



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS

CARRERA DE ENFERMERÍA

TEMA:

**Síndrome de burnout en el personal de enfermería que labora
en las áreas críticas de un hospital de la ciudad de
Guayaquil.**

AUTORAS:

**Bajaña Bermúdez, María José
Paredes Guamanquispe, Cinthia Michelle**

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de
LICENCIADA EN ENFERMERÍA**

TUTORA:

Lcda. Garrido, Julia Yndeliria. MGs.

Guayaquil, Ecuador

01 de septiembre del 2023



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS
CARRERA DE ENFERMERÍA**

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación, fue realizado en su totalidad por **Bajaña Bermúdez, María José y Paredes Guamanquispe, Cinthia Michelle**, como requerimiento para la obtención del título de **Licenciada en enfermería**.

TUTORA

f. _____
Lcda. Garrido, Julia Yndeliria. MGs.

DIRECTORA DE LA CARRERA

f. _____
Lcda. Mendoza Vincés, Ángela Ovilda. Mgs

Guayaquil, al 01 día del mes de septiembre del año 2023



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS
CARRERA DE ENFERMERÍA

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **Bajaña Bermúdez, María José**

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación: **Síndrome de burnout en el personal de enfermería que labora en las áreas críticas de un hospital de la ciudad de Guayaquil**, previo a la obtención del título de **Licenciada en enfermería**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, al 01 día del mes de septiembre del año 2023

LA AUTORA

f. _____
Bajaña Bermúdez, María José



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS
CARRERA DE ENFERMERÍA

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **Paredes Guamanquispe, Cinthia Michelle**

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación: **Síndrome de burnout en el personal de enfermería que labora en las áreas críticas de un hospital de la ciudad de Guayaquil**, previo a la obtención del título de **Licenciada en enfermería**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, al 01 día del mes de septiembre del año 2023

LA AUTORA

f. _____
Paredes Guamanquispe, Cinthia Michelle



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS
CARRERA DE ENFERMERÍA

AUTORIZACIÓN

Yo, **Bajaña Bermúdez, María José**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación: **Síndrome de burnout en el personal de enfermería que labora en las áreas críticas de un hospital de la ciudad de Guayaquil**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, al 01 día del mes de septiembre del año 2023

LA AUTORA

f. _____
Bajaña Bermúdez, María José



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS
CARRERA DE ENFERMERÍA

AUTORIZACIÓN

Yo, **Paredes Guamanquispe, Cinthia Michelle**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación: **Síndrome de burnout en el personal de enfermería que labora en las áreas críticas de un hospital de la ciudad de Guayaquil**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, al 01 día del mes de septiembre del año 2023

LA AUTORA

f. _____
Paredes Guamanquispe, Cinthia Michelle

REPORTE DE COMPILATIO

 CERTIFICADO DE ANÁLISIS
register

Síndrome de burnout en el personal de enfermería que labora en las áreas críticas de un hospital de la ciudad de Guayaquil.

0% Similitudes

- + 1% Texto entre comillas
- + 0% Similitudes entre comillas
- + 1% Idioma no reconocido

Nombre del documento: SINDROME DE BURNOUT .docx	Depositante: Cinthia Paredes	Número de palabras: 12.461
ID del documento: e84000fae8dca3b5693aa3dbdef6e211f621a0	Fecha de depósito: 5/9/2023	Número de caracteres: 64.709
Tamaño del documento original: 2,16 MB	Tipo de carga: url_submission	
Autores: Cinthia Paredes, Maria Jose Sajaña	fecha de fin de análisis: 6/9/2023	

Ubicación de las similitudes en el documento:





AGRADECIMIENTO

Nunca serán suficientes las palabras de aprecio y cariño que pueda ofrecer a todos los que han propiciado la construcción de mí saber. Agradezco a Dios por concederme tan maravillosas y diversas oportunidades de encuentro con personas que dejaron su huella en mi entendimiento.

A mis padres por ser los principales promotores de mis sueños, gracias a ellos por cada día confiar y creer en mí y en mis expectativas, por enseñarme el valor de la perseverancia, la determinación, y por acompañarme en cada paso de mi camino académico.

Gracias a mi madre que siempre ha estado en el momento preciso para extenderme su mano, gracias por sacrificar tanto por mí

A mi hermana, por ser mi gran amiga, por compartir alegrías y tropiezos de los cuales salimos triunfadoras.

Agradezco a Lidia Espinoza, quien llegó a mi vida en un periodo crucial de mi carrera brindándome su apoyo y confianza.

Esto es para ustedes, para las personas que a lo largo de estos años han estado ahí, gracias por apoyarme con una mirada, un consejo, un aliento; hoy concluyo un ciclo que me llena de gran satisfacción.

Gracias por brindarme su apoyo y su amor incondicional.

Bajaña Bermúdez, María José

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Católica De Santiago de Guayaquil y sus docentes por prepararnos y brindarnos sus conocimientos. A mi tutora Lcda. Garrido Julia Yndeliria. MGs. Que ha sido la guía para la realización de mi tesis.

Cinthia Paredes Guamanquispe

DEDICATORIA

A mi madre y a mi hermana, quienes con su bondad, comprensión y apoyo constante estuvieron siempre alentándome para la finalización de la carrera. A mi ángel en el cielo, fuiste mi fuente de inspiración y motivación durante estos años, no me alcanzó el tiempo para agradecerte y retribuirte todo lo que hiciste por mí siempre y hasta tu último día, quizá no estés hoy aquí conmigo físicamente, pero tengo la certeza de que siempre me cuidas. Hoy al cumplir esta meta, sé que al llegar a casa no estarás para poder abrazarte y decirte en persona ¡LO LOGRÉ! Solo miraré al cielo y diré que esto es para ti, esto es más tuyo que mío. Espero que te sientas orgullosa de tu nieta. Voy por más Adela, todo es por ti.

Bajaña Bermúdez, María José

DEDICATORIA

Dedico este triunfo principalmente a Dios, por darme sabiduría, paciencia y la fuerza necesaria para culminar esta meta, a mis padres Narcisa y Carlos por guiarme, cuidarme y darme fortalezas para seguir con mi carrera, a mis hermanos por apoyarme en cada momento, a mis mascotas Elita y Toby por acompañarme en las noches de desvelos, a mis abuelitos Enrique y Elvira que me bendicen y están orgullosos de este logro, a mi abuelita Esther que ya no está a mi lado, sin embargo estaría muy orgullosa y feliz por haber cumplido su más anhelado deseo, no estará físicamente pero siempre la llevaré en mi corazón.

Cynthia Paredes Guamanquispe



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS
CARRERA DE ENFERMERÍA**

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____

LCDA. ÁNGELA OVILDA MENDOZA VINCES.MGS
DIRECTORA DE CARRERA

f. _____

LCDA.MARTHA LORENA HOLGUIN JIMÉNEZ, MGS
COORDINADORA DE UNIDAD DE TITULACIÓN

f. _____

LCDA. SYLVIA AZUCENA HIDALGO JURADO, MGS
OPONENTE



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS
CARRERA DE ENFERMERÍA**

CALIFICACIÓN

Bajaña Bermúdez, María José

Paredes Guamanquispe, Cinthia Michelle

ÍNDICE GENERAL

RESUMEN.....	XVI
ABSTRACT.....	XVII
INTRODUCCIÓN	2
CAPÍTULO I.....	4
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	4
1.1. Preguntas de investigación	6
1.2. Justificación	7
1.3. Objetivos	8
1.3.1. Objetivo general	8
1.3.2. Objetivos específicos.....	8
CAPÍTULO II.....	9
2. FUNDAMENTACIÓN CONCEPTUAL	9
2.1. Antecedentes de la investigación.....	9
2.2. Marco conceptual.....	11
2.2.1. Características sociodemográficas	11
2.2.2. Síndrome de Burnout.....	14
2.2.3. Exposición a estresores laborales	18
2.3. Marco legal	20
2.3.1. Constitución de la República del Ecuador	20
2.3.2. Ley Orgánica de la Salud.....	22
CAPÍTULO III	23
3. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	23
3.1. Tipo de estudio.....	23
3.2. Población y muestra	23
3.2.1. Criterios de inclusión	23

3.2.2. Criterios de exclusión	23
3.3. Procedimiento para la recolección de la información	23
3.4. Técnica de procesamiento y análisis de datos	23
3.5. Procedimientos para garantizar aspectos éticos en las investigaciones con sujetos humano.....	23
3.6. Variables generales y operacionalización	24
3.7. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS	26
DISCUSIÓN.....	39
CONCLUSIONES.....	41
RECOMENDACIONES.....	42
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	43
ANEXOS	50

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Distribución de sexo del personal de enfermería	26
Figura 2. Distribución de edad del personal de enfermería	27
Figura 3. Distribución de estado civil del personal de enfermería	28
Figura 4. Distribución de antigüedad laboral del personal de enfermería	29
Figura 5. Distribución de condición laboral del personal de enfermería	30
Figura 6. Distribución de Agotamiento o cansancio emocional	31
Figura 7. Distribución de Despersonalización.....	32
Figura 8. Distribución de Realización personal	33
Figura 9. Distribucion de Toma de Decisión	34
Figura 10. Distribucion de Demandas Psicológicas.....	35
Figura 11. Distribucion de Apoyo de Compañeros	36
Figura 12. Distribucion de Inseguridad en el Trabajo	37
Figura 12. Distribucion de Carga Física.....	38

RESUMEN

El síndrome de burnout, es un problema creciente en el entorno laboral, dado que afecta a la salud y el bienestar de los trabajadores. **Objetivo:** Determinar síndrome de burnout en el personal de enfermería que labora en las áreas críticas de un hospital de la ciudad de Guayaquil. **Metodología:** Estudio descriptivo, cuantitativo y diseño prospectivo transversal. **Técnica:** Encuesta. **Instrumento:** Cuestionario de Burnout Maslach y Cuestionario de contenido de trabajo. **Población:** 44 enfermeros/as. **Resultados:** Los aspectos sociodemográficos mostraron una distribución uniforme del 50% hombres y mujeres. En cuanto a la edad el 45% están entre 26 a 35 años. En relación al estado civil, los solteros y casados igualmente 39%. En lo que respecta a la antigüedad en el 41% tiene entre 1 a 3 años. Referente al tipo de contrato laboral, el 41%, tiene un nombramiento. De acuerdo a los sentimientos y actitudes el agotamiento y la despersonalización se observaron en un nivel intermedio del 52% para ambos indicadores; mientras que la realización personal, el 57% tuvo sensación de logro. Para la carga de exposición a estresores laborales, la toma de decisiones fue baja 77%, las demandas psicológicas 43% elevado; el apoyo de compañeros 59% nivel bajo, en relación con la inseguridad en el trabajo el 68% experimenta niveles bajos. Por último, en cuanto a la carga física el 64% muestra un nivel alto. **Conclusión:** El síndrome de burnout es una problemática actual ocasionada por un ambiente laboral estresante que puede afectar la salud y el rendimiento de los trabajadores.

Palabras clave: Síndrome de Burnout; Personal De Enfermería; Áreas Críticas.

ABSTRACT

Burnout syndrome is a growing problem in the work environment, since it affects the health and well-being of workers. **Objective:** To determine burnout syndrome in nursing personnel working in critical areas of a hospital in the city of Guayaquil. **Methodology:** Descriptive, quantitative and cross-sectional prospective design. **Technique:** Survey. **Instrument:** Maslach Burnout Questionnaire and Work Content Questionnaire. **Population:** 44 nurses. **Results:** The sociodemographic aspects showed an even distribution of 50% men and women. Regarding age, 45% were between 26 and 35 years old. Regarding marital status, single and married equally 39%. Regarding seniority 41% have between 1 to 3 years. Regarding the type of employment contract, 41% have an appointment. According to feelings and attitudes, burnout and depersonalization were observed at an intermediate level of 52% for both indicators; while personal accomplishment, 57% had a sense of achievement. For the burden of exposure to work stressors, decision making was low 77%, psychological demands 43% high; peer support 59% low level, in relation to job insecurity 68% experience low levels. Finally, regarding physical burden 64% showed a high level. **Conclusion:** Burnout syndrome is a current problem caused by a stressful work environment that can affect the health and performance of workers.

Keywords: Burnout Syndrome; Nursing Staff; Critical Areas.

INTRODUCCIÓN

El síndrome de Burnout, o SB, se distingue por la sensación de cansancio emocional, y es más frecuente en el sector de la salud. Este trastorno se origina como reacción al estrés constante en el ambiente de trabajo y se manifiesta mediante actitudes y emociones negativas hacia los compañeros de trabajo y el rol profesional propio (1). El término "burnout", que puede traducirse como "sentirse agotado" o "quemarse," fue acuñada por Freudenberger en la década de 1970 como una descripción de un proceso negativo que afecta el rendimiento laboral de un individuo (2).

El personal de enfermería cumple una función crucial en la atención y el cuidado de los pacientes, ya que su labor requiere un elevado grado de compasión, perseverancia, implicación y entrega. Sin embargo, estas virtudes también los exponen al peligro de padecer el síndrome de Burnout. Esto se debe a la intensa carga emocional inherente a su trabajo, así como al estrés y la falta de recursos disponibles (3). En el contexto laboral, se encuentran diversos elementos generadores de estrés que pueden desencadenar tensiones, con consecuencias adversas tanto para la salud mental como la física de los trabajadores (4).

Una persona que sufre del síndrome de Burnout experimenta una sensación de cansancio extremo, agotamiento y desilusión debido a no alcanzar las metas que había establecido en su estilo de vida o en sus relaciones comprometidas. Estos efectos se manifiestan en diversos aspectos de su vida, incluyendo lo personal, lo social y lo laboral. Esto subraya la importancia de un diagnóstico temprano y adecuado de esta condición para prevenir sus efectos negativos. Además, destaca la necesidad de implementar políticas de salud pública debido al impacto social que el síndrome de Burnout puede tener (5).

La relevancia del trabajo reside en el entorno laboral o lugar de empleo, donde se experimenta un nivel de estrés significativo debido a las numerosas responsabilidades y demandas asociadas a cada posición. Actualmente, se

ha observado que este estrés es particularmente acentuado en el campo de la atención médica, ya que el contacto directo con los pacientes implica una demanda constante durante largas jornadas laborales. En este contexto, los profesionales de la salud conforman un grupo laboral que mantiene una interacción frecuente con individuos que padecen diversas enfermedades y trastornos (6).

