



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
SISTEMA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GERENCIA EN SERVICIOS DE LA SALUD**

**TEMA:**

**Estrategias gerenciales para prevenir el síndrome de Burnout en el personal de enfermería.**

**AUTORA:**

**Núñez Quiñonez Josselin Karolina**

**Previo a la obtención del Grado Académico de:**

**Magíster en Gerencia en Servicios de la Salud**

**Guayaquil, Ecuador**

**2024**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
SISTEMA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GERENCIA EN SERVICIOS DE LA SALUD**

**CERTIFICACIÓN**

Certificamos que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por la **Lcda. Josselin Karolina Núñez Quiñonez**, como requerimiento parcial para la obtención del Grado Académico de **Magíster en Gerencia en Servicios de la Salud**.

**REVISORA**

---

**Ing. Elsie Zerda Barreno, PhD.**

**DIRECTORA DEL PROGRAMA**

---

**Econ. María de los Ángeles Núñez L, Mgs.**

**Guayaquil, a los 02 días del mes de septiembre del año 2024**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
SISTEMA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GERENCIA EN SERVICIOS DE LA SALUD**

**DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD**

Yo, **Josselin Karolina Núñez Quiñonez**

**DECLARO QUE:**

El documento **Estrategias gerenciales para prevenir el síndrome de Burnout en el personal de enfermería** previa a la obtención del **Grado Académico de Magíster en Gerencia en Servicios de la Salud**, ha sido desarrollada en base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan al pie de las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance científico del documento del Grado Académico en mención.

**Guayaquil, a los 02 días del mes de septiembre del año 2024**

**LA AUTORA**



Firmado electrónicamente por:  
**JOSELIN KAROLINA  
NUNEZ QUINONEZ**

---

**Josselin Karolina Núñez Quiñonez**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
SISTEMA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GERENCIA EN SERVICIOS DE LA SALUD**

**AUTORIZACIÓN**

Yo, **Josselin Karolina Núñez Quiñonez**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la **publicación** en la biblioteca de la institución del **documento** previo a la obtención del grado de **Magíster en Gerencia en Servicios de la Salud** titulado: **Estrategias gerenciales para prevenir el síndrome de Burnout en el personal de enfermería**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

**Guayaquil, a los 02 días del mes de septiembre del año 2024**

**LA AUTORA**



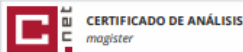
Firmado electrónicamente por:  
**JOSELIN KAROLINA  
NUNEZ QUINONEZ**

---

**Josselin Karolina Núñez Quiñonez**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
SISTEMA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GERENCIA EN SERVICIOS DE LA SALUD  
REPORTE COMPILATIO



Ensayo corregido Lcda Josselin Núñez  
20 DE JULIO 2024

< 1%  
Textos  
sospechosos



< 1% Similitudes  
0% similitudes entre  
comillas  
< 1% entre las fuentes  
mencionadas  
0% Idiomas no  
reconocidos  
0% Textos  
potencialmente  
generados por la IA

Nombre del documento: Ensayo corregido Lcda Josselin Núñez 20 DE JULIO 2024.doc  
ID del documento: e339671a0d48a3983ba135c711f538ca8d6bfa99  
Tamaño del documento original: 542,5 kB

Depositante: María de los Angeles Núñez Lapo  
Fecha de depósito: 6/8/2024  
Tipo de carga: interface  
fecha de fin de análisis: 6/8/2024

Número de palabras: 5581  
Número de caracteres: 38.648

Ubicación de las similitudes en el documento:



Fuentes principales detectadas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	<b>REVISION DE ENSAYO GENESIS PINELA.doc   REVISION DE ENSAYO GENES...</b> #8159c7 El documento proviene de mi biblioteca de referencias 25 fuentes similares	10%		Palabras idénticas: 10% (568 palabras)
2	<b>ENSAYO FINAL 1.docx   ENSAYO FINAL 1</b> #f89456 El documento proviene de mi biblioteca de referencias 36 fuentes similares	10%		Palabras idénticas: 10% (568 palabras)
3	<b>ENSAYO DAYSI POVEDA 29jul.docx   ENSAYO DAYSI POVEDA 29jul</b> #7140aa El documento proviene de mi biblioteca de referencias 21 fuentes similares	9%		Palabras idénticas: 9% (504 palabras)
4	<b>Ensayo Filipo Montecé -signed.pdf   Ensayo Filipo Montecé -signed</b> #9a13a4 El documento proviene de mi biblioteca de referencias	6%		Palabras idénticas: 6% (353 palabras)

## AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi agradecimiento infinito a Dios por no soltarme de su mano y permitirme el haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional.

Gracias a mis padres, Alexander Núñez y Mónica Quiñonez por ser los principales promotores de continuar con mis estudios, inculcándome siempre que lo más importante es el conocimiento, por confiar en mí y creer que si lo iba a lograr. Mamá, gracias por demostrarme tu amor y apoyo incondicional a pesar de nuestra diferencia de opiniones, por compartir momentos significativos conmigo y siempre estar predispuesta a mí acompañándome día a día y no permitirme desistir de cumplir mi meta. Papá, a pesar de la distancia siempre sabes cómo llegar a mí con tus consejos, gracias por cada una de tus palabras que me han guiado durante esta trayectoria, por desear y anhelar siempre lo mejor para mi vida. Simplemente gracias a los dos porque sin ustedes esto no hubiera sido posible, los amo.

