



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

CARRERA DE ENFERMERÍA

TEMA:

**Conocimiento, actitudes y prácticas sobre el síndrome de
burnout en los trabajadores de salud del área de
hemodiálisis del Hospital de Guayaquil IESS Ceibos. Año
2023-2024.**

AUTORES:

Escalante Jordán, Erick Stiven

Peralta Barré, Cándida Mariuxi

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de
LICENCIADO/A EN ENFERMERÍA**

TUTORA:

Lcda. Hidalgo Jurado, Sylvia Azucena. Mgs

Guayaquil, Ecuador

02 de mayo del 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
CARRERA DE ENFERMERÍA

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación fue realizado en su totalidad por **Escalante Jordán, Erick Stiven y Peralta Barré, Cándida Mariuxi** como requerimiento para la obtención del título de **Licenciado/a en enfermería**.

TUTORA

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

Lic. Mgs. Sylvia Hidalgo Jurado
DOCENTE

f. _____

Lcda. Hidalgo Jurado, Sylvia Azucena. Mgs

DIRECTORA DE LA CARRERA

f. _____

Lcda. Mendoza Vincés, Ángela Ovilda. Mgs

Guayaquil, a los 02 días del mes de mayo del año 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
CARRERA DE ENFERMERÍA**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **Escalante Jordán, Erick Stiven**

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación: **Conocimiento, actitudes y prácticas sobre el síndrome de burnout en los trabajadores de salud del área de hemodiálisis del Hospital de Guayaquil IESS Ceibos. Año 2023-2024**, previo a la obtención del título de **Licenciado 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, a los 02 días del mes de mayo del año 2024

EL AUTOR

f. 
Escalante Jordán, Erick Stiven



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
CARRERA DE ENFERMERÍA

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **Peralta Barré, Cándida Mariuxi**

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación: **Conocimiento, actitudes y prácticas sobre el síndrome de burnout en los trabajadores de salud del área de hemodiálisis del Hospital de Guayaquil IESS Ceibos. Año 2023-2024**, 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, a los 02 días del mes de mayo del año 2024

LA AUTORA

f. 
Peralta Barré, Cándida Mariuxi



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
CARRERA DE ENFERMERÍA

AUTORIZACIÓN

Yo, **Escalante Jordán, Erick Stiven**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación: **Conocimiento, actitudes y prácticas sobre el síndrome de burnout en los trabajadores de salud del área de hemodiálisis del Hospital de Guayaquil IESS Ceibos. Año 2023-2024**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 02 días del mes de mayo del año 2024

EL AUTOR

f. 
Escalante Jordán, Erick Stiven



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
CARRERA DE ENFERMERÍA

AUTORIZACIÓN

Yo, **Peralta Barré, Cándida Mariuxi**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación: **Conocimiento, actitudes y prácticas sobre el síndrome de burnout en los trabajadores de salud del área de hemodiálisis del Hospital de Guayaquil IESS Ceibos. Año 2023-2024**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.


Guayaquil, a los 02 días del mes de mayo del año 2024

LA AUTORA

f. 

Peralta Barré, Cándida Mariuxi

REPORTE DE COMPILATIO



CERTIFICADO DE ANÁLISIS
register

ESCALANTE-PERALTA-2

< 1%
Textos sospechosos


0% Similitudes
0% similitudes entre oraciones
0% entre las fuentes mencionadas
< 1% Palabras no reconocidas

Nombre del documento: ESCALANTE-PERALTA-2.docx
ID del documento: 70e327bc5f06e0228296ces4c358ff1f102636d2
Tamaño del documento original: 1,98 MB






Depositante: Julia Yndira Garrido
Fecha de depósito: 10/4/2024
Tipo de carga: Interfaz
Fecha de fin de análisis: 10/4/2024

Número de palabras: 15.567
Número de caracteres: 105.618






Ubicación de las similitudes en el documento:



Fuentes principales detectadas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	SINDROME DE BURNOUT.docx Síndrome de burnout en el personal de e... El documento proviene de la biblioteca de referencias. 167 Fuentes similares	9%		Palabras idénticas: 9% (1.172 palabras)
2	SINDROME DE BURNOUT...docx Síndrome de burnout en el personal de e... El documento proviene de la biblioteca de referencias. 129 Fuentes similares	9%		Palabras idénticas: 9% (1.104 palabras)
3	repositorio.uctg.edu.ec http://repositorio.uctg.edu.ec/bitstream/11711841/167-UC36-PR-403-474-722.pdf 64 Fuentes similares	4%		Palabras idénticas: 4% (648 palabras)
4	repositorio.uctg.edu.ec http://repositorio.uctg.edu.ec/bitstream/11711841/167-UC36-PR-403-474-722.pdf 64 Fuentes similares	4%		Palabras idénticas: 4% (615 palabras)
5	leola y y n final.docx Tratamiento del Sueño en Pacientes con Trastorno... El documento proviene de un grupo de fuentes similares	4%		Palabras idénticas: 4% (634 palabras)

Fuentes con similitudes fortuitas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	reidmuc.com Evaluación del síndrome de Burnout en el personal médico que la... https://reidmuc.com/index.php/REIDMUC/article/view/716	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (127 palabras)
2	repositorio.ucc.edu.ec Revisión sistemática: síndrome de burnout en personal as... https://repositorio.ucc.edu.ec/bitstream/13040-1604-1705-4253/44/2/00184	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (105 palabras)
3	eminioelasciencias.com Síndrome de Burnout en el personal médico del fec... https://eminioelasciencias.com/index.php/eminioelasciencias/article/view/2973	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (112 palabras)
4	Documents de otro usuario El documento proviene de otro grupo	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (121 palabras)
5	scielo.br Enferm. glob., vol.19 número59, E1885-6141,202000300479. https://scielo.br/scielo.php?script=sci_abstract&pid=50717-92272019000200139&lng=es&norm=iso&lng-pt	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (100 palabras)

Fuentes mencionadas (sin similitudes detectadas) Estas fuentes han sido citadas en el documento sin encontrar similitudes.

- <https://www.paho.org/es/documentos/prevalencia-sindrome-burnout-medicos-clinicos-generalistas-familia-que-realizan>
- <https://preprints.scielo.org/ndes.php?scielo/preprint/view/708>
- <https://doi.org/10.2478/sj-ph-2021-0008>
- http://www.scielo.org/mx/scielo.php?script=sci_abstract&pid=52007-78902021000800063&lng=es&norm=iso&lng-es
- http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_abstract&pid=50717-92272019000200139&lng=es&norm=iso&lng-pt

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

Sylvia Hidalgo

Lic. Mgs. Sylvia Hidalgo Jumbo
DOCENTE

AGRADECIMIENTO

A Dios por haberme dado las energías cada vez que sentía caer, por levantarme cada vez que decía no puedo más, de esta manera pude lograr terminar uno de mis sueños.

A mis padres por su lucha constante de cada día ser ese apoyo incondicional, aunque en el trayecto mi padre no alcanzo a verme realizada como profesional.

A una docente en particular, la Licenciado Cepeda, que cuando sentía dejar todo, ella estuvo ahí brindándome su apoyo y hermosas palabras que Jehová nunca nos deja que solo confíe en él y todo será sanado.

Peralta Barré, Cándida Mariuxi

AGRADECIMIENTO

Agradecido con Dios por permitirme llegar a este maravilloso día, lo anhelé tanto y al fin pude lograrlo.

A mis queridos padres y hermano por su apoyo moral en este largo camino. A mis amados hijos y a mi esposa por haber estado hay en los momentos buenos y difíciles, por haber confiado en mí. Sin Uds. no habría podido culminar con éxito esta etapa estudiantil, con sacrificio amor y dedicación todo es posible.

A la Universidad católica Santiago de Guayaquil, a toda la Facultad de Enfermería, a todos mis docentes por haber impartido buenos conocimientos, los cuales fueron aprovechados durante mi internado en el hospital IESS Ceibos. A esas guardias interminables cuantas anécdotas y aprendizajes que nos dejaron, gracias por su apoyo.

Escalante Jordán, Erick Stiven

DEDICATORIA

Dedico este logro a una persona que fue mi inspiración y mi guía en el camino hacia mi carrera profesional. Siempre me instó a cuidarlo cuando ya no pudiera hacerlo por sí mismo, pero lamentablemente, no pudo verme alcanzar ese objetivo. Sin embargo, sé que, desde el cielo, mi querido papá, está celebrando conmigo este logro. Este trabajo es para ti, papá de mi corazón.

Peralta Barre, Cándida Mariuxi

A Dios, por permitirme llegar hasta este momento tan importante de mi formación profesional.

A la memoria de mi tíos, hermanos y abuelos, a todos quienes me han apoyado moralmente.

A mis padres, esposa e hijos por ser mi motor principal para cumplir una de mis metas alcanzadas y ser ejemplo para ustedes hijos míos.

A mi compañera de tesis, por haber permitido empezar y culminar con éxito nuestra tesis.

En particular, deseo dedicar este trabajo a mí mismo como un testimonio de mi compromiso, constancia y perseverancia. En los momentos de incertidumbre y fatiga, recordé que cada obstáculo superado sería fundamental para el logro de mis metas, dejando una marca imborrable de satisfacción por los objetivos alcanzados.

Escalante Jordán, Erick Stiven



**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 HOLGUÍN JIMÉNEZ, MGS
COORDINADORA DE UNIDAD DE TITULACIÓN

f. _____

LCDA. GENY MARGOTH, RIVERA SALAZAR, MSC
OPONENTE



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

CALIFICACIÓN

Escalante Jordán, Erick Stiven

Peralta Barré, Cándida Mariuxi

ÍNDICE GENERAL

RESUMEN.....	XVI
ABSTRACT	XVII
INTRODUCCIÓN.....	2
CAPÍTULO I.....	4
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	4
1.1. Preguntas de investigación.....	5
1.2. Justificación.....	6
1.3. Objetivos	7
1.3.1. Objetivo general.....	7
1.3.2. Objetivos específicos	7
CAPÍTULO II.....	8
2. FUNDAMENTACIÓN CONCEPTUAL.....	8
2.1. Antecedentes de la investigación	8
2.2. Marco conceptual	12
2.3. Marco legal.....	26
CAPÍTULO III.....	29
3. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	29
3.1. Tipo de estudio.....	29
3.2. Población y muestra	29
3.2.1. Criterios de inclusión.....	29
3.2.2. Criterios de exclusión.....	29
3.3. Procedimiento para la recolección de la información	29
3.4. Técnica de procesamiento y análisis de datos.....	29
3.5. Procedimientos para garantizar aspectos éticos en las investigaciones con sujetos humano.	30

3.6. Variables generales y operacionalización	30
3.7. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS	33
DISCUSIÓN.....	41
CONCLUSIONES	43
RECOMENDACIONES.....	44
REFERENCIAS	45
ANEXOS	56

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Sexo de los trabajadores de la salud	33
Figura 2. Edades de los trabajadores de la salud	34
Figura 3. Estado civil de los trabajadores de la salud.....	35
Figura 4. Cargo laboral de los trabajadores de la salud	36
Figura 5. Años de experiencia de los trabajadores de la salud	37
Figura 6. Conocimiento de burnout en los trabajadores de la salud	38
Figura 7. Actitud ante el síndrome de burnout en los trabajadores de la salud	39
Figura 8. Prácticas relacionadas al burnout en los trabajadores de la salud	40

RESUMEN

El síndrome de burnout es una situación que impacta a los trabajadores que enfrentan altos niveles de estrés laboral. El **objetivo** fue determinar el conocimiento, las actitudes y las prácticas sobre el síndrome de burnout. **Metodología:** Se empleó un enfoque descriptivo y cuantitativo, con un diseño prospectivo y transversal. **Población:** 100 profesionales de la salud. El instrumento utilizado fue el Cuestionario CAP. **Resultados:** Se encontró que el 63% de los encuestados eran mujeres y 37% hombres. En edades entre 30 y 45 años (56%), seguido por el rango de 25 a 30 años (23%). En cuanto al estado civil, los solteros representaban el 28%, seguidos por los casados (33%). La profesión más común fue licenciados/as de enfermería (69%), seguida por médicos generales (16%). La mayoría tenía más de 3 años de experiencia laboral en el área (73%). En relación con el conocimiento sobre síndrome de burnout, el 68% demostró un nivel bueno, el 21% regular y el 11% malo. Respecto a las actitudes, el 98% mostró actitudes positivas, mientras que solo el 2% fue indiferente y no hubo respuestas negativas. En cuanto a las prácticas, el 92.60% demostró prácticas adecuadas, mientras que el 7% tenía prácticas inadecuadas. **Conclusión:** Los profesionales de la salud del área de hemodiálisis del Hospital de Guayaquil IESS Ceibos poseen un buen nivel de conocimiento, así como actitudes positivas hacia este tema. Además, la mayoría muestra prácticas adecuadas en relación al síndrome de burnout.

Palabras clave: Conocimiento, Actitudes, Prácticas, Síndrome de Burnout, Profesionales de la Salud.

ABSTRACT

Burnout syndrome is a situation that impacts workers facing high levels of work stress. The **objective** was to determine the knowledge, attitudes, and practices about burnout syndrome. **Methodology:** A descriptive and quantitative approach was used, with a prospective and cross-sectional design. **Population:** 100 health professionals. The instrument used was the CAP Questionnaire. **Results:** It was found that 63% of the respondents were women and 37% men. Aged between 30 and 45 years (56%), followed by the range of 25 to 30 years (23%). In terms of marital status, 28% were single, followed by married (33%). The most common profession was nursing graduates (69%), followed by general practitioners (16%). The majority had more than 3 years of work experience in the area (73%). Regarding knowledge of burnout syndrome, 68% showed a good level, 21% a fair level and 11% a poor level. Regarding attitudes, 98% showed positive attitudes, while only 2% were indifferent and there were no negative responses. Regarding practices, 92.60% showed adequate practices, while 7% had inadequate practices. **Conclusion:** Health professionals in the hemodialysis area of the Hospital de Guayaquil IESS Ceibos have a good level of knowledge, as well as positive attitudes towards this topic. In addition, most of them show adequate practices in relation to burnout syndrome.

Key words: Knowledge, Attitudes, Practices, Burnout Syndrome, Health Professionals.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad la Organización Panamericana de Salud, OPS(1) El Síndrome de Burnout, también conocido como "síndrome del trabajador quemado" o "agotamiento laboral," es una problemática cada vez más relevante en el ámbito de la salud. Este fenómeno se caracteriza por un estado de agotamiento físico, emocional y mental que afecta a individuos expuestos a altos niveles de estrés crónico en su entorno laboral. En el contexto de los trabajadores de la salud, quienes se dedican a brindar cuidados, aliviar el sufrimiento y salvar vidas, el riesgo de desarrollar el Síndrome de Burnout se vuelve aún más significativo(2).

Es importante que los profesionales tengan conocimiento sobre el Síndrome de Burnout, ya que una comprensión adecuada de sus causas, síntomas y consecuencias es el primer paso para abordar y prevenir este problema(3). A medida que los trabajadores de la salud se enfrentan a desafíos y demandas extraordinarias en su labor diaria, es imperativo que estén equipados con el conocimiento necesario para identificar y manejar el Burnout de manera efectiva(4).

Así mismo, es necesario que empleen prácticas o estrategias individuales, como el establecimiento de límites claros entre el trabajo y la vida personal, el autocuidado, la búsqueda de apoyo terapéutico o la participación en programas de bienestar laboral(5). También pueden abarcar esfuerzos colectivos, como la promoción de un ambiente de trabajo saludable y la implementación de políticas organizacionales que reduzcan el estrés laboral y fomenten la resiliencia(6). Por su parte, es importante además analizar las actitudes de los profesionales hacia el Síndrome de Burnout, investigando cómo perciben esta problemática, qué nivel de importancia le otorgan y cómo creen que afecta su vida laboral y personal(7).

Este estudio se enfoca en la exploración comprensión del conocimiento, actitudes y prácticas relacionadas con el Síndrome de Burnout en los trabajadores de salud. En un mundo donde la atención médica es esencial, comprender los factores que contribuyen a la aparición del burnout en estos

profesionales se torna crucial no solo para su bienestar individual, sino también para la calidad de la atención que brindan a los pacientes. A lo largo de esta investigación, se analizará la conciencia que los trabajadores de la salud tienen sobre el Síndrome de Burnout, sus actitudes hacia el tema y las prácticas adoptadas para prevenirlo o manejarlo.

