



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

TEMA:

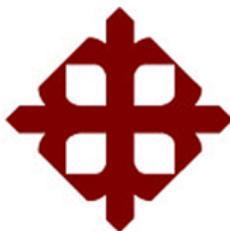
**Estrategias para la Prevención y Manejo del Estrés y Burnout
en el Personal de la Unidad de Cuidados Intensivos Pediátricos**

AUTOR:

Ocampo Vera Daniel Eloy

**Previo a la obtención del Grado Académico de:
Magíster en Gerencia en Servicios de la Salud**

**Guayaquil, Ecuador
2025**



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

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por la **Médico, Daniel Eloy Ocampo Vera**, como requerimiento parcial para la obtención del Grado Académico de **Magíster en Gerencia en Servicios de la Salud**.

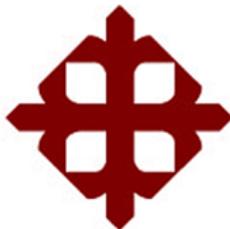
REVISORA

Ing. Yanina Bajaña Villagómez, PHD

DIRECTORA DEL PROGRAMA

Econ. María de los Ángeles Núñez L, Mgs.

Guayaquil, a los 06 días del mes de febrero del año 2025



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

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **Daniel Eloy Ocampo Vera**

DECLARO QUE:

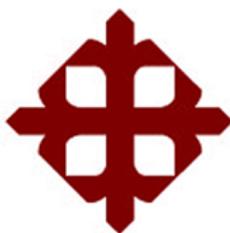
El documento **Estrategias para la Prevención y Manejo del Estrés y Burnout en el Personal de la Unidad de Cuidados Intensivos Pediátricos** previa a la obtención del **Grado Académico de Magíster en Gerencia en Servicios de la Salud**, ha sido desarrollada en base a una investigación exhaustiva, respetando 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 06 días del mes de febrero del año 2025

EL AUTOR

Daniel Eloy Ocampo Vera



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

AUTORIZACIÓN

Yo, **Daniel Eloy Ocampo Vera**

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 para la Prevención y Manejo del Estrés y Burnout en el Personal de la Unidad de Cuidados Intensivos Pediátricos**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 06 días del mes de febrero del año 2025

EL AUTOR:

Daniel Eloy Ocampo Vera



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

REPORTE COMPILATIO

CERTIFICADO DE ANÁLISIS
magister

DOC FINAL (3)

4%

Textos sospechosos

3% Similitudes

0% similitudes entre comillas

2% entre las fuentes mencionadas

4% Idiomas no reconocidos (ignorado)

0% Textos potencialmente generados por la IA

<p>Nombre del documento: DOC FINAL (3).docx</p> <p>ID del documento: b5c1e6771cd16d0097586514a90cef05560d182e</p> <p>Tamaño del documento original: 189,24 kB</p> <p>Autores: []</p>	<p>Depositante: María de los Angeles Núñez Lapo</p> <p>Fecha de depósito: 27/1/2025</p> <p>Tipo de carga: interface</p> <p>fecha de fin de análisis: 27/1/2025</p>	<p>Número de palabras: 3707</p> <p>Número de caracteres: 24.212</p>
--	--	---

Ubicación de las similitudes en el documento:

Fuentes principales detectadas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	<p>Documento de otro usuario #917217</p> <p>El documento proviene de otro grupo</p> <p>1 fuente similar</p>	4%		Palabras idénticas: 4% (140 palabras)
2	<p>doLorg Stress and burnout at work: differences, updates and lines of intervention</p> <p>https://doi.org/10.4321/s0465-546x2011000500006</p> <p>13 fuentes similares</p>	4%		Palabras idénticas: 4% (130 palabras)
3	<p>Documento de otro usuario #9wd1c5</p> <p>El documento proviene de otro grupo</p> <p>6 fuentes similares</p>	1%		Palabras idénticas: 1% (51 palabras)
4	<p>Documento de otro usuario #8Q3t1</p> <p>El documento proviene de otro grupo</p> <p>5 fuentes similares</p>	1%		Palabras idénticas: 1% (47 palabras)

Fuentes con similitudes fortuitas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
----	---------------	-------------	-------------	-------------------

AGRADECIMIENTO

Agradezco en primer lugar a Dios, por siempre la luz en días oscuros y siempre ayudarme a buscar una salida cuando he tenido una dificultad a lo largo de toda mi carrera.

A mi madre, quien durante toda mi vida ha estado a mi lado, siendo un motor de superación y el faro de mi vida.

A mi querida UCSG, por ser el lugar que me permite crecer académicamente y superarme día a día.

A mis familiares, amigos en especial a mi querido Dr. Gustavo Ramírez, por seguir siendo mi maestro de vida y seguir creyendo en mí.

Daniel Eloy Ocampo Vera

DEDICATORIA

Una vez más este logro es para ti Dersi, por ser ese cable a tierra en mi vida, por motivarme a ser mejor y superarme siempre, Te amo.