A mi amada hija Michelle por ser mi fuente de motivación e inspiración para poder superarme cada día más.

A Gilson Quimi, mi compañero de vida, por su apoyo incondicional y su amor que han sido el pilar que me ha sostenido en los momentos de duda y cansancio, gracias por estar siempre a mi lado, celebrando mis éxitos.

Finalmente agradezco a cada uno de los docentes que se involucraron en parte de este proceso por haberme brindado su tiempo y sus conocimientos.

**Josselin Karolina Núñez Quiñonez**

## **DEDICATORIA**

Dedico este ensayo a mi familia, quienes con su apoyo, amor y confianza me han ayudado a conseguir este objetivo, y me han hecho comprender que con esfuerzo y dedicación puedo lograr mis metas.

**Josselin Karolina Núñez Quiñonez**

## Introducción

El síndrome de Burnout (SB) es un trastorno que surge como respuesta al estrés laboral crónico caracterizado por sentimientos negativos hacia los compañeros de trabajo y el propio rol profesional, se caracteriza por la despersonalización, la baja realización personal y la existencia de cansancio emocional; este síndrome junto a la insatisfacción laboral es un riesgo muy frecuente en las profesiones que tienen contacto con otras personas, como ocurre con los profesionales de enfermería que prestan sus servicios en instituciones de salud (Gómez, 2020).

En el ámbito de la organización laboral, existe gran preocupación por este síndrome debido a sus repercusiones en el desempeño laboral; así pues, los profesionales suelen tener síntomas cognitivos, psicosomáticos y problemas de comportamiento cuando tienen demasiadas responsabilidades, lo que aumenta el riesgo de mala praxis, incremento del gasto sanitario y disminución de la calidad asistencial (Cobos, et al., 2023).

La Organización Mundial de la Salud (OMS) en el 2021 reportó que del 25 al 33% de los trabajadores del área de salud padecían Burnout, esta cifra mostró un incremento en el marco de la pandemia, aproximándose al 51%; mientras que, en Latinoamérica, la prevalencia de SB es variable y se relaciona con las horas de trabajo, el área de emergencia o cuidados intensivos y la profesión, comprometiendo principalmente al personal de enfermería (Chal y Joa, 2022).

Dentro de la revisión de la literatura científica, se ha descrito al Burnout como un estado de fatiga que alcanza niveles muy significativos e inclusive asignándole la denominación de epidemia porque en varios estudios realizados a nivel mundial se señala que compromete a más del 50% de los trabajadores de salud, siendo los principales afectados los enfermeros que laboran en el servicio de emergencia (Merchán, et al., 2019).

Como se evidencia en los párrafos anteriores, el SB afecta la calidad de los servicios brindados en las instituciones de salud, además del estado mental de los profesionales de enfermería; por ello, resulta importante el desarrollo del presente ensayo por su relevancia social, enfocado en la prevención de este fenómeno laboral mediante la implementación de estrategias gerenciales, para de esta forma minimizar sus efectos a corto y largo plazo en la relación familiar, calidad de vida, salud mental y desempeño profesional del enfermero/a. También, es preciso



destacar el valor teórico de este trabajo, porque actualiza el conocimiento sobre las generalidades del Burnout, mediante la obtención de datos de fuentes primarias y secundarias.

El presente ensayo está compuesto por cuatro secciones principales: introducción, desarrollo, implicaciones prácticas y conclusiones. En lo que respecta al desarrollo o cuerpo del ensayo, se aborda la definición del síndrome de Burnout, sus dimensiones, manifestaciones clínicas y las estrategias para evitar el desarrollo de esta patología laboral; luego, en las implicaciones prácticas se presentan algunas soluciones frente al padecimiento de Burnout en profesionales de enfermería, y se indican los principales hallazgos o conclusiones.

## **Desarrollo**

### **Síndrome de Burnout**

Actualmente, el ser humano se enfrenta a condiciones prolongadas de huida o lucha, como el estrés debido a las condiciones de trabajo, dentro de ese contexto se ha descrito el síndrome de Burnout que implica un trastorno crónico y adaptativo vinculado con el afrontamiento inadecuado a las demandas psicológicas laborales que influyen en la calidad de vida de las personas (Lovo, 2021).

Desde 1961, se empezó con la mención de esta patología profesional, sin embargo, a partir de 1982 debido a los trabajos publicados por Maslach se mostró un mayor interés en la comunidad científica, esta investigadora detalló las bases del síndrome, indicó que involucra una baja realización personal, cansancio y despersonalización que se desarrolla luego de un largo tiempo de exposición al estrés (Lauracio y Lauracio, 2020).