El objetivo principal de esta investigación surge como respuesta a las considerables presiones y demandas que enfrentan las enfermeras en su entorno de trabajo. Estas demandas abarcan horarios y turnos desafiantes, una carga laboral significativa, exposición a situaciones de enfermedad en el entorno laboral y la carga emocional y personal que implica el cuidado de pacientes. Estas condiciones pueden tener efectos negativos en la salud de las enfermeras. En consecuencia, el propósito de este estudio es detectar el síndrome de Burnout en el personal de enfermería que labora en las áreas críticas de un hospital en la ciudad de Guayaquil.

Este estudio se llevó a cabo utilizando un enfoque transversal, descriptivo y observacional. Se recopilaron datos relacionados con las características sociodemográficas de los participantes, se aplicó la herramienta Maslach Burnout Inventory (MBI) a una población compuesta por 100 enfermeros y enfermeras que trabajan en las áreas críticas del hospital.

CAPÍTULO I

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El síndrome de Burnout es un problema global que afecta a trabajadores de la salud en diversas partes del planeta. Aunque las tasas de Burnout pueden variar según la región, el país y las particularidades del entorno laboral, se estima que aproximadamente el 20-30% de los enfermeros en todo el mundo experimentan esta condición (7).

La Organización Mundial de la Salud (OMS) ha identificado diversos factores que contribuyen al síndrome de Burnout en el personal de enfermería. Estos factores incluyen una carga de trabajo excesiva, la escasez de recursos adecuados, la falta de autonomía en la ejecución de sus tareas y la carencia de un respaldo social adecuado. La combinación de estos elementos puede aumentar considerablemente el riesgo de desarrollar el síndrome de Burnout (8).

En un estudio realizado en China, se examinó a un grupo de 107 enfermeras que desempeñaban su labor en la primera línea de atención. Los resultados revelaron signos de Burnout leve en las dimensiones de agotamiento emocional en un 78,5% y despersonalización en un 92,5% de las participantes. Además, se identificó una tasa del 48,6% de Burnout severo en las unidades de cuidados críticos, que resultaron ser las más susceptibles al agotamiento emocional y la despersonalización (9).

En América Latina, se han documentado una variada gama de prevalencias del síndrome de Burnout en el sector de la salud, con cifras que van desde un 2.1% hasta un 76% (10). Adicionalmente, se han registrado tasas específicas de Burnout en varios países de la región, como el 14,4% en Argentina, el 7,9% en Uruguay, el 4,2% en México, el 4,3% en Perú, el 5,9% en Colombia, el 4,5% en Guatemala y el 2,5% en El Salvador(11). En cuanto a la distribución de la prevalencia del síndrome de Burnout por especialidades médicas en la región, se observa que el 17% de los casos se concentran en las áreas de

urgencias, seguidos por el 15,5% en medicina interna, el 14,5% en ortopedia, el 14,5% en enfermedades infecciosas, el 12,8% en nefrología, el 12,6% en cardiología, el 12,3% en gastroenterología, el 11,7% en medicina de familia, el 11,5% en pediatría, el 10,9% en ginecología, el 10,3% en oftalmología, el 8,9% en neurología y el 7,5% en psiquiatría (12).

En Ecuador, un análisis realizado entre 2,404 profesionales de la salud reveló que un 2.6% de ellos experimenta esta condición. Esto se origina debido a múltiples factores, que incluyen un incremento en la carga laboral causado por la alta demanda de servicios médicos y la falta de eficiencia en el manejo del estrés crónico (13). Se han registrado numerosos incidentes de agotamiento laboral, lo que tiene un impacto negativo en la eficiencia del campo de la salud y presenta un desafío para el sistema sanitario. Este asunto ha adquirido una dimensión global de preocupación a raíz de investigaciones que han establecido una conexión entre el síndrome de agotamiento laboral y el rendimiento en el trabajo(14).

En un hospital de Guayaquil, se ha identificado al personal de enfermería como el grupo profesional con el mayor riesgo de desarrollar el síndrome de burnout. También se ha destacado que la atención directa a los pacientes es una de las principales fuentes de estrés laboral, lo que hace que los enfermeros y enfermeras sean especialmente vulnerables a esta condición. Además, se ha observado que el entorno de trabajo el personal de enfermería experimenta un nivel elevado de estrés laboral debido a las demandas intensas que con llevan su jornada laboral

1.1. Preguntas de investigación

¿Existe síndrome de burnout en el personal de enfermería que labora en las áreas críticas de un hospital de la ciudad de Guayaquil?

¿Cuáles son los aspectos sociodemográficos del personal de enfermería que labora en las áreas críticas de un hospital de la ciudad de Guayaquil?

¿Cuáles son los sentimientos y actitudes en el personal de enfermería mediante la escala Maslach Burnout Inventory?

¿Cuál es la carga de exposición a estresores laborales en el personal de enfermería mediante el cuestionario del contenido de Trabajo?

1.2. Justificación

El síndrome de Burnout ha adquirido una gran importancia en el campo de la salud laboral en los últimos años debido a su alta prevalencia entre trabajadores de diferentes profesiones y sectores. Sus efectos tienen un impacto significativo en la salud y el bienestar de los empleados, lo que no solo afecta su desempeño laboral, sino también su calidad de vida en general. Además, el síndrome de Burnout también tiene consecuencias negativas para las organizaciones, ya que puede disminuir la productividad, aumentar las tasas de ausentismo laboral y generar un ambiente de trabajo desfavorable.

Es crucial importante esta investigación del síndrome de Burnout para conocer el impacto en los empleados, además de promover enfoques y métodos eficaces para prevenirlo. La exploración en este ámbito desempeña un papel esencial en la mejora de las condiciones de trabajo y en la prevención de los perjuicios que el síndrome de Burnout puede causar en la salud y el bienestar de los trabajadores.

Este estudio tendrá un impacto directo beneficioso tanto para la institución de salud como para los enfermeros y enfermeras, lo que a su vez facilitará la implementación de medidas adecuadas para reducir la prevalencia del síndrome de Burnout. Este efecto positivo se traducirá en una mejora en la calidad del desempeño laboral, lo que influirá directamente en la atención brindada a los pacientes. Además, los resultados de esta investigación pueden promover una cultura organizacional en el personal de enfermería, donde tanto los supervisores como los líderes del área realicen evaluaciones y encuestas de manera constante, especialmente entre aquellos que trabajan en áreas críticas.

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar síndrome de burnout en el personal de enfermería que labora en las áreas críticas de un hospital de la ciudad de Guayaquil.

1.3.2. Objetivos específicos

Caracterizar los aspectos sociodemográficos del personal de enfermería que labora en las áreas críticas de un hospital de la ciudad de Guayaquil.

Identificar los sentimientos y actitudes en el personal de enfermería mediante la escala Maslach Burnout Inventory.

Describir la carga de exposición a estresores laborales en el personal de enfermería mediante el cuestionario del contenido de Trabajo

CAPÍTULO II

2. FUNDAMENTACIÓN CONCEPTUAL

2.1. Antecedentes de la investigación

El estudio realizado por Rendón et al. en México en 2020 se centró en el “*Síndrome de burnout en el personal de enfermería de unidades de cuidado crítico y de hospitalización*” (15). En un estudio de tipo descriptivo y transversal que involucró a 90 enfermeros y enfermeras, la mayoría de los participantes eran mujeres y tenían un promedio de edad de 33.7 años. Aproximadamente el 46.7% de ellos estaban casados y tenían uno o dos hijos, mientras que el 56% expresó sentir satisfacción con el servicio en el que trabajaban. Las jornadas laborales variaban entre 31 y 40 horas, y casi la mitad de los participantes tenían entre 1 y 5 años de experiencia en la profesión, siendo solo un 11% quienes tenían más de 21 años de experiencia. En términos de carga de trabajo, se clasificó como moderada, y solamente el 21% tenía otro empleo además de su trabajo como enfermero o enfermera. La mayoría del personal tenía un título universitario en enfermería. En cuanto a los resultados relacionados con el síndrome de Burnout, se observó que el puntaje general tendía a ser moderado, con niveles bajos de agotamiento emocional y altos niveles de despersonalización.

El estudio realizado por Vidotti et al., acerca de “*Síndrome de burnout, el estrés laboral y la calidad de vida en trabajadores de enfermería*” (16). Se llevó a cabo un estudio transversal con la participación de 502 profesionales de enfermería. De este grupo, el 38,4% eran licenciados en enfermería, el 54,4% eran técnicos de enfermería y el 7,2% eran auxiliares de enfermería. La mayoría de los participantes eran mujeres (90,4%) y se encontraban en el rango de edad de 20 a 40 años (78,3%). En cuanto al estado civil, el 52,6% estaban casados o en una relación estable, y el 60,8% tenían hijos. En lo que respecta al perfil ocupacional, el tiempo promedio de trabajo en la institución fue de 2 años. La mayoría de los trabajadores tenían un solo empleo (87%) y

trabajaban en el turno diurno (54%). En relación al síndrome de Burnout, se observó que el 58,7% presentaban puntuaciones elevadas en las dimensiones del síndrome, particularmente en agotamiento emocional. Por otro lado, se encontró un nivel intermedio en despersonalización y realización profesional.

El estudio sobre "*Síndrome de burnout en profesionales de enfermería de la ciudad de Punta Arenas*" (17), Realizado en Chile en el año 2020, por Gutiérrez et al., El estudio adoptó un enfoque cuantitativo, de naturaleza descriptiva y transversal. La muestra consistió en 163 profesionales de enfermería que trabajaban en diversas áreas. Las mujeres representaron el 90% de los encuestados. El 72% pertenecía al grupo de adultos jóvenes, es decir, entre 20 y 40 años de edad. En relación con el síndrome de Burnout, se evaluó a través de altas puntuaciones en las subescalas de agotamiento emocional y despersonalización, así como bajas en la subescala de realización personal. Se descubrió que aproximadamente la mitad de la muestra presentaba niveles medio y alto de agotamiento emocional, con un 20,9% clasificado en el nivel alto. El 10,4% de los individuos mostraban niveles altos de despersonalización, y el 8% exhibía una baja realización personal entre los profesionales de enfermería.

Reynoso et al. acerca de "*Síndrome de Burnout en estudiantes de enfermería*"(18). En la investigación participaron 33 enfermeros, siendo el 81% mujeres, mientras que el 19% eran hombres. En lo que respecta al síndrome de Burnout, se observó que todos los participantes presentaban esta condición: el 12% estaba experimentando un nivel severo de Burnout, el 70% se encontraba en un nivel moderado, y solo el 18% no exhibía síntomas del Síndrome de Burnout. En relación a la dimensión de "Agotamiento emocional", el 81% mostraba un alto nivel de agotamiento emocional, mientras que el 19% estaba en un nivel medio. En cuanto a la dimensión de "Despersonalización", se notó que el 87% tenía un nivel medio, y el 13% tenía un nivel alto de despersonalización. Por último, en lo que respecta a la dimensión de "Realización personal", el 45% consideraba tener un alto grado de satisfacción profesional, otro 45% se situaba en un nivel medio, y el 10% de los encuestados expresaba tener una baja realización personal.

El estudio denominado “*Factores de estrés laboral en el personal de enfermería hospitalario del equipo volante según el modelo de demanda-control-apoyo*”(19). Realizado por Carillo et al., a través de un estudio de naturaleza observacional con un diseño de corte transversal, se investigó una muestra compuesta por 38 profesionales de enfermería. Para evaluar la percepción de estos profesionales sobre su trabajo y para identificar los factores estresantes presentes en su entorno laboral, se empleó el cuestionario Job Content Questionnaire (JCQ). Los resultados obtenidos indicaron que, en promedio, la dimensión de apoyo social se situó en un 43%, las demandas psicológicas 32%, y control sobre el trabajo 56%.

2.2. Marco conceptual

2.2.1. Características sociodemográficas

Sexo

En lo que respecta al sexo las mujeres a menudo enfrentan desafíos adicionales en el ámbito laboral y personal que pueden contribuir al desarrollo del Burnout, algunos factores que pueden influir en esto incluyen la discriminación de género, las expectativas sociales y culturales, la doble jornada laboral y la sobrecarga de responsabilidades familiares; las mujeres a menudo enfrentan barreras y desafíos en su carrera profesional, como la desigualdad salarial, la falta de oportunidades de ascenso y la discriminación en el lugar de trabajo.

Esto puede generar estrés adicional y presión, aumentando el riesgo de desarrollar el síndrome de burnout, además, muchas mujeres también tienen

que equilibrar sus responsabilidades laborales con las demandas de la vida familiar, esto puede implicar la crianza de hijos, cuidado de familiares mayores u otras responsabilidades domésticas, lo que puede generar una carga adicional y dificultar la capacidad de manejar el estrés laboral (20).

Mientras que, los hombres, pueden enfrentar estereotipos de género y prejuicios en su entorno laboral, pueden experimentar una presión adicional para demostrar su competencia y habilidades debido a las expectativas de género y las percepciones sociales sobre los roles masculinos y femeninos, esto puede generar un estrés adicional y contribuir al desarrollo del síndrome de burnout (20).

Edad

Los profesionales más jóvenes pueden enfrentar el estrés de adaptarse a un nuevo entorno laboral, establecerse en su carrera y lidiar con altas demandas y expectativas. Pueden sentir la presión de demostrar su valía y enfrentar desafíos en la conciliación entre el trabajo y la vida personal. Por otro lado, los profesionales de mediana edad pueden enfrentar presiones relacionadas con la carga laboral, las responsabilidades familiares y el equilibrio entre el trabajo y la vida personal (21).

Pueden estar en una etapa en la que están estableciendo su carrera y enfrentan mayores demandas laborales. Los profesionales mayores pueden enfrentar desafíos como la fatiga acumulada a lo largo de los años, la falta de oportunidades de crecimiento y el agotamiento físico. También pueden experimentar dificultades para adaptarse a los cambios en el lugar de trabajo y a las nuevas tecnologías (21).

Estado civil

El estado civil puede ser un factor que influye en el síndrome de burnout, aunque su impacto puede variar según las circunstancias individuales. En casados o en unión libre las personas pueden enfrentar desafíos adicionales al equilibrar las responsabilidades laborales y familiares. La carga de trabajo en ambos ámbitos puede generar estrés y agotamiento, lo que aumenta el riesgo de desarrollar burnout (22).

A diferencia de los solteros pueden experimentar presiones relacionadas con la necesidad de cumplir con las demandas laborales y, al mismo tiempo, satisfacer sus necesidades personales. Pueden sentir la presión de progresar en sus carreras y tener dificultades para encontrar un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal. Por otro lado, los divorciados o separados pueden enfrentar cambios significativos en sus vidas, lo que puede aumentar la probabilidad de experimentar burnout (22).

