



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y DEL SER HUMANO
CARRERA DE ENFERMERÍA

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO
DE LICENCIATURA EN ENFERMERÍA**

TEMA:

SÍNDROME DE BURNOUT ASOCIADO A LAS CONDICIONES DE TRABAJO
DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA
“HPGDR”. PERIODO ENERO – ABRIL 2023

AUTORES:

CHÁVEZ CHÁVEZ ERICK FERNANDO
PILCO BARRIONUEVO DAYANA GISSEL

TUTOR:

DR. DIEGO LARREA BETANCOURT

GUARANDA – ECUADOR

2022-2023

TEMA DEL PROYECTO

SÍNDROME DE BURNOUT ASOCIADO A LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL
PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA “HPGDR”.

PERIODO ENERO – ABRIL 2023

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradecemos a Dios por permitirnos llegar a este momento especial en nuestras vidas, por darnos la sabiduría y capacidad para poder alcanzar nuestras metas y ser profesionales, por ser la fuerza que nos supo guiar por el buen camino y darnos la fortaleza para seguir adelante sin desmayar, a pesar de los problemas que se nos presentaron en el transcurso de nuestra formación.

A nuestra querida Universidad Estatal de Bolívar y Docentes que nos acogieron con los brazos abiertos y nos brindaron sus conocimientos, habilidades y destrezas enseñándonos el verdadero sentido de la enfermería, además de ser los motores de impulso y motivación para seguir nuestros sueños, en especial agradecemos al Dr. Diego Larrea que con su tiempo, paciencia y dedicación supo guiarnos en el desarrollo de nuestro trabajo de titulación.

Del mismo modo agradecemos al Hospital Provincial General Docente Riobamba que nos abrió las puertas para realizar nuestro internado rotativo y sobre todo el brindarnos las facilidades para realizar nuestro proyecto investigativo.

Agradecemos a nuestra familia maravillosa quienes siempre estuvieron ahí creyendo en nosotros, quienes con su sacrificio y esfuerzo durante estos años fueron un pilar fundamental en nuestra formación, pudiendo hoy cumplir con esta importante etapa en nuestras vidas.

ERICK CHÁVEZ – GISSEL PILCO

DEDICATORIA:

En primer lugar, el presente trabajo lo dedico a Dios por siempre guiarme por el camino del bien, por brindarme salud y sabiduría; darme las fuerzas para seguir adelante y no caer en los problemas que se me presentaban.

A mis padres Fabian Pilco y Martha Barrionuevo que siempre estuvieron ahí conmigo apoyándome en todo momento y que con su esfuerzo supieron sacarme adelante y gracias a ello hoy se ve reflejado en este gran logro en mi vida. A mis hermanos y familiares por extenderme una mano y apoyarme en los momentos que más los necesite, por estar siempre pendientes de mí, gracias por sus consejos e inculcarme valores que han servido en mi convivir diario y haber depositado toda su confianza para cumplir este reto de ser una profesional. Al no contar con su apoyo no hubiera logrado llegar hasta donde estoy.

GISSEL PILCO

DEDICATORIA:

En primer lugar, quiero iniciar agradeciendo a Dios por brindarme el conocimiento y las fuerzas necesarias para siempre luchar por conseguir mis metas, siendo una de ellas la obtención de mi título como profesional de enfermería, en segundo lugar, agradezco a mis padres Ángel Chavez y María Chavez por siempre brindarme su apoyo incondicional a pesar de todas las dificultades que se han presentado a lo largo de mi camino, ya que con su ejemplo y esfuerzo me formaron como una persona de bien.

Por otra parte, agradezco a mi abuelita paterna Gloria Carillo (QEPD), quien desde una temprana edad deposito su confianza en mí y anhelaba que me volviera un profesional del área de la salud, a mis hermanos y demás familiares por haberme brindado su apoyo incondicional en cada etapa de mi formación.

Por último, agradezco a los docentes y demás amigos que he conocido durante mi formación como enfermero, ya que gracias a todos y cada uno de ellos hoy cumplo con este logro importante en mi vida.

ERICK CHAVEZ

CERTIFICACIÓN DEL TUTOR

El suscrito Dr. Diego Larrea docente del proyecto de investigación como modalidad de titulación.

Certifica

Que el proyecto de investigación como requisito para la titulación de grado con el tema: **“SÍNDROME DE BURNOUT ASOCIADO A LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA “HPGDR” PERIODO ENERO – ABRIL 2023”**, Realizado por los estudiantes Chavez Chavez Erick Fernando con C. I. 0250041472 y Pilco Barrionuevo Dayana Gissel con C.I. 1850467372 han cumplido con los lineamientos metodológicos completados en la unidad de titulación de la carrera de enfermería, para ser sometido a revisión y calificación por los miembros del tribunal nombrado por el consejo directivo de la facultad y posteriormente a la sustentación pública respectiva.



Dr. Diego Larrea



DOCENTE DEL PROYECTO DE TITULACIÓN

DERECHOS DE AUTOR

Nosotros Chavez Chavez Erick Fernando y Pilco Barrionuevo Dayana Gissel portadores de la Cédula de Identidad No 0250041472 y 1850467372 en calidad de autores y titulares de los derechos morales y patrimoniales del Trabajo de Titulación: SÍNDROME DE BURNOUT ASOCIADO A LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA “HPGDR”. PERIODO ENERO – ABRIL 2023 modalidad

Proyecto de Titulación, de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN, concedemos a favor de la Universidad Estatal de Bolívar, una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservamos a nuestro favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizamos a la Universidad Estatal de Bolívar, para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de titulación en el Repositorio Digital, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Los autores declaran que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.

Chavez Chavez Erick Fernando



Pilco Barrionuevo Dayana Gissel



ÍNDICE GENERAL

TEMA DEL PROYECTO	I
AGRADECIMIENTO	II
DEDICATORIA:	III
DEDICATORIA:	IV
RESUMEN	XIII
ABSTRACT.....	XIV
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I	4
1. EL PROBLEMA.....	4
1.1. Planteamiento del Problema	4
1.2. Formulación del Problema	7
1.3. Objetivos	8
1.3.1. Objetivo General.....	8
1.3.2. Objetivos Específicos.....	8
1.4. Justificación.....	9
1.5. Limitaciones	10
CAPÍTULO II.....	12
2. MARCO TEÓRICO.....	12
2.1 Antecedentes de la Investigación.....	12

2.2 Base legal:	15
2.2.1. Constitución de la República del Ecuador	15
2.1.2. Ley Orgánica del Servicio Público LOSEP	16
2.1.3. Reglamento a la Ley Orgánica del Servicio Público	16
2.1.4. Ley de Seguridad Social	17
2.1.5. Código Orgánico de Salud	17
2.1.6. Plan Nacional del Buen Vivir 2017-2021	18
2.1.7. Código de Ética del Ministerio Salud Pública e Instituciones Adscritas	18
2.1.8. Modelo de Atención Integral de Salud	19
2.3 Bases Teóricas	19
2.3.1 Hospital General Docente de Riobamba.....	19
2.3.2 Conceptualización de las condiciones de trabajo.....	20
2.3.2.1 Condiciones de trabajo en enfermería.....	20
2.3.3 Dimensiones de las condiciones de trabajo	21
2.3.3.1 Condiciones individuales:.....	21
2.3.3.2 Condiciones ambientales:	21
2.3.3.3 Condiciones de la carga física y mental:.....	21
2.3.3.4 Condiciones de seguridad:	22
2.3.3.5 Condiciones de la organización:	22
2.3.4 Síndrome de Burnout	22
2.3.4.1 Etiología del Síndrome de Burnout.....	23