El SB asociado al estrés se ha vinculado con mayor frecuencia en las profesionales que diariamente se encuentran en contacto directo con usuarios, personas o pacientes, y que demanden gran implicación y entrega por su vocación humanística; también, esta afección compromete significativamente a la productividad de la empresa o institución, porque interfiere en el desempeño de los trabajadores, provoca ausentismo laboral y ausencia del trabajo en equipo. Los profesionales de salud enfrentan cada día extensas jornadas de trabajo, que conllevan al desarrollo de enfermedades físicas y mentales (Cobo, et al., 2019).

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), este síndrome es considerado como un riesgo laboral que afecta la salud mental y la calidad de vida, pero no se describe dentro de la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-10), se conceptualiza como la respuesta al estrés crónico asociada a la condición laboral, integrada por sentimientos y actitudes negativas hacia los compañeros del trabajo y hacia el rol profesional propio (Hidalgo y Saborio, 2019).

En definitiva, el SB es un padecimiento que se deriva de la interacción del ser humano con situaciones nocivas en el puesto de trabajo, es denominado como "síndrome de estar quemado", por ello es importante que se realice una evaluación y prevención de los riesgos psicosociales para evitar su desarrollo y sus consecuencias en el desempeño laboral, la productividad y la calidad del servicio brindado en la organización (De Arco y Castillo, 2020).

### **Dimensiones o componentes del síndrome de Burnout**

El síndrome de Burnout implica tres dimensiones o componentes: el agotamiento emocional, la baja realización personal y la despersonalización; esta patología aparece como resultado del estrés crónico laboral que produce una disminución del desempeño profesional y provoca otros efectos negativos en la salud (Rendón, et al., 2020). A continuación, se define cada dimensión:

- **Agotamiento emocional:** Se refiere a la pérdida de las emociones, implica cansancio, falta de energía o motivación, en que los trabajadores sienten que no pueden dar más de sí en el ámbito afectivo, ellos se encuentran emocionalmente agotados por la relación diaria y sostenida con las personas (Lovo, 2021).
- **Baja realización personal:** Consiste en la tendencia de los profesionales a evaluarse de forma negativa y tienen baja autoestima que compromete la realización de sus actividades laborales y la relación con las personas que atienden, entonces los trabajadores se sienten insatisfechos y descontentos con ellos mismos y con sus resultados (Hernández, 2019).
- **Deshumanización o despersonalización:** Se refiere a la aparición de actitudes cínicas, sentimiento negativos e insensibilidad hacia los destinatarios del trabajo, es decir los clientes, los pacientes o los usuarios del servicio debido al endurecimiento de las emociones (Rivera, et al., 2019).

## **Manifestaciones clínicas del síndrome de Burnout**

Si bien es cierto, existen tres componentes básicos del síndrome: el agotamiento emocional que consiste en fatiga, desgaste y pérdida de energía, la despersonalización que implica actitudes negativas, insensibilidad y cinismo, y la baja realización profesional o personal. Las manifestaciones del SB pueden desencadenarse de tendencia leve, tales como cansancio, quejas y dificultad para levantarse, de forma moderada a través del aislamiento, pesimismo y suspicacia, y con gravedad mediante aversión, ausentismo y abuso de drogas, además de una presentación extrema con el suicidio, cuadros psiquiátricos y colapso (Yupari, et al., 2022). Aunque la sintomatología es compleja en el SB, se ha descrito el siguiente cuadro clínico más frecuente en la mayoría de profesiones:

- A nivel somático: Se aprecian palpitaciones, diarrea, hipertensión, jaquecas, catarros frecuentes, fatiga crónica, lumbalgias, insomnio, alergia, cervicalgia y alteraciones menstruales; dentro de las consecuencias sociales, existen los conflictos interpersonales, el malhumor familiar, la evitación profesional y el aislamiento. En el ambiente laboral, se produce el deterioro de la calidad de servicio brindado al paciente, la capacidad de trabajo y la comunicación (Merchán, et al., 2019).
- En el marco psiquiátrico: Se genera la depresión, alteración del carácter, deterioro silente de los individuos, presencia de adicciones y disfunción familiar; entonces, entre los síntomas emocionales se reporta la irritabilidad, odio, cansancio emocional, control de emociones, ansiedad, síntomas depresivos y aburrimiento (Anbousi, et al., 2023).
- En lo cognitivo: Se reporta la desorientación cognitiva, modificación del autoconcepto, pérdida de la creatividad, distracción, cinismo y pérdida de los valores; y en el ámbito conductual, persiste la desvalorización, desorganización, alcoholismo, ausentismo y drogadicción (Bergonzolli et al., 2019).