Daniel Eloy Ocampo Vera

Introducción

Burnout es un término anglosajón cuya traducción más aproximada es “estar quemado por el trabajo”, desgastado y exhausto. Ha de entenderse como una respuesta al estrés crónico causado por las relaciones entre los usuarios de los servicios asistenciales y los profesionales que los atienden. (Guerrero & Rubio, 2005)

Freudenberger fue el primero en emplear el concepto de burnout, sin embargo, Christina Maslach lo presentó en la reunión anual de la Asociación Sociológica de Columbia en 1977 y, en colaboración con Susan Jackson, caracterizó el burnout como una situación a la que se enfrentan muchos profesionales con conexiones fuertes. Lo describimos como un síndrome crónico de estrés que se presenta en el hogar. Interacción extendida con individuos en situación de necesidad o con relaciones de dependencia. Para entender este concepto, es crucial tener en cuenta la definición de estrés, dado que la manifestación del burnout se basa en su carácter crónico. El estrés es una reacción adaptativa que surge de la exposición a sucesos externos que generan estrés tanto psicológico como físico, y que la persona percibe de manera negativa. (Serna & Martínez, 2020)

Desde el ámbito de la psiquiatría, los problemas psicológicos propios del contexto laboral no han recibido suficiente atención, aunque numerosos autores a lo largo de los últimos años los han analizado y han defendido la necesidad de investigarlos. (Guerrero & Rubio, 2005)

El personal de cuidados intensivos pediátricos experimenta un ambiente muy exigente día a día en el que están continuamente expuestos a eventos traumáticos, situaciones cambiantes y estresantes, y al sufrimiento de niños y familias. Las investigaciones destinadas a estudiar la salud mental entre el personal de cuidados intensivos son escasas; sin embargo, los estudios publicados hasta la fecha coinciden en que muestran tasas de estrés relacionado con el trabajo tan altas que han alcanzado niveles epidémicos. (Gil-Monte, 2010)

Considerando que los trabajadores de cuidados intensivos se enfrentan a un contexto de especial riesgo (deben atender a pacientes en estado crítico, cuidar a pacientes inestables, realizar procedimientos con precisión, reaccionar ante asuntos de extrema urgencia, apoyar a las familias cuando el paciente fallece, etc.), no es sorprendente que los estudios encuentren consistentemente niveles altos de (Síndrome de Burnout) BOS en esta población. Un estudio que se realizó en una unidad de cuidados intensivos para adultos mostró que demostró que el 50% los médicos y el 30% individual de enfermería informaron síntomas de Burnout. Así como también un estudio realizado en España demostró baja incidencia de BOS. El 4.44% individual de enfermería, el 14% los médicos residentes, el 13% los médicos y el 10% de los asistentes de enfermería informaron síntomas de Síndrome de Burnout. Los resultados son muy similares en la unidad de cuidados intensivos pediátricos (UCIP). Un estudio realizado en una UCIP del Reino Unido encontró que el 61% de los médicos y enfermeras presentaban altas tasas de burnout en al menos una de sus tres dimensiones, y un estudio más reciente encontró una prevalencia del 37%. En un estudio realizado en Argentina, la tasa de BOS en los médicos de UCIP fue del 41%,16 y en Estados Unidos, casi del 50%.(Formica et al., 2015)(Lana et al., 2018)

En Ecuador, Burnout es un problema importante que requiere un análisis constante por parte de los profesionales de la salud. El impacto se puede ver en la creación de un ambiente que favorece el error, con prevalencia de elementos de despersonalización (95%) y agotamiento emocional (47%), y bajos índices de realización personal (11%). Es claro que se trata de una situación compleja. (Torres Toala et al., 2021)

Por las razones y estudios ya mencionados dicho trabajo va a estudiar y abordar el tema de mejor manera para poder llegar a buenas estrategias para su prevención y manejo en el personal de la salud especialmente a los trabajadores de la Unidad de Cuidados Intensivos Pediátricos.

El documento se estructura de la siguiente manera. La primera sección se centra en el estrés y burnout en el personal del área de salud. La segunda sección los diferentes

procesos de estrés laboral. La tercera sección resume los procesos desgaste profesional. La cuarta y última sección se centra en las conclusiones.

Estrés y Burnout en el personal del área de la salud

Los trabajadores sanitarios son responsables de aliviar los síntomas de los pacientes y, por lo tanto, suelen entrar en contacto con ellos, que representan una fuente potencial de estrés. Sin embargo, debido a su alta incidencia de enfermedades, experimentan un sufrimiento típico que puede resultar agotador para quienes los tratan y cuidan. El agotamiento emocional, la despersonalización y la falta de realización profesional son síntomas característicos del burnout. (Serna & Martínez, 2020)

Varios proyectos afirman que la salud mental, física y cognitiva puede verse estrechamente afectada negativamente por burnout, para los profesionales de la salud que trabajan en áreas críticas y entre ellas la Unidad de Cuidados Intensivos Pediátricos (Arrogante & Aparicio-Zaldivar, 2020) (Acosta-Román et al., 2023)

Modelos de estudio en los procesos de estrés laboral y desgaste profesional

Aunque se ha logrado un avance significativo en el estudio de cada uno de los aspectos del proceso mencionado anteriormente, todavía existe una brecha en nuestra comprensión de cómo interactúan estos factores para causar niveles diferenciales de estrés en los trabajadores. En las próximas líneas se abordarán las teorías explicativas del estrés laboral, así como del agotamiento profesional, priorizando su relevancia basada en la cantidad de investigaciones que respaldan empíricamente cada modelo. (Rodríguez Carvajal & Rivas Hermosilla, 2011)

Modelos de proceso de estrés laboral

Modelo de Ajuste Persona-Ambiente de Harrison

La investigación sobre la compatibilidad entre la persona y la organización -también conocida como ajusta P-O de forma abreviada-, es un campo relativamente nuevo que comenzó a tomar forma en las últimas dos décadas.

