIABLES	Objetivos	Hipótesis	Metodología
¿Cómo se relaciona la sobrecarga laboral y el clima organizacional con el Síndrome de Burnout en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital La Caleta, Chimbote, 2024?	-Sobrecarga Laboral  -Clima Organizacional  -Síndrome de Burnout	Objetivo General: - Determinar la relación entre la sobrecarga laboral y el clima organizacional con el Síndrome de burnout en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital La Caleta-2024  Objetivos específicos: Determinar la relación entre la sobrecarga laboral y el clima organizacional en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital La Caleta-2024 Determinar la relación entre la sobrecarga laboral y el síndrome de burnout en el personal de enfermería del servicio de	H1: La sobrecarga laboral y el clima organizacional tiene relación con el síndrome de burnout en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital La caleta, Chimbote, 2024.  H0: La sobrecarga laboral y el clima organizacional no tienen relación con el síndrome de burnout en la personal enfermería del servicio de emergencia del Hospital La Caleta, Chimbote, 2024.	Tipo de investigación: observacional  Según su finalidad: aplicada  Según su alcance: descriptivo correlacional  Población: constituida por todo el equipo de enfermería  La validez  La confiabilidad se realizará a través del alfa de Cronbach.

		emergencia del Hospital La Caleta-2024 Determinar la relación entre el clima organizacional y el síndrome de burnout en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital La Caleta-2024.		
--	--	--	--	--

### Anexo 3. Instrumentos para la recolección de datos

#### Cuestionario

##### Cuestionario de sobrecarga laboral

Estimado/a señor/a, soy egresada de la segunda especialidad de enfermería de la Universidad San Pedro, en esta oportunidad acudo a su voluntad para participar del presente estudio haciéndole llegar el cuestionario, cuyo objetivo es determinar la relación entre el clima organizacional, la sobrecarga laboral y el síndrome de Burnout en el personal de enfermería, del Servicio de Emergencia

A continuación, se le presentan una serie de preguntas con alternativas, sírvase marcar cada una de ellas y marque la respuesta que usted crea conveniente, sus respuestas tienen carácter reservado. Agradeciendo de antemano su colaboración y participación.

#### I. Datos generales

1. Sexo: M \_\_\_\_\_ F \_\_\_\_\_
2. Edad: \_\_\_\_\_
3. Grupo ocupacional: \_\_\_\_\_
4. Estado civil: Soltero/a \_\_\_ Casado/a \_\_\_ Conviviente \_\_\_ Separado/a \_\_\_  
Viudo/a \_\_\_

#### CUESTIONARIO DE SOBRECARGA LABORAL

Sexo: M ( ) F ( ) edad:.....años

Instrucciones: Le solicitamos su apoyo para que responda la siguiente encuesta que tiene 68 preguntas, donde tendrá 2 opciones, marque con una “x” y solo una opción por pregunta.

N.º	DIMENSIONES / ítems		
DIMENSIÓN 1: CARGA FÍSICA		Sí	No
1	El trabajo permite combinar la posición de pie-sentado		
2	Se mantiene la columna en posición recta		
3	Se mantienen los brazos por debajo del nivel de los hombros.		
4	La tarea exige desplazamientos		
5	Los desplazamientos ocupan un tiempo inferior al 25% de la jornada laboral.		

6	Se realizan desplazamientos con cargas inferiores a 2 kg.		
7	El trabajo exige realizar un esfuerzo muscular.		
8	Para realizar las tareas se utiliza solo la fuerza de las manos		
9	Los ciclos de trabajo son superiores a medio minuto		
10	Si se manipulan cargas estas son inferiores a 3 kilos		
11	Los pesos que deben manipularse son inferiores a 25 kg.		
12	La forma y volumen de la carga permiten asirla con facilidad		
13	El peso y el tamaño de la carga permiten asirla con facilidad		
14	El entorno se adapta al tipo de esfuerzo que debe realizarse		
15	Se ha formado al trabajador sobre la correcta manipulación de cargas.		
16	Se controlan que se manejen las cargas de manera correcta		
DIMENSIÓN 2: CARGA MENTAL		Sí	No
17	El nivel de atención requerido para la ejecución de la tarea es elevado.		
18	Debe mantenerse la atención al menos de la mitad del tiempo o solo de forma parcial		
19	Además de las pausas reglamentarias, el trabajo permite alguna pausa		
20	Puede cometer algún error sin que incida de forma crítica sobre instalaciones o personas		
21	El ritmo de trabajo viene determinado por causas externas		
22	El ritmo de trabajo es fácilmente alcanzable por un trabajador con experiencia		
23	El trabajo se basa en el tratamiento de información (procesos automatizados, informática, etc.)		
24	La información se percibe correctamente		
25	Se entiende con facilidad.		
26	La cantidad de información que se recibe es razonable. Se cuenta con la información necesaria para el desempeño de las tareas		
27	La información es sencilla, se evita la memorización excesiva de datos.		
28	El diseño de los mandos o paneles es adecuado a la acción requerida		
29	El trabajador tiene la experiencia o conoce el proceso y los equipos.		