Por lo anterior, el propósito de esta investigación es determinar el conocimiento, actitudes y prácticas sobre el síndrome de burnout en los trabajadores de salud del área de hemodiálisis del hospital de Guayaquil IESS Ceibos año 2023-2024. Es un estudio con enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo, de cohorte transversal y prospectivo. Para la recolección de datos se aplicará la encuesta.

CAPÍTULO I

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La Organización Mundial de la Salud (OMS)(8), declaró que el Síndrome de Burnout también denominado síndrome del trabajador quemado. Abarca una prevalencia alta en China del 73% y Estados Unidos 59%. Este fenómeno tiene un impacto negativo en la calidad de vida y la salud mental de los profesionales, así como en su desempeño laboral. Por esta razón, es necesario que los profesionales tengan conocimiento en torno al burnout para que estos puedan identificar las causas, consecuencias y estrategias para prevenirlo, gestionarlo de manera efectiva en el entorno laboral(9).

En Latinoamérica, el síndrome de burnout puede tener un impacto perjudicial en el entorno laboral, cuando los profesionales no están familiarizados con los síntomas y las implicaciones de este síndrome, existe un riesgo considerable de subdiagnóstico y tratamiento inadecuado(10). En un estudio realizado en México en el 2021 se demostró que fue el primer país en diagnóstico de “burnout” laboral con un 75% en donde 8 de cada 10 mujeres lo padecían. Además, la falta de comprensión sobre el Burnout puede llevar a la disminución de la productividad, el aumento del ausentismo laboral y la rotación de personal en las organizaciones. En última instancia, el desconocimiento de este síndrome puede dar lugar a una menor satisfacción laboral(11).

En Ecuador, actualmente existen profesionales de la salud que por desconocimiento ignoran dicha terminología y lo toman como un estado de estrés que forma parte de su vida cotidiana hasta tal punto que puede considerarse como «el malestar de nuestra civilización», afectando tanto a la salud física y la satisfacción laboral, por lo que se ha demostrado que el 43% de estos tienen desgaste laboral(12). Lo que con lleva a la falta de aplicación de medidas adecuadas, la aplicación de práctica de prevención y actitudes hacia el Burnout, lo que puede generar problemas como la depresión, la ansiedad, enfermedades cardiovasculares y agotamiento físico.

En el Hospital General del Norte de Guayaquil IESS Los Ceibos, se pretende identificar el conocimiento, actitudes y prácticas que realizan los profesionales

de la salud en relación con el síndrome de burnout. Esta situación plantea un riesgo significativo tanto para el bienestar de los profesionales como para la calidad de la atención brindada a los pacientes. Dado que el desconocimiento puede conducir a la falta de identificación de los signos tempranos de agotamiento emocional, despersonalización y disminución de la realización personal, mientras que las actitudes inadecuadas pueden impedir la búsqueda de ayuda. Mientras que las prácticas insuficientes no permiten el manejo del estrés y el cuidado personal sobre los efectos del síndrome de burnout. Por lo tanto, es crucial abordar esta problemática mediante la mejora de la educación, la promoción de actitudes positivas hacia el autocuidado y la implementación de prácticas efectivas de bienestar laboral.

1.1. Preguntas de investigación

¿Qué conocimiento, actitudes y prácticas sobre el síndrome de burnout tienen los trabajadores de salud del área de hemodiálisis del hospital de Guayaquil IESS Ceibos año 2023-2024?

¿Cuáles son las características de los trabajadores de salud del área de hemodiálisis del hospital de Guayaquil IESS Ceibos año 2023-2024?

¿Cuál es el nivel de conocimiento que tienen los trabajadores de salud del área de hemodiálisis sobre el síndrome de burnout?

¿Cuáles son las actitudes de los trabajadores de salud del área de hemodiálisis hacia el síndrome de burnout?

¿Cuáles son las prácticas actuales de los trabajadores de salud del área de hemodiálisis para prevenir el síndrome de burnout?

1.2. Justificación

El síndrome de burnout es un problema significativo en el campo de la salud, especialmente entre los trabajadores de hemodiálisis, dado que estos profesionales enfrentan desafíos emocionales y físicos diario, al cuidar de pacientes con enfermedad renal crónica que requieren tratamientos prolongados. El síndrome de burnout puede tener un impacto negativo en la calidad de vida de los trabajadores, su bienestar emocional, físico, y su capacidad para brindar una atención óptima a los pacientes (13).

Diversas investigaciones han evidenciado que el personal sanitario enfrenta un riesgo particularmente elevado de desarrollar el síndrome de Burnout (SB), como consecuencia al contacto del sufrimiento humano ajeno, lo cual puede predisponerlos a experimentar agotamiento emocional, desgaste y sentimientos de tristeza. Se ha comprobado que los altos niveles de estrés en el personal sanitario pueden conllevar a un aumento de accidentes laborales, un incremento en la ausencia en el trabajo, mayores costos de capacitación y contratación de nuevo personal.

Los principales beneficiarios serán los profesionales de la salud, quienes experimentarán mejoras significativas en su bienestar emocional y reducirán el riesgo de desarrollar el síndrome de burnout. Por otro lado, los pacientes se verán favorecidos al recibir una atención de mayor calidad de parte de profesionales médicos emocionalmente estables y altamente comprometidos. Asimismo, la institución obtendrá beneficios al mejorar la retención del personal, reducir los costos asociados con el ausentismo y la rotación del personal, y mantener estándares de calidad superiores en la atención médica ofrecida.

Para llevar a cabo el estudio sobre el conocimiento, actitudes y prácticas del personal de salud en relación con el manejo del estrés y la prevención del Síndrome de Burnout, se debe seguir un proceso organizado. Inicialmente, se presenta y se busca la aprobación de la propuesta de anteproyecto ante la Dirección de Carrera, donde se detallan los objetivos, metodología, cronograma y presupuesto del estudio. Una vez obtenida la aprobación académica, se procede a presentar y obtener la aprobación por parte de la

institución o instituciones de salud donde se llevará a cabo la investigación, asegurando su consentimiento formal.

Posteriormente, se solicita y se obtiene el consentimiento informado de los pacientes antes de realizarles las encuestas, explicándoles los objetivos del estudio, los procedimientos involucrados y garantizándoles la confidencialidad de la información, permitiéndoles participar voluntariamente y retirarse en cualquier momento sin consecuencias. Estas etapas son esenciales para garantizar la validez, la ética y la viabilidad del estudio, así como para obtener el apoyo necesario de todas las partes involucradas.

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar el conocimiento, actitudes y prácticas sobre el síndrome de burnout en los trabajadores de salud del área de hemodiálisis del hospital de Guayaquil IESS Ceibos año 2023-2024

1.3.2. Objetivos específicos

Caracterizar sociodemográficas de los trabajadores de salud del área de hemodiálisis del hospital de Guayaquil IESS Ceibos año 2023-2024.

Describir el conocimiento que tienen los trabajadores de salud del área de hemodiálisis sobre el síndrome de burnout.

Mencionar las actitudes de los trabajadores de salud del área de hemodiálisis hacia el síndrome de burnout.

Identificar las prácticas que realizan los trabajadores de salud del área de hemodiálisis para prevenir el síndrome de burnout.

CAPÍTULO II

2. FUNDAMENTACIÓN CONCEPTUAL

2.1. Antecedentes de la investigación

En este apartado, se hace énfasis a estudios que guardan relación con el tema investigativo, que ayuden como fundamento para la discusión de los resultados:

Los autores Flores y Imbaquingo en el tema “Evaluación del síndrome de Burnout en el personal médico que labora en un hospital de la ciudad de Quito-Ecuador”(14). Se llevó a cabo un estudio transversal en el que se examinó una muestra compuesta por 150 profesionales provenientes de diversas especialidades. Los resultados revelaron que, de los participantes encuestados, el 55% eran mujeres y el 45% eran hombres. La mayoría de ellos se ubicaba en el rango de edad de 25 a 40 años (65%), con una experiencia laboral promedio de entre 5 y 10 años (57%). Respecto al conocimiento sobre el síndrome de burnout, se observó que el 70% demostró un nivel bueno, el 25% un nivel regular y el 5% un nivel bajo. En cuanto a las actitudes, se encontró que el 90% mostraba una disposición positiva hacia el cuidado de su bienestar mental en el entorno laboral, mientras que el 10% expresaba preocupaciones acerca del estigma asociado con el reconocimiento y la búsqueda de ayuda para enfrentar el síndrome de burnout. En lo que respecta a las prácticas, el 80% informó que practicaba regularmente técnicas de autocuidado, tales como ejercicio físico, meditación y búsqueda de apoyo social, mientras que el 20% señaló dificultades para encontrar tiempo suficiente para cuidarse adecuadamente debido a las demandas laborales.

El estudio Mitte “Análisis del síndrome de burnout del personal profesional de enfermería el Hospital Básico Esmeraldas”(15). Se llevó a cabo un estudio transversal en una muestra de 120 enfermeras. Se utilizó un cuestionario estructurado para recopilar datos sobre el conocimiento actitudes, salud

mental en el lugar de trabajo, y las prácticas de gestión del estrés. Los resultados mostraron que las encuestadas, el 75% eran mujeres y el 25% hombres. La mayoría tenía entre 25 y 40 años (65%), con una experiencia laboral promedio de 5 a 15 años (60%). En relación con el conocimiento sobre el síndrome de burnout, el 80% demostró un nivel adecuado, el 15% un nivel regular y el 5% un nivel bajo. Respecto a las actitudes, el 85% mostró una disposición positiva hacia la importancia del síndrome de burnout. En cuanto a las prácticas, el 70% informó ser adecuadas.

La autora Proaño sobre “Evaluación del nivel de conocimiento sobre síndrome de burnout del personal de enfermería terapia intensiva del Hospital Ambato junio 2022”(16). Se empleó un estudio de diseño de investigación aplicado fue cuantitativo, prospectivo, transversal y descriptivo. De las 23 enfermeras de terapia intensiva que participaron en la encuesta, 6 de ellas, lo que representa el 26%, obtuvieron calificaciones entre 8 y 10 respuestas correctas, lo que indica un alto nivel de conocimiento. De las siguientes 16 encuestadas, que representaban el 70%, obtuvieron calificaciones entre 4 y 7, lo que corresponde a un nivel medio de conocimiento. Solo 1 encuestada restante obtuvo una calificación inferior a 5, lo que indica un nivel bajo, con un 4%. En resumen, según el puntaje total obtenido, se determinó que el nivel de conocimiento del personal de terapia intensiva sobre el síndrome de burnout es medio, con un porcentaje alcanzado del 70%.

El estudio de Cortés(17) denominado “Conocimientos, actitudes y prácticas de autocuidado del personal de enfermería de hospitalización y emergencias del Hospital Militar Escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños Managua”. El estudio realizado adoptó un enfoque transversal en su diseño de investigación, denominado CAP, y contó con la participación de 90 profesionales de enfermería que cumplían con los criterios de inclusión y otorgaron su consentimiento informado. A través de una encuesta, se recopiló información sobre edad, horas de trabajo diarias, nivel profesional, cargo y tiempo de servicio en la institución. Los resultados destacaron la participación de 154 enfermeros, de los cuales 90 decidieron participar. Se observó una relevancia particular en el grupo de mujeres en edades de 20 a 29 años. Al analizar las

actitudes se observa que el 61% tienen actitudes adecuadas ante el síndrome de burnout. Sin embargo, a pesar de la realización de actividades para preservar la salud en ocasiones, un 39% los participantes la consideran como una práctica inadecuada

Los autores Vergara y Moreno con el tema “Síndrome de burnout en personal de salud durante la pandemia COVID-19: un semáforo naranja en la salud mental” (18). Se realizó una encuesta al personal médico utilizando el Inventario de Burnout de Maslach (MBI), junto con variables sociodemográficas adicionales. La muestra consistió en 33 médicos seleccionados aleatoriamente. Los resultados indicaron que el 15.2% experimentaba niveles bajos de agotamiento, el 66.7% presentaba niveles intermedios y el 18.2% mostraba niveles altos de Burnout. Se encontró una correlación entre las variables y dimensiones de la prueba. Se concluyó que existe una prevalencia significativa del Síndrome de Burnout entre los profesionales médicos del hospital, lo que destaca la necesidad urgente de implementar estrategias de afrontamiento y prevención en el entorno laboral evaluado, con el fin de evitar tanto las enfermedades físicas como las mentales en el personal.

Los autores Rendon et al., con el tema de “Síndrome de burnout en el personal de enfermería de unidades de cuidado crítico y de hospitalización”(9). Se llevó a cabo un estudio observacional descriptivo y transversal que involucró a 90 enfermeras y enfermeros, utilizando el Cuestionario de Maslach Burnout Inventory diseñado para el personal de salud. Los resultados destacaron que el 82.2% del personal presentaba un nivel medio de Síndrome de Burnout, con un 62.2% experimentando bajo Agotamiento Emocional, un 57.8% mostrando un bajo nivel de Despersonalización, y un 40% exhibiendo un bajo nivel de Falta de Realización Personal. Los análisis revelaron diferencias estadísticamente significativas entre el Síndrome de Burnout y variables como el turno de trabajo, la frecuencia de doble turno al mes, los períodos vacacionales anuales y la carga de trabajo. Aunque no se encontraron diferencias significativas entre el síndrome y sus dimensiones con las características sociológicas del personal de enfermería, se observó que las

condiciones laborales desempeñaban un papel crucial en el desarrollo del Síndrome de Burnout.

El autor Linares y Guedez en el tema de “Síndrome de burnout enfermedad invisible entre los profesionales de la salud”(19). Se realizó un estudio observacional descriptivo y transversal que incluyó a 90 enfermeras y enfermeros, utilizando el Cuestionario de Inventario de Burnout de Maslach diseñado para el personal de salud. Los resultados indicaron que el 82.2% del personal presentaba un nivel medio de Síndrome de Burnout, con un 62.2% experimentando bajo Agotamiento Emocional, un 57.8% mostrando un bajo nivel de Despersonalización, y un 40% exhibiendo un bajo nivel de falta de realización personal. Los análisis revelaron diferencias estadísticamente significativas entre el Síndrome de Burnout y variables como el turno de trabajo, la frecuencia de doble turno al mes, los períodos vacacionales anuales y la carga de trabajo. Aunque no se encontraron diferencias significativas entre el síndrome y sus dimensiones con las características sociológicas del personal de enfermería, se observó que las condiciones laborales desempeñaban un papel crucial en el desarrollo del Síndrome de Burnout.

Los autores Ancco et al., en su trabajo investigativo “Síndrome de burnout y desempeño laboral en el sector salud del Perú”(20). El propósito de este estudio es examinar la conexión entre el síndrome de burnout y el rendimiento laboral en el ámbito de la salud en Perú. La investigación emplea un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental de tipo transversal con análisis correlacional. La muestra comprendió a 75 trabajadores de la salud en un centro de salud peruano, utilizando una encuesta y un cuestionario tipo Likert como herramientas de recolección de datos. Los resultados mostraron que el 41.4% de los participantes percibieron un alto nivel de síndrome de burnout, mientras que el rendimiento laboral se clasificó como regular en un 45.3%. Se identificó una correlación negativa moderada entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral, sugiriendo que un menor nivel de burnout se relaciona con un mejor rendimiento laboral y viceversa.

El autor Frías con el tema “Síndrome de burnout en el personal de salud del servicio de cuidados intensivos del Hospital San Vicente de Paúl, Ibarra 2023”(21). Este estudio, de naturaleza descriptiva y enfoque cuantitativo, se llevó a cabo utilizando la escala de Maslach. En términos de los hallazgos, se observó una distribución equitativa entre hombres (50%) y mujeres (50%), con la mayoría (53.3%) de ellos siendo jóvenes de entre 20 y 40 años. Respecto al síndrome de Burnout, se encontró que el 76.6% de los profesionales mostraban un nivel medio, mientras que el 23.4% presentaba un nivel bajo. La dimensión con la puntuación más alta fue la de realización personal, con un 46.6% mostrando un nivel alto. A pesar de las demandas inherentes a la atención de pacientes y las largas horas de trabajo, el 93.3% mostró un nivel bajo de agotamiento. En cuanto a la despersonalización, un estado psicológico patológico que puede llevar a actitudes de indiferencia, egocentrismo y desmotivación, el 30.0% presentó un nivel alto. En resumen, aunque las jornadas en las unidades de cuidados intensivos implican un esfuerzo considerable y un riesgo potencial de desarrollar el síndrome de Burnout.