Para definir y establecer la naturaleza del ajustada persona-situación es importante referirse a los modelos de ajustada entre una persona y su entorno y al enfoque interaccionista en psicología donde se originan dichos conceptos. El enfoque interaccionista existe para realizar un debate tradicional en donde intervienen simplemente la explicación personalógica y el comportamiento. Es importante precisar que el comportamiento tiene dos aristas importantes características personales y factores externos que puedan afectar a los mismos. Los modelos de persona-medio; tienen como objetivo delimitar la interacción entre el medio y las personas. (Ximénez, 1999)

Modelo de facetas ampliado de Beehr y Newman

En este modelo (ver Figura 1), el estrés ocupacional se asigna a la dimensión ambiental y las reacciones al estrés son parte de la dimensión del impacto personal.

Según este modelo, la presencia de un estresor y una respuesta de estrés son dos condiciones necesarias y suficientes para hablar de un entorno laboral estresante. La presencia de otras facetas indica la posible influencia de otras variables en el proceso. La dimensión personal consiste en características relativamente estables de los individuos (por ejemplo, personalidad, rasgos de carácter, características sociodemográficas). Estos pueden interactuar con diversos factores estresantes y generar grandes variaciones en las respuestas al estrés. La variable “impacto organizacional” incluye comportamientos de los empleados en situaciones estresantes (por ejemplo, ausentismo, fluctuaciones o cambios en los niveles de desempeño) que afectan directamente la eficiencia organizacional. Por

último, la dimensión duración tiene en cuenta la importancia del tiempo en el propio proceso de estrés laboral, factor que quizá no se tiene suficientemente en cuenta a la hora de estudiar el proceso. Posteriormente se desarrolló un modelo ampliado en el que se tuvieron en cuenta aspectos ambientales. Se divide en dos partes: estresores laborales y otras características de la situación. Estas características adicionales de la situación pueden moderar la relación entre el factor estresante y otras variables del proceso. Además, esta nueva versión del modelo cambia el papel de las características individuales y destaca explícitamente su papel moderador en la relación entre los factores estresantes y las respuestas al estrés. En este sentido, las características individuales también pueden conducir directamente a diferentes tipos de respuestas al estrés. De manera similar, el término “afrontamiento y adaptación” se utiliza en este modelo para referirse a las acciones adoptadas para corregir problemas causados por factores estresantes, respuestas al estrés y consecuencias a nivel organizacional. (Rodríguez Carvajal & Rivas Herмосilla, 2011)

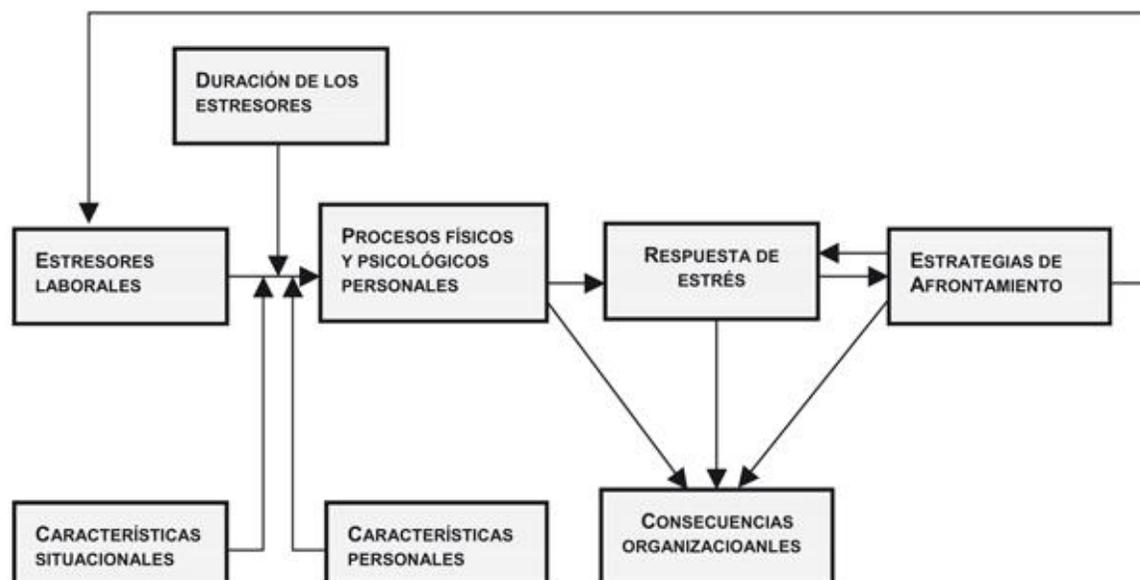


Figura 1. Modelo de Beehr y Newman 1. Obtenido de: Rodríguez Carvajal, R., & Rivas Hermosilla, S. 2011). Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. *Medicina y Seguridad Del Trabajo*, 57, 72–88. <https://doi.org/10.4321/s0465-546x2011000500006>