Turno laboral

Cualquier turno laboral puede contribuir al desarrollo del síndrome de burnout si se caracteriza por una carga excesiva de trabajo, falta de apoyo, escasa autonomía o falta de recursos adecuados; es esencial que los empleadores se aseguren de proporcionar un entorno de trabajo saludable, donde se promueva el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, se brinde apoyo emocional y se implementen medidas para prevenir el exceso de trabajo y el agotamiento. Algunos trabajadores tienen horarios rotativos, lo que significa que alternan entre turnos diurnos y nocturnos, este tipo de horarios puede ser especialmente desafiante, ya que requiere una constante adaptación del ritmo circadiano y puede generar una falta de estabilidad en los patrones de sueño y la vida diaria (23).

Condición laboral

Los trabajadores con contratos temporales o de corta duración pueden experimentar una mayor inseguridad en su empleo, ya que la falta de estabilidad y la incertidumbre sobre la continuidad del trabajo pueden generar estrés y ansiedad, e incluso tener menos acceso a programas de apoyo, capacitación y desarrollo profesional, también pueden enfrentar una falta de reconocimiento o recompensas por su trabajo, así como la falta de apoyo y la percepción de que su contribución no es valorada pueden generar frustración y desmotivación, aumentando el riesgo de burnout (23).

Antigüedad laboral

La antigüedad laboral puede tener una influencia en el desarrollo del síndrome de burnout, aquellos que están comenzando su carrera o que tienen poca experiencia laboral pueden enfrentar desafíos relacionados con la adaptación al entorno laboral, a medida que los trabajadores acumulan años de experiencia laboral, pueden enfrentar una mayor carga de trabajo, responsabilidades adicionales y mayores expectativas de desempeño, sin embargo, esto puede variar según las circunstancias individuales y los factores específicos del entorno laboral (23).

2.2.2. Síndrome de Burnout

Definición

El fenómeno conocido como el síndrome de Burnout se ha convertido en una de las principales preocupaciones en el ámbito laboral en la actualidad. Aunque el término "burnout" fue acuñado por primera vez por Schwartz & Will en 1953, fue Herbert Freudenberger quien lo popularizó en 1974 al definirlo como una sensación de fracaso y angustia derivada de una excesiva pérdida de energía y recursos. Sin embargo, la psicóloga social Christina Maslach, de la Universidad de California, lo empleó para describir comportamientos

negativos y el distanciamiento personal como una respuesta inapropiada al estrés crónico, acompañado de sentimientos de apatía y aburrimiento (24).

Manifestaciones clínicas

Las manifestaciones clínicas de esta condición pueden variar desde síntomas leves, como fatiga, dificultad para ponerse en pie y quejas poco específicas; a síntomas moderados, que incluyen actitudes suspicaces, aislamiento y una actitud negativa; en casos más graves, se pueden observar altos índices de absentismo, aversión al trabajo, abuso de sustancias y una respuesta más lenta en las tareas laborales; finalmente, en su forma más extrema, esta situación puede llevar al suicidio, un colapso total, la aparición de trastornos psiquiátricos graves y el completo aislamiento social (25).

- En el ámbito psicológico, esta situación puede manifestarse a través de un deterioro gradual en la persona, la presencia de depresión y ansiedad crónicas, cambios en el carácter, casos de suicidio, disfunción en las relaciones familiares y el desarrollo de adicciones. Respecto a los síntomas emocionales, incluyen agotamiento emocional, actitudes hostiles, sentimientos de odio e irritabilidad, dificultad para expresar y controlar las emociones, sensaciones de aburrimiento, impaciencia, ansiedad, desorientación y síntomas depresivos (25).
- Desde una perspectiva cognitiva, esta situación se manifiesta mediante la pérdida de significado y valores personales, alteraciones en la percepción del autoconcepto, reducción de la creatividad, actitudes cínicas, distracción excesiva y un aumento en la crítica constante (25).
- Desde una perspectiva conductual, se han identificado el ausentismo laboral, el incumplimiento de responsabilidades laborales, disminución en la valoración de las tareas laborales, falta de organización en el entorno laboral, una implicación excesiva en las labores, dificultad para

tomar decisiones y la utilización de sustancias como el alcohol, el tabaco, el café y las drogas de manera abusiva (25).

- En el aspecto somático, esta situación puede manifestarse a través de síntomas físicos como migrañas, palpitaciones, hipertensión arterial, trastornos gastrointestinales como la diarrea, dificultades para conciliar el sueño e insomnio, dolores en el pecho, episodios de asma, alteraciones en el ciclo menstrual, fatiga crónica, molestias lumbares, dolor en la zona cervical y la aparición de alergias (25).

Escala Maslach Burnout Inventory (MBI)

El Inventario Burnout, también conocido como el "Cuestionario Quemado" de Maslach, se emplea como una herramienta de evaluación del entorno laboral. Este cuestionario se centra en la medición del síndrome de Burnout, que representa una forma de estrés crónico que afecta a los empleados que enfrentan cargas de trabajo pesadas y repetitivas. Inicialmente desarrollado por Christina Maslach y Susan Jackson en 1981, el Cuestionario Burnout se concibió principalmente para evaluar el agotamiento laboral en profesionales. No obstante, con el tiempo se han creado versiones adaptadas del inventario para evaluar a trabajadores de diversas áreas, incluyendo la educación y varias ocupaciones (26).

Agotamiento o cansancio emocional

El agotamiento emocional es un estado que se presenta cuando una persona se encuentra bajo un estrés constante debido a su trabajo o situaciones personales. Este fenómeno es más común en ocupaciones que implican altos niveles de demanda emocional, como el sector de la salud, la educación, el trabajo social y el servicio al cliente. Se caracteriza por una persistente sensación de fatiga, una disminución de la energía, un desgaste emocional y un declive en el rendimiento, tanto en el ámbito laboral como en otros aspectos de la vida. Aquellas personas que experimentan este tipo de agotamiento a

menudo se sienten abrumadas, desmotivadas y distantes tanto de su trabajo como de las personas que les rodea (27).

Los indicios y manifestaciones del agotamiento emocional pueden incluir una fatiga constante, dificultades para concentrarse, cambios en los patrones de sueño, irritabilidad, molestias físicas inexplicables, como dolores de cabeza o musculares, y una pérdida de interés en actividades que antes resultaban gratificantes. Este agotamiento emocional puede tener un impacto significativo en la salud, tanto física como mental, de una persona, así como en su vida personal y profesional (28).

Despersonalización

La despersonalización es un síntoma que puede surgir en el contexto del agotamiento emocional como como una condición independiente, se define por la sensación de desconexión o separación con respecto a uno mismo, como si se estuviera observando la propia vida desde fuera del propio cuerpo, o como si se estuviera inmerso en un estado de ensueño o confusión(29).

La despersonalización es un síntoma que puede manifestarse en el contexto del agotamiento emocional o como una condición independiente. Se caracteriza por la sensación de desconexión o separación con respecto a uno mismo, como si se estuviera observando la propia vida desde fuera del propio cuerpo, o como si se estuviera inmerso en un estado de ensueño o confusión (29).

Realización personal

La realización personal se refiere al proceso de descubrir y alcanzar el potencial individual, lograr un sentido de propósito y satisfacción en la vida. Este proceso implica encontrar un equilibrio armonioso entre distintos aspectos de la vida, como el trabajo, las relaciones, la salud y el desarrollo personal (30). La realización personal es un concepto altamente subjetivo y puede adquirir significados diversos para cada individuo. Para algunas

personas, puede implicar la consecución de metas profesionales o académicas, mientras que para otras puede estar relacionada con la formación de relaciones significativas y saludables, la atención a su bienestar físico y emocional, o la dedicación a actividades que les apasionen. En resumen, la realización personal es un concepto que varía según las aspiraciones y valores individuales de cada persona (31).

2.2.3. Cuestionario de contenido de trabajo

El Cuestionario de Contenido de Trabajo, conocido como JCQ por sus siglas en inglés (Job Content Questionnaire), es una herramienta ampliamente reconocida para evaluar los aspectos psicosociales presentes en el entorno laboral. Este cuestionario fue desarrollado por Robert Karasek en la década de 1970 y ha sido utilizado en una variedad de estudios y contextos relacionados con el ámbito laboral. El JCQ comprende una serie de ítems que se enfocan en la evaluación de las demandas psicológicas en el trabajo, el nivel de control que los empleados tienen sobre sus tareas y el apoyo social que experimentan en el entorno laboral (32,33).

2.2.4. Exposición a estresores laborales

La exposición a estresores laborales se refiere a la experiencia de situaciones o condiciones estresantes en el entorno de trabajo que pueden tener efectos adversos en la salud, tanto física como mental, de los trabajadores. Estos estresores pueden incluir demandas excesivas, presión de tiempo, conflicto interpersonal, falta de apoyo, inseguridad laboral, entre otros factores que generen tensión y malestar en el ámbito laboral(34).

Toma de Decisión

La exposición a estresores laborales puede, de hecho, influir en la capacidad de los trabajadores para tomar decisiones, especialmente cuando carecen de control sobre su carga de trabajo y no participan en las decisiones que afectan su labor. Estos factores pueden ejercer un impacto significativo en la salud y

el bienestar de los trabajadores, al mismo tiempo que pueden disminuir su productividad y rendimiento en el trabajo. Por lo tanto, es fundamental que los empleadores se esfuercen por proporcionar a sus trabajadores un entorno laboral saludable que minimice estos estresores laborales y promueva la participación de los empleados en la toma de decisiones que afectan sus tareas y condiciones de trabajo. Esto no solo beneficia a los trabajadores, sino que también puede contribuir a un ambiente laboral más productivo y satisfactorio en general (35,36).

Demandas Psicológicas

A medida que los trabajadores estén más expuestos a factores de estrés en el trabajo, experimentarán una mayor carga psicológica, que puede manifestarse en forma de estrés, ansiedad, depresión y otros problemas de salud mental. Por lo tanto, es esencial que los empleadores tomen medidas para reducir estos factores de estrés en el entorno laboral y minimizar la exposición de los trabajadores a ellos. Estas acciones no solo benefician la salud y el bienestar de los empleados, sino que también pueden contribuir a mejorar la productividad y el rendimiento en el trabajo (37).

Apoyo de Compañeros

El apoyo social es un indicador crucial para la prevención del burnout y otros trastornos relacionados con el trabajo, un apoyo social eficaz puede desempeñar un papel significativo en la reducción de la carga emocional de los trabajadores y en hacer que se sientan más respaldados y motivados en sus labores, por lo tanto, es esencial que los empleadores fomenten un ambiente laboral saludable que promueva tanto la participación de los empleados en la toma de decisiones como el apoyo mutuo entre los compañeros de trabajo (38).

Inseguridad en el trabajo

La inseguridad laboral puede manifestarse de diversas maneras, entre las que se incluyen el temor a perder el empleo, la incertidumbre sobre el futuro laboral y la preocupación por las condiciones de trabajo, estos factores estresantes pueden aumentar los niveles de estrés entre los trabajadores y tener un impacto perjudicial en su salud tanto física como mental (39,40).

Carga Física

La carga física en el trabajo abarca actividades laborales que implican el levantamiento de objetos pesados, adoptar posturas incómodas y realizar esfuerzo físico, lo que puede tener un impacto negativo en el cansancio físico y la fatiga, por lo tanto, es esencial que los empleadores implementen medidas para reducir la carga física en el lugar de trabajo, como proporcionar el equipo de protección personal adecuado y promover la rotación de tareas para evitar la sobrecarga física en un empleado (41).

2.3. Marco legal

2.3.1. Constitución de la República del Ecuador

Art. 14.- Se reconoce el derecho de la población a vivir en un ambiente sano y ecológicamente equilibrado, que garantice la sostenibilidad y el buen vivir, *sumak kawsay*; en el que declara de interés público la preservación del ambiente, la conservación de los ecosistemas, la biodiversidad y la integridad del patrimonio genético del país, la prevención del daño ambiental y la recuperación de los espacios naturales degradados (42).

Art. 15.- El Estado promoverá, en el sector público y privado, el uso de tecnologías ambientalmente limpias y de energías alternativas no contaminantes y de bajo impacto; así como la soberanía energética no se

alcanzará en detrimento de la soberanía alimentaria, ni afectará el derecho al agua (42).

Art. 32.- La salud es un derecho que garantiza el Estado, cuya realización se vincula al ejercicio de otros derechos, entre ellos el derecho al agua, la alimentación, la educación, la cultura física, el trabajo, la seguridad social, los ambientes sanos y otros que sustentan el buen vivir (42).

El Estado garantizará este derecho mediante políticas económicas, sociales, culturales, educativas y ambientales; y el acceso permanente, oportuno y sin exclusión a programas, acciones y servicios de promoción y atención integral de salud, salud sexual y salud reproductiva; así como la prestación de los servicios de salud se regirá por los principios de equidad, universalidad, solidaridad, interculturalidad, calidad, eficiencia, eficacia, precaución y bioética, con enfoque de género y generacional (42).

Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía; por ende el Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado (42).

Art. 34.- El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado, en base a la seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas (42).

El Estado garantizará y hará efectivo el ejercicio pleno del derecho a la seguridad social, que incluye a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares, actividades para el auto sustento en el campo, toda forma de trabajo autónomo y a quienes se encuentran en situación de desempleo (42).

2.3.2.Ley Orgánica de la Salud

Art. 118.- Los empleadores protegerán la salud de sus trabajadores, dotándoles de información suficiente, equipos de protección, vestimenta apropiada, ambientes seguros de trabajo, a fin de prevenir, disminuir o eliminar los riesgos, accidentes y aparición de enfermedades laborales (43).

Art. 119: Los empleadores están obligados a informar a las instancias competentes sobre los incidentes ocurridos en el lugar de trabajo y las enfermedades relacionadas con el empleo, sin excluir las medidas que pueden tomar tanto el Ministerio del Trabajo y Empleo como el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (43).

Art. 131: El acatamiento de las regulaciones sobre la calidad de la producción, almacenamiento, distribución, dispensación y farmacia deberá ser supervisado y certificado por la entidad sanitaria a nivel nacional (43).

Art. 133: La entidad sanitaria a nivel nacional puede asignar a los municipios la responsabilidad de llevar a cabo acciones necesarias para garantizar la seguridad sanitaria en el marco de sus atribuciones, estas acciones serán ejecutadas conforme a las pautas y directrices establecidas por la mencionada entidad (43).