30	El trabajo suele realizarse sin interrupciones		
31	El entorno físico facilita el desarrollo de la tarea		
DIMENSIÓN 3: TRABAJO A TURNOS		Sí	No
32	El trabajo que se realiza es a turnos.		
33	El calendario de turnos se conoce con antelación.		
34	Los trabajadores participan en la determinación de los equipos.		
35	Los equipos de trabajo son estables		
36	Se facilita la posibilidad de una comida caliente y equilibrada		
37	Se realiza una evaluación de la salud antes de la incorporación al trabajo nocturno y posteriormente a intervalos regulares		
38	El trabajo implica los turnos nocturnos.		
39	Se respeta el ciclo sueño/vigilia.		
40	Se procura que el número de noches de trabajo consecutivas sea mínimo.		
41	La adscripción continuada a un turno de noche es inferior a dos semanas		
42	Los servicios y medios de protección y prevención en materia de seguridad y salud son los mismos que los de día.		
43	La carga de trabajo es inferior en el turno de noche		
44	Existe en la empresa una política de limitación para trabajar en turno nocturno		
DIMENSIÓN 4: FACTORES DE LA ORGANIZACIÓN		SI	No
45	El trabajo implica la realización continuada de tareas cortas, muy sencillas y repetitivas.		
46	El trabajo permite la alternancia de tareas o de la ejecución de varias tareas.		
47	Se realiza una tarea o subtarea con entidad propia (se incluyen tareas de preparación, ejecución y revisión)		
48	La preparación de los trabajadores está en consonancia con el trabajo que realizan.		
49	El trabajador conoce la totalidad del proceso.		
50	El trabajador sabe para qué sirve su trabajo en el conjunto final.		
51	La organización de las tareas está previamente definida, sin posibilidad de intervención u opinión por el interesado.		
52	El trabajador puede tener iniciativa en la resolución de incidencias.		
53	Puede detenerse el trabajo o ausentarse cuando lo necesite		

54	Puede elegir el método de trabajo.		
55	Tiene posibilidad de controlar el trabajo realizado.		
56	Se carece de una definición exacta de las funciones que deben desarrollarse en cada puesto de trabajo.		
57	Las consignas de ejecución (órdenes de trabajo, instrucciones, procedimientos...) están claramente definidas y se dan a conocer a los trabajadores.		
58	Se evitan las incongruencias, incompatibilidades o contradicciones entre órdenes o métodos de trabajo, exigencias temporales.		
59	Informa a los trabajadores sobre la calidad del trabajo realizado.		
60	Generalmente se toman decisiones sin consultar a los trabajadores.		
61	Para la asignación de tareas se tiene en cuenta la opinión de los trabajadores		
62	Existe un sistema de consulta. Suelen discutirse los problemas referidos al trabajo.		
63	Cuando se introducen nuevos métodos o equipos se consultan o discuten con los trabajadores.		
64	La tarea facilita o permite el trabajo en grupo o la comunicación con otras personas.		
65	Por regla general, el ambiente laboral permite una relación amistosa		
66	El ambiente permite una relación amistosa. Cuando existe algún conflicto se asume y se buscan vías de solución, evitándose situaciones de acoso		
67	Si la tarea se realiza en un recinto aislado, cuenta con un sistema de comunicación con el exterior (teléfono, etc.)		
68	En caso de existir riesgo de exposición a conductas violentas de personal externo está establecido un programa de actuación.		

## CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

**Instrucción:** A continuación, se encontrará con 29 preguntas relacionadas con el clima organizacional en su centro de labores y responda marcando a cada casilla según la enumeración de la tabla que corresponda:

Escala	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Valorización	0	1	2	3	4

Dimensión	Ítem s	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Sistema Individual	1. Los trabajadores se sienten satisfechos con sus actividades					
	2. Los trabajadores se sienten realizados en su trabajo.					
	3. Dentro de la organización los trabajadores disfrutan realizar sus actividades.					
	4. Los trabajadores realizan con desagrado sus actividades					
	5. Los trabajadores gozan de libertad para elegir cómo hacer sus actividades.					
	6. Cada trabajador es libre respecto a la forma de solucionar los problemas relacionados con sus actividades.					
	7. A cada trabajador se le brinda la oportunidad de proponer la forma en que desea realizar sus actividades.					
Interpersonal	8. Los trabajadores se llevan bien entre ellos.					
	9. En la organización hay compañerismo entre los trabajadores.					
	10. Existe confianza entre los compañeros para platicar cualquier tipo de problema.					
	11. Cuando se incorpora un nuevo empleado, los trabajadores de inmediato lo integran al grupo.					