Modelo Cibernético del estrés laboral de Edwards

Según este modelo, el estrés en las organizaciones se conceptualiza no en términos de características distintivas del individuo o del entorno, sino en términos de la relación entre ambos. En este sentido, el estrés organizacional se define como el grado de discrepancia entre el estado actual de una persona y un estado deseado, y se refiere al grado en que dicha discrepancia es considerada importante para el sujeto. (Edwards, 1992) Las ideas sobre el estado actual y deseado se describen exhaustivamente e incluyen tanto, una descripción subjetiva de las condiciones de trabajo actuales y de las metas, valores y objetivos específicos que una persona desea alcanzar. Por tanto, la formulación y aplicación empírica del modelo requiere el uso de la metodología desarrollada por Emmons (1986) para establecer metas y objetivos específicos para cada individuo a evaluar, lo que permite otorgar una amplia validez ecológica a la aplicación del método.

Aunque el número de estudios empíricos desde esta perspectiva es bastante pequeño, aún muestran un valor añadido considerable. (Emmons, 1986)

Teoría de la Activación Cognitiva del Estrés de Meurs

Es una teoría desarrollada recientemente para explicar el estrés relacionado con el trabajo y tiene como objetivo integrar los modelos existentes reuniendo los avances en la investigación sobre el estrés fuera de los entornos organizacionales. El modelo original especifica que se deben analizar cuatro niveles de estrés diferentes. Por un lado, está el estrés como estímulo, un estresor cuyo papel es que el sujeto perciba el estímulo y lo evalúe como una amenaza. Esta evaluación dependerá de las experiencias pasadas del sujeto y de las expectativas de resultados. En segundo lugar, está la experiencia del estrés, es decir, la percepción cognitiva y emocional subjetiva del sentimiento de estrés. La respuesta al estrés desde este paradigma se entiende entonces como un aumento de la excitación cerebral o un proceso de activación del estrés. En este sentido, la respuesta al estrés se evalúa a través de registros psicofisiológicos, neuroendocrinológicos, psico - inmunológicos, conductuales y bioquímicos cerebrales. Y finalmente está la retroalimentación de la respuesta al estrés. Es la conciencia de la persona de los cambios periféricos causados por la respuesta al estrés o, equivalentemente, la experiencia de la respuesta al estrés en sí. Dado que el estrés es nuevo, la base de datos hasta la fecha no contiene ningún estudio empírico desde que este paradigma fue incorporado a la investigación del trabajo disminuido. (Rodríguez Carvajal & Rivas Hermosilla, 2011)

Modelos de proceso de Desgaste Profesional

Modelo de Demandas y Recursos de Demerouti y colaboradores

El modelo de demandas y recursos laborales (véase la Figura 2) destaca la existencia de dos vías de desarrollo paralelas: las demandas laborales y el agotamiento o desgaste profesional, por un lado, y los recursos laborales y la apatía, por otro. Este modelo sugiere que las personas que tienen una ocupación determinada y se encuentran en una situación en la que las exigencias laborales son altas y los recursos son limitados, sufrirán una falta

de energía y motivación, lo que los llevará al agotamiento laboral. Las exigencias laborales se refieren a los aspectos físicos, sociales y organizativos de un trabajo que requieren un esfuerzo físico o mental sostenido y, por lo tanto, implican costos psicológicos y fisiológicos. Basado en el modelo de control de demanda de la gestión del hockey, las demandas laborales se perciben como estresores ambientales contra los cuales las personas deben desarrollar estrategias para protegerse. (Hockey, 1993) .Los recursos laborales, por otro lado, son los factores físicos, psicológicos y sociales que facilitan el logro de las metas laborales, reducen los costos físicos y mentales asociados con las demandas del trabajo y promueven el desarrollo y el crecimiento personal o aspectos organizacionales. Así, el proceso de desgaste sigue dos caminos. La primera está relacionada con el cansancio y agotamiento provocado por una sobrecarga de exigencias laborales, y la segunda con la falta de recursos, lo que agrava los efectos negativos de las exigencias y conduce al retraimiento y se agrava en una conducta de abandono. En la conceptualización más reciente de este modelo, el número de demandas laborales que contribuyen a la sobrecarga y el número de recursos de apoyo social restantes se han reducido significativamente. (Xanthopoulou et al., 2007) .De manera similar, las variables de recursos personales parecen estar relacionadas El modelo de demandas y recursos laborales (véase la Figura 2) destaca la existencia de dos vías de desarrollo paralelas: las demandas laborales y el agotamiento o desgaste profesional, por un lado, y los recursos laborales y la apatía, por otro. Este modelo sugiere que las personas que tienen una ocupación determinada y se encuentran en una situación en la que las exigencias laborales son altas y los recursos son limitados, sufrirán una falta de energía y motivación, lo que los llevará al agotamiento laboral. Me imagino que será más fácil. Las exigencias laborales se refieren a los aspectos físicos, sociales y organizativos de un trabajo que requieren un esfuerzo físico o mental sostenido y, por lo tanto, implican costos psicológicos y fisiológicos. Basado en el modelo de control de demanda de la gestión del Hockey, las demandas laborales se perciben como estresores ambientales contra los cuales las personas deben desarrollar estrategias para protegerse. (Hockey, 1993) Los recursos laborales, por otro lado, son los factores físicos, psicológicos y sociales que facilitan el