2.2. Marco conceptual

Síndrome de burnout

El síndrome de burnout, popularmente denominado como el "síndrome del trabajador quemado", es una condición que impacta a individuos sometidos a altos niveles de estrés laboral crónico. Esta situación se manifiesta a través de síntomas como agotamiento físico y emocional, despersonalización y una reducción en la eficacia laboral. Aquellos afectados por este síndrome suelen sentirse abrumados por la presión constante, una carga laboral excesiva y la falta de reconocimiento por su trabajo(22). El impacto de este síndrome no se limita únicamente a la salud mental del individuo, sino que también puede tener consecuencias negativas en su desempeño laboral y en su calidad de vida en general(23).

Principales factores del síndrome de burnout

Existe una variedad de factores relacionados con el síndrome de burnout, dentro de estos se incluye la carga laboral a la que se enfrentan los profesionales de la salud, el constante flujo de pacientes, la escasez de personal y las largas jornadas laborales pueden contribuir al agotamiento físico, aumentando la probabilidad de desarrollar síntomas de burnout (13).

Otro factor crítico es la falta de reconocimiento por parte de la institución, esto puede llevar a sentimientos de desánimo, desmotivación y eventualmente a contribuir al síndrome de burnout; también, se incluye a exposición constante a situaciones de sufrimiento y dolor, así como la necesidad de establecer conexiones emocionales con los pacientes, puede llevar a una fatiga emocional considerable (24).

La falta de recursos para lidiar con el estrés emocional, como el apoyo psicológico y la gestión efectiva de la carga emocional, puede agravar aún más el riesgo de burnout. La percepción de no tener influencia en las decisiones relacionadas con la práctica clínica y la falta de participación en la toma de decisiones puede generar frustración y desmotivación, contribuyendo así al desarrollo del síndrome de burnout (25).

Síntomas y signos comunes del burnout

El síndrome de burnout se manifiesta a través de una serie de síntomas y signos que afectan tanto la esfera física como la emocional de una persona. Uno de los indicadores más prominentes es el agotamiento físico y mental persistente. Los individuos afectados suelen experimentar una fatiga constante, incluso después de periodos de descanso, lo que puede interferir significativamente en su capacidad para realizar tareas diarias y cumplir con responsabilidades laborales (26).

A nivel emocional, el síndrome de burnout se manifiesta con una creciente sensación de desapego y cinismo hacia el trabajo y las responsabilidades laborales, los individuos pueden experimentar una disminución de la motivación y el entusiasmo que antes sentían por su trabajo, además, la sensación de falta de logro y la percepción de que el trabajo carece de

significado son comunes entre aquellos que padecen burnout, contribuyendo así a un ciclo negativo de agotamiento emocional (27).

Los síntomas cognitivos también son una parte integral del síndrome de burnout, dado la dificultad para concentrarse, la pérdida de memoria y la falta de claridad mental son comunes, estos síntomas pueden afectar la capacidad para tomar decisiones y realizar tareas de manera eficiente, lo que a su vez puede aumentar la carga de estrés y contribuir a la perpetuación del burnout (28). A nivel interpersonal, el síndrome de burnout puede influir en las relaciones laborales y personales, dado que los individuos pueden volverse más irritables, distantes o incluso experimentar conflictos con colegas como consecuencia de la falta de energía y la apatía generalizada pueden afectar negativamente la calidad de las interacciones sociales (29).

Burnout el desempeño laboral y la calidad de atención al paciente

El síndrome de burnout tiene repercusiones significativas en el desempeño laboral de los profesionales de la salud(30). Dentro de las afecciones que mayor impacto produce es:

- El agotamiento físico y emocional puede afectar la capacidad para brindar atención compasiva y centrada en el paciente, dado que la falta de conexión emocional puede traducirse en una atención menos personalizada y una disminución en la satisfacción del paciente (31).
- La fatiga mental y la falta de motivación pueden interferir en la capacidad de mantener altos estándares de atención, lo que podría tener consecuencias directas en la salud y recuperación de los pacientes (32).
- La relación directa entre el bienestar laboral y la calidad de la atención al paciente es evidente la disminución de la empatía y la conexión interpersonal (32).

Los profesionales de la salud que experimentan burnout a menudo pueden volverse más distantes y menos receptivos emocionalmente, lo que puede afectar negativamente la relación terapéutica con los pacientes, además, puede tener un impacto en la eficiencia y la productividad laboral, como producto de la disminución de la concentración, la pérdida de motivación y la fatiga constante pueden llevar a una disminución en la productividad y un aumento en los errores profesionales (33).

Consecuencias a largo plazo del burnout en la salud física y mental

Desde la perspectiva física, es un fenómeno complejo que afecta a individuos en diversos ámbitos de la vida, especialmente en el entorno laboral, este estado de fatiga extrema no solo se limita a la dimensión emocional y mental, sino que también tiene un impacto significativo en el cuerpo humano. La tensión constante, la falta de descanso adecuado y la presión laboral pueden desencadenar una serie de respuestas físicas que contribuyen al desarrollo del burnout (34).

En primer lugar, la fatiga muscular es una manifestación común del agotamiento físico asociado al burnout, como resultado de las demandas constantes del trabajo pueden llevar a una tensión muscular crónica, generando dolor y molestias persistentes(35). Además, el sistema inmunológico puede debilitarse, aumentando la vulnerabilidad a enfermedades físicas. Las personas afectadas por el burnout a menudo experimentan síntomas como dolores de cabeza, problemas gastrointestinales y un aumento en la frecuencia de resfriados, señales claras de que el cuerpo está luchando contra las consecuencias del agotamiento (36).

El burnout puede provocar trastornos del sueño, como insomnio o dificultades para conciliar el sueño, esta falta de descanso reparador afecta negativamente la capacidad del cuerpo para recuperarse y regenerarse, contribuyendo aún más a la espiral descendente del agotamiento físico, la relación entre el burnout y los problemas de sueño es bidireccional, ya que la

falta de sueño también puede ser un factor desencadenante del propio agotamiento(37).

Desde la perspectiva mental, el burnout representa una condición agotadora que afecta la salud psicológica de manera significativa, este fenómeno se manifiesta a través de una amalgama de síntomas psicológicos que reflejan la extrema tensión y fatiga mental asociada con el agotamiento(38).

En primer lugar, el agotamiento mental puede traducirse en una disminución notable en la capacidad de concentración y en la claridad cognitiva. Las personas afectadas por el burnout a menudo experimentan dificultades para procesar información, tomar decisiones y mantener un enfoque constante en sus tareas diarias. Este deterioro cognitivo puede tener un impacto perjudicial en el rendimiento laboral y la calidad de vida en general(39).

También se añade a la sensación de desgaste psicológico puede llevar a la despersonalización, donde los individuos se desconectan emocionalmente de su entorno y de las personas que los rodean (40). La ansiedad y la depresión son también consecuencias frecuentes del burnout, mientras que la persistente falta de energía y el sentimiento de fracaso pueden contribuir al desarrollo de la depresión, estas condiciones mentales agravadas por el burnout pueden tener un impacto duradero en la salud mental y afectar las relaciones personales y profesionales(41).

Estrategias o medidas que se pueden tomar para prevenir o mitigar el riesgo de burnout

En primer lugar, a nivel personal, es crucial establecer límites claros entre el trabajo y la vida personal, a través de:

- Fomentar una cultura de desconexión al final del día laboral y dedicar tiempo a actividades recreativas y de descanso son pasos fundamentales para mantener un equilibrio saludable (42).

- La planificación de períodos de descanso y vacaciones regulares también contribuye a recargar energías y reducir la acumulación de estrés (42).

A nivel organizacional, es esencial fomentar un entorno de trabajo que promueva el bienestar. Esto incluye

- Brindar capacitación sobre gestión del estrés y habilidades de afrontamiento, así como promover la comunicación abierta entre los empleados y los líderes(43).
- Implementar políticas que respalden la flexibilidad laboral, como horarios flexibles o trabajo remoto, puede proporcionar a los empleados el espacio necesario para gestionar su carga laboral de manera más efectiva(43).
- Establecer mecanismos de retroalimentación regular y crear un ambiente donde los empleados se sientan seguros al expresar sus preocupaciones es esencial (43).
- La promoción de una cultura que valore la salud mental y el equilibrio entre vida laboral y personal puede ser un factor clave en la prevención del agotamiento laboral (43).
- Distribuir las responsabilidades de manera equitativa y realista, así como proporcionar recursos adecuados, puede ayudar a evitar la sobrecarga laboral (43).
- La capacitación continua en habilidades de gestión del tiempo y la promoción de un enfoque de trabajo basado en metas realistas también son medidas beneficiosas (43).

Recursos o apoyos disponibles en el síntoma de burnout.

Cuando nos enfrentamos al síndrome de burnout, es fundamental reconocer que existen una variedad de recursos y apoyos disponibles.

- Uno de los primeros pasos puede ser buscar asesoramiento psicológico profesional. Un psicólogo o terapeuta especializado puede proporcionar un espacio seguro para explorar las causas del burnout, desarrollar estrategias de afrontamiento y trabajar en la restauración del equilibrio mental y emocional (44).
- Las organizaciones también desempeñan un papel crucial al ofrecer programas de bienestar laboral. Estos programas pueden incluir servicios como asesoramiento en el lugar de trabajo, talleres sobre gestión del estrés y recursos que fomentan un ambiente laboral saludable (44).
- El apoyo social, tanto en el ámbito laboral como personal, es otro recurso invaluable, como compartir experiencias con colegas, amigos o familiares puede proporcionar no solo apoyo emocional, sino también perspectivas valiosas y soluciones prácticas, y establecer conexiones sólidas contribuye a contrarrestar el aislamiento que a menudo acompaña al burnout (44).
- Además, el autocuidado juega un papel crucial en la recuperación, como tomarse tiempo libre, descansar adecuadamente, practicar técnicas de relajación y cuidar la salud física son elementos esenciales (44).

Papel que juega la administración y liderazgo en la prevención y manejo del burnout

Un liderazgo efectivo comienza por fomentar una cultura organizacional que valore la salud mental de los empleados, los líderes deben reconocer que el bienestar de su equipo no solo afecta la productividad, sino que también

influye en la retención del talento y en la construcción de un ambiente laboral positivo(45). Los líderes deben estar atentos a las señales de sobrecarga y asegurarse de que las responsabilidades se distribuyan equitativamente. Fomentar un equilibrio saludable entre desafíos y apoyo, así como brindar recursos adecuados, contribuye a crear un entorno laboral más sostenible(46).

La promoción de prácticas de trabajo flexibles y el apoyo a la gestión del tiempo son medidas adicionales que los líderes pueden implementar, los cuales puedan implementar horarios flexibles, trabajo remoto cuando sea posible y la toma de descansos efectivos puede ayudar a aliviar la presión y mejorar el equilibrio entre vida laboral y personal (47).

Además, la capacitación en habilidades de liderazgo emocional es crucial, por lo cual los líderes deben estar equipados para reconocer signos tempranos de burnout y ser capaces de ofrecer apoyo de manera empática, para fomentar un ambiente en el que se celebren los logros y se reconozca el esfuerzo contribuye a fortalecer la conexión entre los líderes y sus equipos (47).

Importancia de la salud mental y bienestar emocional

La importancia de la salud mental y el bienestar emocional en la vida de las personas es innegable, dado que ambos aspectos no solo son fundamentales para el funcionamiento diario, sino que también influyen significativamente en la calidad de vida general (48). La salud mental no se limita simplemente a la ausencia de trastornos psicológicos, sino que abarca un estado de bienestar emocional que permite a las personas enfrentar el estrés cotidiano, establecer relaciones saludables y tomar decisiones informadas (49).

El bienestar emocional, por su parte, se conecta estrechamente con la capacidad de gestionar y comprender las emociones, lo cual es esencial para construir relaciones interpersonales sólidas, así como para enfrentar los desafíos de la vida con resiliencia. Un estado de bienestar emocional no solo

mejora la salud mental, sino que también influye positivamente en la toma de decisiones, la productividad y el rendimiento general(50).

Importancia en la creación de un entorno de trabajo

Un liderazgo efectivo comienza por fomentar una cultura organizacional que valore la salud mental de los empleados, esto se realiza a través de una gestión proactiva de la carga de trabajo, lo que es esencial para prevenir el burnout. Permitir horarios flexibles, trabajo remoto cuando sea posible y la toma de descansos efectivos puede ayudar a aliviar la presión y mejorar el equilibrio entre vida laboral y personal. Los líderes deben estar equipados para reconocer signos tempranos de burnout y ser capaces de ofrecer apoyo de manera empática, para fomentar un ambiente en el que se celebren los logros y se reconozca el esfuerzo contribuye a fortalecer la conexión entre los líderes y sus equipos (51).

Actitudes y comportamientos en la prevención del burnout

En primer lugar, es esencial cultivar una cultura organizacional que promueva el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, es por eso que los empleados deben sentirse respaldados para establecer límites saludables y gestionar eficazmente el estrés (52). Es por eso, que se debe fomentar una comunicación abierta y transparente para crear un ambiente en el que los empleados se sientan cómodos expresando sus preocupaciones y necesidades contribuye significativamente a la prevención del burnout (53).

Es imperativo que los individuos aprendan a establecer prioridades, delegar tareas cuando sea posible y gestionar eficientemente su tiempo, esto no solo reduce la presión sobre los empleados, sino que también contribuye a un ambiente de trabajo más saludable y sostenible a largo plazo. Además, la promoción de prácticas de autocuidado es esencial en la prevención del burnout, de manera que se fomenten hábitos como el ejercicio regular, la meditación y la desconexión digital fuera del horario laboral puede marcar la diferencia en la salud mental de los empleados (53).

Autocuidado y la gestión del estrés

La sociedad actual, caracterizada por ritmos acelerados y demandas constantes, la capacidad de cuidar de uno mismo y manejar el estrés se ha vuelto más crucial que nunca. En primer lugar, es fundamental reconocer la importancia de asignar tiempo para actividades que promuevan el bienestar personal. Estas pueden incluir desde prácticas de meditación y ejercicio hasta la búsqueda de momentos de descanso y desconexión digital (54).

La gestión del estrés implica no solo abordar los desafíos externos, sino también cultivar la resiliencia interna; desarrollar habilidades para afrontar la presión y adaptarse a las circunstancias cambiantes es esencial; la toma de conciencia de los propios límites y la capacidad para establecer prioridades son elementos clave en este proceso (54).

Equilibrio entre la vida laboral y personal para prevenir el burnout

El equilibrio entre la vida laboral y personal se ha convertido en un componente crucial para prevenir el agotamiento, también conocido como burnout, en el entorno profesional, muchas veces la flexibilidad en el lugar de trabajo también juega un papel crucial en la promoción del equilibrio entre la vida laboral y personal (55).

Por eso, las organizaciones deben fomentar políticas flexibles, como el teletrabajo o horarios flexibles, permiten a los empleados adaptar su jornada laboral a sus necesidades personales. La importancia de las pausas y descansos regulares no debe subestimarse, permite momentos de desconexión durante la jornada laboral y tomarse el tiempo necesario para descansar y recargar energías fuera del entorno laboral son prácticas esenciales (55).

Importancia a la comunicación abierta y la retroalimentación

La comunicación abierta establece un ambiente propicio para la confianza y la transparencia, cuando los canales de comunicación están abiertos, los individuos se sienten más cómodos compartiendo ideas, preocupaciones y contribuciones, lo que fortalece la cohesión del equipo. Por otro lado, la retroalimentación, por otro lado, es una herramienta poderosa para el

desarrollo personal y profesional, de manera que proporcione recibir comentarios constructivos permite a las personas identificar áreas de mejora, reconocer sus fortalezas y adaptarse de manera continua (56).