2.3.5 Fisiopatología.....	24
2.3.7 Diagnóstico	25
2.3.8 Tratamiento del síndrome de burnout	25
2.3.9 Estrategias de Prevención del Síndrome de Burnout	26
2.3.10 Etapas del Síndrome de Burnout.....	29
2.3.11 Dimensiones del Síndrome de Burnout	30
2.3.12 Medición del Síndrome de Burnout	32
2.4 Enfermería	33
2.4.1 Importancia de la Enfermería.....	33
2.4.2 Factores de Riesgo asociados al Síndrome de Burnout en el Personal de Enfermería.....	34
2.4.3 Repercusiones del síndrome de burnout en enfermería	35
2.5 Definición de términos (Glosario).....	37
2.6 Sistemas de hipótesis:	38
2.7 Sistemas de variables.....	38
2.8 Operacionalización de variables	39
CAPÍTULO III.....	45
3. METODOLOGÍA	45
3.1 Nivel de investigación.....	45
3.1.1 Por la profundidad	45
3.1.1.1 Descriptivo	45
3.1.2 Por el Ambiente	45

3.1.2.1 Bibliográfica	45
3.1.2.2 De Campo	45
3.1.3 Por el Enfoque.....	46
3.1.3.1 Enfoque Cuantitativo	46
3.2 Diseño de la investigación	46
3.2.1 Correlacional y Transversal	46
3.3 Población	47
3.4 Técnica e Instrumentos de recolección de datos	47
3.4.1 Técnica	47
3.4.2 Instrumentos de recolección de datos	47
3.5 Técnicas de Procesamiento y Análisis de la Información	48
CAPÍTULO IV	50
4.1 Resultados de la aplicación de la encuesta	50
4.2 Discusión.....	61
CAPÍTULO V	63
CAPITULO VI	65
6.1 Conclusiones:.....	65
6.2: Recomendaciones:	67
CAPÍTULO VII	68
7.2 Presupuesto	69
Bibliografía	70

ANEXOS: 77

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Puntuación de la medición del síndrome de burnout 33

Tabla 2: Resultados procesados de la encuesta aplicada al personal de Enfermería que labora dentro del área de Emergencia del Hospital Provincial General Docente Riobamba..... 50

Tabla 3: Dimensiones del Síndrome de Burnout 51

Tabla 4: Grado del Síndrome de Burnout 52

Tabla 5: Edad del personal..... 52

Tabla 7: Pacientes asignados por turno..... 53

Tabla 8: Enfermedad relacionada al trabajo 54

Tabla 11: Grado del Síndrome de Burnout y su relación con la edad del personal..... 56

Tabla 12: Grado del Síndrome de Burnout y su relación con los años de experiencia laboral 56

Tabla 13: Grado del Síndrome de Burnout y su relación con pacientes asignados por turno 57

Tabla 14: Grado del Síndrome de Burnout y su relación con enfermedad a causa del trabajo 58

Tabla 15: Grado del Síndrome de Burnout y su relación con humillaciones, amenazas, etc., por parte de los pacientes 59

Tabla 16: Grado del Síndrome de Burnout y su relación con mala distribución del personal 59

Tabla 11 presupuesto 69

ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO 1: SOLICITUD A LA CASA DE SALUD PARA LA REALIZACIÓN DEL TEMA	77
ANEXO 2: AUTORIZACIÓN DE LA CASA DE SALUD PARA LA EJECUCIÓN DEL PROYECTO INVESTIGATIVO.....	78
ANEXO 3: SOLICITUD AL TUTOR ASIGNADO PARA EL SEGUIMIENTO DEL TEMA PROPUESTO.....	79
ANEXO 4: CARTA DE COMPROMISO CON LA CASA DE SALUD	80
ANEXO 5: VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN	81
ANEXO 6: CONSENTIMIENTO INFORMADO	85
ANEXO 7: ENCUESTA SOBRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA	87
ANEXO 8: ENCUESTA MBI (INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH)	90
ANEXO 9: EVIDENCIAS DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS EN EL ÁREA DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL PROVINCIAL GENERAL DOCENTE RIOBAMBA.....	92
ANEXO 10: INFORME DEL NIVEL DE PLAGIO.....	94

RESUMEN

El presente proyecto investigativo se realizó con el fin de determinar la presencia del Síndrome de Burnout asociado a las condiciones de trabajo del personal de enfermería. En base a esta motivación se diseñó una investigación cuantitativa con profundidad de tipo descriptivo, donde se planteó como objetivo general determinar la presencia del Síndrome de burnout asociado a las condiciones de trabajo del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Provincial General Docente Riobamba. Contando con una población de 26 profesionales en donde se utilizó como técnica e instrumento para la recolección de datos el cuestionario creado por Cristina Maslach “Maslach Burnout Inventory” el cual demostró que existe indicios de Síndrome de Burnout en 5 profesionales en grado leve, 20 en grado moderado y 1 enfermera en grado severo, en cuanto a sus dimensiones se demostró que 14 de ellas correspondientes al 53.85% presenta agotamiento emocional medio, 5 enfermeras equivalentes al 19,23% tienen despersonalización a nivel medio y 7 profesionales correspondientes al 26,92% tienen un nivel medio de alteración en la realización personal. Con respecto en relación al grado de SB y las condiciones de trabajo asociadas, en cuanto a la edad se determinó que 20 de ellas tienen un grado de síndrome de burnout moderado y las más afectadas están entre la edad de 36-40 y 41-45 años, del mismo modo en relación con los años de experiencia se obtuvo que las más afectadas tienen de 11-15 y 16-20 años de experiencia, en cuanto a los pacientes asignados por turnos se reflejan perjudicadas las enfermeras que tienen de 21-30 pacientes.

Mediante esta investigación se pudo concluir que el síndrome de burnout se encuentra asociado con las condiciones de trabajo en el área de enfermería.

Palabras clave: Síndrome de Burnout, condiciones asociadas, personal de enfermería, servicio de emergencia, dimensiones.

ABSTRACT

The present research project was carried out with the purpose of determining the presence of Burnout Syndrome associated with the working conditions of the nursing staff. Based on this motivation, quantitative research with descriptive depth was designed, where the general objective was to determine the presence of the Burnout Syndrome associated to the working conditions of the nursing staff of the emergency service of the Hospital Provincial General Docente Riobamba. With a population of 26 professionals, the questionnaire created by Cristina Maslach "Maslach Burnout Inventory" was used as a technique and instrument for data collection, which showed that there are signs of Burnout Syndrome in 5 professionals at a mild degree, 20 at a moderate degree and 1 nurse at a severe degree, in terms of its dimensions it was shown that 14 of them corresponding to 53.85% present medium emotional exhaustion, 5 nurses equivalent to 19.23% have depersonalization at medium level and 7 professionals corresponding to 26.92% have a medium level of alteration in personal fulfillment. With regard to the degree of BS and the associated working conditions, in terms of age it was determined that 20 of them have a moderate degree of burnout syndrome and the most affected are between the ages of 36-40 and 41-45 years, similarly in relation to the years of experience it was found that the most affected have 11-15 and 16-20 years of experience, in terms of patients assigned to shifts are reflected harmed nurses who have 21-30 patients.