logro de las metas laborales, reducen los costos físicos y mentales asociados con las demandas del trabajo y promueven el desarrollo y el crecimiento personal o aspectos organizacionales. Así, el proceso de desgaste sigue dos caminos. La primera está relacionada con el cansancio y agotamiento provocado por una sobrecarga de exigencias laborales, y la segunda con la falta de recursos, lo que agrava los efectos negativos de las exigencias y conduce al retraimiento y se agrava en una conducta de abandono. En la conceptualización más reciente de este modelo, El número de demandas laborales que contribuyen a la sobrecarga y el número de recursos de apoyo social restantes se han reducido significativamente (Xanthopoulou et al., 2007) . De manera similar, las variables de recursos personales parecen estar relacionadas con aspectos del individuo que generalmente se asocian con factores de resiliencia. Es decir, cómo las personas perciben su capacidad para controlar y responder con éxito a su entorno. (Rodríguez Carvajal & Rivas Herмосilla, 2011)

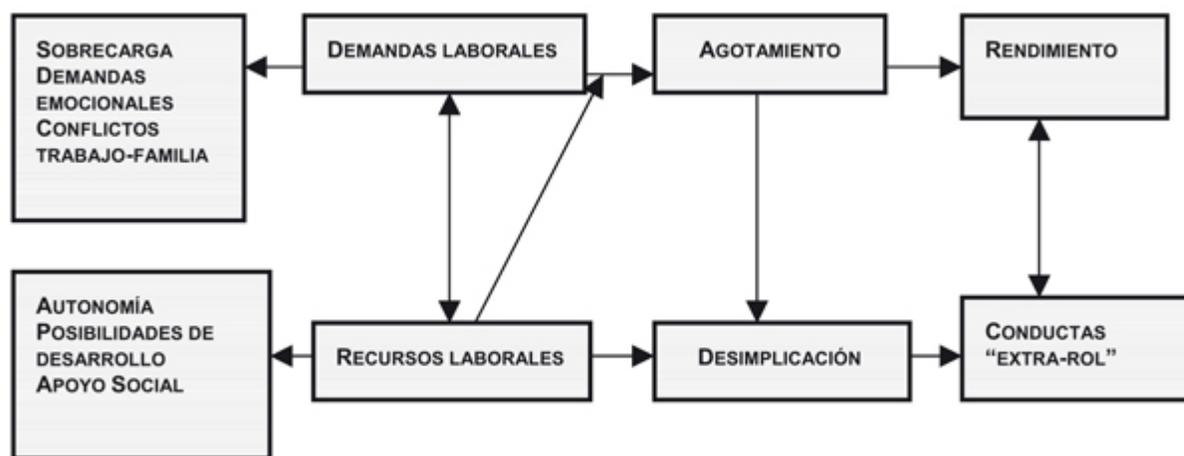


Figura 2. Modelo extendido sobre demandas y recursos laborales. (Martínez Pérez, 2010)

Modelo de Conservación de Recursos de Hobfoll

Esta teoría del burnout se centra principalmente en factores cognitivos y ambientales relacionados con los recursos personales, que son “valiosos en sí mismos o porque

proporcionan a una persona recursos valiosos”. Se conceptualiza como “un objeto, cualidad personal, estado o energía para proporcionar o proteger”. (Véase la figura 3). Los recursos son por tanto un elemento central de este modelo. El principio básico de esta teoría es que las personas buscan adquirir, mantener y proteger los recursos que poseen y experimentan estrés cuando perciben una pérdida potencial o real de recursos, o incluso una pérdida de beneficios esperados. Así, la pérdida de estos recursos, o la mera amenaza de dicha pérdida, puede generar experiencia de estrés. En este sentido, el burnout se considera el resultado de una pérdida global o amenaza de pérdida de recursos valiosos y, por lo tanto, se considera un síndrome subyacente de escasez de recursos. Además, Hobfoll cree que las características individuales pueden actuar como moderadores de las experiencias de estrés.(Hobfoll & Shirom, 2001)