En el ámbito laboral, la comunicación abierta y la retroalimentación son fundamentales para el crecimiento y la eficiencia de las organizaciones, dado que se crea un ambiente donde se valora la expresión honesta de ideas y se brinda retroalimentación constante crean equipos más motivados y comprometidos(56).

Formación continua y el desarrollo profesional

La formación continua y el desarrollo profesional son piedras angulares en la construcción de carreras sólidas y satisfactorias en un mundo laboral en constante evolución, la rápida transformación tecnológica y las dinámicas cambiantes en los mercados laborales hacen que la adquisición de nuevas habilidades y conocimientos sea aún más esencial para mantenerse relevante y competitivo, ya que no solo se trata de adquirir habilidades técnicas específicas, sino también de cultivar habilidades blandas, como la comunicación efectiva y el pensamiento crítico, que son fundamentales en cualquier entorno profesional (57).

En lo que respecta al desarrollo profesional no solo beneficia a los individuos, sino que también agrega un valor significativo a las organizaciones, esto no se limita a la adquisición de nuevas habilidades, sino que también implica la capacidad de adaptarse a nuevas circunstancias y aprender de las experiencias. La disposición a asumir desafíos y buscar oportunidades de crecimiento es esencial para el desarrollo profesional a largo plazo. Además, la mentoría y el intercambio de conocimientos entre colegas desempeñan un papel clave en este proceso, ya que permiten el aprendizaje tanto formal como informal (57).

Cultura organizacional en la salud y bienestar

Una cultura que fomente el equilibrio entre el trabajo y la vida personal contribuye a reducir el estrés y prevenir el agotamiento, cuando los empleados

se sienten libres de expresar sus preocupaciones y opiniones, se establece un ambiente de confianza que favorece la resolución proactiva de problemas, esto no solo reduce el estrés, sino que también promueve una colaboración efectiva y una sensación de pertenencia(58).

El fomento de programas de bienestar en el lugar de trabajo es una estrategia efectiva para integrar la salud y el bienestar en la cultura organizacional, estos programas pueden incluir desde actividades físicas hasta talleres de manejo del estrés y apoyo psicológico, al invertir en la salud y el bienestar de los empleados, las organizaciones demuestran un compromiso genuino con el desarrollo integral de su personal (58).

Medidas para identificar y gestionar el estrés

La autoevaluación regular y la identificación de señales de agotamiento, como la fatiga constante y cambios en el estado de ánimo, permiten una intervención temprana. A nivel organizacional, es crucial establecer un ambiente que promueva la salud mental, además de la inclusión de programas de gestión del estrés y bienestar emocional, que incluyan recursos como asesoramiento y talleres, proporciona a los empleados herramientas para lidiar con la presión laboral (59).

La gestión eficaz del tiempo es otra medida concreta para reducir el estrés, ya que el establecer prioridades, delegar tareas cuando sea posible y crear un plan de trabajo realista ayuda a evitar la sobrecarga. La promoción del autocuidado es clave en la gestión del estrés a nivel individual, el establecer rutinas de descanso adecuadas, practicar la actividad física regularmente y dedicar tiempo a actividades recreativas contribuyen a mantener un equilibrio saludable, además, la capacitación en técnicas de relajación, como la meditación y la respiración consciente, ofrece herramientas prácticas para reducir el estrés en el momento presente (59).

Bienestar emocional

La práctica regular de actividades ayuda al bienestar emocional, dentro de estas prácticas o denominadas pasatiempos, ejercicios de relajación ayudan

a la conexión con el estado mental, estas actividades ofrecen momentos de alegría y satisfacción que contrarrestan el estrés cotidiano. La conexión social también desempeña un papel crucial en el bienestar emocional. Establecer y mantener relaciones significativas con amigos y familiares proporciona un sistema de apoyo esencial (60).

La gestión del tiempo es otro elemento importante, el distribuir las responsabilidades de manera equitativa, establecer límites claros entre el trabajo y el tiempo personal, y permitirse períodos de descanso contribuyen a prevenir la acumulación de estrés, un enfoque consciente en la gestión del tiempo permite crear espacio para actividades que fomenten la paz interior y la satisfacción emocional (60).

Importancia del equilibrio entre la vida laboral y personal

La importancia de establecer límites saludables entre las responsabilidades laborales y el tiempo personal radica en la preservación de la salud emocional y física a largo plazo (61). Para mantener un equilibrio adecuado entre el trabajo y la vida personal es crucial para prevenir el agotamiento y el estrés crónico, a través de:

- La constante dedicación al trabajo sin un respiro adecuado puede conducir al síndrome de burnout, afectando no solo la productividad laboral, sino también la salud mental y física(61).
- La recuperación y el descanso son fundamentales para mantener la energía y la motivación, permitiendo a las personas enfrentar los desafíos laborales de manera más efectiva(61).
- La disponibilidad emocional y el tiempo dedicado a la familia, amigos y actividades recreativas contribuyen a fortalecer los lazos afectivos y a nutrir conexiones significativas(61).

Importancia de un ambiente de trabajo positivo y de apoyo

La constante dedicación al trabajo sin un descanso adecuado puede conducir al síndrome de burnout, afectando no solo la productividad laboral, sino también la salud mental y física. La recuperación y el descanso son fundamentales para mantener la energía y la motivación, permitiendo a las personas enfrentar los desafíos laborales de manera más efectiva. En el ámbito de las relaciones personales, el equilibrio entre la vida laboral y personal juega un papel vital, dado que la disponibilidad emocional y el tiempo dedicado a la familia, amigos y actividades recreativas contribuyen a fortalecer los lazos afectivos y a nutrir conexiones significativas (62).

Importancia de comunicación y el trabajo en equipo para crear un entorno que reduzca el riesgo de burnout.

Una comunicación abierta también permite la detección temprana de signos de burnout en los miembros del equipo. Esto se produce mediante:

- La empatía y la comprensión hacia las necesidades y desafíos de los compañeros de trabajo permiten una intervención más rápida y eficaz (63).
- El apoyo entre colegas, respaldado por una comunicación honesta, puede ser fundamental para prevenir la escalada del burnout(63).
- La creación de una cultura que valore la comunicación y el trabajo en equipo también impacta en la gestión del estrés(63).

Enfoque proactivo hacia el desarrollo profesional

Adoptar un enfoque proactivo hacia el desarrollo profesional y la adquisición de nuevas habilidades se ha vuelto imperativo en un mundo laboral dinámico y en constante evolución, esto implica una mentalidad abierta hacia la mejora continua y la disposición para adaptarse a las demandas cambiantes del mercado laboral, de manera que se busca lograr en términos de habilidades y competencias permite trazar un camino coherente hacia el desarrollo profesional(64).

La búsqueda activa de oportunidades de aprendizaje es otro aspecto fundamental, esto puede implicar participar en cursos de formación, seminarios o conferencias que impulsa a las personas a explorar activamente nuevas áreas de conocimiento y a mantenerse al tanto de las tendencias y avances en sus campos respectivos. La utilización de recursos en línea y plataformas educativas es una estrategia cada vez más común en este enfoque, ya que el acceso a cursos en línea, tutoriales y materiales educativos, las personas pueden personalizar su desarrollo profesional según sus necesidades y horarios (64).

2.3. Marco legal

Constitución de la República del Ecuador

Salud.

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(65).

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. 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(65).

Trabajo y seguridad social.

Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. 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(65).

Código del trabajo

Art. 3.- Libertad de trabajo y contratación. - El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga. Ninguna persona podrá ser obligada a realizar trabajos gratuitos, ni remunerados que no sean impuestos por la ley, salvo los casos de urgencia extraordinaria o de necesidad de inmediato auxilio. Fuera de esos casos, nadie estará obligado a trabajar sino mediante un contrato y la remuneración correspondiente(66).

Art. 51.- Duración del descanso. - El descanso de que trata el artículo anterior lo gozarán a la vez todos los trabajadores, o por turnos si así lo exigiere la índole de las labores que realicen. Comprenderá un mínimo de cuarenta y ocho horas consecutivas(66).

Art. 69.- Vacaciones anuales. - Todo trabajador tendrá derecho a gozar anualmente de un período ininterrumpido de quince días de descanso, incluidos los días no laborables. Los trabajadores que hubieren prestado servicios por más de cinco años en la misma empresa o al mismo empleador, tendrán derecho a gozar adicionalmente de un día de vacaciones por cada uno de los años excedentes o recibirán en dinero la remuneración correspondiente a los días excedentes(66).

Salud y seguridad en el trabajo

Art. 117.- La autoridad sanitaria nacional, en coordinación con el Ministerio de Trabajo y Empleo y el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, establecerá las normas de salud y seguridad en el trabajo para proteger la salud de los trabajadores(67).

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(67).

Art. 119.- Los empleadores tienen la obligación de notificar a las autoridades competentes, los accidentes de trabajo y enfermedades laborales, sin perjuicio de las acciones que adopten tanto el Ministerio del Trabajo y Empleo como el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social(67).

CAPÍTULO III

3. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de estudio

Nivel: Descriptivo

Método: cuantitativo

Diseño: **Según el tiempo:** prospectivo. **Según la secuencia de los hechos:** transversal.

3.2. Población y muestra

La población estuvo conformada por 108 trabajadores de salud del área de hemodiálisis del hospital de Guayaquil IESS Ceibos.

3.2.1. Criterios de inclusión

Trabajadores de salud del área de hemodiálisis del hospital de Guayaquil IESS Ceibos.

Trabajadores de la salud que deseen participar en el estudio.

3.2.2. Criterios de exclusión

Trabajadores de la salud de otras áreas o de otra unidad hospitalaria

Trabajadores que tengan menos de 1 año laborando

Trabajadores que no deseen participar en el estudio.

3.3. Procedimiento para la recolección de la información

Técnica: Encuesta

Instrumento: Cuestionario CAP. El cual es una escala de calificación que constó de tres criterios: bueno, regular y malo para la variable conocimientos; para la variable actitudes la escala de calificación consta de tres criterios: positiva, indiferente y negativa; por último, para la variable prácticas consta de dos criterios adecuada e inadecuada.

3.4. Técnica de procesamiento y análisis de datos

Para llevar a cabo el procesamiento y análisis de datos se empleará el programas Microsoft Excel, como procesador para el análisis de datos.

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

Presentación y aprobación de la propuesta de anteproyecto a la Dirección de Carrera

Presentación y aprobación a la institución objeto de estudio para la recolección de datos.

Consentimiento informado para realizar las encuestas a los pacientes.

3.6. Variables generales y operacionalización

Variable general: Conocimiento, practica y actitudes de síndrome de burnout

Dimensión	Indicador	Escala
Características sociodemográficas	Sexo	Mujer Hombre
	Edad	25 a 30 30 a 45 45 a 55 Mayor a 55 años
	Estado civil	Soltera Unión libre Casada Divorciada Viuda
	Profesión	Médico general Licenciada/o Especialista Obstetra
	Años de experiencia	Menos de 1 año 1 a 2 años 2 a 3 años Más de 3 años

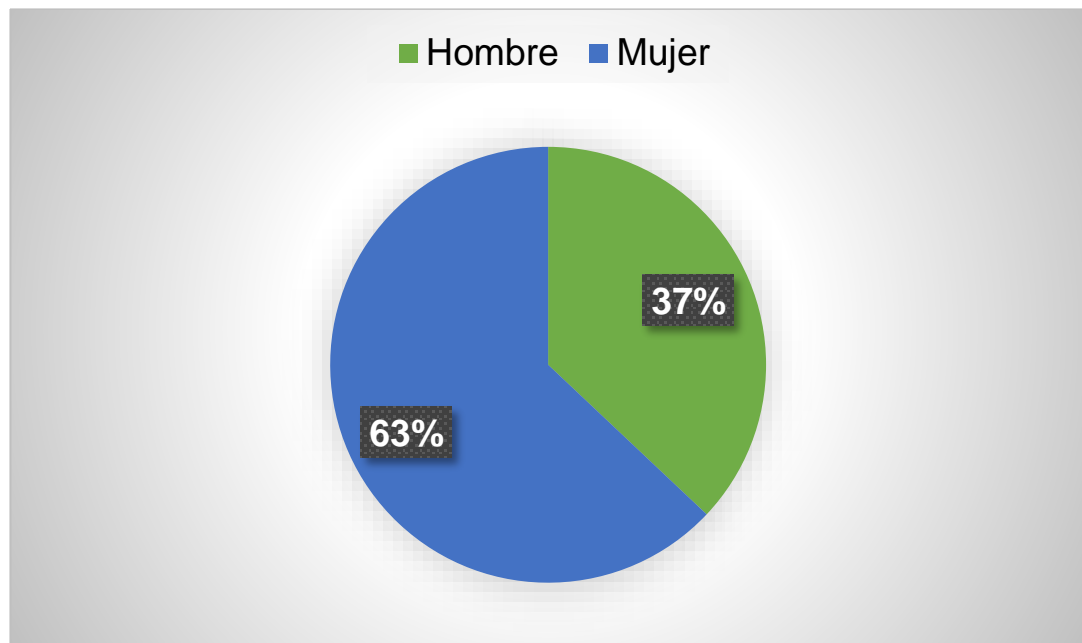
Dimensión	Indicador	Escala
Conocimiento	Conocimiento de síndrome de burnout	Bueno Regular Malo
	Identifica los principales factores que pueden contribuir al desarrollo del burnout	
	Reconoce los síntomas y signos comunes del burnout.	
	Conoce cómo afecta el burnout el desempeño laboral y la calidad de atención	
	Conoce sobre las posibles consecuencias a largo plazo del burnout en la salud física y mental de los profesionales de salud	
	Conoce estrategias o medidas que se pueden tomar para prevenir o mitigar el riesgo de burnout.	
	Está al tanto de los recursos o apoyos disponibles sobre síntomas de burnout.	
	Reconoce el papel que juega la administración y liderazgo en la prevención y manejo del burnout	
Actitudes	Me importa la salud mental y bienestar emocional	Positiva Indiferente Negativa
	Creo que la organización tiene un papel importante en la creación de un entorno de trabajo que promueva la salud y prevenga el burnout	
	Creo que mis actitudes y comportamientos apoyan a mis compañeros de trabajo en la prevención del burnout	
	Creo que el autocuidado y la gestión del estrés es fundamental como parte integral del trabajo	
	Me importa fomentar un equilibrio entre la vida laboral y personal para prevenir el burnout	
	Es importancia a la comunicación abierta y la retroalimentación constructiva en la gestión del burnout	
	Creo que la formación continua y el desarrollo profesional son importantes para prevenir el burnout	
	Pienso que es esencial crear una cultura organizacional que priorice la salud y bienestar	

Prácticas	Aplica medidas concretas para identificar y gestionar el estrés y los síntomas de burnout en tu propia práctica	Adecuada Inadecuada
	Implementa estrategias para fomentar el autocuidado y el bienestar emocional en tu rutina diaria	
	Se asegura de mantener un equilibrio entre tu vida laboral y personal para prevenir la fatiga y el agotamiento.	
	Fomenta un ambiente de trabajo positivo y de apoyo entre sus colegas.	
	Aborda la comunicación y el trabajo en equipo para crear un entorno que reduzca el riesgo de burnout	
	Busca o implementa recursos o programas de apoyo para asistir a colegas que están experimentando síntomas de burnout.	
	Se asegura de mantener un enfoque proactivo hacia el desarrollo profesional y la adquisición de nuevas habilidades que puedan ayudar a prevenir el burnout.	
	Considera medidas esenciales para promover la salud mental y el bienestar en el lugar de trabajo.	

3.7. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

Figura 1.