Through this research it was possible to conclude that burnout syndrome is associated with working conditions in the nursing area.

Key words: Burnout syndrome, associated conditions, nursing staff, emergency service, degrees and dimensions.

INTRODUCCIÓN

El síndrome de burnout, también conocido como síndrome de desgaste profesional hace referencia a una inadecuada forma de afrontar el estrés laboral; fue declarado en el año 2000 por la Organización Mundial de la Salud (OMS) como un factor de riesgo laboral; los rasgos principalmente de este síndrome incluyen el agotamiento o cansancio emocional, la despersonalización y la realización personal. Se presenta con mayor frecuencia entre aquellas ocupaciones que tienen contacto directo y constante con otras personas, factores de riesgo ocupacional como condiciones de tensión, la labor en sus contenidos y niveles de responsabilidad, carga emocional en cada rol. (OPS, 2020)

La profesión que los estudios señalan como una de las más afectadas en este síndrome es la del personal de enfermería que tiene como tarea fundamental la prestación de los servicios y que desempeñan una función importante en la atención centrada en las personas y comunidades, además son los encargados de satisfacer las necesidades básicas en el ámbito físico, emocional, psicológico y espiritual de los pacientes en sus diferentes etapas de vida; en muchos países son líderes o actores claves en los equipos de salud multiprofesionales e interdisciplinarios. (Rivas, E., & Barraza, A., 2018)

Además, la prevalencia del Síndrome de Burnout (SB) en el personal de enfermería ha incrementado en los últimos años, afectando directamente en la calidad de atención brindada a los usuarios dejando molestia e insatisfacción en estos y deteniendo el desarrollo profesional de los enfermeros que laboran en las diversas áreas, el síndrome de burnout repercute de manera negativa en su vida diaria y laboral, manifestándose en trastornos de salud físicos y psicológicos (Contreras, 2021).

Así mismo, según la Organización Internacional de Trabajo (OIT) las condiciones de trabajo se definen como factores físicos, sociales y administrativos que afectan el ambiente en que un trabajador ejerce su actividad profesional. (OIT, 2009). Dentro del sector salud las condiciones de trabajo demuestran un efecto negativo en el profesional tanto a nivel físico como emocional, es así que su desempeño puede estar siendo fuertemente condicionado.

En este caso el personal de enfermería que labora dentro del área de emergencia del Hospital Provincial General Docente Riobamba, es el de interés para el desarrollo de la presente investigación, por lo cual el síndrome de Burnout fue el objeto de estudio con relación a las condiciones de trabajo en el que se desenvuelven diariamente. Es así que la presente investigación se encuentra estructurada de la siguiente manera:

Capítulo I: Dentro de este capítulo denominado el problema, se presentan los siguientes puntos, el planteamiento del problema, formulación del problema, objetivos (general y específicos), justificación y las limitaciones encontradas durante el desarrollo de la presente investigación.

Capítulo II: En este punto se plantea el marco teórico de la investigación incluyendo los antecedentes de la misma, la base legal, las bases teóricas, definición de términos (glosario), sistema de hipótesis, sistema de variables y operacionalización de las variables.

Capítulo III. En este capítulo conocido como marco metodológico se presentan la descripción del nivel y diseño de la investigación, así como la población y muestra. También en el mismo se presentaron los instrumentos de recolección de la información y los análisis de los resultados obtenidos.

Capítulo IV. En este apartado se exponen los resultados alcanzados según los objetivos, se muestran los hallazgos más importantes alcanzados en cada uno de los objetivos.

Capítulo V. Finalmente se establecen las conclusiones a partir de los hallazgos obtenidos en cada uno de los objetivos de la investigación y de las cuales se desarrollan las respectivas recomendaciones.

CAPÍTULO I

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del Problema

El síndrome de Burnout en instituciones de salud del país se ha incrementado considerablemente, siendo una de las causas de rotación del profesional de enfermería. A nivel nacional el déficit de enfermeros, ha ido en aumento en el ámbito hospitalario. La oficina de estadística reporta que para el año 2019 el país necesitará 150.000 nuevos enfermeros. La suboferta de los enfermeros, obedece a que las condiciones laborales del profesional son deficientes, debido a menor motivación hacia el ejercicio de la profesión, bajos salarios, etc. (Avila, 2019)

El Síndrome de Burnout (SB), reconocido como un síndrome de desgaste ocupacional o profesional, es una patología que resulta como consecuencia de la exposición a situaciones estresantes prolongadas por la influencia de factores emocionales e interpersonales en el ámbito laboral. Según datos de la Organización Mundial de la Salud (OMS), actualmente, más del 50% de los trabajadores en el mundo sufren estrés considerándose una epidemia.

Esta enfermedad apareció en Estados Unidos a mediados de la década del 70 con el propósito de explicar el deterioro de las condiciones en que se brindaba el cuidado en las empresas de servicio donde los trabajadores estaban en contacto directo con los usuarios (Contreras, 2021).

La Organización Mundial de la Salud (OMS) en el año 2020 ha reconocido oficialmente que el síndrome de burnout es una consecuencia de un estrés laboral crónico; afectando en las formas más leves al 10% de trabajadores y las formas más severas al 2 y 5 %. Esta enfermedad es un problema de la salud pública que repercute en el desempeño de los trabajadores (Salvador, 2021).

La presente investigación es de gran importancia, pues en un estudio realizado a cinco países de Latinoamérica (Colombia, Ecuador, El Salvador, México y Perú) este síndrome afectó hasta al 63% de los trabajadores en general, siendo el Ecuador el segundo país con el 54% con más estrés laboral, además, se presentaron prevalencias que fluctúan entre el 2.5% y cerca del 6%, con predominancia en la especialidad médica de hasta el 12.1%, sucedido por Enfermería con el 7.2%. Las demás profesiones con implicación en promoción de salud como Odontología y demás, presentaron una prevalencia menor al 6% (Anbousi, 2021).

Ante exigencias de la vida cotidiana o el ambiente laboral, las personas experimentan niveles de estrés que favorecen o mejoran su rendimiento o su motivación hacia el logro de unos objetivos o metas personales; pero al pasar cierto límite la presión puede volverse negativa, destructiva y hasta debilitante. Los niveles elevados de estrés asociados al trabajo afectan no sólo la salud mental y física del individuo, si no definitivamente todos los aspectos de su vida generando a largo plazo agotamiento emocional o síndrome de Burnout.

El SB fue declarado en el año 2000 por la Organización Mundial de la Salud como un factor de riesgo laboral por su capacidad para afectar la calidad de vida, salud mental y riesgo a la vida. El SB, está caracterizado por tres aspectos: agotamiento emocional; refiriéndose a sensaciones de sobreesfuerzo físico y psicológico producidas como consecuencia del contacto con las personas atendidas, despersonalización; ocasionando la falta de sentimientos e insensibilidad de los profesionales, y baja realización personal en el trabajo; presentando disminución en el sentimiento de competencia y éxito en su profesión (Contreras, 2021).