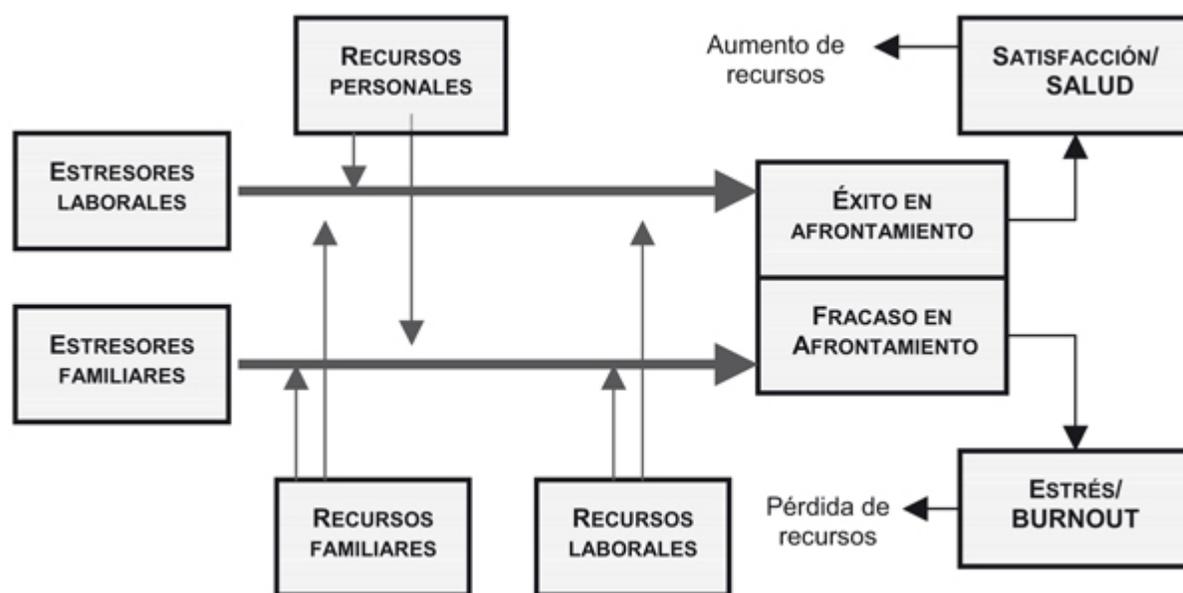


Figura 3. Modelo teórico sobre la conservación de los recursos. Obtenido de: (Martínez Pérez, 2010)

Prevalencia de agotamiento y trastorno de estrés postraumático del Personal de UCIP

En un estudio transversal multicéntrico. Los participantes en este estudio fueron 298 miembros del personal que trabajaban en nueve UCIP diferentes (57 médicos, 177

enfermeras y 64 auxiliares de enfermería) en España, y 189 miembros del personal que trabajaban en pediatría en los mismos nueve hospitales, pero no en UCIP (53 médicos, 104 enfermeras y 32 auxiliares de enfermería).(Rodríguez-Rey et al., 2019)

Las proporciones de la muestra de personal de UCIP que obtuvieron puntuaciones en los rangos considerados indicativos de alto agotamiento para las tres dimensiones medidas por el MBI fueron 36,20 % para el Agotamiento Emocional (por encima del límite de 24), 27,20 % para la Despersonalización (por encima del límite de 9) y 20,10 % para la falta de PA (más de 9). el límite de 39), con el 56% de los trabajadores de UCIP reportando agotamiento en al menos una dimensión. Además, el 20,1% del personal de trabajo de la UCIP informó trastorno de estrés postraumático (aprobación de seis o más síntomas en el TSQ). Como mostraron las pruebas de chi-cuadrado en las cuales no hubo una diferencia estadísticamente significativa entre el personal de la UCIP y el personal que no pertenece a la UCIP en sus porcentajes de agotamiento y trastorno de estrés postraumático. La única diferencia significativa fue para el Logro Personal; el mismo porcentaje de individuos en ambos grupos informó un logro personal bajo (puntuaciones inferiores a 33), pero un porcentaje mayor de trabajadores que no pertenecen a la UCIP informó un logro personal alto (puntuaciones superiores a 39). (Rodríguez-Rey et al., 2019)(Pruna et al., 2022)

Este estudio confirma que los miembros del personal que trabajan en cuidados intensivos muestran índices moderados de deterioro psicológico, con un 56% de los trabajadores de UCIP mostrando agotamiento en al menos una de sus dimensiones, y un 20,1% reportando trastorno de estrés postraumático.

Sin embargo, contrariamente a los datos de un estudio realizado en una UCI para adultos,²⁰ el trastorno de estrés postraumático y el agotamiento no fueron menores para el personal que trabajaba en unidades no críticas, lo que demuestra que la tendencia a tener problemas de salud mental no es exclusiva del personal. miembros que trabajan en una UCI. Además, las puntuaciones de agotamiento y PTSD (Síndrome de Estrés Postraumático) fueron independientes de la disciplina, contrariamente a un estudio que encontró el mayor agotamiento en las enfermeras. Por lo tanto, todo el personal que trabaja

en pediatría es igualmente vulnerable al desarrollo de agotamiento y PTSD. El estudio ha demostrado que entre el 20% y el 37% de la varianza en las dimensiones del agotamiento y el trastorno de estrés postraumático se pueden predecir predominantemente a partir de cualquier estrategia de afrontamiento que se utilice. Como era de esperar, los individuos que utilizaron menos el estilo de afrontamiento centrado en el problema y principalmente el pensamiento positivo y más el estilo de afrontamiento centrado en la emoción mostraron un mayor agotamiento y trastorno de estrés postraumático