Sexo de los trabajadores de la salud



Fuente: Cuestionario

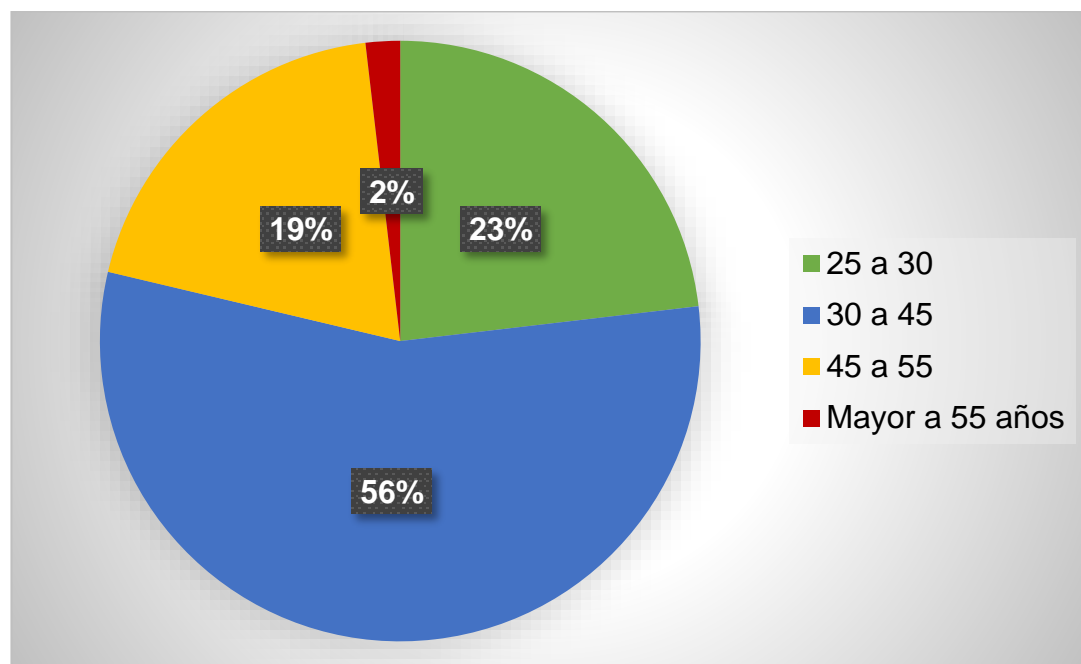
Elaborado por: Escalante Jordán, Erick Stiven y Peralta Barre, Cándida Mariuxi

ANÁLISIS

Los datos presentados muestran la distribución de género en una muestra de 108 individuos, donde el 63% son mujeres. Esto refleja que las mujeres pueden enfrentar expectativas sociales y laborales diferentes a las de los hombres, lo que puede influir en su experiencia de estrés y agotamiento en el trabajo. La conciliación entre la vida laboral y personal, especialmente en roles de cuidado adicionales fuera del trabajo, puede aumentar el riesgo de burnout entre las mujeres, por ende, se requiere que tenga conocimiento necesario que ayude a identificar los signos tempranos y buscar ayuda adecuada antes de que el agotamiento emocional y el estrés laboral afecten negativamente la salud y el bienestar.

Figura 2.

Edades de los trabajadores de la salud



Fuente: Cuestionario

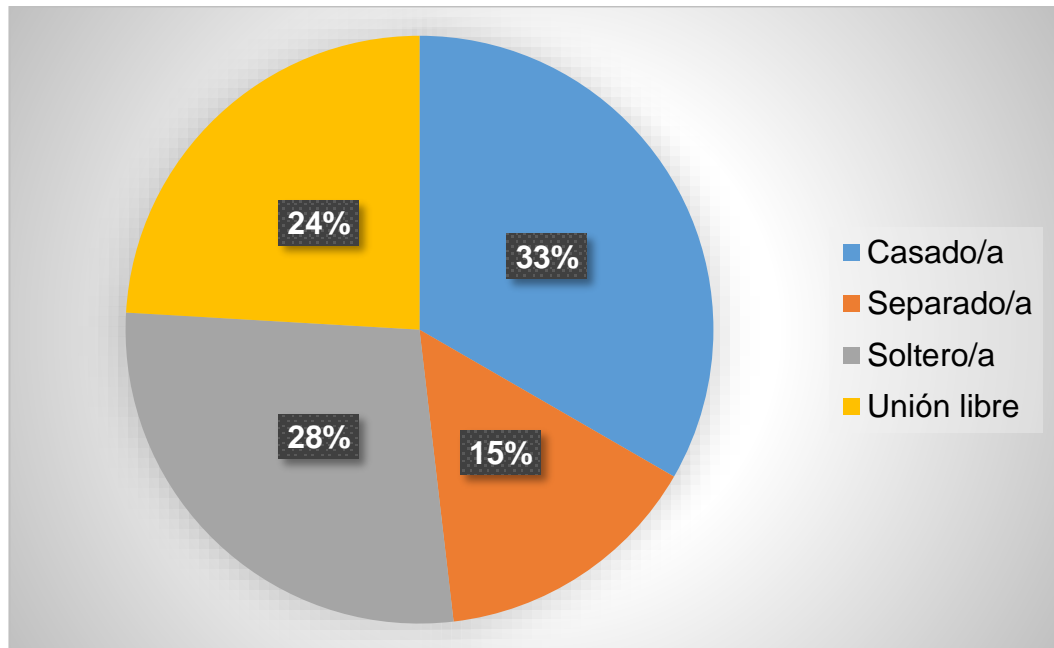
Elaborado por: Escalante Jordán, Erick Stiven y Peralta Barre, Cándida Mariuxi

ANÁLISIS

La figura muestra que la edad más predominante fue aquellos entre 30 a 45 años, los individuos en este rango de edad pueden enfrentarse a una serie de desafíos que aumentan su riesgo de experimentar el síndrome de burnout. Durante estas etapas de la vida, muchas personas están en un punto donde enfrentan múltiples responsabilidades, tanto profesionales como personales. En el ámbito laboral, es común que estén estableciendo sus carreras, enfrentándose a presiones por rendimiento y lidiando con una carga de trabajo significativa. Además, pueden estar equilibrando estas demandas con responsabilidades familiares

Figura 3.

Estado civil de los trabajadores de la salud



Fuente: Cuestionario

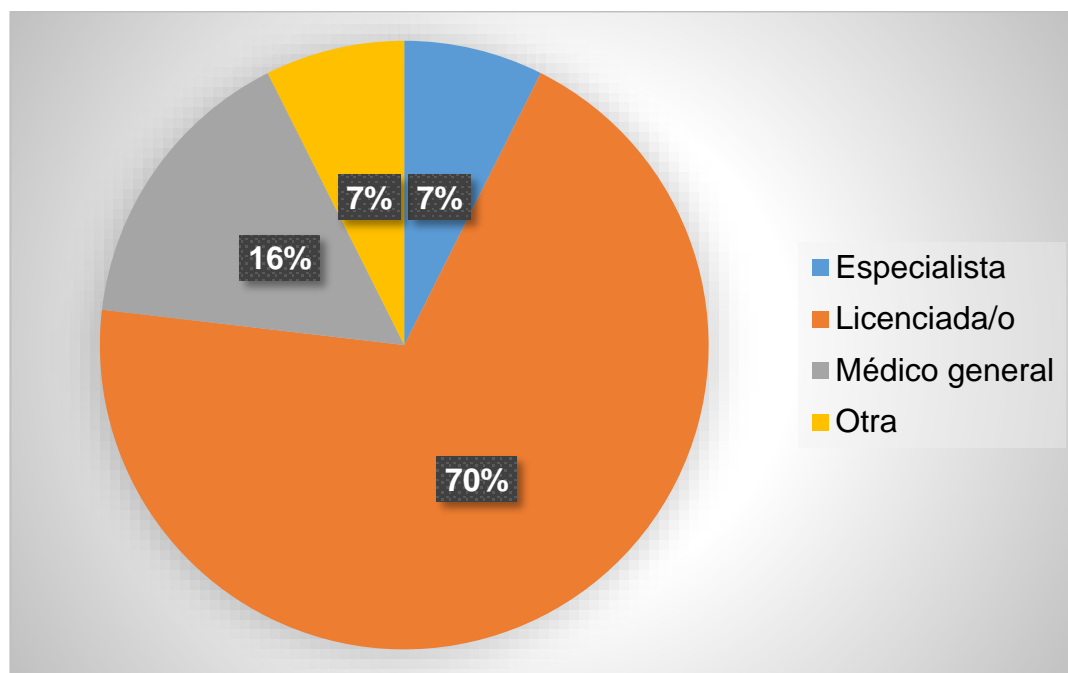
Elaborado por: Escalante Jordán, Erick Stiven y Peralta Barre, Cándida Mariuxi

ANÁLISIS

En el contexto del síndrome de burnout, el estado civil, puede influir en la experiencia y la gestión del estrés laboral. En lo que respecta a los individuos casados pueden enfrentar desafíos adicionales relacionados con las responsabilidades familiares y el equilibrio entre el trabajo y la vida personal. Por lo que es necesario que reconozcan estas diferencias y les permite adaptarse ante las necesidades específicas de cada grupo, promoviendo así un ambiente laboral y personal más saludable y sostenible para todos los individuos, independientemente de su estado civil.

Figura 4.

Cargo laboral de los trabajadores de la salud



Fuente: Cuestionario

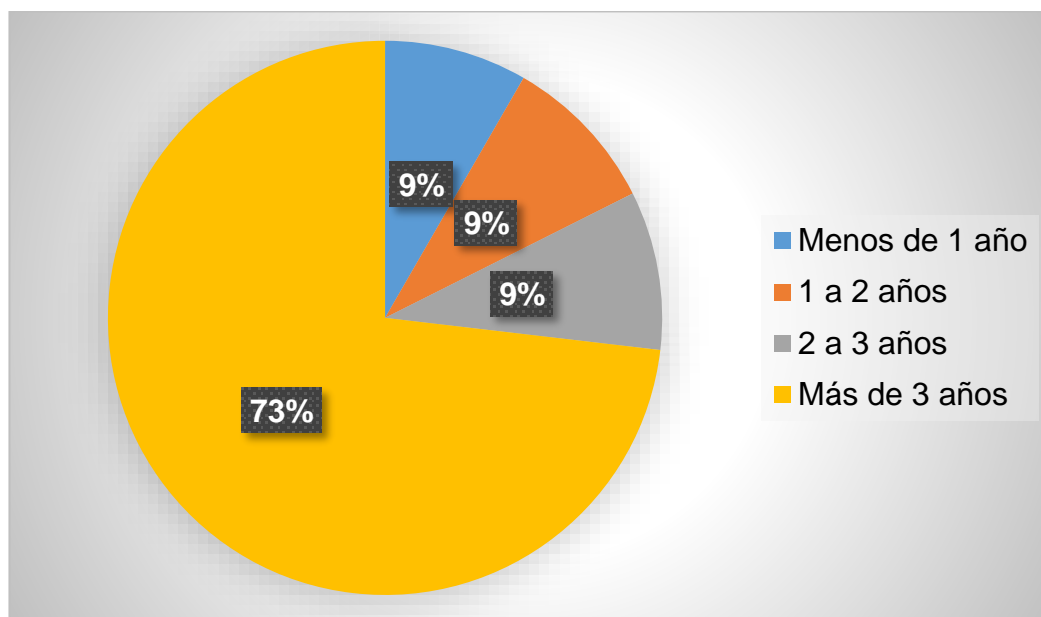
Elaborado por: Escalante Jordán, Erick Stiven y Peralta Barre, Cándida Mariuxi

ANÁLISIS

La figura 4 muestra un alto porcentaje de enfermeros, seguido de médicos generales. La prevalencia del síndrome de burnout entre enfermeros y médicos puede atribuirse a una combinación de factores específicos del entorno laboral y las demandas inherentes a sus roles profesionales, estos profesionales de la salud suelen enfrentarse a una carga laboral intensa, horarios irregulares, presión por cumplir con altas expectativas de rendimiento y responsabilidades que implican lidiar con situaciones emocionalmente desafiantes, como la enfermedad y el sufrimiento de los pacientes.

Figura 5.

Años de experiencia de los trabajadores de la salud



Fuente: Cuestionario

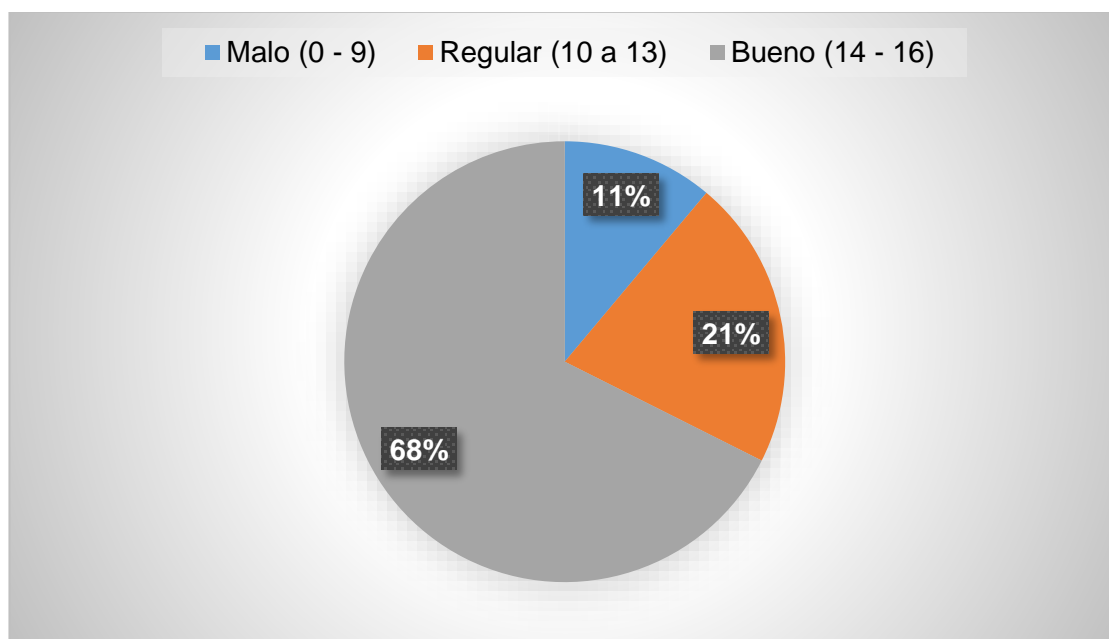
Elaborado por: Escalante Jordán, Erick Stiven y Peralta Barre, Cándida Mariuxi

ANÁLISIS

La figura muestra que la mayoría de los profesionales tienen más de 3 años de experiencia. La experiencia puede aumentar el riesgo de burnout, a medida que los años de experiencia aumentan, también lo hacen las demandas laborales, las responsabilidades administrativas y la exposición continua a situaciones estresantes, esto puede conducir a una mayor fatiga emocional, despersonalización y una disminución en el sentido de realización personal, componentes clave del síndrome de burnout.

Figura 6.

Conocimiento de burnout en los trabajadores de la salud



Fuente: Cuestionario

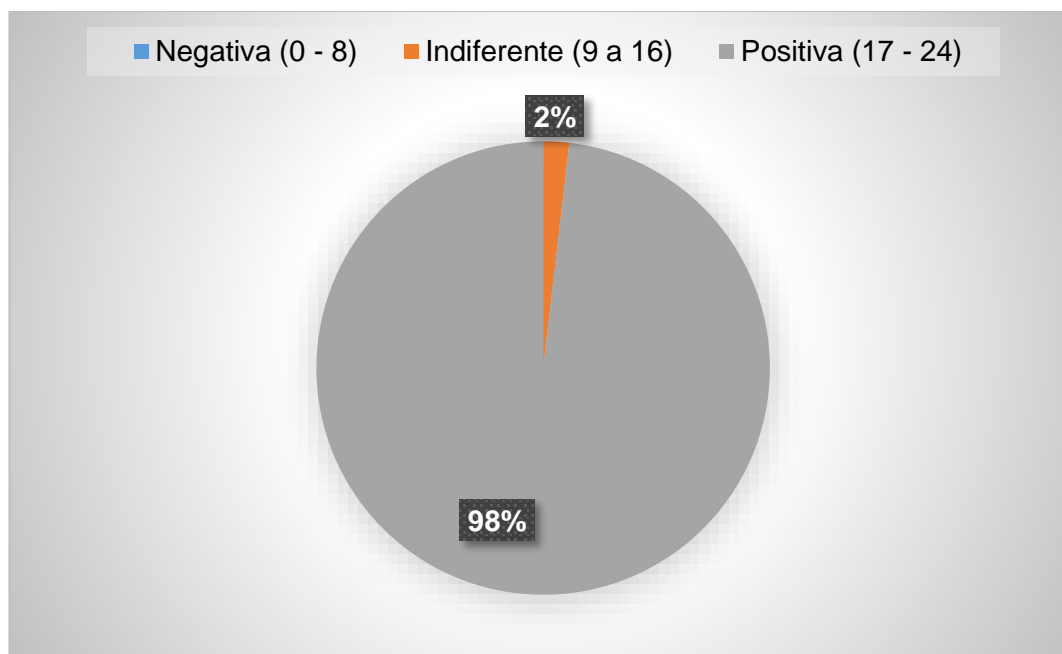
Elaborado por: Escalante Jordán, Erick Stiven y Peralta Barre, Cándida Mariuxi

ANÁLISIS

La figura 6 muestra que la gran mayoría (68%) posee un nivel de conocimiento considerado "bueno", lo que indica una comprensión sólida de este fenómeno y sus implicaciones en el ámbito laboral. Esto refleja que existe un entendimiento adecuado del burnout puede ayudar a los profesionales a identificar los signos tempranos, implementar estrategias de prevención y buscar ayuda cuando sea necesario, contribuyendo así a una mejor gestión del estrés laboral y a la promoción de un ambiente de trabajo más saludable. Sin embargo, no se debe subestimar que un grupo muestra un nivel de conocimiento "regular" (21%) o "malo" (11%). Aunque son proporciones menores estos grupos pueden enfrentar desafíos específicos en la identificación y gestión del síndrome de burnout en sus entornos laborales.