El síndrome de Burnout es un problema de salud pública que no sólo repercute en la salud de los profesionales de la sanidad sino también en la calidad asistencial, deteriorando la relación enfermero-paciente y suponiendo un alto costo, tanto social como económico. El SB es prevenible, por ello, es importante conocer los datos sobre su prevalencia para poder elaborar planes de prevención ya que es esencial que los profesionales de enfermería se

encuentren en plenas facultades psicológicas y emocionales, debido a la importancia de las labores que desempeñan.

No obstante, se conoce que el síndrome de burnout se presenta con mayor frecuencia en el personal de salud que labora dentro de áreas con un alta fluctuación de pacientes como lo son la unidad de cuidados intensivos, emergencias y hospitalización, es por ello que una vez finalizado nuestro periodo de prácticas como internos rotativos de enfermería dentro del Hospital Provincial General Docente Riobamba, pudimos evidenciar que dentro del área de emergencia se presentaban ciertas condiciones, para que el personal enfermero que allí labora manifieste dicho síndrome, por lo cual surge la siguiente pregunta de investigación.

1.2. Formulación del Problema

¿Existe presencia del Síndrome de Burnout asociado a las condiciones de trabajo del personal de Enfermería del servicio de Emergencia del “HPGDR” Periodo enero-abril 2023?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo General

Determinar la presencia del Síndrome de Burnout asociado a las condiciones de trabajo del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Provincial General Docente Riobamba durante el periodo enero – abril 2023.

1.3.2. Objetivos Específicos

- Describir las condiciones actuales en las que se encuentran laborando el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Provincial General Docente Riobamba.
- Analizar las repercusiones del síndrome de burnout asociado a las condiciones de trabajo del personal de enfermería del servicio de emergencia.
- Caracterizar el nivel del Síndrome de Burnout del personal de enfermería de acuerdo a la dimensión de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.

1.4. Justificación

El síndrome de Burnout (SB) ha sido definido como una respuesta que presenta la persona al estrés laboral crónico manifestado por actitudes y sentimientos negativos hacia los individuos con los que se trabaja y hacia el propio rol profesional, es la sensación de encontrarse emocionalmente agotado; esta respuesta ocurre más frecuentemente en los profesionales de la salud.

El estudio es de gran **importancia**, ya que nos permite determinar la prevalencia de Síndrome de Burnout en el Personal de Enfermería que labora en el servicio de emergencia del Hospital Provincial General Docente Riobamba. Los resultados de este estudio permitieron identificar los factores sociales y laborales del profesional de enfermería que influyen en el desarrollo del citado Síndrome. Es por tal motivo que se planteó la presente investigación debido a que los profesionales de enfermería han sido identificados como uno de los principales grupos de riesgo para el desarrollo del síndrome de burnout o síndrome del quemado.

Desde una perspectiva psicosocial, varios autores señalan que el SB deber asumirse como un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal en el contexto laboral que se desarrolla como resultado de la exposición permanente a distintos estresores en el trabajo, es por ello que se ha visto la necesidad de conocer el estado actual en el que se encuentra laborando el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Provincial General Docente Riobamba con la finalidad de buscar alternativas que permitan reducir la presencia de este síndrome.

El presente estudio es **original** e innovador, debido a que no existen estudios preliminares que se han desarrollado en el Hospital Provincial General Docente Riobamba con respecto a nuestro tema de investigación, es decir, no existe ningún estudio similar.

El desarrollo del estudio es **pertinente** porque se basa en políticas públicas, como: los Tratados Internacionales, entre ellos se encuentra el convenio suscrito por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en los convenios 155, 161 y 187 en donde indican acerca de la promoción de la seguridad y salud en el trabajo. Seguido de la Constitución Política de la República del Ecuador, los Decretos como el Código del Trabajo y las Leyes de Seguridad Social.

La investigación es **factible** porque se cuenta con el apoyo de docentes de la Universidad Estatal de Bolívar, de las personas que laboran y dirigen el servicio de emergencia del Hospital Provincial General Docente Riobamba, quienes buscan mejorar las condiciones de trabajo para reducir la presencia del síndrome de burnout.

Es **beneficioso** porque permitió conocer la realidad sobre las condiciones en la que se encuentra laborando el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Provincial General Docente Riobamba y si existen casos en donde se confirme la presencia del Síndrome de Burnout, siendo este un aporte para la casa de salud, el cual será entregado a las autoridades que conforman el departamento de docencia en forma física y digital, una vez que haya sido presentado y debidamente sustentado, dando cumplimiento al acuerdo establecido para la realización del estudio.

1.5. Limitaciones

- Dificultad de acercamiento a la población de estudio debido a sus horarios rotativos, inasistencia por enfermedad o días libres por vacaciones.
- Baja disponibilidad de tiempo del personal enfermero del área para la realización de las actividades solicitadas.
- Falta de colaboración por parte del personal enfermero del servicio, ante el desconocimiento de la finalidad del presente estudio.

- Demora en la aprobación por parte de las autoridades de la casa de salud, para la ejecución del presente proyecto.

CAPÍTULO II

2. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la Investigación

Los antecedentes investigativos son referentes para analizar el contexto de forma internacional, regional y nacional de estudios existentes, permitiendo indagar en documentos cuyos temas guarden relación y contribuyan con el trabajo planteado, razón por la cual se consideraron como base las siguientes investigaciones:

El estudio “*Síndrome de burnout en enfermería intensiva y su influencia en la seguridad del paciente*” realizado en Cuba en el año 2021 refiere que el 75,0 % de los profesionales de enfermería presentaron agotamiento físico (niveles alto y medio). La sumatoria del agotamiento alto, medio y bajo arrojó que el sexo femenino fue el más frecuente (84,3 %), con predominio del nivel alto de agotamiento en 56,2 % de los afectados. El agotamiento físico profesional se presentó en 75,0 % de los enfermeros con niveles alto y medio; el grupo etario de mayor prevalencia fue el de 40-59 años de edad con primacía del nivel alto en 53,1 %; los estresores que influyeron en el agotamiento físico profesional con predominio de la carga de trabajo (100,0 %). De los 32 profesionales que trabajaban en la UCIA, 23 tenían hijos y 22 presentaban enfermedades crónicas no transmisibles, tales como: hipertensión arterial, diabetes mellitus, hipertiroidismo y problemas ginecológicos, que predominaron en las féminas (86,9 %). En la unidad de cuidados intensivos adultos se confirmó la existencia de riesgos psicolaborales, que pueden generar efectos negativos en los profesionales de enfermería y en la seguridad del paciente. (Durán y otros, 2021)

El estudio “*Síndrome de burnout en el personal de enfermería de unidades de cuidado crítico y de hospitalización*” realizado en México en el año 2020, evidencia que el personal de enfermería presenta nivel medio de síndrome de burnout 82.2%; agotamiento emocional bajo 62.2%; nivel bajo de despersonalización 57.8% y nivel bajo de falta de

realización personal 40%. se evidenció una diferencia estadísticamente significativa entre síndrome de burnout y turno de trabajo, doble turno al mes, períodos vacacionales al año y carga de trabajo; entre agotamiento emocional y tipo de servicio, ingreso quincenal, doble turno al mes, períodos vacacionales, tipo de contratación y carga de trabajo; entre despersonalización y carga de trabajo; y entre falta de realización personal y tipo de servicio, gusto por el servicio, turno de trabajo, ingreso quincenal, períodos de descanso en el turno, períodos vacacionales al año y tipo de contratación. (Rendón M. y otros, 2020)