Art. 134.- La instalación, transformación, ampliación y traslado de plantas industriales, procesadoras de alimentos, establecimientos farmacéuticos, de producción de biológicos, de elaboración de productos naturales procesados de uso medicinal, de producción de homeopáticos, plaguicidas, productos dentales, empresas de cosméticos y productos higiénicos, están sujetos a la obtención, previa a su uso, del permiso otorgado por la autoridad sanitaria nacional (43).

CAPÍTULO III

3. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de estudio

Nivel: Descriptivo

Método: Cuantitativo

Diseño: Según el tiempo: Prospectivo. Según el período y la secuencia del estudio: Transversal

3.2. Población y muestra

Se consideró a toda la población del personal de enfermería de las áreas críticas de un hospital de la ciudad de Guayaquil.

3.2.1. Criterios de inclusión

Personal de enfermería que labora dentro del área y aceptaren participar dentro de la recolección de información

3.2.2. Criterios de exclusión

Personal de enfermería que labora fuera del área crítica.

Personal que no deseará participar en el estudio.

3.3. Procedimiento para la recolección de la información

Técnica: Encuesta

Instrumento: Cuestionario de Burnout Maslach y Cuestionario de contenido de trabajo(33,44)

3.4. Técnica de procesamiento y análisis de datos

Se empleará el programa Microsoft Excel para el almacenamiento de los datos, posterior se realizará gráficos y/o tablas para la presentación de los datos.

3.5. Procedimientos para garantizar aspectos éticos en las investigaciones con sujetos humanos.

Documento firmado por el personal dónde se redacta el consentimiento para la recolección de datos.

3.6. Variables generales y operacionalización

Variable general: Síndrome de burnout en el personal de enfermería.

Dimensión	Indicador	Escala
Características sociodemográficas	Sexo	Hombre Mujer
	Edad	Número en años
	Estado civil	Soltero/a Casado/a Divorciado/a Viudo/a
	Condición laboral	Contrato Eventual Nombramiento
	Antigüedad laboral	Numero en años
Sentimientos y actitudes	Agotamiento o cansancio emocional	Alto Intermedio Bajo
	Despersonalización	Alto Intermedio Bajo
	Realización personal	Sensación de logro Intermedio Bajo
Exposición a estresores laborales	Toma de Decisión	Muy Alto Alto Bajo Muy Bajo
	Demandas Psicológicas	Muy Alto Alto Bajo

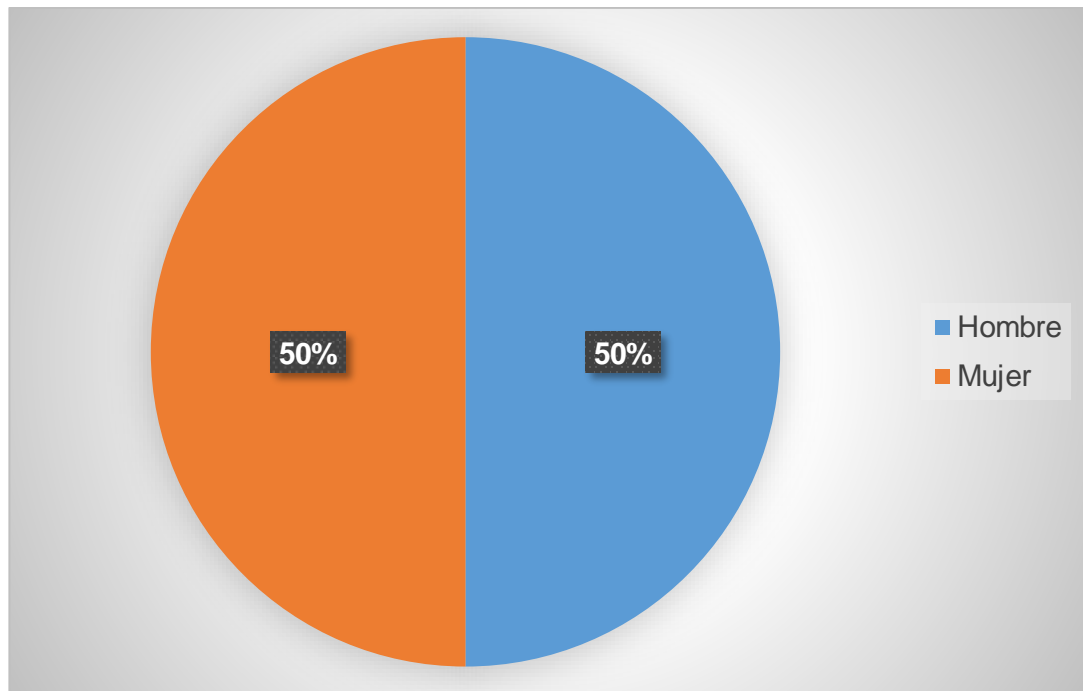
		Muy Bajo
	Apoyo de Compañeros	Muy Alto Alto Bajo Muy Bajo
	Inseguridad en el Trabajo	Muy Alto Alto Bajo Muy Bajo
	Carga Física	Muy Alto Alto Bajo Muy Bajo

Fuente: Cuestionario de Burnout Maslach y Cuestionario de contenido de trabajo(33,44)

3.7. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

ASPECTOS SOCIODEMOGRÁFICOS

Figura 1. Distribución de sexo del personal de enfermería



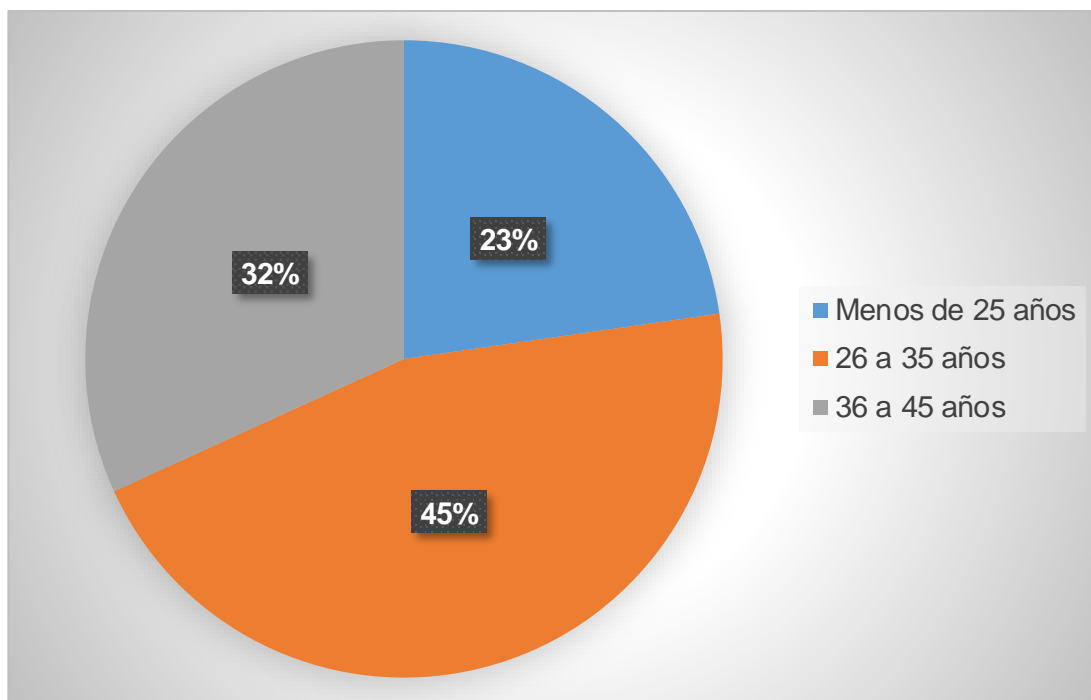
Fuente: Encuesta

Elaborado por: Bajaña Bermúdez, María José y Paredes Guamanquispe, Cinthia Michelle

ANÁLISIS

En cuanto a la distribución de género, el grupo está equilibrado, con un 50% de hombres y un 50% de mujeres, lo que refleja una representación igualitaria entre ambos sexos. En términos de manifestaciones, es posible que las respuestas al estrés y al agotamiento sean diferentes entre hombres y mujeres. Algunos estudios sugieren que las mujeres pueden ser más propensas a expresar emociones y buscar apoyo social cuando se sienten abrumadas, mientras que los hombres pueden tener más tendencia a reprimir sus emociones o recurrir a estrategias de afrontamiento menos saludables.

Figura 2. Distribución de edad del personal de enfermería



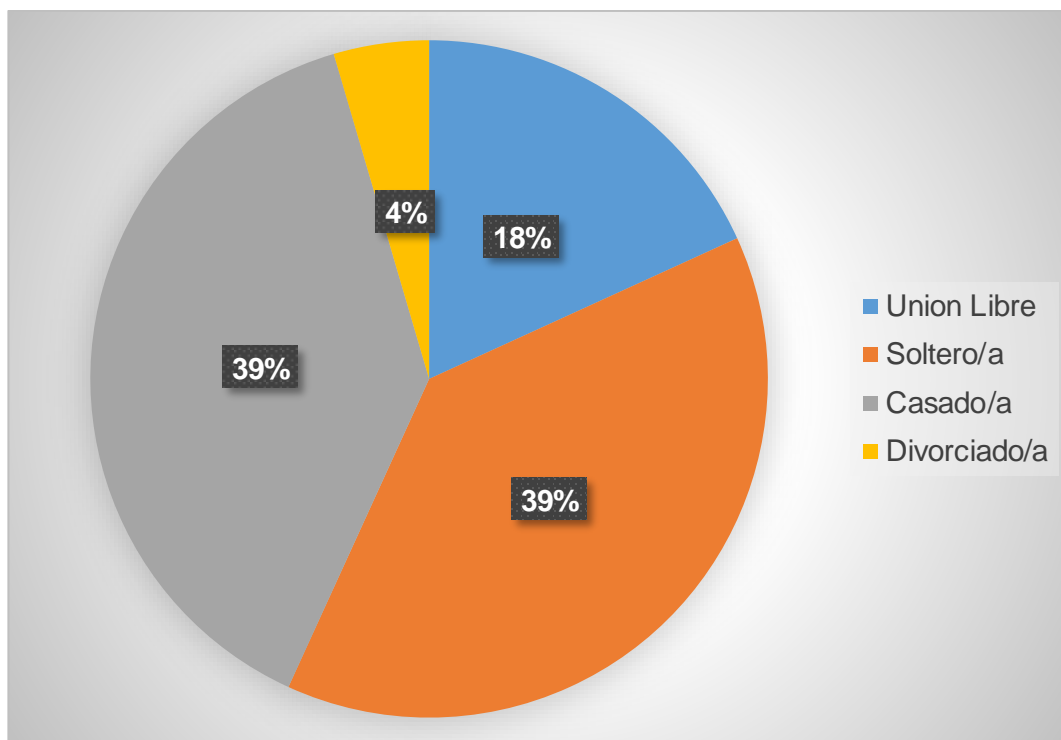
Fuente: Encuesta

Elaborado por: Bajaña Bermúdez, María José y Paredes Guamanquispe, Cinthia Michelle

ANÁLISIS

En cuanto a la edad de los participantes, la mayoría se encuentra en el rango de 26 a 35 años, constituyendo un 45% del total. Un 32% se sitúa en el rango de edad de 36 a 45 años, mientras que los participantes menores de 25 años representan el 23% restante. Esto sugiere que la mayoría de los involucrados se encuentra en la etapa de adultos jóvenes y de mediana edad. Con el tiempo, algunas personas pueden desarrollar una mayor tolerancia al estrés y una mejor capacidad para manejar situaciones difíciles en el trabajo. Esto podría influir en la percepción y la respuesta al burnout, ya que los/as enfermeros/as más jóvenes pueden sentirse abrumados por el estrés en comparación con sus colegas mayores.

Figura 3. Distribución de estado civil del personal de enfermería



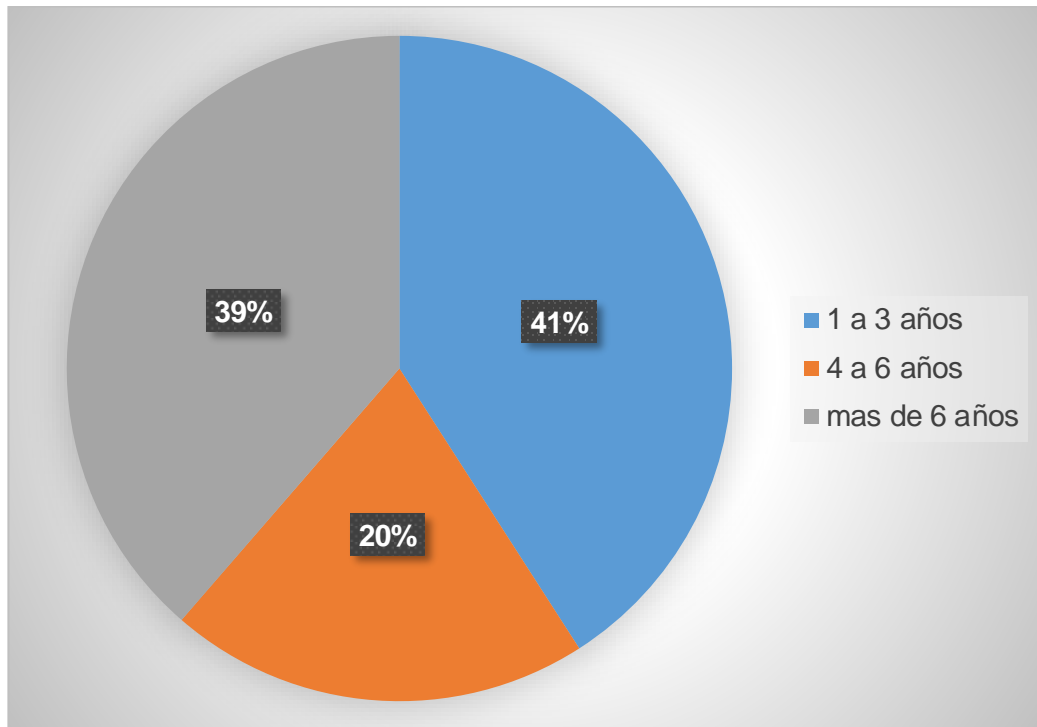
Fuente: Encuesta

Elaborado por: Bajaña Bermúdez, María José y Paredes Guamanquispe, Cinthia Michelle

ANÁLISIS

En relación al estado civil, los solteros y casados están igualmente representados, ambos con un 39%. Además, el 18% de los participantes están en una unión libre, mientras que solo el 4% están divorciados. Esto indica una diversidad en las relaciones y estados civiles de los participantes. Las personas solteras pueden enfrentar desafíos específicos en su vida personal, como la gestión de responsabilidades domésticas y laborales.