Figura 7.

Actitud ante el síndrome de burnout en los trabajadores de la salud



Fuente: Cuestionario

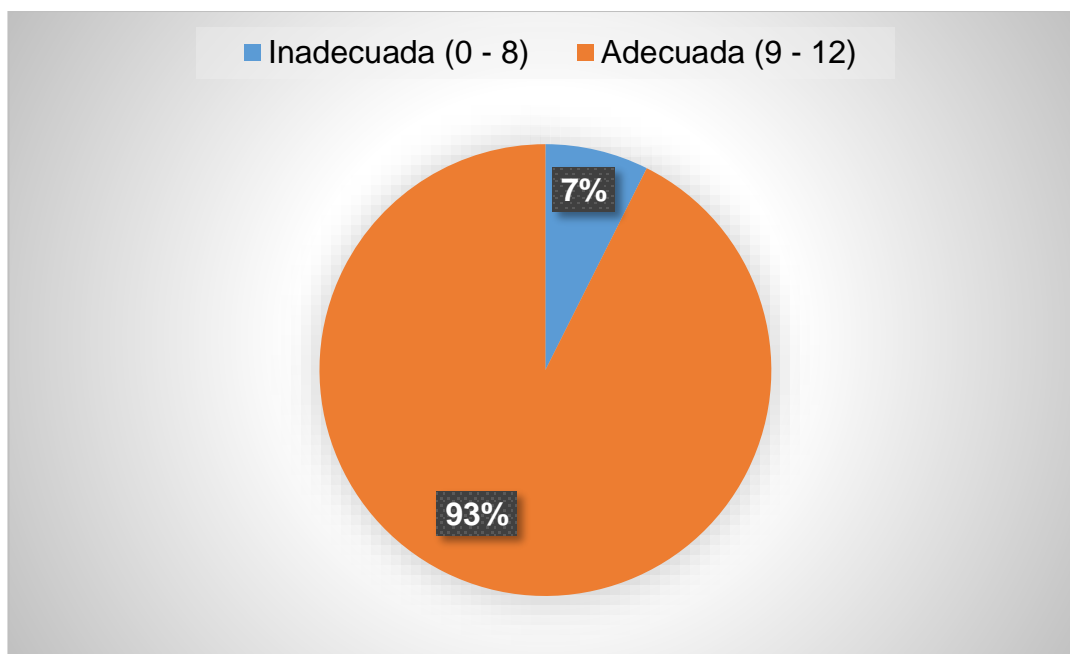
Elaborado por: Escalante Jordán, Erick Stiven y Peralta Barre, Cándida Mariuxi

ANÁLISIS

La figura 7 acerca de las actitudes hacia el síndrome de burnout en los profesionales de la salud revela una situación mayormente positiva en la muestra. La gran mayoría (98%) muestra una actitud considerada como "positiva" hacia el burnout, lo que sugiere una disposición proactiva hacia la prevención y el manejo de este fenómeno en el ámbito laboral. Esta actitud positiva puede reflejar un reconocimiento de la importancia del bienestar emocional y la salud mental en el entorno laboral, así como un compromiso con el autocuidado y el apoyo a los colegas que puedan experimentar burnout. Sin embargo, es importante notar que un pequeño porcentaje de la muestra (2%) muestra una actitud "indiferente" hacia el burnout, lo que puede indicar una falta de conciencia o preocupación sobre este tema.

Figura 8.

Prácticas relacionadas al burnout en los trabajadores de la salud



Fuente: Cuestionario

Elaborado por: Escalante Jordán, Erick Stiven y Peralta Barre, Cándida Mariuxi

ANÁLISIS

La figura 8 acerca de las prácticas relacionadas con el síndrome de burnout en los profesionales de la salud revela una predominancia de prácticas "adecuadas" en el 92.60%, lo que sugiere que la mayoría de los profesionales están comprometidos con estrategias de autocuidado y prevención del agotamiento emocional en el ámbito laboral. Sin embargo, es importante señalar que un porcentaje (7%) reporta prácticas consideradas como "inadecuadas", lo que indica la presencia de áreas de mejora en términos de afrontamiento del estrés y gestión del bienestar emocional en el trabajo.

DISCUSIÓN

El estudio realizado por Flores y Imbaquingo(14), así como el estudio conducido por Mitte(15), ofrecen una visión interesante sobre las *características sociodemográficas* de los individuos afectados por el síndrome de burnout. Al comparar los resultados de ambos estudios con el estudio presente, se pueden observar algunas similitudes y diferencias significativas.

En cuanto a la distribución por género, el estudio de Flores y Imbaquingo encontró que el 55% de los participantes eran mujeres y el 45% hombres, mientras que en el estudio de Mitte, el porcentaje de mujeres fue aún mayor, con un 75%, en comparación con el 25% de hombres. En contraste, el estudio actual que muestra una proporción diferente, con el 63% de mujeres y el 37% de hombres. Este aumento en la representación femenina podría sugerir una posible tendencia hacia una mayor prevalencia del síndrome de burnout entre las mujeres.

En cuanto a la edad, los tres estudios revelan una concentración similar de participantes en el rango de edad de 25 a 40 años 68% en el estudio de Mitte. Sin embargo, el estudio actual muestra una mayor proporción de participantes en el rango de edad de 30 a 45 años 56%, lo que podría indicar una extensión del período en el que los profesionales son susceptibles a experimentar este síndrome.

En relación con la experiencia laboral, Flores y Imbaquingo expresan que su grupo poblacional abarca un rango de experiencia laboral promedio de entre 5 y 10 años (57%). Mientras que Mitte en un rango más prolongado, los participantes tienen entre 5 a 15 años 60%, lo que sugiere que el síndrome de burnout puede afectar a individuos que ya tienen cierta trayectoria en el campo laboral. Sin embargo, el estudio actual muestra una ligera variación con un porcentaje de participantes con más de 3 años de experiencia laboral 73%, lo que podría indicar que el síndrome de burnout es una preocupación creciente incluso para aquellos con una experiencia laboral más extensa.

Con respecto al *conocimiento sobre síndrome de burnout*, en el estudio de Proaño(16), se observa que un porcentaje significativo, el 70%, obtuvo

calificaciones que indicaban un nivel medio de conocimiento, mientras que un grupo más pequeño, el 26%, demostró un nivel alto de conocimiento. Sin embargo, es interesante además que solo un pequeño porcentaje, el 4%, demostró un nivel bajo de conocimiento. Similarmente, al estudio actual, donde la mayoría de los trabajadores, el 68%, fueron clasificados con un nivel de conocimiento considerado bueno. Por otra parte, un porcentaje de trabajadores presentaron conocimiento malo con un 11%. Esto podría indicar que hay una mayor variabilidad en los niveles de conocimiento en el grupo de trabajadores analizado en el estudio actual.

Los hallazgos presentados en el estudio Mitte(15) sobre las *actitudes hacia el síndrome de burnout* entre los profesionales de la salud resaltan una disposición mayoritariamente positiva hacia la importancia de este síndrome, donde el 85% de los profesionales de la salud. Por otro lado, el estudio realizado por Linares y Guedez(19) señalan una perspectiva diferente, donde se describe el síndrome de burnout como una experiencia de pérdida progresiva de energía y agotamiento físico, lo que lleva a actitudes negativas entre los individuos afectados. En el estudio actual, el 98% de los trabajadores tienen actitudes positivas hacia este síndrome. Este hallazgo sugiere una mayor conciencia y aceptación entre los trabajadores participantes en este estudio, posiblemente como resultado de una mayor información y sensibilización sobre el tema en el ámbito laboral.

En lo que respecta a las *prácticas realizadas para síndrome de burnout* el estudio realizado por Cortés(17) se observa que el 61% tienen actitudes adecuadas ante el síndrome de burnout, sin embargo a pesar de la realización de actividades para preservar la salud en ocasiones, un 39% los participantes la consideran como una práctica inadecuada. Muy diferente al estudio actual donde los encuestados refieren tener prácticas adecuadas relacionadas con el síndrome de burnout, en el 92.60%. Por lo que se puede describir que la falta de implementación adecuada de medidas para prevenir el síndrome de burnout puede tener consecuencias negativas tanto para los trabajadores como para la organización en su conjunto.

CONCLUSIONES

Según los resultados de la encuesta obtenidos se puede proporcionar una visión detallada sobre la situación de los trabajadores de salud del área de hemodiálisis en el hospital de Guayaquil IESS Ceibos durante los años 2023-2024.

- Las características demográficas de los trabajadores de la salud son mujeres, en el rango de edad de 30 a 45 años. La mayoría de los encuestados están casados y tienen una formación académica de licenciados/as en enfermería. Además, la mayoría posee experiencia laboral de más de 3 años.
- En términos de conocimiento, la mayoría de los trabajadores de la salud poseen un nivel considerado bueno, lo cual es fundamental que estén para que puedan identificar, prevenir y realizar prácticas de autocuidado del síndrome de burnout, lo que les permitirá promover una cultura laboral que priorice el bienestar emocional y mejorar la calidad de la atención proporcionada a los pacientes.
- En cuanto a las actitudes, la mayoría de los encuestados muestran actitudes positivas, lo cual favorece un ambiente de trabajo colaborativo, una mayor satisfacción laboral, por ende, una atención al paciente más empática y centrada en el cuidado.
- Respecto a las prácticas, fueron consideradas adecuadas esto muestra que los trabajadores están aplicando efectivamente estrategias de autocuidado para prevenir el síndrome de burnout, reconociendo la importancia de mantener un equilibrio entre el trabajo y la vida personal, estableciendo límites saludables, gestionando el estrés de manera efectiva buscando apoyo cuando sea necesario.

RECOMENDACIONES

En base a los resultados obtenidos, se procede a dar las siguientes recomendaciones:

Para la institución, se sugiere establecer un programa integral de bienestar para el personal de hemodiálisis que aborde aspectos como la prevención del burnout, el manejo del estrés y el fomento del autocuidado entre los trabajadores de la salud. Este programa debe incluir políticas claras que promuevan un equilibrio entre la carga laboral y la vida personal, así como la asignación de recursos adecuados para apoyar la salud mental y emocional del personal.

El MSP debe trabajar en colaboración con el hospital y otras instituciones pertinentes para desarrollar e implementar políticas y programas específicos de prevención del burnout en el personal de salud. Estas políticas deben incluir la promoción del autocuidado, la gestión efectiva del estrés, la rotación de tareas y la creación de un entorno laboral saludable y de apoyo.

Para los estudiantes, se motiva a participación en proyectos de investigación sobre el síndrome de burnout dirigidos por profesionales de la salud, donde tengan la oportunidad de investigar y analizar la prevalencia, los factores de riesgo e intervenciones durante la práctica asistencial, para prevenir y manejar el síndrome de burnout en el área de alta demanda laboral.

REFERENCIAS

1. Organización Panamericana de la Salud. Prevalencia del síndrome de burnout en médicos clínicos generalistas y de familia que realizan asistencia clínica de pacientes adultos [Internet]. 2020 [citado 3 de julio de 2023]. Disponible en: <https://www.paho.org/es/documentos/prevalencia-sindrome-burnout-medicos-clinicos-generalistas-familia-que-realizan>
2. Caballo F, Flores A, Guerra J, Morales F, Reynaldos K. Prevención del síndrome de burnout en enfermería en pandemia covid-19: una revisión sistemática. Rev Salud Pública [Internet]. 2021 [citado 3 de julio de 2023];26(2):48-59. Disponible en: <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/RSD/article/view/33447>
3. Vinueza A, Aldaz N, Mera C, Pino D, Tapia E, Vinueza M. Síndrome de Burnout en médicos/as y enfermeros/as ecuatorianos durante la pandemia de COVID-19 [Internet]. SciELO Preprints; 2020 [citado 3 de julio de 2023]. Disponible en: <https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/view/708>
4. Friganović A, Kurtović B, Selič P. A cross-sectional multicentre qualitative study exploring attitudes and burnout knowledge in intensive care nurses with burnout. Slov J Public Health [Internet]. 2021 [citado 18 de enero de 2024];60(1):46-54. Disponible en: <https://sciendo.com/article/10.2478/sjph-2021-0008>
5. Hernández M, Méndez J, Rojas J. El síndrome de burnout en policías: Una revisión sistemática sobre aspectos metodológicos, factores asociados, causas y consecuencias. Dilemas Contemp Educ Política Valores [Internet]. 2021 [citado 3 de julio de 2023];9(SPE1). Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2007-78902021000800063&lng=es&nrm=iso&tlng=es

6. Muñoz A, Arias W, Caycho T. Síndrome de burnout en médicos de la ciudad de Arequipa (Perú). *Rev Chil Neuro-Psiquiatr* [Internet]. 2019 [citado 3 de julio de 2023];57(2):139-48. Disponible en: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0717-92272019000200139&lng=es&nrm=iso&tlng=pt
7. López T, Belmonte M. El síndrome de Burnout y su reflejo en el desarrollo de la profesión enfermera. *Bibl Lascasas* [Internet]. 2021 [citado 3 de julio de 2023];e13092-e13092. Disponible en: <http://www.ciberindex.com/index.php/lc/article/view/e13092>
8. Organización Mundial de la Salud. Burn-out an «occupational phenomenon»: International Classification of Diseases [Internet]. 2020 [citado 3 de julio de 2023]. Disponible en: <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>
9. 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. *Enferm Glob* [Internet]. 2020 [citado 3 de julio 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
10. Carmona I, Gala F, Lupiani M, Cruz A, Lucena D, Moral J. Occupational stress and burnout among physiotherapists: a cross-sectional survey in Cadiz (Spain). *Hum Resour Health* [Internet]. 2020 [citado 3 de julio de 2023];18(1):91. Disponible en: <https://doi.org/10.1186/s12960-020-00537-0>
11. Ávila G, Ramírez A, Mesa I, Serrano K. Síndrome de burnout en los profesionales de salud: revisión sistemática. *Sci Rev Prod Cienc E Investig* [Internet]. 2021 [citado 3 de julio de 2023];5(40):254-71. Disponible en: <https://journalprosciences.com/index.php/ps/article/view/434>