## **Factores de riesgo para el desarrollo de síndrome de Burnout**

En la actualidad, el SB o de desgaste profesional comprende un proceso multifactorial que muestra la influencia de los problemas económicos, el aislamiento, el aburrimiento y la crisis en

el desempeño laboral (Melendez y Tejada, 2020). Existen algunos factores que aumentan la probabilidad de presentar Burnout, entre los más destacados, se encuentran:

- Componentes personales: Dentro de este factor se considera la edad en relación a la experiencia en el trabajo, de acuerdo con algunos estudios el sexo femenino enfrenta de mejor forma los conflictos que pueden existir en el puesto laboral, además existe influencia de los problemas del hogar en el desempeño del trabajador, porque la disfunción familiar convierte al empleado en una persona impaciente, con cambios de ánimo y exigente (Taruchain y Mayorga, 2020).
- Factores laborales: Comprende las situaciones o las características del ambiente de trabajo, en que el colaborador lleva a cabo diversas tareas, se incluye el medio físico, la relación con los compañeros, la organización de las actividades, el trabajo en equipo, la cantidad de trabajo y el salario establecido (Sarmiento, 2019).
- Factores sociales: Se considera que la necesidad del trabajador por alcanzar prestigio, siempre es un objetivo, porque representa un gran orgullo para su familia y a nivel social, además de poco a poco ir alcanzando un status económico adecuado que le permita resolver todos sus requerimientos (León, et al., 2021).
- Factores ambientales: Se refiere al impacto emocional que ocurre dentro del seno familiar, por algunas situaciones que conllevan a emociones que dependen del afrontamiento de la persona, como la muerte de algún ser querido, el divorcio, los accidentes, el matrimonio o el nacimiento de los hijos (Morales, et al., 2021).

De los factores generales expuestos anteriormente, existen algunas condiciones más frecuentes que provocan el desarrollo de Burnout:

- Estructura organizacional: Se refiere al desenvolvimiento en la organización, corresponde a la asignación de responsabilidades o roles mediante la jerarquía, la toma de decisiones y la comunicación. Existe un mayor riesgo de SB cuando la institución es grande y las autoridades presentan problemas en la coordinación de las tareas, además que puede existir barreras para una comunicación efectiva (Lozano, 2021).

- Horario de trabajo y turnos laborales: Algunos autores han manifestado que los trabajos por turno y en horarios nocturnos aumentan el riesgo de SB porque provocan la alteración del ciclo sueño-vigilia, cambios en la temperatura corporal, modificación del ritmo cardiaco y eliminación de adrenalina (Carpio, 2019).
- Estabilidad laboral y seguridad: Representa un derecho de todo trabajador, la estabilidad y la seguridad permite que el empleado pueda conservar su puesto y produzca ingresos para sus gastos personales; por ello, la institución debe brindar condiciones físicas o un ambiente con armonía y adecuado para que las funciones se ejecuten de manera correcta. La estabilidad en el trabajo depende de los cambios administrativos, las políticas del país para el sector económicamente activo y la economía (Bracho, 2020).
- Antigüedad profesional: Se refiere al tiempo en que una persona presta sus servicios dentro de la institución, así pues se ha evidenciado que existe una mayor predisposición para SB cuando el individuo lleva mucho tiempo en el puesto laboral, pero esta condicionante es relativa porque una persona puede tener Burnout a pesar que labore menos de 5 años en aquella empresa, porque existe influencia de otros factores como el número de hijos, situación actual en su familia y pérdida de un familiar (Lovo, 2021).
- Incorporación de tecnología: La implementación de la tecnología en las actividades laborales puede provocar estrés y preocupación en los trabajadores, ellos deberán capacitarse en el uso de nuevas plataformas y sistemas para llevar a cabo la atención del usuario o registrar datos importantes, además que tienen miedo de ser despedidos porque existen algunos equipos que desempeñan el trabajo manual, entonces disminuye la necesidad de contratación de personal (Torres, et al., 2021).
- Relaciones interpersonales: En un trabajo debe existir una relación de respeto y basada en la comunicación entre los compañeros y los supervisores o jefes inmediatos para tener un clima laboral apropiado; pero existen casos en que las relaciones se tornan negativas, no se cuenta con apoyo y se vuelve imposible el trabajo en equipo, provocando cuadros de estrés o tensión (Burgos y Orozco, 2020).

- Planificación o estrategia de la empresa: Con la finalidad de reducir costos, en algunas empresas toman la decisión de despedir empleados, lo que produce que se sumen funciones, tareas y responsabilidades al personal que permanece, generando sobrecarga laboral y fatiga, además que pueden resultar afectados con disminución del salario y atraso en el pago produciendo desesperación, incertidumbre y ansiedad en los trabajadores (Intriago, 2019).

### **Síndrome de Burnout en el personal de enfermería**

Una actividad indispensable para la supervivencia de la humanidad es el cuidado, que constituye una función primordial para el bienestar de las personas, y al pasar del tiempo se ha convertido en una actividad exclusiva de la profesión de enfermería. Dentro de este sentido, la enfermera proporciona los cuidados enfocados en la rehabilitación del paciente y en combatir las causas, pero al realizar esta función, el profesional se enfrenta a excesivas demandas emocionales y asistenciales que conllevan al desarrollo del estrés, por ello se considera esta patología como una de las más frecuentes en el ámbito laboral (Burgos y Orozco, 2020).

El estrés se define como una respuesta ante las condiciones externas que afectan el bienestar de la persona, también debilita el sistema inmunológico por la acción de la cortisona que vuelve más susceptible a contagiarse de algunas enfermedades; esta patología afecta de manera progresiva al enfermero y en su etapa avanzada o crónica se genera el síndrome de Burnout (SB) que limita el cuidado a los pacientes, afecta la productividad del personal e influye en la satisfacción del usuario (Cerón, 2020).