	12. Los trabajadores dentro de la organización se sienten parte de un mismo equipo.					
	13. En mi trabajo se unen esfuerzos cuando surgen problemas laborales.					
	14. En la organización la unión entre compañeros propicia un ambiente agradable.					
Organización	15. El director trata a su personal de la manera más humana posible.					
	16. El trato de los superiores hacia sus trabajadores es con respeto.					
	17. Los directivos dan apoyo a su personal en la realización de sus actividades.					
	18. El jefe trata con indiferencia a su personal.					
	19. Dentro de la organización el jefe trata a los empleados de manera deshumanizada.					
	20. La organización emplea incentivos para que los trabajadores realicen mejor sus actividades					
	21. Todos los trabajadores dentro de la organización tienen posibilidades de ser beneficiados por su trabajo.					
	22. La organización otorga estímulos a los trabajadores para mejorar su desempeño.					
	23. Existen distintas formas de recompensar a los trabajadores.					
	24. Cada trabajador realiza sus actividades con entusiasmo.					
	25. Los trabajadores muestran agrado en realizar sus tareas.					
	26. Los trabajadores brindan su mejor esfuerzo en la realización de su trabajo.					
	27. El jefe mantiene una actitud abierta para recibir propuestas relacionadas al trabajo					
	28. En la organización todos los empleados reciben apoyo del jefe en la realización de las tareas.					
	29. Al jefe se le dificulta guiar a su personal para que estos cumplan con los objetivos de la organización.					

Categorías de Mención de la variable:

Categorías/Niveles	Malo	Regular	Bueno
Clima organizacional	0 – 39	40 – 78	79 – 116
Sistema individual	0 – 9	10 – 18	19 – 28
Interpersonal	0 – 9	10 – 18	19 – 28
Organizacional	0 – 20	21 – 40	41 – 60

## CUESTIONARIO DE SINDROME DE BURNOUT

Instrucciones: Le solicitamos su apoyo para que responda la siguiente encuesta que tiene 22 preguntas, donde tendrá 5 opciones, marque con una “x” y solo una opción por pregunta.

1 = Nunca 2 = Pocas veces al año o menos

3 = Unas pocas veces al mes o menos

4 = Una vez a la semana

5 = Todos los días

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

DIMENSIÓN 3: REALIZACION PERSONAL		1	2	3	4	5
15	Siento que me cuesta entender fácilmente a las personas que tengo que atender					
16	Siento que no trato con mucha eficacia los problemas de las personas que tengo que atender					
17	Siento que estoy influyendo negativamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo					
18	No me siento con mucha energía en mi trabajo					
19	Siento que no puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo					
20	No me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender					
21	Creo que no consigo muchas cosas valiosas en este trabajo					
22	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma inadecuada					

## Anexo 4. Validez y confiabilidad

### UNIVERSIDAD SAN PEDRO

### FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

### VALIDEZ DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

#### I. Información General

Nombre y apellido del validador: Anne Lisbeth Nuñuvero Vásquez.

Fecha: 25/03/2024      Especialidad: Enfermería en Cuidados Intensivos del Adulto

Nombre del instrumento evaluado: cuestionario de sobrecarga laboral

Autor del instrumento: Recopilado de Galvez (2021) autores Hernández y Mendoza (2018)

Teniendo como base los criterios que a continuación se presentan, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

Sobrecarga laboral, clima organizacional y síndrome de burnout en personal de enfermería. Hospital la caleta, Chimbote - 2024

#### II. Aspectos a evaluar (Calificación cuantitativa)

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				18	
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				18	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				18	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?			18		
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				18	
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				18	
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				18	

Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
Sumatoria parcial					178	
Sumatoria Total		178				
Valoración cuantitativa (sumatoria Total x 0.005)				0,89		

Aportes y/o sugerencias para mejorar el instrumento

-----

-----

III. Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80 – 0,89	Validez buena
0,90 – 1,00	Validez muy buena

Coeficiente de validez

0,89	=	Validez buena
------	---	---------------

Nota: El instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable



Apellidos y Nombres: Anne Lisbeth Nuñuvero Vásquez

Especialidad: Enfermería en Cuidados Intensivos del Adulto

Grado Académico: Magister en Salud Pública

DNI. 42104416

UNIVERSIDAD SAN PEDRO  
 FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
 VALIDEZ DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

I. Información General

Nombre y apellido del validador: Anne Lisbeth Nuñuvero Vásquez.

Fecha: 25/03/2024 Especialidad: Enfermería en Cuidados Intensivos del Adulto

Nombre del instrumento evaluado: Escala Multidimensional de Clima Organizacional

Autor del instrumento: Recopilado por Mera y Mercedes (2021) modificado por Mera y Lora (2020) de Dávila (2016)

Teniendo como base los criterios que a continuación se presentan, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

Sobrecarga laboral, clima organizacional y síndrome de burnout en personal de enfermería. Hospital la caleta, Chimbote - 2024

II. Aspectos a evaluar (Calificación cuantitativa)

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				18	
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				18	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				18	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				18	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				18	
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				18	
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				18	
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?			16		

Sumatoria parcial				178	
Sumatoria Total	178				
Valoración cuantitativa (sumatoria Total x 0.005)					0,89

Aportes y/o sugerencias para mejorar el instrumento

-----

-----

Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80 – 0,89	Validez buena
0,90 – 1,00	Validez muy buena

Coeficiente de validez

=

Nota: El instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable



Apellidos y Nombres: Anne Lisbeth Nuñuvero Vásquez

Especialidad: Enfermería en Cuidados Intensivos del Adulto

Grado Académico: Magister en Salud Pública

DNI. 42104416

UNIVERSIDAD SAN PEDRO  
 FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
 VALIDEZ DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

I. Información General

Nombre y apellido del validador: Anne Lisbeth Nuñuvero Vásquez.