Figura 4. Distribución de antigüedad laboral del personal de enfermería



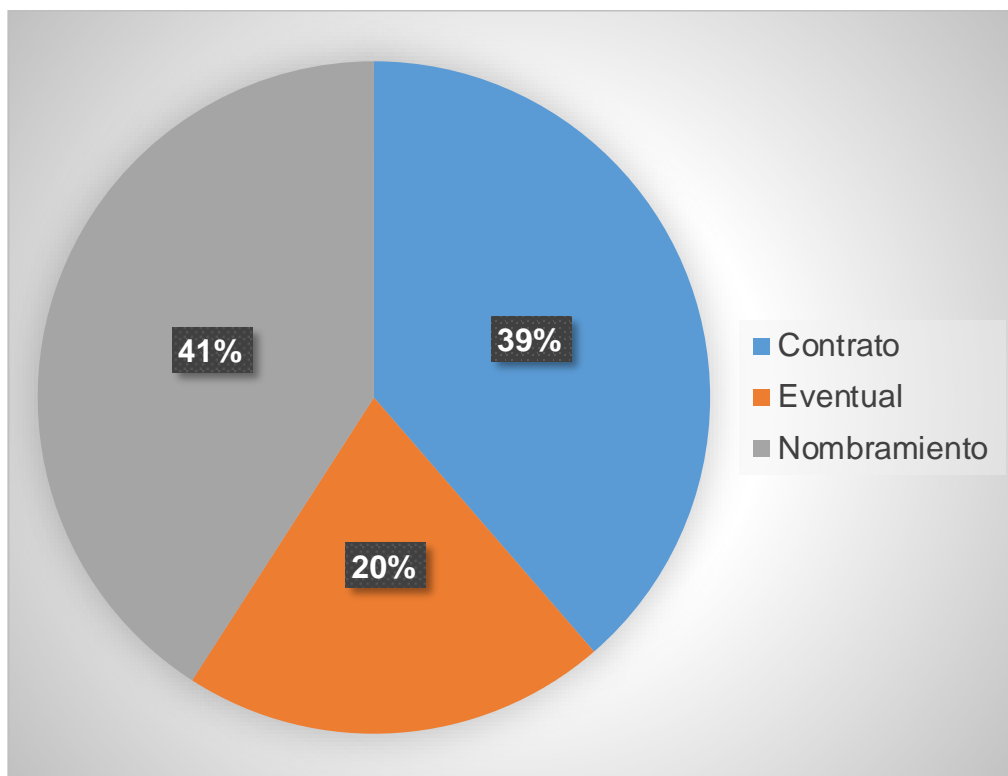
Fuente: Encuesta

Elaborado por: Bajaña Bermúdez, María José y Paredes Guamanquispe, Cinthia Michelle

ANÁLISIS

En lo que respecta a la antigüedad en el trabajo, un 41% ha estado empleado durante 1 a 3 años, el 39% ha superado los 6 años de experiencia laboral en la misma institución, y el 20% tiene entre 4 y 6 años de antigüedad en su puesto actual. Las personas que son relativamente nuevas en un trabajo o en una organización pueden enfrentar desafíos relacionados con la adaptación a las expectativas laborales, la carga de trabajo y el ambiente de la empresa. Esto puede aumentar el estrés y la vulnerabilidad al burnout en los primeros años de empleo.

Figura 5. Distribución de condición laboral del personal de enfermería



Fuente: Encuesta

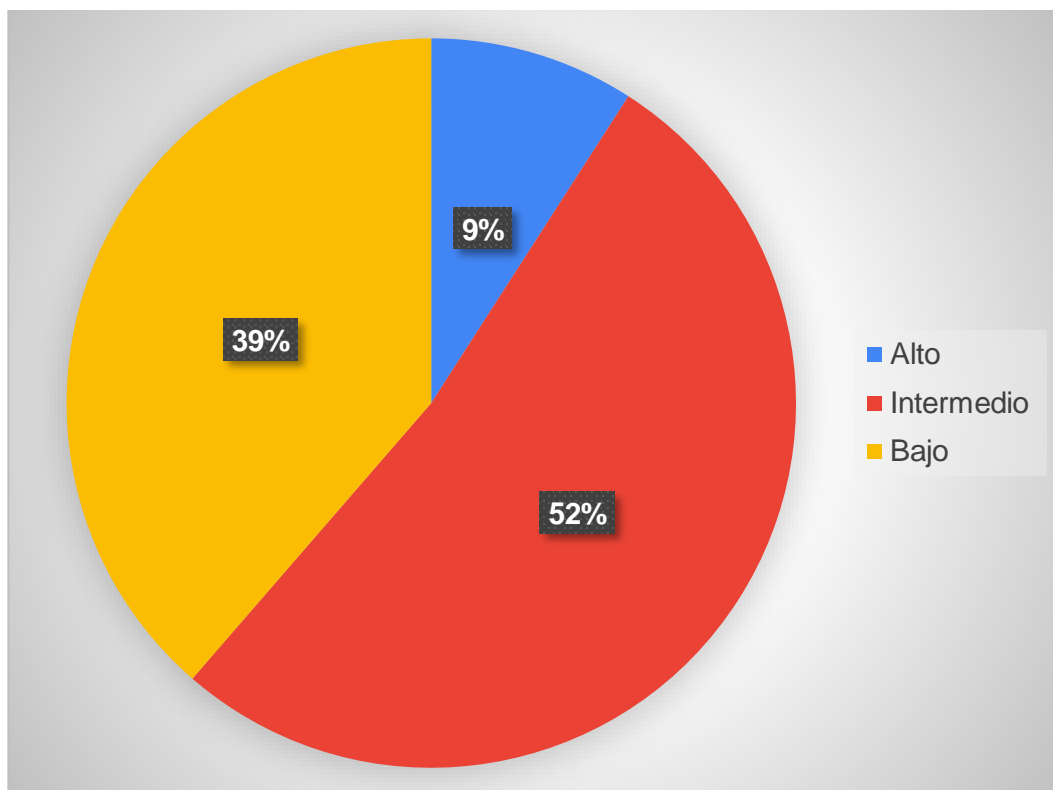
Elaborado por: Bajaña Bermúdez, María José y Paredes Guamanquispe, Cinthia Michelle

ANÁLISIS

Referente al tipo de contrato laboral, la mayoría de los encuestados, el 41%, tiene un nombramiento, mientras que el 39% tiene un contrato indefinido y el 20% trabaja bajo un contrato eventual. La relación entre el tipo de nombramiento laboral y el síndrome de burnout es multifacética y depende de una serie de factores adicionales, como la cultura de la organización, la carga de trabajo, la gestión del estrés y las expectativas laborales.

SENTIMIENTOS Y ACTITUDES

Figura 6. Distribución de agotamiento o cansancio emocional



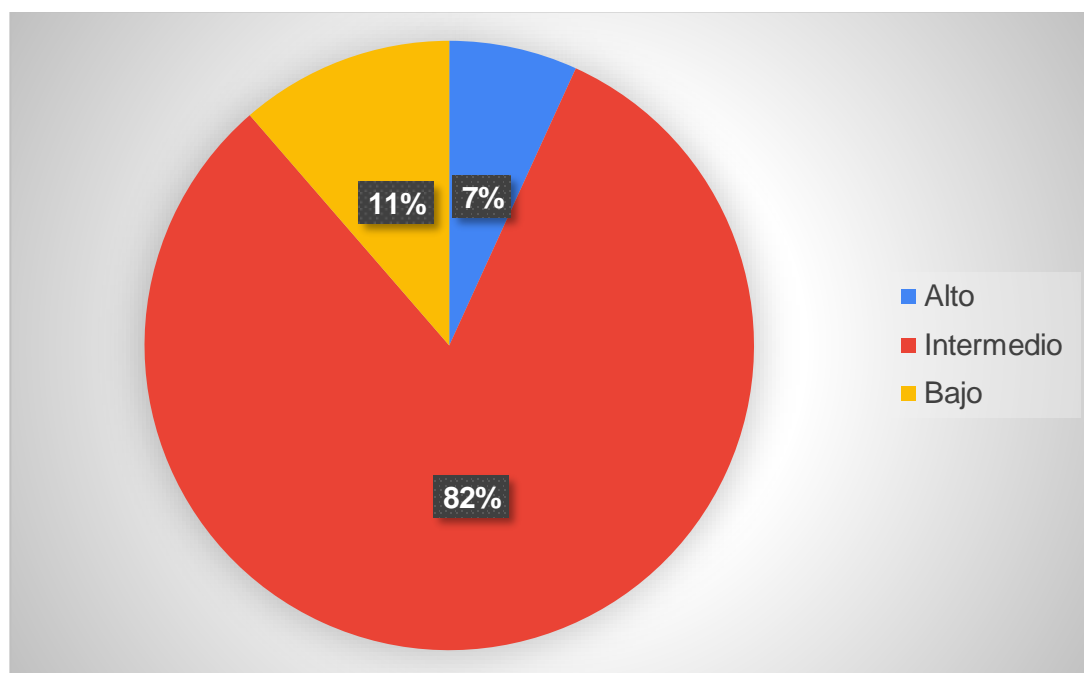
Fuente: Encuesta

Elaborado por: Bajaña Bermúdez, María José y Paredes Guamanquispe, Cinthia Michelle

ANÁLISIS

Con respecto al agotamiento en el personal de enfermería, se observa que el 52% presenta un nivel intermedio de cansancio emocional, mientras que el 39% experimenta un nivel bajo. Sin embargo, es preocupante que el 9% muestre un nivel alto de agotamiento emocional, lo que sugiere que una pequeña pero significativa parte del personal podría estar enfrentando un agotamiento emocional, lo que podría afectar su bienestar y desempeño laboral.

Figura 7. Distribución de despersonalización



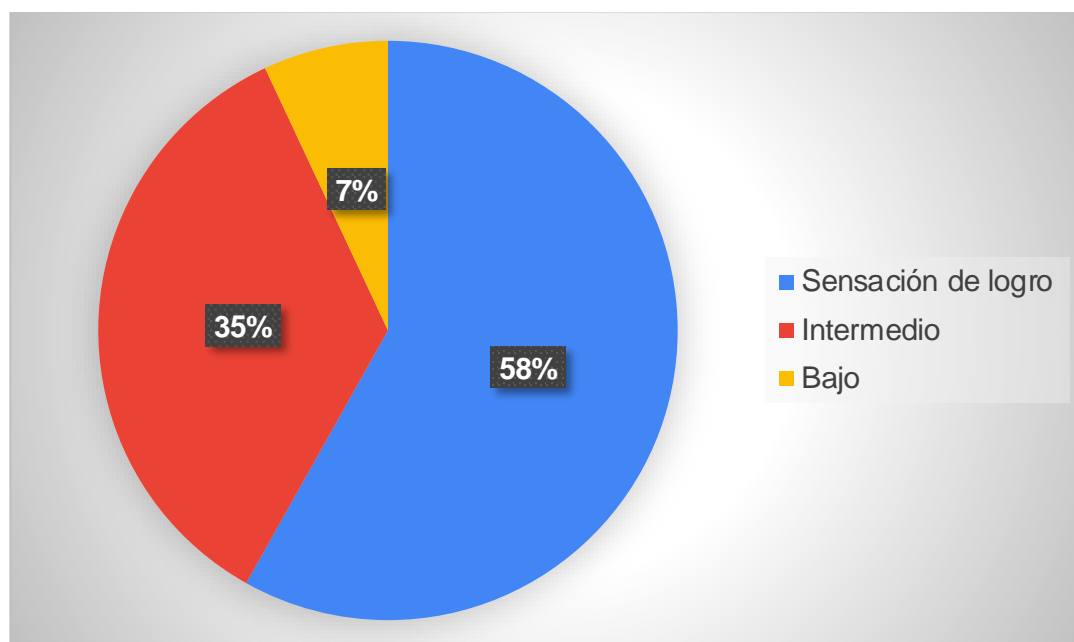
Fuente: Encuesta

Elaborado por: Bajaña Bermúdez, María José y Paredes Guamanquispe, Cinthia Michelle

ANÁLISIS

En cuanto a la despersonalización, la mayoría, el 82%, muestra un nivel intermedio, lo que indica que la mayoría de los trabajadores de enfermería se relacionan de manera adecuada con los pacientes. Sin embargo, el 11% muestra un nivel bajo, lo que podría indicar una falta de empatía o conexión con los pacientes. Es importante prestar atención a este grupo y proporcionarles el apoyo necesario para mejorar su relación con los pacientes. Por otro lado, solo el 7% muestra un nivel alto de despersonalización.

Figura 8. Distribución de realización personal



Fuente: Encuesta

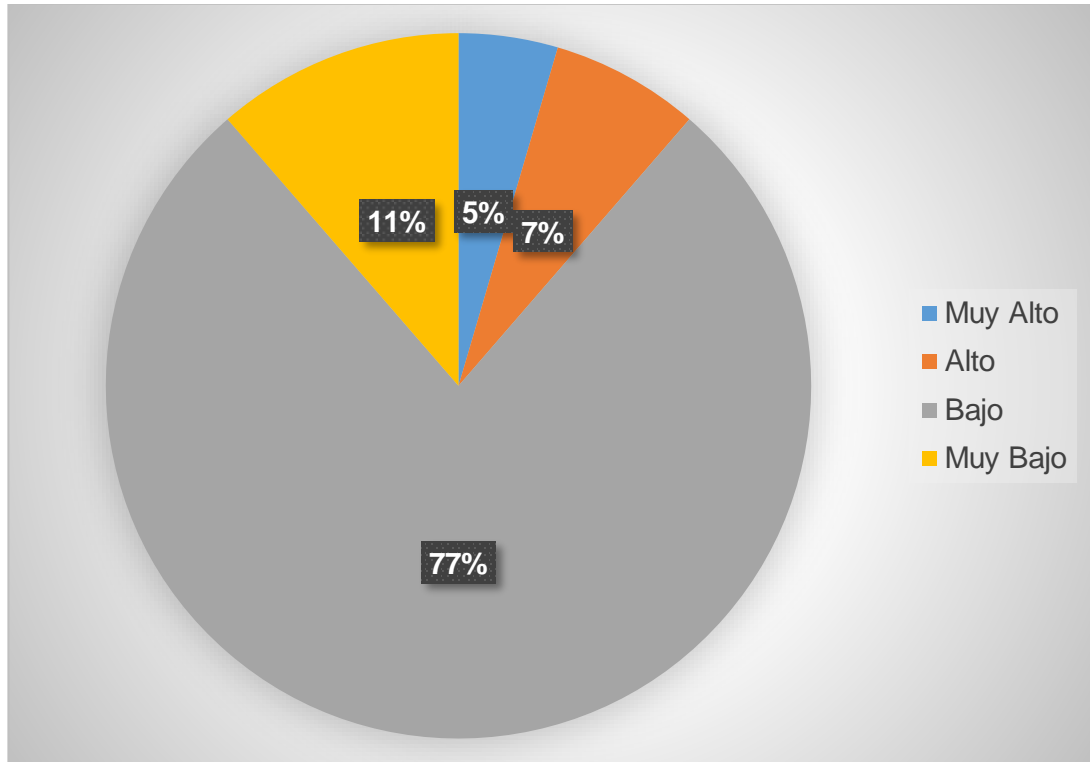
Elaborado por: Bajaña Bermúdez, María José y Paredes Guamanquispe, Cinthia Michelle

ANÁLISIS

En lo que respecta a la realización personal, el 57% informa tener una sensación de logro en su trabajo. Sin embargo, el 34% se encuentra en un nivel intermedio, lo que podría indicar oportunidades para mejorar la satisfacción laboral y el sentido de logro en este grupo. El 7% muestra un nivel bajo de realización personal, lo que podría ser una preocupación y requerir medidas para abordar la falta de satisfacción en el trabajo y el sentido de logro en estos empleados.