La investigación denominada “*Modelo logístico de factores asociados al Síndrome de Burnout en el personal de salud*” realizada en Trujillo- Perú en el año 2022, la cual contó con una muestra de 143 profesionales sanitarios entre ellos médicos, enfermeros, nutricionistas y tecnólogos médicos, reflejo que el 24,5% de profesionales de la salud tienen un nivel de agotamiento emocional alto, 27,3% nivel de despersonalización alto y 39,9% nivel de realización personal bajo. Por otra parte, los factores asociados como: el estado civil, ingreso familiar, tipo de institución donde labora, la edad y el número de hijos se asocian al nivel de agotamiento emocional ($p < 0,05$). El sexo, la profesión, tipo de institución, edad y número de hijos se asocian al nivel de despersonalización ($p < 0,05$). El tipo de institución y la edad se asocian al nivel de realización personal ($p < 0,05$). (Yupari y otros, 2022)

El estudio “*Síndrome de burnout y calidad del cuidado profesional de enfermería del servicio de diálisis del CMFIED La Mariscal - IESS, Quito 2021*” realizado en Ecuador en el año 2021; el estudio revela que el 70% se encuentran en el rango de edad de 30 a 43 años, en cuanto a la formación académica solo el 10% posee título de cuarto nivel, referente a la percepción del profesional de enfermería sobre la carga de trabajo el 50%, considera que la carga laboral es alta. Respecto a la escala de Agotamiento el 55% la califica como baja, en la escala de Despersonalización un 70 % la considera baja y en la escala de Realización

Personal un 65% la puntúan como alta. De acuerdo con la percepción de los usuarios en cuanto a la calidad del cuidado que brinda el profesional de enfermería, los resultados de las dimensiones Accesibilidad, Confort, Confianza, Explica y facilita, Monitoreo y seguimiento y se anticipa expresan un nivel superior al 60%, mostrando una alta satisfacción. Se evidenció que no existen correlaciones significativas entre las subescalas del Burnout y las dimensiones de la calidad de atención (p valor oscila entre 0,131 y 0,958) y el coeficiente de correlación de Spearman que oscila entre -0,349 y 0,285 denota una baja correlación; los pacientes que acuden al Servicio de Diálisis perciben de manera positiva la calidad del cuidado enfermero. Sin embargo, existen condiciones laborales que pueden desencadenar la aparición del Burnout dada la percepción alta de carga de trabajo, por lo que se deberían aplicar estrategias para enfrentar y prevenir el Síndrome de Burnout. (Montero, J. , 2021)

La investigación denominada “*Evaluación del síndrome de burnout en el personal de enfermería del Hospital General Alfredo Noboa Montenegro - Guaranda, año 2021*” realizada en la ciudad de Guaranda en el año 2021; en lo referente al nivel de Síndrome de Burnout, se determinó que la mayoría de los profesionales presentó un nivel medio y alto de Burnout, la dimensión que mayormente se encontró afectada es la despersonalización, en la que se obtuvo un puntaje representativo en nivel medio y alto, lo cual indica que el cuidado a los pacientes puede estar siendo afectado debido a las actitudes negativas y distanciamiento que tienen los profesionales hacia los usuarios. Por otra parte, aunque la dimensión de cansancio emocional y realización personal no alcanzaron niveles altos, se evidenció que existe tendencia a que estos profesionales padezcan este síndrome. Se concluyó que la dimensión de Despersonalización es la que más influye en la aparición de este síndrome, lo que indica que existen actitudes negativas y distanciamiento de los profesionales hacia los usuarios, por lo tanto, se recomienda tomar medidas preventivas para procurar el bienestar del trabajador. (Cepeda, C. & Jibaja, J. , 2021)

2.2 Base legal:

2.2.1. Constitución de la República del Ecuador

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, el trabajo, la seguridad social, los ambientes sanos y otros que sustentan el buen vivir.

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.

Art. 33.- El trabajo es un derecho, fuente de realización y base de la economía, pues entonces el estado deberá garantizar a todos los ciudadanos, dignidad, vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable, y libremente escogido o aceptado.

Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: literal 5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.

Art 362.- La atención de salud, como servicio público se prestará a través de las entidades estatales, privadas, autónomas, comunitarias y aquellas que ejercen las medicinas ancestrales alternativas y complementarias, los servicios de salud serán seguros, de calidad y calidez, y garantizar el consentimiento informado, el acceso a la información y la confidencialidad de la información de los pacientes. Los servicios públicos estatales de salud serán universales y gratuitos en todos los niveles de atención y comprenderán los

procedimientos de diagnóstico, tratamiento, medicamento y rehabilitación necesarios.

(Constitución de la República del Ecuador, 2008)

2.1.2. Ley Orgánica del Servicio Público LOSEP

Art 23.- Establece los derechos de las servidoras y servidores públicos, refiriendo en el literal l: Desarrollar sus labores en un entorno adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.

m: Reintegrarse a sus funciones después de un accidente de trabajo o enfermedad, contemplando el período de recuperación necesaria, según prescripción médica debidamente certificada. (LOSEP, 2010).

2.1.3. Reglamento a la Ley Orgánica del Servicio Público

Capítulo VIII, De la Salud Ocupacional

Art. 228.- De la prestación de los servicios: Las instituciones asegurarán a las y los servidores públicos el derecho a prestar sus servicios en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud ocupacional, comprendida ésta como la protección y el mejoramiento de la salud física, mental, social y espiritual, para lo cual el Estado a través de las máximas autoridades de las instituciones estatales, desarrollando programas integrales.

Art. 229.- Del plan de salud ocupacional: Las instituciones que se encuentran comprendidas en el ámbito de la LOSEP deberán implementar un plan de salud ocupacional integral que tendrá carácter esencialmente preventivo y de conformación multidisciplinaria; este servicio estará integrado por los siguientes elementos:

- a) Medicina preventiva y del trabajo
- b) Higiene ocupacional
- c) Seguridad ocupacional
- d) Bienestar social

Art. 230.- Medicina preventiva y del trabajo: Se desarrollarán todas aquellas actividades tendientes a promover y mejorar la salud, tales como medicina preventiva, exámenes médicos periódicos, servicios médicos y de primeros auxilios, investigación y análisis de enfermedades determinando causas y para establecer medidas preventivas y elaboración de estadísticas médicas.

Art. 232.- Seguridad ocupacional y prevención de riesgos laborales.- Las instituciones que se encuentran en el ámbito de la LOSEP, deberán elaborar y ejecutar en forma obligatoria el Plan Integral de Seguridad Ocupacional y Prevención de Riesgos, que comprenderá las causas y control de riesgos en el trabajo, el desarrollo de programas de inducción y entrenamiento para prevención de accidentes, elaboración y estadísticas de accidentes de trabajo, análisis de causas de accidentes de trabajo e inspección y comprobación de buen funcionamiento de equipos, que será registrado en el Ministerio de Relaciones Laborales. (Reglamento a la Ley Orgánica del Servicio Público, 2016)

2.1.4. Ley de Seguridad Social

Art. 155.- El Seguro General de Riesgos del Trabajo protege al afiliado y al empleador mediante programas de prevención de los riesgos derivados del trabajo, y acciones de reparación de los daños derivados de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, incluida la rehabilitación física y mental y la reinserción laboral. (Ley de Seguridad Social, 2001)

2.1.5. Código Orgánico de Salud

Sección VII - Salud en el Trabajo

Art. 260.- Obligaciones de los empleadores en materia de salud en el trabajo. - Los empleadores tendrán, en materia de salud en el trabajo las siguientes obligaciones:

2. Ejecutar acciones para prevenir posibles daños a la salud física y psicológicas; y, vigilar que los trabajadores y empleados cuenten con información suficiente sobre riesgos de trabajo, equipos y prendas de protección personal y colectivo, ropa de trabajo y ambientes seguros de trabajo, a fin de prevenir, disminuir o eliminar los riesgos, accidentes y la aparición de enfermedades en el trabajo, incluidos los riesgos derivados de la exposición a la radiación solar.