Fecha: 25/03/2024 Especialidad: Enfermería en Cuidados Intensivos del Adulto

Nombre del instrumento evaluado: cuestionario síndrome de burnout

Autor del instrumento: Recopilado por Mera y Mercedes (2021) modificado por Mera y Lora (2020) de Maslach Burnout Inventory (2008)

Teniendo como base los criterios que a continuación se presentan, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

Sobrecarga laboral, clima organizacional y síndrome de burnout en personal de  
 enfermería. Hospital la caleta, Chimbote – 2024

II. Aspectos a evaluar (Calificación cuantitativa)

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				18	
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				18	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				18	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				18	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				18	
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				18	
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				18	
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
Sumatoria parcial					180	

Sumatoria Total	180				
Valoración cuantitativa (sumatoria Total x 0.005)			0,9		

Aportes y/o sugerencias para mejorar el instrumento

-----

-----

III. Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80 – 0, 89	Validez buena
0,90 – 1,00	Validez muy buena

Coefficiente de validez

0,90 = Validez muy buena

Nota: El instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable



Apellidos y Nombres: Anne Lisbeth Nuñuvero Vásquez

Especialidad: Enfermería en Cuidados Intensivos del Adulto

Grado Académico: Magister en Salud Pública

DNI. 42104416

UNIVERSIDAD SAN PEDRO  
 FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
 VALIDEZ DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

I. Información General

Nombre y apellido del validador: Luz Marleni Rojas Eustaquio

Fecha: 25/03/24                      Especialidad: Enfermería en salud mental y psiquiatría

Nombre del instrumento evaluado: cuestionario de sobrecarga laboral

Autor del instrumento: Recopilado de Galvez (2021) autores Hernández y Mendoza (2018)

Teniendo como base los criterios que a continuación se presentan, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

Sobrecarga laboral, clima organizacional y síndrome de burnout en personal de enfermería. Hospital la caleta, Chimbote - 2024

II. Aspectos a evaluar (Calificación cuantitativa)

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				18	
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				18	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				18	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?			16		
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				18	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				18	
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				18	
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				18	
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	

Sumatoria parcial				180	
Sumatoria Total	178				
Valoración cuantitativa (sumatoria Total x 0.005)			0,89		

Aportes y/o sugerencias para mejorar el instrumento

-----

-----

III. Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80 – 0,89	Validez buena
0,90 – 1,00	Validez muy buena

Coefficiente de validez

0,89	=	Validez buena
------	---	---------------

Nota: El instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable



  
 Luz Marleni ROJAS EUSTAQUIO

Apellidos y Nombres: Rojas Eustaquio Luz Marleni

Especialidad: Salud Mental y Psiquiatría

Grado: Licenciado en Enfermería

DNI. 32973754

UNIVERSIDAD SAN PEDRO  
 FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
 VALIDEZ DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

I. Información General

Nombre y apellido del validador: Luz Marleni Rojas Eustaquio

Fecha: 25/03/24                      Especialidad: Enfermería en salud mental y psiquiatría

Nombre del instrumento evaluado: Escala Multidimensional de Clima Organizacional

Autor del instrumento: Recopilado por Mera y Mercedes (2021) modificado por Mera y Lora (2020) de Dávila (2016)

Teniendo como base los criterios que a continuación se presentan, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

Sobrecarga laboral, clima organizacional y síndrome de burnout en personal de enfermería. Hospital la caleta, Chimbote – 2024

II. Aspectos a evaluar (Calificación cuantitativa)

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				18	
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				18	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				18	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				18	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				18	
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				18	
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				18	

Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
Sumatoria parcial						
Sumatoria Total		180				
Valoración cuantitativa (sumatoria Total x 0.005)				0,9		

Aportes y/o sugerencias para mejorar el instrumento

-----

-----

III. Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80 – 0,89	Validez buena
0,90 – 1,00	Validez muy buena

Coeficiente de validez

0,90 = Validez muy buena

Nota: El instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable

   
 Luz Marleni ROJAS EUSTAQUIO

Apellidos y Nombres: Rojas Eustaquio Luz Marleni

Especialidad: Salud Mental y Psiquiatría

Grado: Licenciado en Enfermería

DNI. 32973754

UNIVERSIDAD SAN PEDRO  
 FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
 VALIDEZ DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

I. Información General

Nombre y apellido del validador: Luz Marleni Rojas Eustaquio

Fecha: 25/03/24                      Especialidad: Enfermería en salud mental y psiquiatría

Nombre del instrumento evaluado: cuestionario de síndrome de burnout

Autor del instrumento: Recopilado por Mera y Mercedes (2021) modificado por Mera y Lora (2020) de Maslach Burnout Inventory (2008)

Teniendo como base los criterios que a continuación se presentan, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