El SB se caracteriza por cinco factores: el agotamiento emocional o malestar que se denomina síntomas disfóricos, los síntomas físicos por el estrés asociados al afrontamiento disfuncional de las demandas del trabajo, la disminución del rendimiento en el trabajo por falta de interés y desmotivación, la adaptación inadecuada al trabajo por pérdida del autoestima y baja realización personal, y la conducta anormal del profesional en que se aprecia absentismo laboral y conflictos constantes con sus compañeros (De las Salas, et al., 2021).

Si bien es cierto, las causas del SB no han sido totalmente establecidas, se han descrito diversos factores que aumentan el riesgo de esta enfermedad en el personal de enfermería; entre ellos, se destaca el grupo etario, el sexo, las expectativas en relación al trabajo, la personalidad, el

estado civil, el número de hijos, la sobrecarga de trabajo, los turnos rotativos, las jornadas laborales, las relaciones con los compañeros, la falta de apoyo de los jefes inmediatos, la carencia de incentivos y las excesivas demandas cuantitativas (Durán, et al., 2021).

Por otro lado, Rendón et al. (2020) en México realizaron un estudio sobre el SB en el personal de enfermería de hospitales del segundo nivel, ellos indicaron que el contexto laboral de los enfermeros se encuentra comprometido por problemas asociados a las condiciones del trabajo, como la presencia de riesgos psicosociales, la sobrecarga laboral, las jornadas extensas y el estrés por situaciones críticas con los usuarios, los familiares y los integrantes del equipo de trabajo; además, se destaca que hoy en día el SB es un factor de riesgo laboral muy frecuente en la profesión que presenta sus manifestaciones de forma gradual, en caso que no se realice ningún tratamiento o manejo, los enfermeros pueden presentar incapacidad, e inclusive la muerte por el excesivo agotamiento emocional.

En Colombia, De Las Salas et al. (2021) en su publicación sobre el síndrome de Burnout en el personal de enfermería, indicaron que la prevalencia mundial de esta patología es variable, entre la ocurrencia y la ausencia se aproxima al 20,9%; de acuerdo a una revisión sistemática, la prevalencia se presenta según sus dimensiones o componentes, reportándose para despersonalización con el 36,0%, agotamiento emocional con el 31,0% y realización personal con el 29,0%; además, se estimó que el Burnout aumentó su presencia en la situación de pandemia del COVID-19, principalmente en los enfermeros de primera línea.

A nivel país, Cerón (2020) realizó un estudio sobre el Burnout en los enfermeros de hospitales públicos y privados de Guayaquil, este investigador indicó que el síndrome representa una respuesta al estrés crónico, tiende a presentarse con mayor frecuencia en el personal de enfermería por el contacto directo con los pacientes y se reportó que en 219 enfermeros de hospitales y clínicas públicas y/o privadas existió una prevalencia del Burnout del 1,7%, de acuerdo a los componentes se obtuvo que el 6,6% presentaron alto nivel de agotamiento emocional, 5,2% con alto nivel de despersonalización y el 14,6% con un nivel bajo de realización personal.

## **Estrategias gerenciales para la prevención del síndrome de Burnout en el personal de enfermería**

El SB es un proceso que surge como respuesta al estrés crónico asociado al trabajo, se sostiene que la principal medida para prevenir el desarrollo de este cuadro se basa en la identificación de la sintomatología y la implementación de programas enfocados en brindar los conocimientos sobre las técnicas que permitan su disminución, tomando en consideración el abordaje de los aspectos cognitivos de autoevaluación de los profesionales para minimizar las fuentes de estrés, fomentar las habilidades sociales, promover el apoyo dentro de los equipos de trabajo, y eliminar los aspectos estresores en el entorno institucional (Durán, et al., 2019).

A nivel de la institución, resulta muy importante que se fortalezcan las estrategias de intervención enfocadas en afrontar las situaciones que provocan estrés, para de esta manera evitar el desarrollo del síndrome, por ello deben implementarse medidas dirigidas a la mejora de las relaciones entre los compañeros de trabajo y fortalecer el trabajo en equipo, estas estrategias deben basarse en el fortalecimiento de la comunicación efectiva y el soporte emocional para que el profesional de enfermería confíe en si mismo y logre que su autoestima y su autoeficacia se encuentre en un alto grado (Serna y Martínez, 2020).

Asimismo, para fomentar el afrontamiento de los estresores, se sugiere a la gerencia de los hospitales que deben implementar programas dirigido a los profesionales de enfermería para que adquieran habilidades que les permitan resolver con éxito los problemas, es decir la enseñanza sobre la organización de las actividades, el manejo adecuado del tiempo, el análisis asertivo de las circunstancias, la adaptación de las expectativas a la realidad y la formación continua en diversos ámbitos para cumplir con las actividades laborales (Avendaño, et al., 2021).