12. Quijada P, Cedeño I, Terán G. Quality of Professional Life and Burnout of the Nursing Staff at an Intensive Care Unit in Venezuela. *Investig Educ En Enferm* [Internet]. 2021 [citado 3 de julio de 2023];39(2). Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0120-53072021000200008&lng=en&nrm=iso&tlng=en
13. Alcázar T. Identificación del síndrome de burnout y factores relacionados con este fenómeno en los profesionales de enfermería. *Rev Científica Sinapsis* [Internet]. 2014 [citado 18 de enero de 2024];2(5). Disponible en: <https://revistas.itsup.edu.ec/index.php/sinapsis/article/view/46>
14. Flores J, Imbaquingo G. Evaluación del síndrome de Burnout en el personal médico que labora en un hospital de la ciudad de Quito-Ecuador. *RECIAMUC* [Internet]. 2020 [citado 29 de marzo de 2024];1(4):649-83. Disponible en: <https://reciamuc.com/index.php/RECIAMUC/article/view/196>
15. Mitte A. Análisis del Síndrome de Burnout del Personal Profesional de Enfermería del Hospital Básico Esmeraldas Año 2019 [Internet]. Ecuador - PUCESE – Maestría Gestión del Talento Humano; 2021 [citado 29 de marzo de 2024]. Disponible en: <https://repositorio.puce.edu.ec/handle/123456789/38551>
16. Proaño E. Evaluación Del Nivel De Conocimiento Sobre Síndrome De Burnout Del Personal De Enfermería Terapia Intensiva Del Hospital Ambato junio 2022 [Internet] [masterThesis]. [Ecuador]: Universidad Regional Autónoma de los Andes; 2023 [citado 3 de julio de 2023]. Disponible en: <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/16168>
17. Cortez M. Conocimientos, actitudes y prácticas de autocuidado del personal de enfermería de hospitalización y emergencias del Hospital Militar Escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños Managua, Nicaragua, febrero 2017. 2020 [citado 29 de marzo de 2024];60-60. Disponible en: <http://cies.edu.ni/cedoc/digitaliza/t964/t964.pdf>

18. Vergara J, Moreno V. Síndrome de Burnout, en el personal médico del Hospital General Riobamba (IESS) que laboró en la pandemia por Covid
19. Dominio Las Cienc [Internet]. 2022 [citado 19 de enero de 2024];8(2):1698-720. Disponible en: <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2813>
19. Linares G, Guedez Y. Síndrome de burnout enfermedad invisible entre los profesionales de la salud. Aten Primaria [Internet]. 2021 [citado 19 de enero de 2024];53(5):102017. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7994441/>
20. Ancco R, Calderón D, Grisely Quispe, Pacompia J, Quispe J. Síndrome de burnout y desempeño laboral en el sector salud del Perú. Vive Rev Salud [Internet]. 2023 [citado 19 de enero de 2024];6(17):491-502. Disponible en: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2664-32432023000200491&lng=es&nrm=iso&tlng=es
21. Frías D. Síndrome de burnout en el personal de salud del servicio de cuidados intensivos del Hospital San Vicente de Paúl, Ibarra 2023 [Internet] [bachelorThesis]. 2023 [citado 19 de enero de 2024]. Disponible en: <http://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/15036>
22. Lovo J. Síndrome de burnout: Un problema moderno. Entorno [Internet]. 2020 [citado 16 de enero de 2024];(70):110-20. Disponible en: <https://camjol.info/index.php/entorno/article/view/10371>
23. Lauracio C, Lauracio T. Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. Rev Innova Educ [Internet]. 2020 [citado 16 de enero de 2024];2(4):543-54. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8054554>
24. Lamas M, Farias A, Zurita M. La relevancia en el actuar en la salud mental ocupacional: una propuesta resolutive desde la perspectiva de la salud integral. 2021;2(2). Disponible en: <https://www.researchgate.net/publication/377358439>

25. Barral S, Albán G. Impacto de los factores de riesgo psicosociales, estrés y síndrome de burnout sobre la satisfacción laboral en personal administrativo de nivel técnico-gerencial en salud. UDA Akad [Internet]. 2021 [citado 18 de enero de 2024];(8):268-93. Disponible en: <https://revistas.uazuay.edu.ec/index.php/udaakadem/article/view/444>
26. Vera O. El síndrome de burnout en los profesionales de la salud por la pandemia del covid-19. Rev Med La Paz [Internet]. 2020;28(2). Disponible en: <http://www.scielo.org.bo/pdf/rmcmlp/v28n2/1726-8958-rmcmlp-28-02-66.pdf>
27. Molina D. Consecuencias del síndrome de burnout en el trabajo y estrategias de prevención de riesgos para la seguridad y salud laboral. Not CIELO [Internet]. 2020 [citado 18 de enero de 2024];(3):5. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7317360>
28. Muñoz C, Correa C, Matajudios J. Síndrome de Burnout y estrategias de afrontamiento en docentes de primera infancia. Rev Espac [Internet]. 2020;41(37). Disponible en: <https://www.revistaespacios.com/a20v41n37/a20v41n37p12.pdf>
29. García R, Sánchez L, Dueñas F, Meza A. El síndrome de burnout y sus consecuencias en la salud mental de los docentes: Síndrome de burnout y salud mental. Rev Científica Sinapsis [Internet]. 2021 [citado 18 de enero de 2024];1(19). Disponible en: <https://revistas.itsup.edu.ec/index.php/sinapsis/article/view/392>
30. Noboa D, Vinueza D, Ruales S, Vargas N. Frecuencia de signos y síntomas de fatiga física y mental en médicos de un Hospital de segundo nivel de la ciudad de Quito – Ecuador. Cienc Digit [Internet]. 2019 [citado 18 de enero de 2024];3(3.2):277-89. Disponible en: <https://cienciadigital.org/revistacienciadigital2/index.php/CienciaDigital/article/view/756>
31. Baltodano F, Pineda I, Abarca R, Castillo L, Baltodano M, Encalada E, et al. Síndrome de Burnout en estudiantes de nivelación de la carrera de Medicina en la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo. Dilemas

- Contemp Educ Política Valores [Internet]. 2021 [citado 18 de enero de 2024];8(SPE4). Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2007-78902021000600027&lng=es&nrm=iso&tlng=es
32. López M, Palacio J, Palacios Y, Sánchez Y. Riesgo psicosocial intralaboral y síndrome de burnout en psiquiatras de una clínica de Antioquia en el 2020: serie de casos. Rev Investig En Salud Univ Boyacá [Internet]. 2021 [citado 18 de enero de 2024];8(1):48-62. Disponible en: <https://revistasdigitales.uniboyaca.edu.co/index.php/rs/article/view/565>
33. Martínez S. Síndrome del cuidador quemado. Rev Clínica Med Fam [Internet]. 2020 [citado 18 de enero de 2024];13(1):97-100. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1699-695X2020000100013&lng=es&nrm=iso&tlng=es
34. Cantos G. Síndrome de fatiga crónica en el personal de la salud de hospitales. Rev San Gregor [Internet]. 2019 [citado 18 de enero de 2024];2(33). Disponible en: <https://revista.sangregorio.edu.ec/index.php/Revistasangregorio/article/view/928>
35. Maresca G, Corallo F, Catanese G, Formica C, Lo Buono V. Coping Strategies of Healthcare Professionals with Burnout Syndrome: A Systematic Review. Medicina (Mex) [Internet]. 2022 [citado 18 de enero de 2024];58(2):327. Disponible en: <https://www.mdpi.com/1648-9144/58/2/327>
36. Alzailai N, Barriball L, Xyrichis A. Impact of and mitigation measures for burnout in frontline healthcare workers during disasters: A mixed-method systematic review. Worldviews Evid Based Nurs [Internet]. 2023 [citado 18 de enero de 2024];20(2):133-41. Disponible en: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/wvn.12633>
37. Chigwedere OC, Sadath A, Kabir Z, Arensman E. The Impact of Epidemics and Pandemics on the Mental Health of Healthcare Workers: A Systematic Review. Int J Environ Res Public Health [Internet]. 2021

[citado 18 de enero de 2024];18(13):6695. Disponible en:
<https://www.mdpi.com/1660-4601/18/13/6695>

38. Moukarzel A, Michelet P, Durand AC, Sebbane M, Bourgeois S, Markarian T, et al. Burnout Syndrome among Emergency Department Staff: Prevalence and Associated Factors. *BioMed Res Int* [Internet]. 2019;2019:6462472. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/30800675/>
39. Galanis P, Vraka I, Fragkou D, Bilali A, Kaitelidou D. Nurses' burnout and associated risk factors during the COVID-19 pandemic: A systematic review and meta-analysis. *J Adv Nurs* [Internet]. 2021 [citado 18 de enero de 2024];77(8):3286-302. Disponible en: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/jan.14839>
40. Sorce A, de Lucca S. Psychosocial factors and Burnout Syndrome among mental health professionals. *Rev Lat Am Enfermagem* [Internet]. 2020 [citado 18 de enero de 2024];28:e3336. Disponible en: <https://www.scielo.br/j/rlae/a/Qvm6b5FzSBCXTLLSsfTpRVd/?lang=en>
41. McFarland DC, Hlubocky F, Riba M. Update on Addressing Mental Health and Burnout in Physicians: What Is the Role for Psychiatry? *Curr Psychiatry Rep* [Internet]. 2019 [citado 18 de enero de 2024];21(11):108. Disponible en: <https://doi.org/10.1007/s11920-019-1100-6>
42. Rivera Á, Ortiz R, Miranda M. Factores de riesgo asociados al síndrome de desgaste profesional (Burnout). *Rev Digit Postgrado* [Internet]. 2019;8(2). Disponible en: <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2019/08/1008595/16488-144814485158-1-sm.pdf>
43. Gray P, Senabe S, Naicker N, Kgalamono S, Yassi A, Spiegel JM. Workplace-Based Organizational Interventions Promoting Mental Health and Happiness among Healthcare Workers: A Realist Review. *Int J Environ Res Public Health* [Internet]. 2019;16(22):4396. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/31717906/>

44. Cardenas J, Pesantez L, Torres A, Vintimilla S. Estrategias para el Manejo del Síndrome de Burnout [Internet]. Universidad Politécnica Salesiana; 2023 [citado 18 de enero de 2024]. Disponible en: <https://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/24206>
45. Hu H, Gong H, Ma D, Wu X. Association between workplace psychological violence and work engagement among emergency nurses: The mediating effect of organizational climate. PloS One [Internet]. 2022;17(6):e0268939. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/35648797/>
46. Maillet S, Courcy F, Leblanc J. Evaluation and intervention of psychological work climate among nursing staff : a review of the literature. Rech Soins Infirm. 2016;(125):84-97.
47. Zangaro GA, Dulko D, Sullivan D. Understanding and Managing Nurse Burnout. Nurs Clin North Am [Internet]. 2022 [citado 18 de enero de 2024];57(1):xi-xii. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0029646521001055>
48. Friganovi A. Stress and burnout syndrome and their associations with coping and job satisfaction in critical care nurses: a literature review. Psychiatr Danub [Internet]. 2019;6(1). Disponible en: https://www.psychiatria-danubina.com/UserDocsImages/pdf/dnb_vol31_noSuppl-1/dnb_vol31_noSuppl-1_21.pdf
49. Juárez A. Síndrome de burnout en personal de salud durante la pandemia COVID-19: un semáforo naranja en la salud mental. Rev Univ Ind Santander Salud [Internet]. 2020 [citado 18 de enero de 2024];52(4):432-9. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0121-08072020000400432&lng=en&nrm=iso&tlng=es
50. Khatatbeh H, Pakai A, Al-Dwaikat T, Onchonga D, Amer F, Prémusz V, et al. Nurses' burnout and quality of life: A systematic review and critical analysis of measures used. Nurs Open [Internet]. 2022 [citado 18 de

enero de 2024];9(3):1564-74. Disponible en:
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/nop2.936>

51. Dall'Ora C, Ball J, Reinius M, Griffiths P. Burnout in nursing: a theoretical review. *Hum Resour Health [Internet]*. 2020 [citado 18 de enero de 2024];18(1):41. Disponible en: <https://doi.org/10.1186/s12960-020-00469-9>
52. Agarwal SD, Pabo E, Rozenblum R, Sherritt KM. Professional Dissonance and Burnout in Primary Care: A Qualitative Study. *JAMA Intern Med [Internet]*. 2020 [citado 18 de enero de 2024];180(3):395-401. Disponible en: <https://doi.org/10.1001/jamainternmed.2019.6326>
53. Gutiérrez Y, Rodríguez T, Navarro A, Pena R, Sánchez S. Comportamiento del síndrome de Burnout y la resiliencia en trabajadores de Cuidados Intensivos. *Medisur [Internet]*. 2021 [citado 18 de enero de 2024];19(6):978-86. Disponible en: <http://medisur.sld.cu/index.php/medisur/article/view/5127>
54. Valdés K, González J, Hernández A, Sánchez L. Regulación emocional, autocuidado y burnout en psicólogos clínicos ante el trabajo en casa por confinamiento debido al COVID-19. *Rev Colomb Salud Ocupacional [Internet]*. 2020 [citado 18 de enero de 2024];10(1):e-6430. Disponible en: https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc_salud_ocupa/article/view/6430
55. Macaya P, Aranda F. Cuidado y autocuidado en el personal de salud: enfrentando la pandemia COVID-19. *Rev Chil Anest [Internet]*. 2020 [citado 18 de enero de 2024];49(3):356-62. Disponible en: <https://revistachilenadeanestesia.cl/revchilanestv49n03-014/>
56. Lozano J, Seva A, Díaz J, Gutiérrez L, Costa C. Burnout, habilidades de comunicación y autoeficacia en los profesionales de urgencias y cuidados críticos. *Enferm Glob [Internet]*. 2020 [citado 18 de enero de 2024];19(3):68-92. Disponible en: <https://revistas.um.es/eglobal/article/view/381641>

57. Castel A. El burnout del profesional: ¿cómo evolucionará en tiempos de crisis? Rev Soc Esp Dolor [Internet]. 2021 [citado 18 de enero de 2024];(1):2. Disponible en: <http://gestoreditorial.resed.es/fichaArticulo.aspx?iarf=225687761-749236419279>
58. Pico M, Zamora Á. Síndrome de Burnout y su Relación con el Entorno Familiar del Personal de Salud. Centro de Salud Santa Ana-24h, Manabí | 593 Digital Publisher CEIT. 2023 [citado 18 de enero de 2024];11(1). Disponible en: https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/1968
59. Serna D, Martínez L. Burnout en el personal del área de salud y estrategias de afrontamiento. Correo Científico Méd [Internet]. 2020 [citado 18 de enero de 2024];24(1). Disponible en: <https://revcocmed.sld.cu/index.php/cocmed/article/view/3061>
60. Osorio M, Prado C, Bazán G. Burnout y afrontamiento en profesionales de la salud. Psicol Salud [Internet]. 2021 [citado 18 de enero de 2024];31(2):267-74. Disponible en: <https://psicologiaysalud.uv.mx/index.php/psicysalud/article/view/2695>
61. Morales Á, Cobos G, Ramos E. Prevención del burnout en Enfermería. Rev Científico-Sanit [Internet]. 5(1). Disponible en: https://revistacientificasanum.com/pdf/sanum_v5_n1_a8.pdf
62. Rea J, Morillo J, Diego Flores. El burnout en los profesionales de la salud del Centro Clínico Quirúrgico Ambulatorio Hospital del Día Central Loja durante la pandemia: factores sociodemográficos y laborales. Rev Investig Talent [Internet]. 2023 [citado 18 de enero de 2024];10(1):1-14. Disponible en: <https://talentos.ueb.edu.ec/index.php/talentos/article/view/352>
63. Castañeda V, Herrera A. Síndrome de trabajador quemado: existencia del Burnout sector salud. Burnout Syndrome: Existence of Burnout in the Health Sector [Internet]. 2020 [citado 18 de enero de 2024];1(2). Disponible en: <http://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/18443>

64. Valencia E, Correa D, Pazmiño V. Síndrome de Burnout en personal de salud que brinda atención a pacientes con COVID-19. Rev Sci [Internet]. 2021 [citado 18 de enero de 2024];6(21):144-62. Disponible en: https://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/681
65. 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
66. Código del Trabajo. Código del Trabajo [Internet]. 2012. Disponible en: <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/Codigo-de-Tabajo-PDF.pdf>
67. 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>

ANEXOS

Aprobación de tema por la UCSG



Aprobación Institucional por el Hospital de Guayaquil IESS Ceibos.



**EN
TRANSFORMACIÓN**

Oficio N. HGNGC-SDI-20243101-1

Guayaquil, 31 de Enero del 2024.

Sres. Candida Mariuxi Peralta Barre y Erick Stiven Escalante Jordan.