Sobrecarga laboral, clima organizacional y síndrome de burnout en personal de enfermería. Hospital la caleta, Chimbote - 2024

II. Aspectos a evaluar (Calificación cuantitativa)

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				18	
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				18	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				18	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				18	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				18	
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				18	
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				18	
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	

Sumatoria parcial			180		
Sumatoria Total	180				
Valoración cuantitativa (sumatoria Total x 0.005)	0,90				

Aportes y/o sugerencias para mejorar el instrumento

-----

-----

III. Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80 – 0,89	Validez buena
0,90 – 1,00	Validez muy buena

Coeficiente de validez

0,90 = Validez muy buena

Nota: El instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable

  
 Luz Marleni ROJAS EUSTAQUIO

Apellidos y Nombres: Rojas Eustaquio Luz Marleni

Especialidad: Salud Mental y Psiquiatría

Grado: Licenciado en Enfermería

DNI. 32973754

UNIVERSIDAD SAN PEDRO  
 FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
 VALIDEZ DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

I. Información General

Nombre y apellido del validador: Katherine Eliane Oyola Castro

Fecha: 25/03/2024

Especialidad: Mg. Dirección y Gestión en Enfermería

Nombre del instrumento evaluado: cuestionario de sobrecarga laboral

Autor del instrumento: Recopilado de Galvez (2021) autores Hernández y Mendoza (2018)

Teniendo como base los criterios que a continuación se presentan, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

Sobrecarga laboral, clima organizacional y síndrome de burnout en personal de enfermería. Hospital la caleta, Chimbote - 2024

II. Aspectos a evaluar (Calificación cuantitativa)

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				17	
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?					19
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?					19
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?					19
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?					19
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				17	

Sumatoria parcial				51	133
Sumatoria Total	184				
Valoración cuantitativa (sumatoria Total x 0.005)			0.92		

Aportes y/o sugerencias para mejorar el instrumento

-----

-----

III. Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80 – 0, 89	Validez buena
0,90 – 1,00	Validez muy buena

Coeficiente de validez

0,92	=	Validez muy buena
------	---	-------------------

Nota: El instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable

Apellidos y Nombres: Oyola Castro Katherine Elaine

Especialidad:

Grado: Mg. Dirección y Gestión en Enfermería

DNI. 45289422

UNIVERSIDAD SAN PEDRO  
 FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
 VALIDEZ DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

IV. Información General

Nombre y apellido del validador: Katherine Eliane Oyola Castro

Fecha: 25/03/2024                      Especialidad: Mg. Dirección y Gestión en Enfermería

Nombre del instrumento evaluado: Escala Multidimensional de Clima Organizacional

Autor del instrumento: Recopilado por Mera y Mercedes (2021) modificado por Mera y Lora (2020) de Dávila (2016)

Teniendo como base los criterios que a continuación se presentan, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

Sobrecarga laboral, clima organizacional y síndrome de burnout en personal de enfermería. Hospital la caleta, Chimbote - 2024

V. Aspectos a evaluar (Calificación cuantitativa)

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?					19
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				18	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?					19
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				17	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?					19
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				17	
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				18	

Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				17		
Sumatoria parcial					105	76	
Sumatoria Total						181	
Valoración cuantitativa (sumatoria Total x 0.005)				0,90			

Aportes y/o sugerencias para mejorar el instrumento

-----

-----

VI. Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80 – 0,89	Validez buena
0,90 – 1,00	Validez muy buena

Coeficiente de validez

0,90 = Validez muy buena

Nota: El instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable

Apellidos y Nombres: Oyola Castro Katherine Elaine

Especialidad:

Grado: Mg. Dirección y Gestión en Enfermería

DNI. 45289422

UNIVERSIDAD SAN PEDRO  
 FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
 VALIDEZ DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

I. Información General

Nombre y apellido del validador: Katherine Eliane Oyola Castro

Fecha: 25/03/2024                      Especialidad: Mg. Dirección y Gestión en Enfermería

Nombre del instrumento evaluado: cuestionario de síndrome de burnout

Autor del instrumento: Recopilado por Mera y Mercedes (2021) modificado por Mera y Lora (2020) de Maslach Burnout Inventory (2008)

Teniendo como base los criterios que a continuación se presentan, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

Sobrecarga laboral, clima organizacional y síndrome de burnout en personal de enfermería. Hospital la caleta, Chimbote - 2024

II. Aspectos a evaluar (Calificación cuantitativa)

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				18	
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?					19
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				18	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?					19
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?					19
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				18	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				18	
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				18	
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	

Sumatoria parcial				108	76
Sumatoria Total	184				
Valoración cuantitativa (sumatoria Total x 0.005)			0.915		

Aportes y/o sugerencias para mejorar el instrumento

-----

-----

III. Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80 – 0, 89	Validez buena
0,90 – 1,00	Validez muy buena

Coefficiente de validez

0,92	=	Validez muy buena
------	---	-------------------

Nota: El instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable



Apellidos y Nombres: Oyola Castro Katherine Elaine

Especialidad:

Grado: Mg. Dirección y Gestión en Enfermería

DNI. 45289422

Anexo 5. Consentimiento informado

PARA PARTICIPAR EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN EN EL  
DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN  
-ADULTOS-

Nivel de estudio : Especialidad

Introducción:

Lo invito a participar del estudio de investigación denominado

Sobrecarga laboral, clima organizacional y síndrome de burnout en personal de  
enfermería. Hospital la caleta, Chimbote - 2024

Este es un estudio desarrollado por Lic. Luz A. Chávez Sánchez perteneciente a la  
Universidad San Pedro – SEDE CHIMBOTE

El objetivo de esta investigación es:

“Determinar la relación entre la sobrecarga laboral y el clima organizacional con el  
Síndrome de burnout en el personal de enfermería del área de emergencia de un hospital  
de Chimbote-2024”

Metodología:

El tipo de investigación que se propone es una investigación un estudio cuantitativo de  
diseño observacional no experimental sin intervención, de acuerdo a su finalidad será una  
investigación aplicada y por su alcance una investigación descriptiva correlacional.

Beneficios:

No existe beneficio directo para usted por participar de este estudio. Sin embargo, los  
resultados beneficiaran a promover cambios y realizar programas de afrontamiento para  
evitar el desgaste tanto físico y mental del equipo de trabajo del Servicio de Emergencia.

Costos e incentivos:

Usted no realizará ningún gasto por participar de este estudio

Confidencialidad:

Su información está protegida ya que su participación es anónima, usaremos códigos de identificación internos los cuales mantendrán su privacidad. Si los resultados de este estudio son publicados en una revista científica, no se mostrará ningún dato que permita la identificación de su persona. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio sin su consentimiento.

Consentimiento:

Acepto voluntariamente a participar en este estudio, he comprendido perfectamente la información que se me ha brindado sobre las cosas que van a suceder si participo en el presente estudio, también entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento

Código de Participante :

Nombre :

Fecha :

Firma del Participante

Confiabilidad de las variables sobrecarga laboral, clima laboral y síndrome de burnout

#### ALFA DE CRONBACH

Estadísticas de confiabilidad  
Sobrecarga Laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.835	68

Estadísticas de confiabilidad Clima  
organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.859	29

Estadísticas de confiabilidad  
Síndrome de burnout Clima  
organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.883	22

Para garantizar la adecuación de los análisis estadísticos posteriores, se realizó una prueba de normalidad utilizando el estadístico de Shapiro-Wilk para las variables clave del estudio: sobrecarga laboral, clima organizacional y síndrome de burnout. Los resultados

indican que ninguna de las variables muestra desviaciones significativas de una distribución normal.

*Análisis de la prueba de normalidad de las variables de estudio*

Descripción	Shapiro-Wilk	
	Estadístico	p-valor
Sobrecarga laboral	0.974	0.502
Clima organizacional	0.979	0.670
Síndrome de Burnout	0.953	0.102

\*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

En el caso de la sobrecarga laboral, el estadístico de Shapiro-Wilk fue de 0.974 con un p-valor de 0.502, lo que sugiere que los datos de esta variable no se desvían significativamente de la normalidad. De manera similar, la variable de clima organizacional presentó un estadístico de 0.979 y un p-valor de 0.670, reforzando la idea de que los datos siguen una distribución normal. Finalmente, el síndrome de burnout mostró un estadístico de 0.953 y un p-valor de 0.102, el cual, aunque más cercano al umbral de significancia, todavía indica que no hay evidencia suficiente para rechazar la hipótesis de normalidad.

Estos resultados permiten concluir que las tres variables clave en este estudio pueden ser consideradas normalmente distribuidas, lo cual es un prerrequisito favorable para la aplicación de análisis estadísticos paramétricos en las fases subsecuentes de la investigación

## Resultados generales

Tabla 5

*Determinar la relación entre la sobrecarga laboral y el clima organizacional con el síndrome de burnout en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital La Caleta, Chimbote-2024.*

Descripción	Síndrome de burnout	
	r de Pearson	p-valor
Sobrecarga Laboral	-0.208	0.204
Clima organizacional	-0.241	0.140

Fuente: propia

Tabla 6

*Determinar la relación del clima organizacional con el síndrome de burnout en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital La Caleta, Chimbote-2024.*

Descripción	Clima organizacional	
	r de Pearson	p-valor
Síndrome de Burnout	-0.241	0.140

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 4 se observa un coeficiente de correlación (r de Pearson) de -0.241. Este valor sugiere una relación inversa débil entre el clima organizacional y el síndrome de burnout; es decir, a medida que mejora el clima organizacional, los niveles de síndrome de burnout tienden a disminuir, aunque esta relación es relativamente débil.

Por otro lado, el p-valor asociado al análisis fue de 0.140, el cual es mayor que el nivel de significancia estándar de 0.05. Esto implica que no se puede rechazar la hipótesis nula, es decir, no se ha encontrado suficiente evidencia estadística para afirmar que existe una relación significativa entre el clima organizacional y el síndrome de burnout en la muestra estudiada. Estos hallazgos sugieren que, aunque puede existir una tendencia hacia una relación inversa, esta no es lo suficientemente fuerte como para ser considerada significativa en términos estadísticos.