Entre las diferencias en el modelo entre el personal de la UCIP y el que no pertenece a la UCIP, es interesante que la resiliencia está directamente relacionada con el DP (despersonalización) solo en el personal de la UCIP. Estos datos sugieren que para las personas que están expuestas repetidamente a eventos traumáticos, como el personal de la UCIP, evitar el desapego excesivo puede ser una forma de protegerse de una excitación emocional intensa que podría interferir con el funcionamiento eficaz en el trabajo. Por lo tanto, en línea con algunos Según estudios anteriores, desarrollar una sensación de “preocupación indiferente” puede ser una estrategia saludable para el personal de la UCIP. Sin embargo, esto se aplica sólo hasta cierto punto y el desapego excesivo combinado con poca preocupación se convierte en DP patológico. (Rodríguez-Rey et al., 2019)(Medina et al., 2017)

Conclusiones

La literatura ha señalado que la falta de médicos que deseen trabajar en cuidados intensivos es un problema importante. Esto se ve confirmado por nuestros resultados, ya que el porcentaje de miembros del personal que desearían ser transferidos a una unidad diferente es mayor para UCIP (26,1%) que para el personal que no pertenece a UCIP (17,7%). De acuerdo con estudios anteriores, esta investigación demuestra que un mayor deseo de ser transferido se asocia con un mayor agotamiento y trastorno de estrés postraumático. Cuidar la salud mental de los médicos, mediante el desarrollo de programas y políticas que les brinden apoyo, probablemente contribuiría a reducir el problema de la escasez de personal de cuidados críticos. Los programas basados en el

entrenamiento de nuestra mente o en la enseñanza de habilidades para el manejo del estrés han demostrado ser útiles para reducir el estrés asociado con el trabajo en cuidados intensivos y aumentar la calidad de vida de los médicos. Sin embargo, se debe investigar el efecto de dicha intervención sobre la retirada de cuidados intensivos. Este es un fenómeno multifactorial ya que muchos otros aspectos (por ejemplo, largas jornadas laborales, turnos nocturnos) pueden afectar su deseo de ser transferidos a otra unidad.

El agotamiento profesional entre el personal de las unidades de cuidados intensivos pediátricos no es sólo un problema relacionado con el trabajo, es un problema humano, profundo y urgente. Hablamos de personas que enfrentan el dolor, la incertidumbre y el estrés día tras día mientras toman decisiones sobre la vida de sus hijos. No es sólo cansancio físico, es un desgaste emocional y mental que, si no se trata, los devora desde dentro.

Es necesario cambiar la manera en que vemos este problema. No basta con decir que los médicos y las enfermeras tienen que ser “fuertes” o “es parte del trabajo”. Estas son personas, no máquinas. Necesitan un lugar donde respirar, sentirse escuchados y apoyados. Es necesario crear un entorno en el que pedir ayuda no se vea como una debilidad, sino como una señal de valentía y autocuidado. Las instituciones de salud tienen una gran responsabilidad en esto. No se trata sólo de capacitación para el manejo del estrés, se trata de hacer cambios reales: horarios que permitan descansos, turnos justos, gerentes que escuchen y apoyen, equipos que fomenten la empatía y la colaboración. La carga no siempre recae sobre sus hombros.

Además, es importante recordar que los profesionales cansados no sólo sufren ellos mismos, sino también todo el entorno: el paciente, la familia del paciente, los allegados del paciente. El bienestar de los profesionales sanitarios no es un lujo ni un capricho, es una necesidad para que puedan seguir haciendo lo que mejor saben hacer: salvar vidas con amor y dedicación.

Bibliografía

- Acosta-Román, M., Saldaña-Chafloque, C. F., Poma-Poma, D. I., Olivas-Alvarez, A. B., & Nieva-Villegas, L. M. (2023). Estrés laboral en la unidad de cuidados intensivos de un hospital de la sierra peruana. *Revista Vive*, 6(18). <https://doi.org/10.33996/revistavive.v6i18.265>
- Arrogante, O., & Aparicio-Zaldivar, E. G. (2020). Síndrome de burnout en los profesionales de cuidados intensivos: relaciones con la salud y el bienestar. *Enfermería Intensiva*, 31(2), 60-70. <https://doi.org/10.1016/j.enfi.2019.03.004>
- Edwards, J. R. (1992). A Cybernetic Theory of Stress, Coping, and Well-Being in Organizations. *The Academy of Management Review*, 17(2), 238. <https://doi.org/10.2307/258772>
- Emmons, R. A. (1986). Personal strivings: An approach to personality and subjective well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(5), 1058-1068. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.5.1058>
- Formica, N., Muñoz, C., & Rojas, Y. (2015). *Síndrome de Burnout en el personal de enfermería, en el servicio de terapia intensiva pediátrica*. Universidad Nacional de Cuyo.
- Gil-Monte, P. (2010). Situación actual y perspectiva de futuro en el estudio del estrés laboral: la Psicología de la Salud Ocupacional. *Dossier*, 68-83.
- Guerrero, E., & Rubio, C. (2005). Estrategias de prevención e intervención del “burnout” en el ámbito educativo. *Salud mental*, 28(5), 27-55. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-33252005000500027&lng=es&tlng=es.
- Hobfoll, S. E., & Shirom, A. (2001). Conservation of resources theory: Applications to stress and management in the workplace. En *Handbook of organizational behavior*, 2nd ed., rev. ed. and exp.ed. (pp. 57-80). Marcel Dekker.
- Hockey, G. R. J. (1993). Cognitive-energetical control mechanisms in the management of work demands and psychological health. En *Attention: Selection, awareness, and control: A tribute to Donald Broadbent*. (pp. 328-345). Clarendon Press/Oxford University Press.