3. Implementar programas de promoción de la salud que incluyan pausas activas, prevención de riesgos en el trabajo, prevención de enfermedades ocupacionales y vigilancia de la salud de sus empleados y trabajadores, los mismo que serán renovados periódicamente, con sujeción a las normas que para el efecto dicte la Autoridad Sanitaria Nacional. (Código Orgánico de Salud, 2020)

2.1.6. Plan Nacional del Buen Vivir 2017-2021

Objetivo 1: Garantizar una vida digna con iguales oportunidades para todas las personas en su política 1.6 mencionan “Garantizar el acceso al trabajo digno y a la seguridad social de todas las personas”. (Plan Nacional para el Buen Vivir , 2017)

2.1.7. Código de Ética del Ministerio Salud Pública e Instituciones Adscritas

Art 1.- Objetivo: Promover y regular el comportamiento de los/as servidores y servidoras de la institución para que se genere una cultura organizacional de transferencia basada en principios y valores éticos que garantice un servicio de calidad a los usuarios. (Código de Ética , 2013).

2.1.8. Modelo de Atención Integral de Salud

Art. 6.- Es responsabilidad del Ministerio de Salud Pública aplicar las políticas, programas y normas de atención integral y de calidad a las personas durante todas las etapas de la vida y de acuerdo a sus condiciones particulares.

Art. 10.- Quienes forman el Sistema Nacional de Salud aplicarán las políticas, programas y normas de atención integral y de calidad, que incluyen acciones de promoción, prevención, recuperación, rehabilitación y cuidados paliativos de la salud individual y colectiva, con sujeción a los principios y enfoques establecidos. (Modelo de Atención Integral de Salud, 2018)

2.3 Bases Teóricas

2.3.1 Hospital General Docente de Riobamba

El Hospital Provincial General Docente Riobamba es una de las principales instituciones sanitarias con las que cuenta la ciudad. Tiene una plantilla de 728 trabajadores y empleados. La gestión de su comunicación interna depende del Departamento de Comunicación y Prensa que realiza acciones concretas dirigidas al usuario, como es el caso de los valores corporativos, con los cuales se pretende que los miembros sean expertos, acogedores, solidarios con el público que acude a dicha casa de salud (Lluguín & Naranjo, 2018).

Además, es una institución de segundo nivel de complejidad dentro del Sistema del Ministerio de Salud Pública, destinado a brindar atención especializada; preventiva, ambulatoria, recuperación y rehabilitación a los usuarios/as de las diferentes especialidades y subespecialidades médicas. Misma que cuenta con personal médico profesional y experimentado, así como personal administrativo, trabajadores y técnicos con experiencia, lo que permite satisfacer de cierta manera las necesidades de la población.

Dentro del servicio de emergencia de esta casa de salud se atiende aproximadamente 180 pacientes al día con alguna enfermedad o situación que pone en riesgo su vida. En esta área se manejan mediante el sistema de triaje de Manchester, el cual consiste en seleccionar a los pacientes de acuerdo a su gravedad, es decir, si una persona está en condición muy crítica será atendido de inmediato y los pacientes que presenten una enfermedad o patología leve tendrán su tiempo de espera adecuado. (Ministerio de Salud Pública, 2018).

2.3.2 Conceptualización de las condiciones de trabajo

Según la Organización Internacional de Trabajo (OIT) las condiciones de trabajo se definen como factores físicos, sociales y administrativos que afectan el ambiente en que un trabajador ejerce su actividad profesional. (OIT, 2009)

Por otra parte, según lo establecido por la ley 31, de prevención de riesgos laborales en su artículo 4,7 se entiende como condición de trabajo a cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud del trabajador quedan específicamente incluidas en esta definición:

- a) Las características generales de las instalaciones, productos, equipos y demás.
- b) La naturaleza de los agentes físicos, biológicos y químicos que se encuentran dentro del ambiente de trabajo.
- c) Los procedimientos para el manejo de los antes nombrados.
- d) Todas otras aquellas características del lugar del trabajo que incluyan su ordenación y organización, que influyan un mayor riesgo de exposición al trabajador.

(INSST, 2022)

2.3.2.1 Condiciones de trabajo en enfermería

Dentro del sector salud las condiciones de trabajo demuestran un efecto negativo en el profesional tanto a nivel físico como emocional, es así que su desempeño puede estar siendo fuertemente condicionado por su trabajo, con respecto al profesional de enfermería se señala

que actualmente están expuestos a condiciones laborales desfavorables caracterizadas por una alta carga emocional y de trabajo, un ambiente donde predominan las multitareas, carencia de insumos o mala calidad de los mismos, el número inadecuado de profesionales de enfermería con relación a la demanda de trabajo, falta de reconocimiento por los pacientes, familiares o compañeros, la falta de apoyo por parte de sus superiores, así mismo la baja remuneración y mala infraestructura. (Martinez & Montoya, 2022)

2.3.3 Dimensiones de las condiciones de trabajo

2.3.3.1 Condiciones individuales: Las condiciones individuales son todas aquellas que presenta el profesional de enfermería con respecto al aspecto individual o personal esto incluye la edad, estado civil, relación de estabilidad con la pareja, estado de la salud física, descripción de su comportamiento conductual habitual, imagen personal, relaciones intrapersonales o comunicación, toma de decisiones y la satisfacción de sus necesidades. (Quinto & Suarez, 2020)

2.3.3.2 Condiciones ambientales: En cuando a las condiciones ambientales estas incluyen la ventilación, iluminación y temperatura del lugar de trabajo, la exposición a desinfectantes o sustancias químicas y el conocimiento de las consecuencias de la exposición a los mismos, uso de medidas o barreras de protección. (Alvarado y otros, 2018)

2.3.3.3 Condiciones de la carga física y mental: La carga física se define como un conjunto de requerimientos físicos en donde se ve comprometido el profesional enfermero en su labor, esto incluye a la exposición de riesgos ergonómicos como la postura, movimiento, fuerza y el entorno laboral las cuales pueden producir alteraciones osteomusculares o circulatorias, lumbalgias, hernias discales, lesiones, fatiga, etc., generando así disminución en el rendimiento laboral, fuerza y velocidad del movimiento.