Tabla 7

*Determinar la relación del clima organizacional con el síndrome de burnout en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital La Caleta, Chimbote-2024.*

Descripción	Sobrecarga laboral						
	bajo		medio		alto		
	N	%	N	%	N	%	
Clima organizacional	malo	0	0	0	0	0	0
	regular	0	0	22	56.4	13	33.3
	bueno	0	0	2	5.1	2	5.2%
Total		0		24	61.5%	15	38.5%

Fuente: Elaboración propia

El 56.4% considera que tiene una sobrecarga laboral de nivel medio y percibe un nivel regular de clima organizacional, solo el 5.2% refiere una sobrecarga laboral alta y un nivel bueno de clima organizacional.

Anexo 5. Base de datos

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100	101	102	103	104	105	106	107	108	109	110	111	112	113	114	115	116	117	118	119	120	121	122	123	124	125	126	127	128	129	130	131	132	133	134	135	136	137	138	139	140	141	142	143	144	145	146	147	148	149	150	151	152	153	154	155	156	157	158	159	160	161	162	163	164	165	166	167	168	169	170	171	172	173	174	175	176	177	178	179	180	181	182	183	184	185	186	187	188	189	190	191	192	193	194	195	196	197	198	199	200	201	202	203	204	205	206	207	208	209	210	211	212	213	214	215	216	217	218	219	220	221	222	223	224	225	226	227	228	229	230	231	232	233	234	235	236	237	238	239	240	241	242	243	244	245	246	247	248	249	250	251	252	253	254	255	256	257	258	259	260	261	262	263	264	265	266	267	268	269	270	271	272	273	274	275	276	277	278	279	280	281	282	283	284	285	286	287	288	289	290	291	292	293	294	295	296	297	298	299	300	301	302	303	304	305	306	307	308	309	310	311	312	313	314	315	316	317	318	319	320	321	322	323	324	325	326	327	328	329	330	331	332	333	334	335	336	337	338	339	340	341	342	343	344	345	346	347	348	349	350	351	352	353	354	355	356	357	358	359	360	361	362	363	364	365	366	367	368	369	370	371	372	373	374	375	376	377	378	379	380	381	382	383	384	385	386	387	388	389	390	391	392	393	394	395	396	397	398	399	400	401	402	403	404	405	406	407	408	409	410	411	412	413	414	415	416	417	418	419	420	421	422	423	424	425	426	427	428	429	430	431	432	433	434	435	436	437	438	439	440	441	442	443	444	445	446	447	448	449	450	451	452	453	454	455	456	457	458	459	460	461	462	463	464	465	466	467	468	469	470	471	472	473	474	475	476	477	478	479	480	481	482	483	484	485	486	487	488	489	490	491	492	493	494	495	496	497	498	499	500	501	502	503	504	505	506	507	508	509	510	511	512	513	514	515	516	517	518	519	520	521	522	523	524	525	526	527	528	529	530	531	532	533	534	535	536	537	538	539	540	541	542	543	544	545	546	547	548	549	550	551	552	553	554	555	556	557	558	559	560	561	562	563	564	565	566	567	568	569	570	571	572	573	574	575	576	577	578	579	580	581	582	583	584	585	586	587	588	589	590	591	592	593	594	595	596	597	598	599	600	601	602	603	604	605	606	607	608	609	610	611	612	613	614	615	616	617	618	619	620	621	622	623	624	625	626	627	628	629	630	631	632	633	634	635	636	637	638	639	640	641	642	643	644	645	646	647	648	649	650	651	652	653	654	655	656	657	658	659	660	661	662	663	664	665	666	667	668	669	670	671	672	673	674	675	676	677	678	679	680	681	682	683	684	685	686	687	688	689	690	691	692	693	694	695	696	697	698	699	700	701	702	703	704	705	706	707	708	709	710	711	712	713	714	715	716	717	718	719	720	721	722	723	724	725	726	727	728	729	730	731	732	733	734	735	736	737	738	739	740	741	742	743	744	745	746	747	748	749	750	751	752	753	754	755	756	757	758	759	760	761	762	763	764	765	766	767	768	769	770	771	772	773	774	775	776	777	778	779	780	781	782	783	784	785	786	787	788	789	790	791	792	793	794	795	796	797	798	799	800	801	802	803	804	805	806	807	808	809	810	811	812	813	814	815	816	817	818	819	820	821	822	823	824	825	826	827	828	829	830	831	832	833	834	835	836	837	838	839	840	841	842	843	844	845	846	847	848	849	850	851	852	853	854	855	856	857	858	859	860	861	862	863	864	865	866	867	868	869	870	871	872	873	874	875	876	877	878	879	880	881	882	883	884	885	886	887	888	889	890	891	892	893	894	895	896	897	898	899	900	901	902	903	904	905	906	907	908	909	910	