Dentro de las medidas gerenciales, Chal y Joa (2022) han descrito algunas medidas de acción que permiten la prevención efectiva del Burnout:

- **Salud mental y física:** Se sugiere que se monitoree y se promueva la salud mental de los profesionales de enfermería, por ello se debe realizar la evaluación del estrés en el personal de salud con la finalidad de establecer intervenciones tempranas para disminuir la ansiedad y la angustia que pueden presentar por el contacto diario con los pacientes o por problemas dentro del hogar. Se recomienda la aplicación de psicoterapia



individualizada, el asesoramiento individual, las líneas de atención psicológica y las intervenciones médicas mediante conferencias.

- Trabajo en equipo: El estrés mental puede disminuirse con el apoyo social, por lo tanto, los enfermeros deben animarse unos a otros, se deben crear espacios donde el personal pueda discutir sus experiencias y desahogar los sentimientos negativos, y es importante que el líder fomente la ejecución de actividades de relajación para el bienestar del equipo, manteniendo un ambiente laboral positivo y constructivo.
- Entorno laboral: Se recomienda que el personal de enfermería previo al inicio de su trabajo, debe familiarizarse con su ambiente laboral y los procedimientos a su cargo, por lo tanto, necesita el apoyo de las personas que se encuentran laborando e instaurar un clima amigable, además que las autoridades deben mantener abierto los canales de comunicación y realizar un análisis real de las situaciones que enfrentan los enfermeros cada día.
- Turno de trabajo: El profesional de enfermería siempre se encuentra expuesto a pandemias o situaciones desconocidas que conllevan al aumento o cambios de los turnos laborales, en la mayoría de casos se opta por jornadas de 24 horas o más, pero es importante que las enfermeras puedan descansar lo máximo posible para que brinden los cuidados y la atención a los pacientes de forma integral, por ello se recomienda realizar ajustes en los horarios de entrada y salida en las instituciones de salud.

### **Implicaciones prácticas**

El agotamiento laboral o Burnout es un problema muy común dentro del entorno laboral en los hospitales de segundo nivel, y de las instituciones de salud en general; este cuadro comprende un agotamiento extremo a nivel físico y emocional que afecta la productividad de los profesionales de enfermería y su estado de salud con tendencia a la depresión e incluso la muerte. Por ello, deben implementarse algunas estrategias gerenciales enfocadas en la prevención del SB, estas intervenciones deben abordar principalmente la adaptación de la persona al puesto de trabajo y el cambio de los factores organizacionales.

Resulta importante que se afronten los problemas en la práctica diaria de los profesionales de enfermería mediante alternativas de solución, por lo tanto, se recomienda que la gerencia del hospital debe gestionar el desarrollo de capacitaciones enfocadas en técnicas efectivas para la resolución de problemas y la entrega de recompensas o bonificaciones para obtener la satisfacción del personal de enfermería.

Las estrategias gerenciales para la prevención del SB deben abordar la salud mental del profesional de enfermería mediante la evaluación psicológica del bienestar del trabajador y la implementación del tratamiento oportuno, la mejora del trabajo en equipo mediante la creación de espacios para compartir sus experiencias y emociones negativas, la adaptación del nuevo personal a su ambiente laboral mediante el apoyo de sus colegas y la identificación de situaciones que afectarían su desempeño, y la modificación de los turnos laborales para garantizar el descanso adecuado del personal, evitando que este aspecto afecte la calidad de los cuidados del paciente.

### **Conclusiones**

La enfermería es una profesión expuesta diariamente a altos niveles de estrés, porque existen algunos factores estresores que afectan su salud física y mental, por ello es muy frecuente que desarrollen el síndrome de Burnout. Entre los principales factores laborales asociados al SB en el personal de enfermería, se ha reportado los cambios de turno, las jornadas laborales extensas y los conflictos interpersonales; pero frente a cada estresor es posible aplicar algunas estrategias para la prevención del aumento de casos de esta patología profesional en el personal de enfermería.

Existen algunas intervenciones gerenciales que pueden evitar el desarrollo de esta patología profesional en los profesionales de enfermería, entre ellas se destaca: la generación de posibles soluciones con análisis lógico frente a los problemas presentes dentro del entorno laboral, el fortalecimiento de las fuentes y las relaciones de apoyo social, y la implementación de técnicas de relajación y espacios para expresar emociones negativas y contar experiencias.