CARGA DE EXPOSICIÓN A ESTRESORES LABORALES

Figura 9. Distribución de toma de Decisión



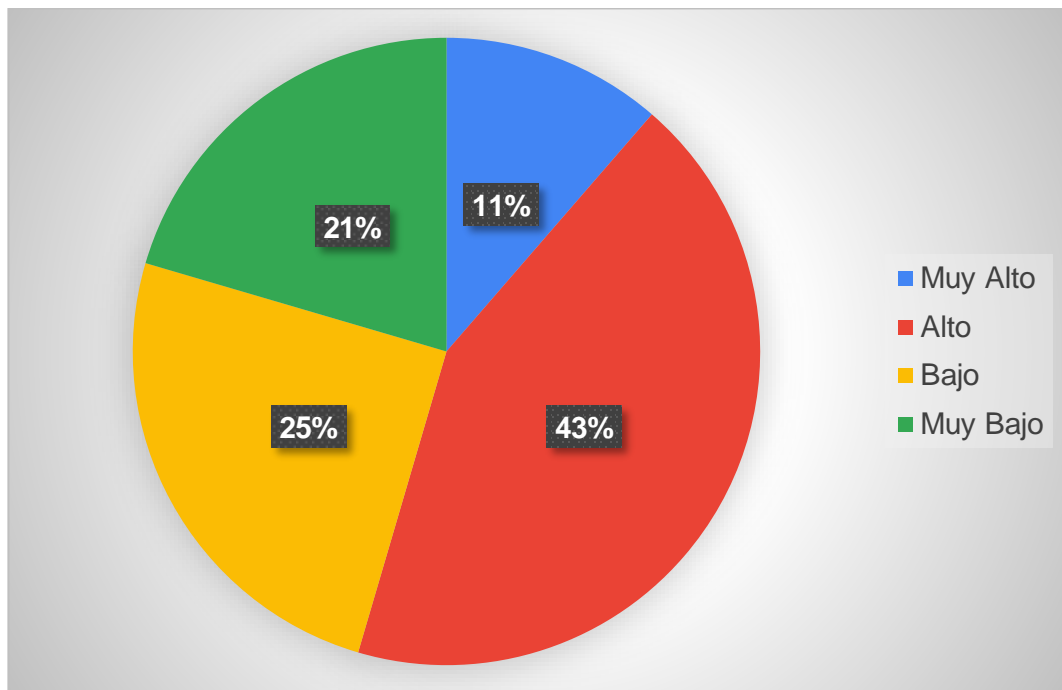
Fuente: Encuesta

Elaborado por: Bajaña Bermúdez, María José y Paredes Guamanquispe, Cinthia Michelle

ANÁLISIS

De acuerdo a toma de decisiones el 77% del personal de enfermería tiene un nivel bajo de autonomía y participación en la toma de decisiones relacionadas con su trabajo, seguido por un nivel de "muy bajo" con un 11%. Sin embargo, es importante destacar que solo un pequeño porcentaje, el 5%, corresponde a una categoría de "muy alto" y un 7% se encuentra en el nivel "alto".

Figura 10. Distribución de demandas Psicológicas



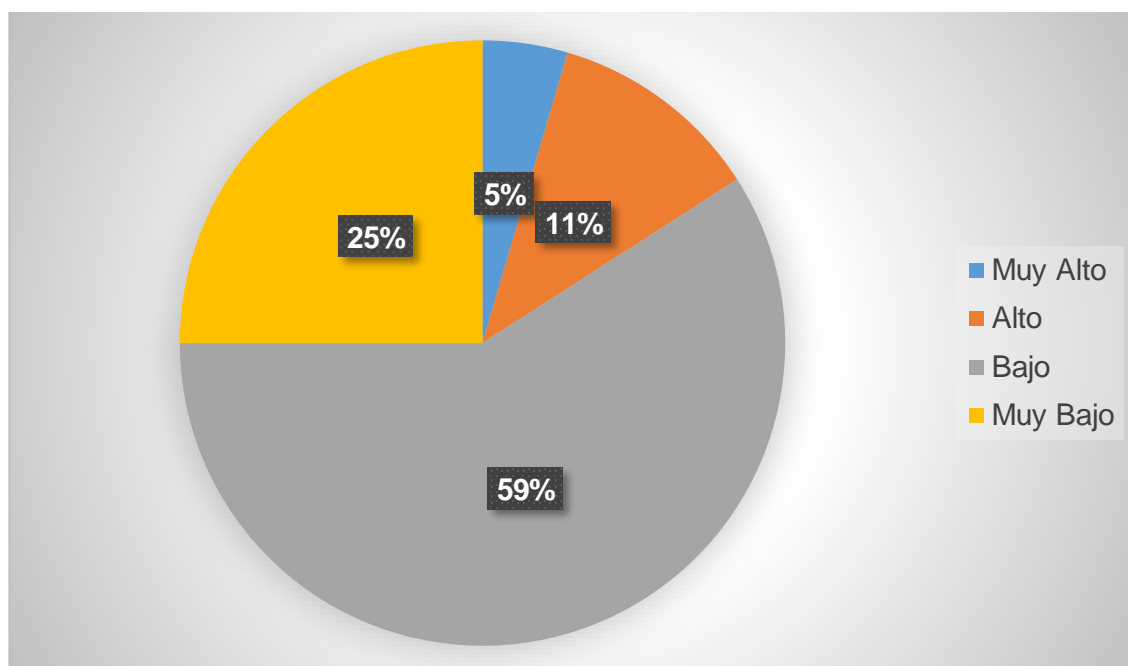
Fuente: Encuesta

Elaborado por: Bajaña Bermúdez, María José y Paredes Guamanquispe, Cinthia Michelle

ANÁLISIS

En cuanto a las demandas psicológicas, el 43% del personal de enfermería experimenta niveles altos de estas demandas, lo que sugiere que gran parte del trabajo puede ser emocionalmente desafiante. Además, el 11% experimenta demandas psicológicas muy altas, lo que indica una necesidad urgente de brindar apoyo y recursos para manejar el estrés y las presiones emocionales en el trabajo.

Figura 11. Distribución de apoyo de Compañeros



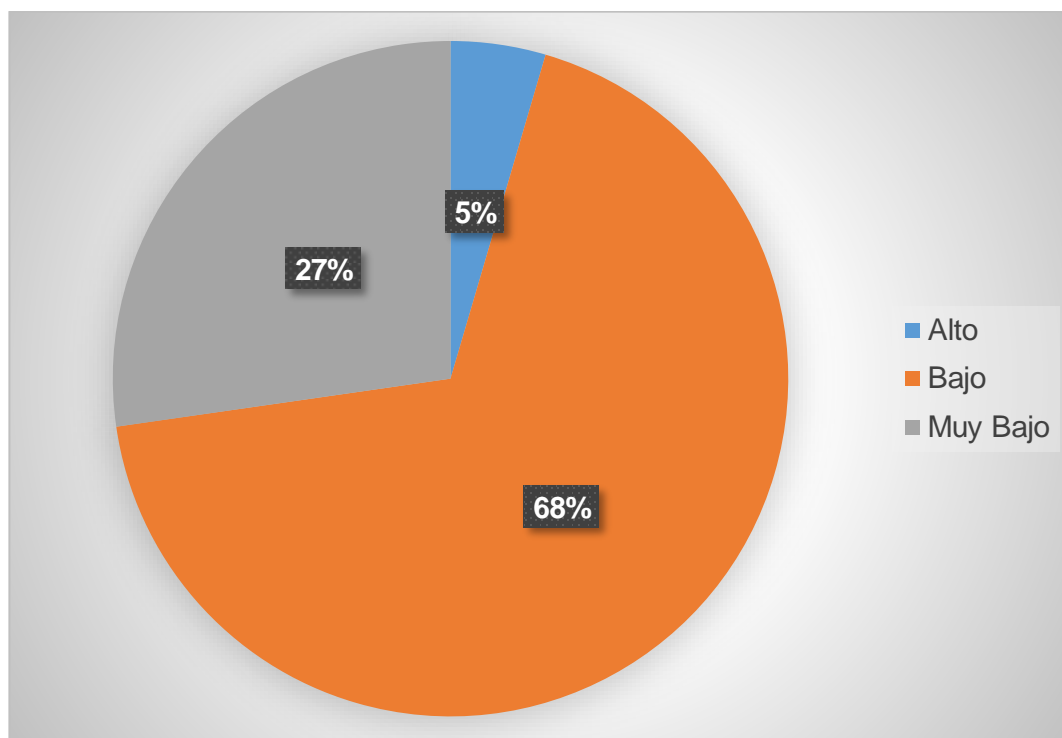
Fuente: Encuesta

Elaborado por: Bajaña Bermúdez, María José y Paredes Guamanquispe, Cinthia Michelle

ANÁLISIS

En términos de apoyo de compañeros, un preocupante 59% informa tener un nivel bajo de apoyo de sus colegas y solo un 5% experimenta un alto nivel de apoyo, lo que sugiere que existe margen de mejora en este aspecto crítico para el bienestar en el trabajo.

Figura 12. Distribución de inseguridad en el Trabajo



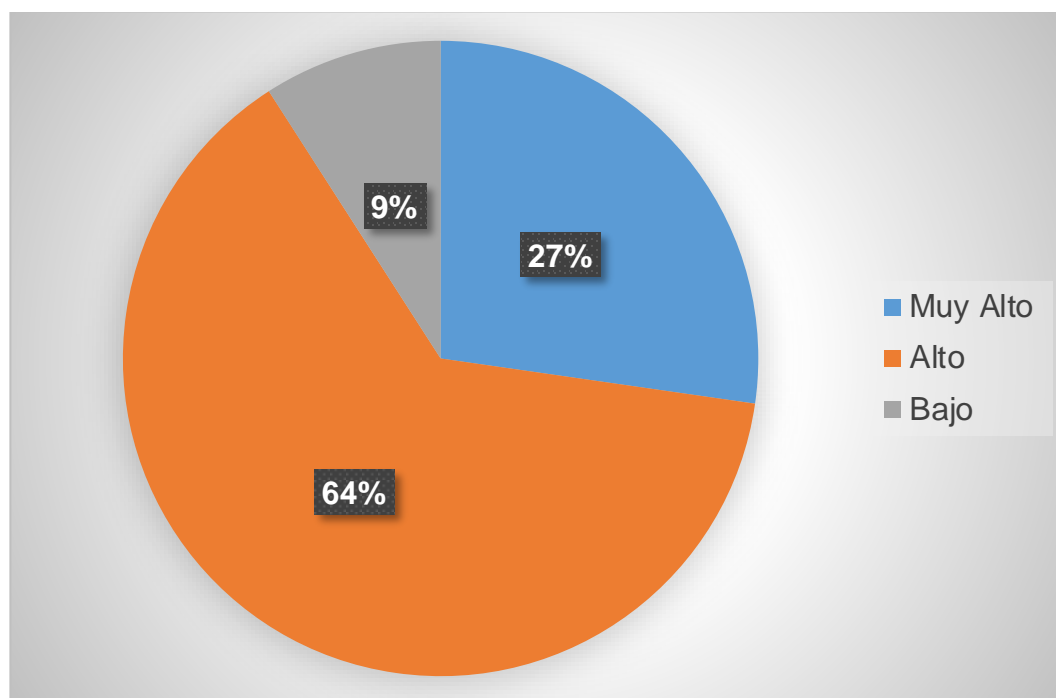
Fuente: Encuesta

Elaborado por: Bajaaná Bermúdez, María José y Paredes Guamanquispe, Cinthia Michelle

ANÁLISIS

En relación con la inseguridad en el trabajo, la mayoría del personal de enfermería informa sentirse seguro, dado que un 68% experimentando niveles bajos de inseguridad en el trabajo. Esto es positivo en términos de estabilidad laboral.

Figura 13. Distribución de carga física



Fuente: Encuesta

Elaborado por: Bajaña Bermúdez, María José y Paredes Guamanquispe, Cinthia Michelle

ANÁLISIS

Por último, en cuanto a la carga física, un alto porcentaje, el 64%, informa experimentar una carga física alta en su trabajo, lo que podría llevar a problemas de salud a largo plazo si no se abordan adecuadamente. El 27% experimenta una carga física muy alta.

DISCUSIÓN

El estudio realizado por Rendón et al, (15) involucró a 90 enfermeros/as, la mayoría eran mujeres, con una edad promedio de 33.7 años; el 46.7% de ellos estaban casados, el 56% expresó satisfacción con el servicio en el que trabajaban. Las jornadas laborales se situaban en un rango de 31 a 40 horas, y casi la mitad de los participantes tenían de 1 a 5 años de experiencia, mientras que solo un 11% tenía más de 21 años en la profesión.

En el trabajo actual la distribución de género fue uniforme el 50% correspondieron a hombres y un 50% de mujeres, lo que refleja una representación igualitaria entre ambos sexos. En edad entre los 26 a 35 años, 45% del total. En relación al estado civil, los solteros y casados están igualmente representados con un 39%. En lo que respecta a la antigüedad en el trabajo, un 41% ha estado empleado durante 1 a 3 años. Con contrato laboral 41%, tiene un nombramiento.