- Lana, L., Mittmann, P., Moszkowicz, C., & Pereira, C. (2018). Os fatores estressores em pacientes adultos internados em uma unidade de terapia intensiva: uma revisão integrativa. *Enfermería Global*, 17(52), 580-611. <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.17.4.307301>
- Martínez Pérez, A. (2010). El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia. Revista de Comunicación*, 42-80. <https://doi.org/10.15178/va.2010.112.42-80>
- Medina, M. L., Medina, M. G., Gauna, N. T., Molfino, L., & Merino, L. A. (2017). Prevalencia del síndrome de burnout en residentes de Pediatría de un hospital. *Investigación en Educación Médica*, 6(23), 160-168. <https://doi.org/10.1016/j.riem.2017.03.004>
- Pruna, L., Sornoza, A., & Corral, H. (2022). Nivel de estrés y factores relacionados en el personal médico en la unidad de cuidados intensivos. *Dominio de las Ciencias*, 8(3), 31-40.
- Rodríguez Carvajal, R., & Rivas Hermosilla, S. de. (2011). Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57, 72-88. <https://doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500006>
- Rodríguez-Rey, R., Palacios, A., Alonso-Tapia, J., Pérez, E., Álvarez, E., Coca, A., Mencía, S., Marcos, A., Mayordomo-Colunga, J., Fernández, F., Gómez, F., Cruz, J., Ordóñez, O., & Llorente, A. (2019). Burnout and posttraumatic stress in paediatric critical care personnel: Prediction from resilience and coping styles. *Australian Critical Care*, 32(1), 46-53. <https://doi.org/10.1016/j.aucc.2018.02.003>
- Serna, D., & Martínez, L. (2020). Burnout en el personal del área de salud y estrategias de afrontamiento. *Correo Científico Médico (CCM)*, 24(1). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1560-43812020000100372&lng=es&nrm=iso
- Torres Toala, F. G., Irigoyen Piñeiros, V., Moreno, A. P., Ruilova Coronel, E. A., Casares Tamayo, J., & Mendoza Mallea, M. (2021). Burnout syndrome in health professionals in Ecuador and associated factors in times of pandemic. *Revista Virtual de la Sociedad Paraguaya de Medicina Interna*, 8(1), 126-136. <https://doi.org/10.18004/rvspmi/2312-3893/2021.08.01.126>

- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 121-141. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.14.2.121>
- Ximénez, C. (1999). El ajuste persona-organización: una revisión crítica de sus problemas teóricos y metodológicos y de los estudios empíricos. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 15(1), 97-119.



DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, Ocampo Vera Daniel Eloy, con C.C: # 0931584288 autor del trabajo de titulación: ***Estrategias para la Prevención y Manejo del Estrés y Burnout en el Personal de la Unidad de Cuidados Intensivos Pediátricos*** 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, 06 de febrero de 2025

f. _____

Nombre: Daniel Eloy Ocampo Vera

C.C: 0931584288



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE GRADUACIÓN

TÍTULO Y SUBTÍTULO:	Estrategias para la Prevención y Manejo del Estrés y Burnout en el Personal de la Unidad de Cuidados Intensivos Pediátricos		
AUTOR(ES) (apellidos/nombres):	Ocampo Vera Daniel Eloy		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES) (apellidos/nombres):	Bajaña Villagómez Yanina		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
UNIDAD/FACULTAD:	Sistema de Posgrado		
MAESTRÍA/ESPECIALIDAD:	Maestría en Gerencia en Servicios de la Salud		
GRADO OBTENIDO:	Magíster en Gerencia en Servicios de la Salud		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	6/2/2025	No. DE PÁGINAS:	16
ÁREAS TEMÁTICAS:	Estrés laboral, salud mental.		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Desgaste profesional, síndrome de burnout		
RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras):			
<p>En Ecuador, Burnout es un problema importante que requiere un análisis constante por parte de los profesionales de la salud. El impacto se puede ver en la creación de un ambiente que favorece el error, con prevalencia de elementos de despersonalización (95%) y agotamiento emocional (47%), y bajos índices de realización personal (11%). Es claro que se trata de una situación compleja. (Torres Toala et al., 2021) Por las razones y estudios ya mencionados dicho trabajo va a estudiar y abordar el tema de mejor manera para poder llegar a buenas estrategias para su prevención y manejo en el personal de la salud especialmente a los trabajadores de la Unidad de Cuidados Intensivos Pediátricos. El documento se estructura de la siguiente manera. La primera sección se centra en el estrés y burnout en el personal del área de salud. La segunda sección los diferentes procesos de estrés laboral. La tercera sección resume los procesos de desgaste profesional. La cuarta y última sección se centra en las conclusiones.</p>			
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593 984167256	E-mail: daniel.ocampo@cu.ucsg.edu.ec / deov97@hotmail.com	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN:	Nombre: María de los Ángeles Núñez Lapo		
	Teléfono: +593-4-3804600		
	E-mail: maria.nunez@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):			