911	912	913	914	915	916	917	918	919	920	921	922	923	924	925	926	927	928	929	930	931	932	933	934	935	936	937	938	939	940	941	942	943	944	945	946	947	948	949	950	951	952	953	954	955	956	957	958	959	960	961	962	963	964	965	966	967	968	969	970	971	972	973	974	975	976	977	978	979	980	981	982	983	984	985	986	987	988	989	990	991	992	993	994	995	996	997	998	999	1000	1001	1002	1003	1004	1005	1006	1007	1008	1009	1010	1011	1012	1013	1014	1015	1016	1017	1018	1019	1020	1021	1022	1023	1024	1025	1026	1027	1028	1029	1030	1031	1032	1033	1034	1035	1036	1037	1038	1039	1040	1041	1042	1043	1044	1045	1046	1047	1048	1049	1050	1051	1052	1053	1054	1055	1056	1057	1058	1059	1060	1061	1062	1063	1064	1065	1066	1067	1068	1069	1070	1071	1072	1073	1074	1075	1076	1077	1078	1079	1080	1081	1082	1083	1084	1085	1086	1087	1088	1089	1090	1091	1092	1093	1094	1095	1096	1097	1098	1099	1100	1101	1102	1103	1104	1105	1106	1107	1108	1109	1110	1111	1112	1113	1114	1115	1116	1117	1118	1119	1120	1121	1122	1123	1124	1125	1126	1127	1128	1129	1130	1131	1132	1133	1134	1135	1136	1137	1138	1139	1140	1141	1142	1143	1144	1145	1146	1147	1148	1149	1150	1151	1152	1153	1154	1155	1156	1157	1158	1159	1160	1161	1162	1163	1164	1165	1166	1167	1168	1169	1170	1171	1172	1173	1174	1175	1176	1177	1178	1179	1180	1181	1182	1183	1184	1185	1186	1187	1188	1189	1190	1191	1192	1193	1194	1195	1196	1197	1198	1199	1200	1201	1202	1203	1204	1205	1206	1207	1208	1209	1210	1211	1212	1213	1214	1215	1216	1217	1218	1219	1220	1221	1222	1223	1224	1225	1226	1227	1228	1229	1230	1231	1232	1233	1234	1235	1236	1237	1238	1239	1240	1241	1242	1243	1244	1245	1246	1247	1248	1249	1250	1251	1252	1253	1254	1255	1256	1257	1258	1259	1260	1261	1262	1263	1264	1265	1266	1267	1268	1269	1270	1271	1272	1273	1274	1275	1276	1277	1278	1279	1280	1281	1282	1283	1284	1285	1286	1287	1288	1289	1290	1291	1292	1293	1294	1295	1296	1297	1298	1299	1300	1301	1302	1303	1304	1305	1306	1307	1308	1309	1310	1311	1312	1313	1314	1315	1316	1317	1318	1319	1320	1321	1322	1323	1324	1325	1326	1327	1328	1329	1330	1331	1332	1333	1334	1335	1336	1337	1338	1339	1340	1341	1342	1343	1344	1345	1346	1347	1348	1349	1350	1351	1352	1353	1354	1355	1356	1357	1358	1359	1360	1361	1362	1363	1364	1365	1366	1367	1368	1369	1370	1371	1372	1373	1374	1375	1376	1377	1378	1379	1380	1381	1382	1383	1384	1385	1386	1387	1388	1389	1390	1391	1392	1393	1394	1395	1396	1397	1398	1399	1400	1401	1402	1403	1404	1405	1406	1407	1408	1409	1410	1411	1412	1413	1414	1415	1416	1417	1418	1419	1420	1421	1422	1423	1424	1425	1426	1427	1428	1429	1430	1431	1432	1433	1434	1435	1436	1437	1438	1439	1440	1441	1442	1443	1444	1445	1446	1447	1448	1449	1450	1451	1452	1453	1454	1455	1456	1457	1458	1459	1460	1461	1462	1463	1464	1465	1466	1467	1468	1469	1470	1471	1472	1473	1474	1475	1476	1477	1478	1479	1480	1481	1482	1483	1484	1485	1486	1487	1488	1489
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------



## Reporte de similitud



9	Submitted to Universidad Autónoma de Ica Trabajo del estudiante	1 %
10	Submitted to Universidad de San Martín de Porres Trabajo del estudiante	1 %
11	1library.co Fuente de Internet	<1 %
12	Submitted to unjbg Trabajo del estudiante	<1 %
13	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	<1 %
14	Submitted to Universidad del Norte, Colombia Trabajo del estudiante	<1 %
15	Submitted to Universidad Inca Garcilaso de la Vega Trabajo del estudiante	<1 %
16	repositorio.unal.edu.co Fuente de Internet	<1 %
17	Submitted to Universidad de San Martín de Porres Trabajo del estudiante	<1 %
18	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	<1 %

19	Submitted to consultoriadeserviciosformativos Trabajo del estudiante	<1 %
20	Submitted to ueb Trabajo del estudiante	<1 %
21	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	<1 %
22	Submitted to uniandesec Trabajo del estudiante	<1 %
23	Submitted to uncedu Trabajo del estudiante	<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 10 words

Excluir bibliografía

Activo