En cuanto a la carga mental, se define como el conjunto de requerimientos mentales, intelectuales o cognitivos a los que se ve sometido el enfermero a lo largo de su turno, es

decir el esfuerzo mental necesario para desempeñar su labor, esto puede generar en el personal presión, tensión y exigencia. (Quinto & Suarez, 2020)

2.3.3.4 Condiciones de seguridad: Llamamos condiciones de seguridad a aquellas condiciones materiales que pueden dar lugar a accidentes de trabajo. Son las que presentan el personal de enfermería en cuanto a la seguridad laboral, tiene como fin el fomentar la seguridad del paciente, estas se refieren a las medidas de bioseguridad como la protección personal, manejo de desechos, medidas estandarizadas durante el ejercicio asistencial, lugar de trabajo limpio, organizado y equipos en buenas condiciones.

2.3.3.5 Condiciones de la organización: Son aquellas condiciones que experimenta el enfermero en el ámbito institucional, jerarquizadas, bien estructuradas para acondicionar los lugares de trabajo, derechos, obligaciones, deberes y responsabilidades de cada profesional para tomar las mejores decisiones acertadas. (Alvarado y otros, 2018)

2.3.4 Síndrome de Burnout

El síndrome de burnout surge como respuesta al estrés laboral crónico que se da en aquellas personas que por la naturaleza de su trabajo mantienen un contacto constante y directo con personas; por tanto es un fenómeno que está vinculado a la aparición de riesgos psicosociales en el trabajo, afectando la calidad de vida del profesional y su calidad asistencial; el término burnout traducido al español puede tener los siguientes significados estar o sentirse quemado por el trabajo, síndrome de desgaste profesional, síndrome de desgaste ocupacional (Cobos, 2019).

El síndrome como tal consta de tres dimensiones, las cuales son: agotamiento emocional, en donde el trabajador siente que no puede dar más de sí mismo en el ámbito afectivo; falta de realización personal en el trabajo, lo que trae como consecuencia la tendencia de estos profesionales a evaluarse negativamente y despersonalización que supone

el desarrollo de sentimientos y actitudes negativas hacia uno mismo, hacia los compañeros y hacia la vida en general; y de sentimientos de cinismo hacia las personas destinatarias del trabajo (Cobos, 2019).

El síndrome de Burnout se puede definir como un tipo de estrés crónico que se produce normalmente en profesiones que ofrecen servicios caracterizados por una atención intensa y prolongada a personas que se encuentran en situación de necesidad. Cuando se trabaja en la atención directa con personas que sufren grandes problemas sociales, se tiende a empatizar con ellas, compartiendo en gran parte su dolor, preocupaciones y ansiedad. (Rendón M. y otros, 2020)

2.3.4.1 Etiología del Síndrome de Burnout

De acuerdo con Larios (2021), identifican cuatro niveles de factores desencadenantes del burnout:

- **Nivel individual:** los sentimientos idealistas y altruistas llevan al enfermero a involucrarse excesivamente en los problemas de los pacientes, y convierten a la solución del problema en una cuestión de reto personal. Por lo tanto, se sienten culpables de los fallos, propios y ajenos, esto genera un alto grado de agotamiento emocional y disminución de la sensación de realización personal.
- **Nivel de relaciones interpersonales:** las relaciones con beneficiarios y compañeros de trabajo conflictivas, tensas y prolongadas, la falta de apoyo por parte de los compañeros y supervisores, o por parte de la dirección o administración de la organización son fenómenos característicos que aumentan también los sentimientos de quemarse por el trabajo.
- **Nivel organizacional:** los profesionales de la salud trabajan en estructuras que presentan el esquema de una burocracia profesionalizada, que lleva a generar problemas de coordinación entre sus miembros, las dificultades en la libertad de acción, sufren la

incompetencia de los profesionales, las respuestas disfuncionales por parte de la dirección a los problemas institucionales. Esto, resulta en estresores del tipo de ambigüedad, conflicto y sobrecarga de rol.

- **Nivel social:** actúan como factores desencadenantes las condiciones actuales de cambio social por las que atraviesan estas profesiones, como el aumento de las demandas cuantitativa y cualitativa de servicios por parte de la población, pérdida de status y/o prestigio de la profesión, aparición de nuevas leyes que regulan el ejercicio profesional, cambios en los perfiles demográficos de la población que obligan a cambios en los roles.

2.3.5 Fisiopatología

La clave para entender el síndrome de burnout radica en el concepto de estrés. El estrés se asocia como un efecto negativo cuando no siempre es así, este como tal es una respuesta adaptativa que prepara a la persona para una reacción de lucha o huida.

La información percibida sobre el estresor es compilada por el tálamo después se activa en el córtex prefrontal junto con el sistema límbico en donde se realiza las comparaciones entre la nueva situación y experiencias anteriores. Finalmente llega la respuesta general del organismo poniendo en acción a la amígdala y al hipocampo, con la subsecuente activación del complejo hipotálamo- hipófisis, que da inicio a la respuesta hormonal ante la situación de estrés. (Lobo, 2021)

2.3.6 Manifestaciones clínicas del síndrome de Burnout.

De acuerdo a lo que refiere (Maslach C.) los signos y síntomas que se manifiestan en el desarrollo del Síndrome de Burnout son los siguientes:

- a) **Trastornos Psicosomáticos:** Son síntomas que producen el deterioro de la calidad de vida del profesional de Enfermería que se manifiesta con los problemas de sueño, dolores de cabeza, problemas digestivos, pérdida de peso, hipertensión arterial, etc.

b) Trastorno de la Conducta: Representan aquellas conductas despersonalizadas que se manifiestan en la relación que los profesionales de Enfermería tienen con los pacientes que están bajo su cuidado, que se asocia con el ausentismo laboral, desarrollo de conductas adictivas como abuso de estimulantes nerviosos, cambios de humor, incapacidad para poder concentrarse, e incremento de las conductas agresivas.

c) Trastornos emocionales: Se evidencia por la presencia de problemas de ansiedad, irritabilidad y culpabilidad, incluyendo también los sentimientos de soledad, impotencia, baja realización personal y falta de compromiso laboral.

2.3.7 Diagnóstico

En cuanto al diagnóstico del síndrome de burnout hoy en día existen varios instrumentos como el cuestionario de Maslach burnout inventory, esta escala evalúa los sentimientos y actitudes de la persona en su trabajo y en particular hacia los pacientes, el mismo mide tres componentes del síndrome: desgaste emocional, falta de realización personal y despersonalización. El cuestionario evalúa el grado e intensidad del síndrome: leve moderado o severo. (Chungandro y otros, 2021)

2.3.8 Tratamiento del síndrome de burnout

En cuanto al tratamiento del síndrome de burnout se guía por la gravedad del síndrome. Si es leve las medidas pueden ser el cambio en los hábitos de vida, en este nivel el tratamiento debe basarse en tres factores: alivio del estrés, relajación y vuelta a la realidad.

El tratamiento del síndrome de burnout debe comprender las diferentes áreas de la vida de la persona y como le afecta. A nivel individual se trabajará en las técnicas y habilidades para la solución de problemas del paciente, es recomendable que exista un entrenamiento hacia la ansiedad y refuerzo de la autoestima. muchas veces en este aspecto es necesaria la ayuda psicológica. Por otra parte, a nivel grupal se pueden trabajar habilidades de

comunicación asertiva y aprender a poner límites en el lugar de trabajo. A nivel organizacional se buscará disminuir los factores estresores que provocan el síndrome, en ocasiones será necesaria la baja laboral. (Mora & Zubiria, 2020)

2.3.9 Estrategias de Prevención del Síndrome de Burnout

El Síndrome de Burnout provoca grandes pérdidas a nivel individual u organizacional, los profesionales que la padecen sienten limitadas sus capacidades para el buen desempeño de su trabajo, provocando una disminución de la eficacia y de la calidad de los servicios que proporcionan (Contreras, 2021).