Arenas (17) en relación con el síndrome de Burnout, se evaluó a través de altas puntuaciones en las subescalas de agotamiento emocional y despersonalización, así como bajas en la subescala de realización personal. Se descubrió que aproximadamente la mitad de la muestra presentaba niveles medio y alto de agotamiento emocional, con un 20,9% clasificado en el nivel alto, mientras que el 10,4% de los individuos mostraban niveles altos de despersonalización, y el 8% exhibía una baja realización personal entre los profesionales de enfermería.

El trabajo realizado con respecto a los sentimiento y actitudes se observa que el 52% presenta un nivel intermedio de cansancio emocional, mientras que el 39% experimenta un nivel bajo. En cuanto a la despersonalización, la mayoría, el 82%, muestra un nivel intermedio, lo que indica que la mayoría de los trabajadores de enfermería. Sin embargo, el 11% muestra un nivel bajo. En lo que respecta a la realización personal, el 57% informa tener una sensación de logro en su trabajo. Sin embargo, el 34% se encuentra en un nivel

intermedio. El estudio realizado por Carillo et al.,(19) mostró que la dimensión de apoyo social se ubicó en un 43%, las demandas psicológicas fue del 32%, y control sobre el trabajo 56%.

En el trabajo actual la carga de exposición a estresores laborales, mostró que el 77% tiene un nivel bajo de autonomía. En cuanto a las demandas psicológicas, el 43% del experimenta niveles altos. En términos de apoyo de compañeros el 59% tiene un nivel bajo. En relación con la inseguridad en el trabajo un 68% experimentando niveles bajos de inseguridad en el trabajo. Por último, en cuanto a la carga física el 64%, informa una carga física alta.

CONCLUSIONES

En cuanto al sexo del personal de enfermería, existió una distribución equilibrada en cuanto al género, con una representación igualitaria entre hombres y mujeres. En el rango de edad de 26 a 35 años. El estado civil, tanto los solteros como los casados están igualmente representados. En términos de antigüedad, hay una distribución bastante uniforme, con un número significativo de participantes entre 1 a 3 años. Por último, en relación al tipo de contrato laboral, la mayoría de los encuestados tiene un nombramiento.

Con respecto los sentimientos y actitudes, el personal de enfermería experimenta niveles de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal que va de niveles intermedios y bajos.

De acuerdo a la carga de trabajo, la toma de decisiones en el 77% del personal de enfermería un nivel bajo. Sin embargo, un porcentaje considerable experimenta niveles altos de demandas psicológicas. En cuanto al apoyo de compañeros, la mayoría informe tener un nivel bajo de apoyo con sus colegas. En términos de seguridad en el trabajo, es positivo que la mayoría del personal de enfermería se sienta seguro. Por último, se observó una carga física alta en el lugar de trabajo.

RECOMENDACIONES

Los profesionales deben estar dispuestos a reconocer la fatiga extrema, la apatía hacia el trabajo y la disminución del rendimiento como señales de alerta, para que pueden tomar medidas preventivas, como la redistribución de la carga de trabajo y la promoción de un equilibrio saludable entre trabajo y vida personal.

El apoyo emocional es esencial para quienes enfrentan el síndrome de burnout, es así que los empleadores deben fomentar un ambiente en el que los empleados se sientan cómodos compartiendo sus desafíos y preocupaciones.

Es necesaria la capacitación en habilidades de gestión del estrés, resiliencia y manejo del tiempo como una herramienta valiosa para los profesionales que enfrentan el burnout.

Promover el autocuidado, la toma de descansos regulares y la promoción de un ambiente donde se valore la salud mental tanto como la física.

REFERENCIAS

1. López G, Pérez M, Pérez R, Pérez D. Síndrome de burnout y efectos adversos: la prevención ineludible. *Aten Primaria* [Internet]. 2021 [citado 7 de junio de 2023];53(10):102154. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8280503/>
2. Polacov S, Barrionuevo Battistini I, Barroso G, Cravero B, D'Alessandro T, Einer Allende G, et al. Riesgo de Síndrome de Burnout en profesionales médicos de la ciudad de Córdoba, Argentina. *Rev Fac Cien Med Univ Nac Cordoba* [Internet]. 2021 [citado 7 de junio de 2023];78(4):371-5. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8765372/>
3. Gutiérrez OA, Loba N, Martínez J. Prevalencia del Síndrome de Burnout en profesionales de enfermería de la Orinoquia colombiana, 2016. *Universidad y Salud* [Internet]. 2018 [citado 8 de mayo de 2023];20(1):37-43. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0124-71072018000100037&lng=en&nrm=iso&tlng=es
4. Alvarenga H, deSouza K, Yamaguchi M. Síndrome de *Burnout* em médicos: uma revisão sistemática. *Rev bras saúde ocup* [Internet]. 2018 [citado 7 de junio de 2023];43:e3. Disponible en: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/HFpJvMNmgCBMz3rDBcJQV9Q/abstract/?lang=pt>
5. Carrillo R, Gómez K, Espinoza I. Síndrome de burnout en la práctica médica. *Med Int Mex* [Internet]. 2012;28(6)::579-584. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/medintmex/mim-2012/mim126j.pdf>
6. Cerón E. Síndrome de burnout en enfermeros de hospitales públicos y privados en Guayaquil, Ecuador. *Revista Medicina e Investigación Clínica Guayaquil* [Internet]. 2020 [citado 8 de mayo de 2023];1(1):33-40. Disponible en: <https://revistaclinicaguayaquil.org/index.php/revclinica/55>

7. Quiroz G, Vergara MG, Yáñez M del R, Pelayo P, Moreno R, Mejía ML. Prevalencia de síndrome de Burnout en profesionales de la salud ante pandemia de COVID-19. Sal Jal [Internet]. 2021 [citado 8 de mayo de 2023];8(Esp):20-32. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDarticulo=101502&id2=>
8. Organización Mundial de la Salud. Médicos y Pacientes. 2019 [citado 8 de mayo de 2023]. La OMS reconoce como enfermedad el burnout o “síndrome de estar quemado”. Disponible en: <https://www.medicosypacientes.com/articulo/la-oms-reconoce-como-enfermedad-el-burnout-o-sindrome-de-estar-quemado>
9. Lozano A. El síndrome de burnout en los profesionales de salud en la pandemia por la COVID-19. Revista de Neuro-Psiquiatría [Internet]. 2021 [citado 8 de mayo de 2023];84(1):1-2. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0034-85972021000100001&lng=es&nrm=iso&tlng=es
10. García N, Foronda D, Ciro D. Síndrome de Burnout en personal de la salud latinoamericano. Revista de Psicología Universidad de Antioquia [Internet]. 2018 [citado 8 de mayo de 2023];10(2):157-81. Disponible en: <https://revistas.udea.edu.co/index.php/psicologia/article/view/335955>
11. Linares G, Guedez Y. Síndrome de burnout enfermedad invisible entre los profesionales de la salud. Aten Primaria [Internet]. 2021 [citado 8 de mayo de 2023];53(5):102017. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7994441/>
12. Gómez M. Síndrome de burnout en enfermeras. Conocimiento Enfermero [Internet]. 2020 [citado 8 de junio de 2023];3(10):71-9. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8043566>
13. Veloz AFV, Pachacama NRA, Segovia CMM, Veloz ECT, Veloz MFV. Síndrome de Burnout en personal sanitario ecuatoriano durante la pandemia de la COVID-19. Correo Científico Médico [Internet]. 2021

[citado 8 de mayo de 2023];25(2). Disponible en:
<https://revcocmed.sld.cu/index.php/cocmed/article/view/3808>

14. Castillo Soto GK, Rosas Romero L, Cajías Vasco P, Escobar Segovia KF. Identificación del Síndrome de Burnout en personal médico del área de emergencias en un hospital de segundo nivel en Machala-Ecuador. *Ciencia y Salud Virtual [Internet]*. 2019 [citado 8 de mayo de 2023];11(2):79-89. Disponible en:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7382060>
15. Rendón M, Peralta S, Hernández E, Hernández R, Vargas M, Favela M. Síndrome de burnout en el personal de enfermería de unidades de cuidado crítico y de hospitalización. *Enfermería Global [Internet]*. 2020 [citado 8 de mayo de 2023];19(59):479-506. Disponible en:
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1695-61412020000300479&lng=es&nrm=iso&tlng=es
16. Vidotti V, Trevisan-Martins J, Quina-Galdino MJ, Perfeito-Ribeiro R, do Carmo-CruzRobazzi ML. Síndrome de burnout, estrés laboral y calidad de vida en trabajadores de enfermería. *Enfermería Global [Internet]*. 2019 [citado 7 de junio de 2023];18(55):344-76. Disponible en:
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1695-61412019000300011&lng=es&nrm=iso&tlng=es
17. Martinic K, Souza F, Lima G. Síndrome de burnout en profesionales de enfermería de la ciudad de Punta Arenas, Chile. *Texto contexto - enferm [Internet]*. 2020 [citado 8 de junio de 2023];29:e20190273. Disponible en:
<https://www.scielo.br/j/tce/a/S9KJCSXjd8PrMrV9g4yHfLh/?lang=es&format=html>
18. Reynoso J, Jiménez R, Arias J, Flores O, Revoreda C, Ruvalcaba J. Síndrome de Burnout en estudiantes de enfermería. *Educación y Salud Boletín Científico Instituto de Ciencias de la Salud Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo [Internet]*. 2021 [citado 13 de junio de 2023];10(19):32-7. Disponible en:
<https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/ICSA/article/view/7339>

19. Carrillo-García C, Ríos-Rísquez MI, Escudero-Fernández L, Martínez-Roche ME. Factores de estrés laboral en el personal de enfermería hospitalario del equipo volante según el modelo de demanda-control-apoyo. *Enfermería Global* [Internet]. 2018 [citado 3 de septiembre de 2023];17(50):304-24. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1695-61412018000200304&lng=es&nrm=iso&tlng=es
20. Suleiman N. Prevalencia del síndrome de burnout e identificación de factores de riesgo en el personal de enfermería de ginecología y obstetricia del Servicio Andaluz de Salud [Internet]. Universidad de Granada; 2020 [citado 8 de junio de 2023]. Disponible en: <https://digibug.ugr.es/handle/10481/63312>
21. Camargo K, Hernández J. Síndrome de burnout en enfermería geriátrica: revisión de las perspectivas teóricas y prácticas. *Revista Ciencia y Cuidado* [Internet]. 2020 [citado 8 de junio de 2023];17(2):77-87. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7490955>
22. Méndez J, Botero A. Agotamiento profesional en personal de enfermería y factores de riesgo psicosocial. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica* [Internet]. 2019 [citado 8 de junio de 2023];38(4):501-8. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/559/55964256022/html/>
23. Borges FE de S, Aragão DFB, Borges FE de S, Borges FES, Sousa AS de J, Machado ALG. Fatores de risco para a Síndrome de Burnout em profissionais da saúde durante a pandemia de COVID-19. *Revista Enfermagem Atual In Derme* [Internet]. 13 de enero de 2021 [citado 13 de junio de 2023];95(33):e-021006. Disponible en: <http://revistaenfermagematual.com/index.php/revista/article/view/835>
24. Singh R, Volner K, Marlowe D. Provider Burnout. En: *StatPearls* [Internet]. Treasure Island (FL): StatPearls Publishing; 2023 [citado 13 de junio de 2023]. Disponible en: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK538330/>

25. Lovo J. Síndrome de burnout: Un problema moderno. Entorno [Internet]. 2020 [citado 8 de junio de 2023];(70):110-20. Disponible en: <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/366/3662044011/html/>
26. Gilla M, Giménez S, Moran V, Olaz F. Adaptación y validación del Inventario de Burnout de Maslach en profesionales argentinos de la salud mental. Liberabit [Internet]. 2019 [citado 8 de junio de 2023];25(2):179-93. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1729-48272019000200004&lng=es&nrm=iso&tlng=es
27. Edú S, Laguía A, Moriano JA. Burnout: A Review of Theory and Measurement. *Int J Environ Res Public Health*. 2022;19(3):1780.
28. Friganović A, Selič P, Ilić B, Sedić B. Stress and burnout syndrome and their associations with coping and job satisfaction in critical care nurses: a literature review. *Psychiatr Danub*. 2019;31(Suppl 1):21-31.
29. Hodkinson A, Zhou A, Johnson J, Geraghty K, Riley R, Zhou A, et al. Associations of physician burnout with career engagement and quality of patient care: systematic review and meta-analysis. *BMJ*. 14 de septiembre de 2022;378:e070442.
30. Karuna C, Palmer V, Scott A, Gunn J. Prevalence of burnout among GPs: a systematic review and meta-analysis. *Br J Gen Pract*. mayo de 2022;72(718):e316-24.
31. Thun-Hohenstein L, Höbinger-Ablasser C, Geyerhofer S, Lampert K, Schreuer M, Fritz C. Burnout in medical students. *Neuropsychiatr*. marzo de 2021;35(1):17-27.
32. Gómez V. Evaluación de estresores psicosociales en el trabajo: propiedades psicométricas del Cuestionario del contenido del trabajo (JCQ) con trabajadores colombianos. *Revista Latinoamericana de Psicología* [Internet]. mayo de 2011 [citado 13 de junio de 2023];43(2):329-42. Disponible en:

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0120-05342011000200012&lng=en&nrm=iso&tlng=es

33. Escribà V, Más R, Flores E. Validación del Job Content Questionnaire en personal de enfermería hospitalario. *Gaceta Sanitaria* [Internet]. 2021 [citado 9 de mayo de 2023];15(2):142-9. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0213911101715336>
34. Burbano J, Sanchez J, Mera A. Biomarcadores de estrés laboral en residentes: artículo de revisión. *Revista Facultad Ciencias de la Salud: Universidad del Cauca* [Internet]. 2019 [citado 13 de junio de 2023];21(2):24-31. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7253522>
35. Carrillo C, Ríos M, Martínez R, Noguera P. Nivel de estrés del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital clínico universitario. *Enferm Intensiva* [Internet]. 1 de julio de 2016 [citado 13 de junio de 2023];27(3):89-95. Disponible en: <https://www.elsevier.es/es-revista-enfermeria-intensiva-142-articulo-nivel-estres-del-personal-enfermeria-S1130239916300049>
36. Carrillo C, Ríos MI, Escudero L, Martínez M. Factores de estrés laboral en el personal de enfermería hospitalario del equipo volante según el modelo de demanda-control-apoyo. *Enfermería Global* [Internet]. 2018 [citado 13 de junio de 2023];17(50):304-24. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1695-61412018000200304&lng=es&nrm=iso&tlng=es
37. Serna D, Martinez L. Burnout en el personal del área de salud y estrategias de afrontamiento. *Correo Científico Médico* [Internet]. 2020 [citado 13 de junio de 2023];24(1). Disponible en: <https://revcocmed.sld.cu/index.php/cocmed/article/view/3061>
38. Gómez C, Puerta A, Soto M, Ortiz J, Bejarano R, Marín D, et al. Riesgos laborales, prevalencia del síndrome de Burnout en trabajadores del sector salud y en funcionarios de un distrito judicial en Colombia