## Referencias

- Anbousi, S., Chalco, J., & Endara, P. (2023). Prevalencia y factores asociados del síndrome de burnout en el personal de salud que labora en pediatría y neonatología. *Revista Ecuatoriana de Pediatría*, 24(1), 70-78. <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2023/08/1444147/205-article-text-1067-1-10-20230512-1.pdf>
- Avendaño, F., Flores, A., & Morales, F. (2021). Prevención del síndrome de Burnout en enfermería en pandemia COVID-19: Una revisión sistemática. *Revista de Salud Pública*, XXVI(2), 48-59. <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/RSD/article/view/33447/36722>
- Bergonzolli, G., Delgado, D., & Duque, F. (2019). Factores asociados al síndrome de desgaste laboral en auxiliares de enfermería. *Universidad y Salud*, 23(2). doi:<https://doi.org/10.22267/rus.212302.223>
- Bracho, D. (2020). Síndrome de Burnout y fatiga laboral. *Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología CIENCIAMATRIA*, VI(1).
- Burgos, A., & Orozco, I. (2020). Síndrome de Burnout y su Incidencia en el Ámbito Laboral. *Revista de Investigación Formativa: Innovación y aplicaciones técnico-tecnológicas*, 2(1). <https://ojs.formacion.edu.ec/index.php/rei/article/view/v2.n1.a9>
- Carpio, A. (2019). Síndrome de burnout en médicos de la ciudad de Arequipa (Perú). *Revista chilena de neuro-psiquiatría*, 57(2). [https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0717-92272019000200139&script=sci\\_arttext&tlng=pt](https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0717-92272019000200139&script=sci_arttext&tlng=pt)
- Cerón, E. (2020). Síndrome de Burnout en enfermeros de hospitales públicos y privados en Guayaquil, Ecuador. *Revista Clínica Guayaquil*, 1(1). doi:<https://doi.org/10.51597/rmicg.v1i1.55>
- Chal, A., & Joa, D. (2022). Plan de prevención del síndrome de burnout en el personal médico de emergencias de un hospital. *UCE Ciencia*, 10(1). <http://uceciencia.edu.do/index.php/OJS/article/view/264>

- Cobo, N., Álvarez, J., Parra, L., & Acosta, M. (2019). Prevalencia del síndrome de Burnout en médicos iberoamericanos: una revisión sistemática. *Diálogos de saberes*(50), 39-60. doi:<https://doi.org/10.18041/0124-0021/dialogos.50.2019.5551>
- Cobos, N., Palafox, M., & Leal, C. (2023). Síndrome de burnout en profesionales de enfermería que laboran en el área de urgencias en un hospital de segundo nivel en Veracruz. *Revista Multidisciplinar Ciencia Latina*, 7(3). doi:[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v7i3.6535](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i3.6535)
- De las Salas, R., Serrano, D., Gutiérrez, C., & Tuesca, R. (2021). Síndrome de Burnout en el personal de enfermería en hospitales del departamento del Atlántico. *Revista de Salud Pública*, 23(6). <http://www.scielo.org.co/pdf/rsap/v23n6/0124-0064-rsap-23-06-1d.pdf>
- Durán, R., Gamez, Y., Toirac, K., & Toirca, D. (2021). Síndrome de burnout en enfermería intensiva y su influencia en la seguridad del paciente. *MEDISAN*, 25(2). [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1029-30192021000200278](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1029-30192021000200278)
- Durán, S., García, J., & Parra, A. (2019). Estrategias para disminuir el síndrome de Burnout en personal que labora en Instituciones de Salud en Barranquilla. *Cultura, Educación y Sociedad*, 9(1), 27-44. doi:<http://dx.doi.org/10.17981/cultedusoc.9.1.2018.02>
- Gómez, M. (2020). Síndrome de burnout en enfermeras. *Conocimiento enfermero*, 3(10). doi:<https://doi.org/10.60108/ce.125>
- Hernández, T. (2019). Burnout en médicos de un hospital del sector público en el Estado de Hidalgo. *Sociedad y desarrollo*, 15(2). [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1870-54722018000200161](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-54722018000200161)
- Intriago, S. (2019). Síndrome del "Burnout" en personal de salud de un centro hospitalario de la dirección distrital Junín-Bolívar. *Revista San Gregorio*(35). doi:<https://doi.org/10.36097/rsan.v1i35.962>
- Lauracio, C., & Lauracio, T. (2020). Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. *Revista Innova Educación*, 2(4), 543-554. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8054554>

- León, J., Mina, V., & Espín, P. (2021). Síndrome Burnout en la profesión del terapeuta respiratorio. *Polo del Conocimiento*, 6(3), 2279-2292. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7926906>
- Lovo, J. (2021). Síndrome de Burnout: Un problema moderno. *Entorno*(70), 110-120. doi:2218-3345
- Lozano, A. (2021). El síndrome de burnout en los profesionales de salud en la pandemia por la COVID-19. *Revista de Neuro-Psiquiatría*, 84(1). doi:<http://dx.doi.org/10.20453/rnp.v84i1.3930>
- Melendez, R., & Tejada, S. (2020). Clima organizacional y Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería del Hospital de Jaén. *Revista Científica UNTRM: Ciencias Sociales y Humanidades*, 3(1). doi:<https://doi.org/10.25127/rcsh.20203.569>
- Merchán, Á., Albino, A., Bolaños, J., & Millán, N. (2019). Síndrome de Burnout y factores asociados en estudiantes de Medicina. *Educación Médica Superior*, 32(3). [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-21412018000300014](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412018000300014)
- Morales, Á., Cobos, G., & Ramos, E. (2021). Prevención del burnout en Enfermería. *SANUM: revista científico-sanitaria*, 5(1), 62-77. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8830029>
- Rendón, M., Peralta, S., Hernández, A., & Favela, M. (2020). Síndrome de burnout en el personal de enfermería de unidades de cuidado crítico y de hospitalización. *Enfermería Global*, 19(59). doi:<https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.398221>
- Rivera, A., Ortiz, R., & Navarrete, P. (2019). Factores de riesgo asociados al síndrome de desgaste profesional (Burnout). *Revista Digital de Postgrado*, 8(2). <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2019/08/1008595/16488-144814485158-1-sm.pdf>
- Saborío, L., & Hidalgo, L. (2019). Síndrome de Burnout. *Medicina Legal de Costa Rica*, 32(1). Obtenido de [https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1409-00152015000100014#:~:text=personal%20\(1\).-](https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000100014#:~:text=personal%20(1).-)  
.P.,la%20vivencia%20de%20encontrarse%20agotado%22.