Internos Rotativos de Enfermería de Universidad Católica de Santiago de Guayaquil

Presente. –

De mi consideración: En contestación al requerimiento con fecha 30 de Enero del 2024 y suscrito por Sres. Candida Mariuxi Peralta Barre y Erick Stiven Escalante Jordan, autorizo a ustedes el desarrollo de la investigación:

“CONOCIMIENTO, ACTITUDES Y PRÁCTICAS SOBRE EL SINDROME DE BURNOUT EN LOS TRABAJADORES DE SALUD DEL ÁREA DE HEMODIÁLISIS DEL HOSPITAL DE GUAYAQUIL IESS CEIBOS AÑO 2023-2024”

A su vez la aplicación de encuestas como instrumento de recolección de datos en la institución, como parte del trabajo de proyecto de Tesis de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

Particular que autorizo y pongo a conocimiento para los fines pertinentes

Atentamente,



IGNACIO EDUARDO
CASTRO CARRASCO

Ignacio Castro Carrasco

Subdirector de Docencia

Hospital General del Norte de Guayaquil Los Ceibos

Instrumento de recolección de datos – cuestionario CAP



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
CARRERA DE ENFERMERÍA

CUESTIONARIO - CAP

TEMA: CONOCIMIENTO, ACTITUDES Y PRÁCTICAS SOBRE EL SINDROME DE BURNOUT EN LOS TRABAJADORES DE SALUD DEL ÁREA DE HEMODIÁLISIS DEL HOSPITAL DE GUAYAQUIL IESS CEIBOS AÑO 2023-2024.

OBJETIVO: RECOLECTAR INFORMACION DE LOS TRABAJADORES DE SALUD DEL ÁREA DE HEMODIÁLISIS DEL HOSPITAL DE GUAYAQUIL IESS CEIBOS AÑO 2023-2024.

INSTRUCCIONES

- Seleccionar una respuesta por pregunta de acuerdo con su realidad.
- Responder todas las interrogantes con un ✓
- Las dudas serán resueltas en el transcurso de la encuesta

A. DATOS DEMOGRÁFICOS

Sexo	Mujer	<input type="checkbox"/>	Edad	25 a 30	<input type="checkbox"/>
	Hombre	<input type="checkbox"/>		30 a 45	<input type="checkbox"/>
Estado civil	Soltera	<input type="checkbox"/>		45 a 55	<input type="checkbox"/>
	Unión libre	<input type="checkbox"/>		Mayor a 55 años	<input type="checkbox"/>
	Casada	<input type="checkbox"/>	Años de experiencia	Menos de 1 año	<input type="checkbox"/>
	Divorciada	<input type="checkbox"/>		1 a 2 años	<input type="checkbox"/>
Viuda	<input type="checkbox"/>	2 a 3 años		<input type="checkbox"/>	
Cargo	Administrativo	<input type="checkbox"/>	Más de 3 años	<input type="checkbox"/>	
	Cuidado directo	<input type="checkbox"/>			

B. CUESTIONARIO CAP

I. CONOCIMIENTOS

CONOCIMIENTOS SOBRE CUIDADOS DE PACIENTES CON TRATAMIENTO DE QUIMIOTERAPIA	SI (2)	NO (1)
1. Conocimiento de síndrome de burnout en el contexto del personal de enfermería.		
2. Identifica los principales factores que pueden contribuir al desarrollo del burnout en enfermeros.		
3. Reconoce los síntomas y signos comunes del burnout en el personal de enfermería.		
4. Conoce cómo afecta el burnout el desempeño laboral y la calidad de atención brindada por el personal de enfermería.		

5. Conoce sobre las posibles consecuencias a largo plazo del burnout en la salud física y mental de los profesionales de enfermería.		
6. Conoce estrategias o medidas que se pueden tomar para prevenir o mitigar el riesgo de burnout en el personal de enfermería.		
7. Está al tanto de los recursos o apoyos disponibles para el personal de enfermería que está experimentando síntomas de burnout.		
8. Reconoce el papel que juega la administración y liderazgo en la prevención y manejo del burnout en el equipo de enfermería		
PUNTAJE TOTAL		

ESCALA DE CALIFICACIÓN	PUNTAJE TOTAL
BUENO	14 - 16 puntos
REGULAR	10 - 12 puntos
MALO	< 8 puntos

II. ACTITUDES

ACTITUDES SOBRE CUIDADOS DE PACIENTES CON TRATAMIENTO DE QUIMIOTERAPIA	P (3)	I (2)	N (1)
1. Me importa la salud mental y bienestar emocional			
2. Creo que la organización tiene un papel importante en la creación de un entorno de trabajo que promueva la salud y prevenga el burnout			
3. Creo que mis actitudes y comportamientos apoyan a mis compañeros de trabajo en la prevención del burnout			
4. Creo que el autocuidado y la gestión del estrés es fundamental como parte integral del trabajo de enfermería			
5. Me importa fomentar un equilibrio entre la vida laboral y personal para prevenir el burnout			
6. Es importancia a la comunicación abierta y la retroalimentación constructiva en la gestión del burnout en el equipo de enfermería.			
7. Creo que la formación continua y el desarrollo profesional son importantes para prevenir el burnout			
8. Pienso que es esencial crear una cultura organizacional que priorice la salud y bienestar del personal de enfermería.			
PUNTAJE TOTAL			

ESCALA DE CALIFICACIÓN	PUNTAJE TOTAL
Positiva	12 - 15 puntos
Indiferente	08 - 11 puntos
Negativa	< 8 puntos

III. PRÁCTICAS.

PRÁCTICAS DE SOBRE CUIDADOS DE PACIENTES CON TRATAMIENTO DE QUIMIOTERAPIA	SI (2)	NO (0)
1. Me importa la salud mental y bienestar emocional		
2. Creo que la organización tiene un papel importante en la creación de un entorno de trabajo que promueva la salud y prevenga el burnout		
3. Creo que mis actitudes y comportamientos apoyan a mis compañeros de trabajo en la prevención del burnout		
4. Creo que el autocuidado y la gestión del estrés es fundamental como parte integral del trabajo de enfermería		
5. Me importa fomentar un equilibrio entre la vida laboral y personal para prevenir el burnout		
6. Es importancia a la comunicación abierta y la retroalimentación constructiva en la gestión del burnout en el equipo de enfermería.		
7. Creo que la formación continua y el desarrollo profesional son importantes para prevenir el burnout		
8. Pienso que es esencial crear una cultura organizacional que priorice la salud y bienestar del personal de enfermería.		
PUNTAJE TOTAL		

ESCALA DE CALIFICACIÓN	PUNTAJE TOTAL
ADECUADA	08– 12 puntos
INADECUADA	< 08 puntos

Evidencia de la realización del formulario de datos empleado a través de Google forms

Link del formulario: <https://forms.gle/dA6e1PEfB1QyF5AW6>

Sección 2 de 3

DATOS GENERALES

Instrucción: Seleccionar una respuesta por pregunta de acuerdo con su realidad.

¿Cuál es su sexo? *

Hombre

Mujer

Según el rango de edades ¿En qué rango se encuentra su edad? *

25 a 30

30 a 45

45 a 55

Mayor a 55 años.

¿Cuál es su estado civil? *

Soltero/a

Casado/a

Unión libre

Separado/a

Viudo/a

¿Cuál es su profesión? *

Médico general

Licenciada/o

Especialista

Obstetra

Otra

¿Cuántos años de experiencia tiene laborando en el área? *

- Menos de 1 año
- 1 a 2 años
- 2 a 3 años
- Más de 3 años

Después de la sección 2 Ir a la siguiente sección

Sección 3 de 3

CUESTIONARIO CAP



Instrucción: Seleccionar una respuesta por cada indicador, de acuerdo con su realidad.

CONOCIMIENTOS SOBRE SÍNDROME DE BURNOUT *

	SI	NO
Conocimiento de síndrome de bu...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Identifica los principales factores...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Reconoce los síntomas y signos ...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Conoce cómo afecta el burnout e...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Conoce sobre las posibles conse...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Conoce estrategias o medidas qu...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Está al tanto de los recursos o ap...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Reconoce el papel que juega la a...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

QUÉ ACTITUDES TIENE SOBRE SÍNDROME DE BURNOUT REFERENTE A

	Positiva	Indiferente	Negativa
Me importa la salud me...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Creo que la organizació...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Creo que mis actitudes ...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Creo que el autocuidado...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Me importa fomentar un...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es importante la comuni...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Creo que la formación c...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Piensa que es esencial ...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

PRÁCTICAS SOBRE SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS TRABAJADORES DE SALUD

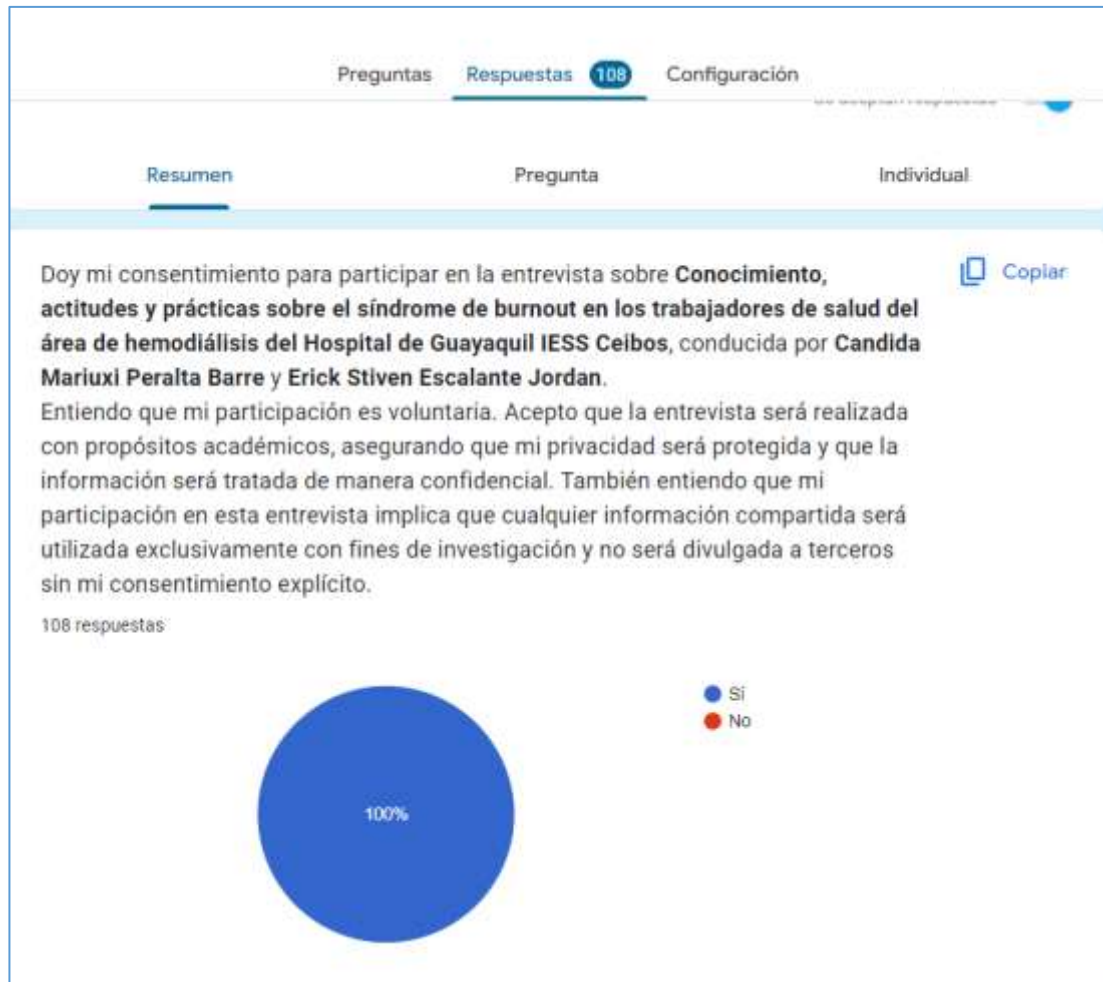
Cuadrícula de opción múltiple

Filas	Columnas
1. Aplica medidas concretas para identifica... X	<input type="radio"/> SI X
2. Implementa estrategias para fomentar el... X	<input type="radio"/> NO X
3. Se asegura de mantener un equilibrio ent... X	<input type="radio"/> Agregar columna
4. Fomenta un ambiente de trabajo positivo... X	
5. Aborda la comunicación y el trabajo en e... X	
6. Busca o implementa recursos o program... X	
7. Se asegura de mantener un enfoque proa... X	
8. Considera medidas esenciales para pro... X	
9. Agregar fila	

Requerir una respuesta en cada fila

Consentimiento informado

Link del formulario: <https://forms.gle/dA6e1PEfB1QyF5AW6>





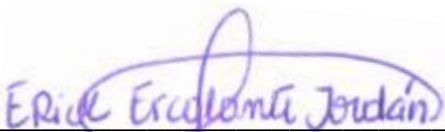
DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Escalante Jordán, Erick Stiven**, con C.C: # **0942520388** autor del trabajo de titulación: **Conocimiento, actitudes y prácticas sobre el síndrome de burnout en los trabajadores de salud del área de hemodiálisis del Hospital de Guayaquil IESS Ceibos. Año 2023-2024**, previo a la obtención del título de **Licenciado 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, **02 de mayo del 2024**

f. 

Nombre: **Escalante Jordán, Erick Stiven**

C.C: **0942520388**



DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Peralta Barré, Cándida Mariuxi**, con C.C: #**0925360851** autora del trabajo de titulación: **Conocimiento, actitudes y prácticas sobre el síndrome de burnout en los trabajadores de salud del área de hemodiálisis del Hospital de Guayaquil IESS Ceibos. Año 2023-2024**, 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, **02 de mayo del 2024**

f. _____

Nombre: **Peralta Barré, Cándida Mariuxi**

C.C: **0925360851**



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA Y SUBTEMA:	Conocimiento, actitudes y prácticas sobre el síndrome de burnout en los trabajadores de salud del área de hemodiálisis del Hospital de Guayaquil IESS Ceibos. Año 2023-2024.		
AUTOR(ES)	Erick Stiven, Escalante Jordán Cándida Mariuxi, Peralta Barré		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Lcda. Sylvia Azucena, Hidalgo Jurado, Mgs		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Facultad de Ciencias de la Salud		
CARRERA:	Carrera de Enfermería		
TÍTULO OBTENIDO:	Licenciado en enfermería		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	02 de mayo del 2024	No. DE PÁGINAS:	64
ÁREAS TEMÁTICAS:	Salud Pública		
PALABRAS CLAVES/KEYWORDS:	Conocimiento, Actitudes, Prácticas, Síndrome de Burnout, Profesionales de la Salud.		
RESUMEN:	<p>El síndrome de burnout es una situación que impacta a los trabajadores que enfrentan altos niveles de estrés laboral. El objetivo fue determinar el conocimiento, las actitudes y las prácticas sobre el síndrome de burnout. Metodología: Se empleó un enfoque descriptivo y cuantitativo, con un diseño prospectivo y transversal. Población: 100 profesionales de la salud. El instrumento utilizado fue el Cuestionario CAP. Resultados: Se encontró que el 63% de los encuestados eran mujeres y 37% hombres. En edades entre 30 y 45 años (56%), seguido por el rango de 25 a 30 años (23%). En cuanto al estado civil, los solteros representaban el 28%, seguido por los casados (33%). La profesión más común fue licenciados/as de enfermería (69%), seguida por médicos generales (16%). La mayoría tenía más de 3 años de experiencia laboral en el área (73%). En relación con el conocimiento sobre síndrome de burnout, el 68% demostró un nivel bueno, el 21% regular y el 11% malo. Respecto a las actitudes, el 98% mostró actitudes positivas, mientras que solo el 2% fue indiferente y no hubo respuestas negativas. En cuanto a las prácticas, el 92.60% demostró prácticas adecuadas, mientras que el 7% tenía prácticas inadecuadas. Conclusión: Los profesionales de la salud del área de hemodiálisis del Hospital de Guayaquil IESS Ceibos poseen un buen nivel de conocimiento, así como actitudes positivas hacia este tema. Además, la mayoría muestra prácticas adecuadas en relación al síndrome de burnout.</p>		
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593968210426 +593-995145677	E-mail: erickescalante_12@hotmail.com mariupe1989@hotmail.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):			