- [Internet]. Centro de investigaciones Facultad de Ciencias de la Salud; 2021 [citado 13 de junio de 2023]. Disponible en:
<http://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/19508>
39. Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo | Safety and health at work EU-OSHA [Internet]. 2020 [citado 13 de junio de 2023]. Disponible en:
<https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>
40. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). NTP 318: El estrés: proceso de generación en el ámbito laboral. Ministerio de trabajo y asuntos sociales. 2021;1(2):7.
41. Acosta Á, Peña E, Yance L, Hernández L. Riesgos ocupacionales en el profesional de enfermería: revisión integradora de literatura, 2022. 2022 [citado 13 de junio de 2023]; Disponible en:
<https://repositorio.unicordoba.edu.co/handle/ucordoba/6187>
42. Constitución de la República del Ecuador. Constitución de la República del Ecuador [Internet]. 2021. Disponible en:
https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf
43. Ley Orgánica de Salud. Ley Orgánica de Salud [Internet]. 2015. Disponible en: <https://www.etapa.net.ec/Portals/0/Transparencia/Literal-a2/Ley-Organica-de-Salud.pdf>
44. Martínez A. El Síndrome De Burnout. Evolución Conceptual Y Estado Actual De La Cuestión. Vivat Academia [Internet]. 2010 [citado 9 de mayo de 2023];(112):42-80. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=525752962004>

ANEXOS

APROBACIÓN DE TEMA

 <p>UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL</p>	<p>Guayaquil, 21 de Agosto del 2023</p>
<p>FACULTAD</p>  <p>CIENCIAS MÉDICAS</p>	<p>Señoritas Bajaña Bermúdez María José Paredes Guamanquispe Cinthia Michelle Estudiantes de la Carrera de Enfermería Universidad Católica de Santiago de Guayaquil En su despacho. -</p>
<p>CARRERAS: Medicina Odontología Enfermería Nutrición, Dietética y Estética Terapia Física</p>	<p>De mis consideraciones:</p> <p>Reciban un cordial saludo de parte de la Dirección de la Carrera de Enfermería a la vez comunico a ustedes que el tema presentado: “Síndrome de burnout en el personal de enfermería que labora en las áreas críticas de un hospital de la ciudad de Guayaquil.”, ha sido aprobado por la Comisión Académica de la Carrera. Su tutora asignada es la Lic. Julia Garrido.</p> <p>Me despido deseándoles éxitos en el desarrollo de su trabajo de titulación.</p> <p>Atentamente,</p>  <p>Lcda. Ángela Mendoza DIRECTORA CARRERA DE ENFERMERIA</p>

Activar
Ir a Confi

PERMISO INSTITUCIONAL



Memorando Nro. IESS-HTMC-CGI-2023-0191-FDQ
Guayaquil, 6 de Septiembre de 2023

**PARA: MARÍA JOSÉ BAJAÑA BERMÚDEZ
ESTUDIANTE DE ENFERMERÍA
UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**CINTHIA MICHELLE PAREDES GUAMANQUISPE
ESTUDIANTE DE ENFERMERÍA
UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

De mi consideración:

Por medio de la presente, informo a usted que ha sido resuelto factible su solicitud para que pueda realizar su trabajo de tesis **"SÍNDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN LAS ÁREAS CRÍTICAS DE UN HOSPITAL DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL"** una vez que por medio del memorando Nro. IESS-HTMC-JAE-2023-1541-M de fecha 6 de Septiembre del 2023, firmado por el Espc. José Aroca Jácome – Jefe Área Emergencia, se remite el informe favorable a la misma.

Por lo antes expuesto reitero que puede realizar su trabajo de Tesis siguiendo las normas y reglamentos del hospital Teodoro Maldonado Carbo.

Atentamente,



ESPC. JAVIER CARRILLO UBIDIA

**ESPC. JAVIER CARRILLO UBIDIA
COORDINADOR GENERAL DE INVESTIGACIÓN,
HOSPITAL DE ESPECIALIDADES – TEODORO MALDONADO CARBO**

Referencias:
- Solicitud

Mm



**UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS
CARRERA DE ENFERMERÍA**

ENCUESTA

**MASLACH BURNOUT INVENTORY - HUMAN SERVICES SURVEY FOR
MEDICAL PERSONNEL (MBI-HSS (MP))**

A. DATOS GENERALES:

Sexo: ____ Hombre ____ Mujer

Edad: _____

Estado Civil: ____ Soltera ____ Casada ____ Unión libre ____ Divorciada

Contrato de trabajo: ____ Eventual ____ Contrato ____ Nombramiento

Años de antigüedad en el trabajo: _____

B. SINDROME DE BURNOUT

Instrucciones: Lea cuidadosamente cada enunciado y marque los casilleros correspondientes a la frecuencia de sus sentimientos acerca del trabajo donde labora. Las opciones que puede marcar son:

0 = Nunca

1 = Casi nunca

2 = Algunas Veces

3 = Regularmente

4= Bastantes Veces

5= Casi siempre

6 = Siempre

INDICADORES	Nunca	Casi nunca/ Nunca	Algunas	Regularme	Bastantes	Casi	Siempre
	0	1	2	3	4	5	6
1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo							
2. Me siento cansado al final de la jornada de trabajo							
3. Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo							
4. Fácilmente comprendo cómo se sienten las personas que tengo que atender							
5. Creo que trato a algunas personas como si fueran objetos impersonales							
6. Trabajar todo el día con personas es realmente estresante para mi							
7. Trato con mucha efectividad los problemas de las personas							
8. Siento que mi trabajo me está desgastando							
9. Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de los demás con mi trabajo							
10. Me he vuelto insensible con la gente desde que ejerzo esta ocupación							
11. Me preocupa el hecho de que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente							
12. Me siento muy energético							
13. Me siento frustrado por mi trabajo							
14. Siento que estoy trabajando demasiado							
15. No me preocupa realmente lo que ocurre a algunas personas a las que doy servicio							
16. Trabajar directamente con personas me produce estrés							
17. Fácilmente puedo crear un clima agradable en mi trabajo							
18. Me siento estimulado después de trabajar en contacto con personas							
19. He conseguido muchas cosas valiosas en este trabajo							
20. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades							
21. En mi trabajo, trato los problemas emocionales con mucha calma							
22. Creo que las personas a quienes atiendo me culpan de sus problemas							



UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS
CARRERA DE ENFERMERÍA

CUESTIONARIO DE CONTENIDO DE TRABAJO

En esta sección se presentan varias afirmaciones sobre su trabajo y usted deberá elegir entre cuatro opciones de respuesta. Marque con un aspa o círculo, el número que corresponde a cada afirmación.

- 1. Totalmente en desacuerdo**
- 2. En desacuerdo**
- 3. Estoy de acuerdo**
- 4. Completamente de acuerdo**

Recuerde que todas las respuestas que Ud. nos brinda son totalmente CONFIDENCIALES y ANÓNIMAS.

	<i>Totalmente en desacuerdo</i>	<i>En desacuerdo</i>	<i>Estoy de acuerdo</i>	<i>Completamente de acuerdo</i>
En mi trabajo necesito estar aprendiendo cosas nuevas	1	2	3	4
Mi trabajo implica muchas acciones repetitivas	1	2	3	4
Para mi trabajo necesito ser creativa	1	2	3	4
En mi trabajo puedo tomar muchas decisiones por mi misma	1	2	3	4
Mi trabajo requiere de un alto nivel de habilidad	1	2	3	4
Tengo muy poca libertad para decidir cómo hacer mi trabajo	1	2	3	4
Existe variedad en las actividades que realizo en mi trabajo	1	2	3	4
Mis opiniones cuentan mucho en mi trabajo	1	2	3	4
En mi trabajo tengo oportunidad de desarrollar mis propias habilidades	1	2	3	4
En mi trabajo tengo que trabajar muy rápido	1	2	3	4
En mi trabajo tengo que trabajar muy duro	1	2	3	4
Mi trabajo requiere de mucho esfuerzo físico	1	2	3	4
Con frecuencia debo manejar o levantar objetos muy pesados en mi trabajo	1	2	3	4
En mi trabajo se requiere una actividad física rápida y continua	1	2	3	4
Se me pide que realice una cantidad excesiva de trabajo	4	3	2	1
Tengo tiempo suficiente para terminar mi trabajo	1	2	3	4

En mi trabajo tengo que responder a órdenes contradictorias	1	2	3	4
---	---	---	---	---

	<i>Totalmente en desacuerdo</i>	<i>En desacuerdo</i>	<i>Estoy de acuerdo</i>	<i>Completamente de acuerdo</i>
Tengo que trabajar teniendo mi cuerpo (tronco) en posiciones incómodas durante largos periodos de tiempo	1	2	3	4
Tengo que trabajar teniendo mis brazos y mi cabeza en posiciones incómodas durante largos periodos de tiempo	1	2	3	4
La estabilidad en mi empleo es buena	1	2	3	4
Mi jefe o supervisor se preocupa del bienestar económico del personal a su cargo	1	2	3	4
Mi jefe o supervisor presta atención a lo que yo digo	1	2	3	4
Mi supervisor o jefe ayuda a que el trabajo se realice	1	2	3	4
Mi supervisor es bueno para lograr que se trabaje bien en equipo	1	2	3	4
La gente con la que trabajo es competente para hacer su labor	1	2	3	4
La gente con la que trabajo se interesa por mí a nivel personal	1	2	3	4
Mis compañeros de trabajo son amigables	1	2	3	4
Mis compañeros ayudan a que el trabajo se realice	1	2	3	4

¿Qué tan estable es su empleo?

- 1) Regularmente estable
- 2) Temporal
- 3) Hay despidos frecuentes
- 4) Temporal y despidos frecuentes

Algunas veces la gente pierde su empleo a pesar de querer conservarlo. ¿Qué tan probable es que Usted pierda su empleo en los próximos dos años?

- 1) Nada probable
- 2) No muy probable
- 3) Algo probable
- 4) Muy probable

CONSENTIMIENTO INFORMADO.

Nosotras _____ estudia
ntes de enfermería de la Universidad Católica, solicitamos a usted, colaborar
con una encuesta con el objetivo de recabar información sobre nuestro tema
de titulación denominado ***Síndrome de burnout en el personal de
enfermería que labora en las áreas críticas de un hospital de la ciudad
de Guayaquil.*** nos comprometemos a mantener discreción y ética en los
datos obtenidos. Agradecemos de antemano por su colaboración.

C.C. No.

C.C. No.

Yo.....
acepto participar en la encuesta solicitada, previa explicación del uso de
información obtenida.

Firma o rubrica

.....



DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Bajaña Bermúdez, María José**, con C.C: # **0951402239** autora del trabajo de titulación: **Síndrome de burnout en el personal de enfermería que labora en las áreas críticas de un hospital de la ciudad de Guayaquil**, previo a la obtención del título de **Licenciada en enfermería** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, **01 de septiembre del 2023**

f.

Nombre: **Bajaña Bermúdez, María José**

C.C: **0951402239**



DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Paredes Guamanquispe, Cinthia Michelle**, con C.C: # **0953366036** autora del trabajo de titulación: **Síndrome de burnout en el personal de enfermería que labora en las áreas críticas de un hospital de la ciudad de Guayaquil**, previo a la obtención del título de **Licenciada en enfermería** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, **01 de septiembre del 2023**

f. _____

Nombre: **Paredes Guamanquispe, Cinthia Michelle**
C.C: **0953366036**



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA Y SUBTEMA:	Síndrome de burnout en el personal de enfermería que labora en las áreas críticas de un hospital de la ciudad de Guayaquil.		
AUTOR(ES)	María José, Bajaña Bermúdez Cinthia Michelle, Paredes Guamanquispe		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Lcda. Garrido, Julia Yndeliria. MGs.		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Facultad de Ciencias Médicas		
CARRERA:	Carrera de Enfermería		
TÍTULO OBTENIDO:	Licenciada en enfermería		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	01 de septiembre de 2023	No. DE PÁGINAS:	56
ÁREAS TEMÁTICAS:	Salud Pública		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Síndrome de Burnout; Personal de Enfermería; Areas Críticas		
RESUMEN:	<p>El síndrome de burnout, es un problema creciente en el entorno laboral, dado que afecta a la salud y el bienestar de los trabajadores. Objetivo: Determinar síndrome de burnout en el personal de enfermería que labora en las áreas críticas de un hospital de la ciudad de Guayaquil. Metodología: Estudio descriptivo, cuantitativo y diseño prospectivo transversal. Técnica: Encuesta. Instrumento: Cuestionario de Burnout Maslach y Cuestionario de contenido de trabajo. Población: 44 enfermeros/as. Resultados: Los aspectos sociodemográficos mostraron una distribución uniforme del 50% hombres y mujeres. En cuanto a la edad el 45% están entre 26 a 35 años. En relación al estado civil, los solteros y casados igualmente 39%. En lo que respecta a la antigüedad en el 41% tiene entre 1 a 3 años. Referente al tipo de contrato laboral, el 41%, tiene un nombramiento. De acuerdo a los sentimientos y actitudes el agotamiento y la despersonalización se observaron en un nivel intermedio del 52% para ambos indicadores; mientras que la realización personal, el 57% tuvo sensación de logro. Para la carga de exposición a estresores laborales, la toma de decisiones fue baja 77%, las demandas psicológicas 43% elevado; el apoyo de compañeros 59% nivel bajo, en relación con la inseguridad en el trabajo el 68% experimenta niveles bajos. Por último, en cuanto a la carga física el 64% muestra un nivel alto. Conclusión: El síndrome de burnout es una problemática actual ocasionada por un ambiente laboral estresante que puede afectar la salud y el rendimiento de los trabajadores.</p>		
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593- 97 979 7479 +593- 99 189 6751	E-mail: mariajosebajanabermudez@outlook.es cinthiaparedes1999@gmail.com	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE):	Nombre: Lcda. Holguín Jiménez Martha Lorena, Msc		
	Teléfono: +593-993142597		
	E-mail: martha.holguin01@cu.ucsg.edu.ec		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			