- Sarmiento, G. (2019). Burnout en el servicio de emergencia de un hospital. *Sarmiento*, 19(1).  
doi:<http://dx.doi.org/10.24265/horizmed.2019.v19n1.11>
- Serna, D., & Martínez, L. (2020). Burnout en el personal del área de salud y estrategias de afrontamiento. *Correo Científico Médico*, 24(1).  
<https://revcocmed.sld.cu/index.php/cocmed/article/view/3061/1750>
- Taruchain, L., & Mayorga, M. (2020). Síndrome Burnout en funcionarios públicos de la Provincia de Tungurahua. *CENTROS*, 9(2).  
<https://core.ac.uk/download/pdf/487396709.pdf>
- Torres, F., Irigoyen, V., Moreno, A., & Casares, J. (2021). Síndrome de Burnout en profesionales de la salud del Ecuador y factores asociados en tiempos de pandemia. *Revista Virtual de la Sociedad Paraguaya de Medicina Interna*, 8(1).  
[http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2312-38932021000100126](http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2312-38932021000100126)
- Yupari, I., Diaz, J., & Azabache, K. (2022). Modelo logístico de factores asociados al Síndrome de Burnout en el personal de salud. *Enfermería Global*, 21(68).  
doi:<https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.512491>

## DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, Núñez Quiñonez Josselin Karolina, con C.C: #1205895699 autora del trabajo de titulación: *Estrategias Gerenciales para prevenir el síndrome de Burnout en el personal de enfermería* previo a la obtención del grado de **MAGÍSTER EN GERENCIA EN SERVICIOS DE LA SALUD** 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 graduación 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 graduación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 02 de septiembre del 2024

f.



Firmado electrónicamente por:  
JOSSELIN KAROLINA  
NUNEZ QUINONEZ

---

Josselin Karolina Núñez Quiñonez  
C.C: 1205895699

## **REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA**

### **FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE GRADUACIÓN**

<b>TÍTULO Y SUBTÍTULO:</b>	Estrategias gerenciales para prevenir el síndrome de Burnout en el personal de enfermería.		
<b>AUTOR(ES)</b> (apellidos/nombres):	Núñez Quiñonez Josselin Karolina		
<b>REVISOR(ES)/TUTOR(ES)</b> (apellidos/nombres):	Zerda Barreno Elsie		
<b>INSTITUCIÓN:</b>	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
<b>UNIDAD/FACULTAD:</b>	Sistema de Posgrado		
<b>MAESTRÍA/ESPECIALIDAD:</b>	Maestría en Gerencia en Servicios de la Salud		
<b>GRADO OBTENIDO:</b>	Magíster en Gerencia en Servicios de la Salud		
<b>FECHA DE PUBLICACIÓN:</b>	02 de septiembre de 2024	<b>No. DE PÁGINAS:</b>	15
<b>ÁREAS TEMÁTICAS:</b>	Administración en salud, satisfacción laboral		
<b>PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:</b>	Agotamiento laboral, profesional de enfermería		
<b>RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras):</b>			
<p>El presente ensayo está compuesto por cuatro secciones principales: introducción, desarrollo, implicaciones prácticas y conclusiones. En lo que respecta al desarrollo o cuerpo del ensayo, se aborda la definición del síndrome de Burnout, sus dimensiones, manifestaciones clínicas y las estrategias para evitar el desarrollo de esta patología laboral; luego, en las implicaciones prácticas se presentan algunas soluciones frente al padecimiento de Burnout en profesionales de enfermería, y se indican los principales hallazgos o conclusiones.</p>			
<b>ADJUNTO PDF:</b>	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
<b>CONTACTO CON AUTOR/ES:</b>	<b>Teléfono:</b> 0959422522	<b>E-mail:</b> <a href="mailto:josselin.nunez@cu.ucsg.edu.ec">josselin.nunez@cu.ucsg.edu.ec</a>	
	<b>CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN:</b>		
		<b>Nombre:</b> María de los Ángeles Núñez Lapo	
		<b>Teléfono:</b> +593-4-3804600	
		<b>E-mail:</b> <a href="mailto:maria.nunez@cu.ucsg.edu.ec">maria.nunez@cu.ucsg.edu.ec</a>	
<b>SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA</b>			
<b>Nº. DE REGISTRO (en base a datos):</b>			
<b>Nº. DE CLASIFICACIÓN:</b>			
<b>DIRECCIÓN URL (tesis en la web):</b>			