El Síndrome de Burnout afecta a numerosos aspectos de la vida de las personas que lo padecen y como tal debe establecerse un tratamiento integral de la situación utilizando todas las técnicas necesarias para poder prevenirlo y eliminarlo desde todos los ámbitos que lo forman. Por todo ello, se ha realizado otro tipo de clasificaciones de las estrategias, relacionándolas con las diferentes intervenciones que se deben llevar a cabo a diferentes niveles para vencer dicha enfermedad, es por ello que se menciona a continuación algunas estrategias:

2.3.9.1 Estrategias orientadas a nivel individual

Estas estrategias están directamente relacionadas con la personalidad y las capacidades psicológicas del individuo que padece el Síndrome de Burnout. Entre las técnicas a utilizar podemos distinguir:

- **Fisiológicas:** aquellas que van a disminuir el malestar físico y emocional que provocan las enfermedades psicosomáticas desarrolladas en los profesionales afectados.
- **Biofeedback:** mediante instrumentos electrónicos se mide el proceso biológico de las personas y se les da la oportunidad de conocer las señales físicas para que ellos; de manera voluntaria, intenten controlar sus procesos biológicos mediante el cambio de conductas, y de esta manera entrenarse en el propio autocontrol de sus niveles de estrés.

- Realización de ejercicio físico moderado que ayudan a reducir los niveles de estrés provocando un efecto tranquilizante.
- Aprender técnicas de relajación: que ayudan a las personas a controlar sus niveles de estrés o ansiedad. Están la técnica de la respiración profunda, relajación muscular progresiva, visualización, etc.
- Practicar yoga o meditación, que los ayuda a alcanzar estados de relajación interna.

2.3.9.2 Estrategias Cognitivas

Son aquellas que ayudan a comprender de forma más adecuada los problemas que se deben solucionar y hacer un mejor uso de los recursos disponibles. Mejoran la toma de decisiones ante situaciones estresantes. Además, cabe destacar:

- Reestructuración cognitiva, que ayuda al cambio de la interpretación y la valoración de la situación estresante
- Diversas actividades para el control y eliminación de pensamientos negativos e irracionales que bloquean a los profesionales impidiéndoles la buena realización de su trabajo.
- Exposición progresiva y gradual a estímulos estresantes significativos para que el profesional pueda aprender nuevas estrategias y dominar sus emociones y conductas en situaciones similares posteriores. Entre ellas se puede nombrar la inoculación de estrés o modelamiento encubierto.

2.3.9.3 Estrategias Conductuales

Aquellas que van a permitir realizar un cambio en el comportamiento de los profesionales garantizando mayor capacidad para afrontar una situación estresante. Se puede mencionar:

- Actividades que sirven para el aumento de la asertividad, misma que permitirá ampliar la visión de las circunstancias comprendiendo de manera más adecuado las necesidades que deben solventar.
- Dinámicas que ayudan a mejora de las habilidades sociales, que permite mayor entendimiento entre profesionales y usuarios de los servicios
- Acciones que ayudan a tener una visión más amplia de las circunstancias para alcanzar la decisión óptima en la resolución de problemas
- Desarrollo de actividades lúdicas que permiten aumentar las sensaciones positivas a los profesionales

2.3.9.4 Estrategias orientadas a la organización

Desde las organizaciones donde trabajan los profesionales se deben de tener en cuenta todas las posibles fuentes potenciales de estrés. Es importante intentar establecer distintas medidas que controlen o minimicen los efectos negativos que pueden disminuir las capacidades de los profesionales y afectar a la calidad, eficacia y eficiencia de la organización. Entre las intervenciones más habituales están:

- Asignación de las tareas a los profesionales competentes para ello sin delegación en otras personas que no competen.
- Enriquecimiento de la comunicación a todos los niveles, tanto a nivel horizontal como vertical.
- Fomento de buenas relaciones interdisciplinarias y buen trabajo de equipo.
- Mejora en las condiciones ambientales del puesto de trabajo.
- Incremento de la una política de horarios más flexibles, teniendo en cuenta las necesidades tanto de directivos como de los profesionales. Esto ayudará a aumentar la productividad de la institución si se facilita a los profesionales una buena conciliación familiar y laboral.

- Mayor implicación de las opiniones de los trabajadores en las tomas de decisiones de la organización.

2.3.9.5 Estrategias de intervención social

Es fundamental conocer la necesidad de tener unas buenas redes de relación social, ya que pueden generar un apoyo imprescindible para poder hacer frente al estrés. Entre las intervenciones más habituales están:

- Fomentar el compañerismo entre los profesionales que trabajan en la misma organización.
- Aprender a separar los ámbitos laboral, familiar y social para poder dedicarles el tiempo y calidad en cada momento.

2.3.10 Etapas del Síndrome de Burnout

De acuerdo con Padilla (2019), conceptualiza cuatro etapas por las cuales pasa el individuo dentro de la evolución del síndrome de Burnout, las mismas que son descritas a continuación:

- **Etapas de idealismo y entusiasmo:** ésta es la fase inicial, donde el individuo posee un alto nivel de energía por el trabajo, expectativas poco realistas de el mismo y aún no sabe lo que puede hacer con éste. La persona posee involucramiento excesivo con las personas y la sobre carga de trabajo voluntario. Se presenta una supervaloración de su capacidad en el trabajo, sin reconocer los límites externos e internos que puedan influenciar en la atención ofrecida. La frustración de las expectativas creadas en esta etapa puede llevar al trabajador al sentimiento de desilusión, haciendo que el trabajador se pase a la siguiente etapa.
- **Etapas de estancamiento:** aquí hay una disminución en las actividades desarrolladas producto de las irrealidades de sus expectativas, lo cual lo lleva a la pérdida del idealismo y del entusiasmo. El trabajador empieza a darse cuenta de que debe hacer algunos

cambios, para recompensar su vida laboral. Las dificultades que se presenten en esta etapa pueden hacer que el individuo se mueva a la siguiente etapa.

- **Etapas de apatía:** ésta es crucial del Síndrome de Burnout. La frustración de las expectativas lleva al trabajador a la paralización de sus actividades, desarrollando apatía y falta de interés. Inician los problemas emocionales, comportamentales y físicos. Una de las respuestas más comunes en esta etapa es la tentativa a retirarse de la situación frustrante. Cuando lo hace y descansa un poco es posible que regrese a etapas menos graves, de lo contrario comienza a auto boicotearse. Comienza a evitar el contacto con el cliente/paciente, ocurren faltas al trabajo y en muchas ocasiones se da el abandono de éste o de la profesión como tal. Estas actitudes se vuelven frecuentes, pero pueden tardar mucho tiempo, lo cual hace que el individuo avance a la última etapa.

- **Etapas de distanciamiento:** el individuo se encuentra completamente frustrado, “quemado” en su trabajo, ocasionando sentimientos de vacío total, que pueden manifestarse en distanciamiento emocional y desvalorización profesional. Existe una inversión de tiempo en el trabajo relacionada con la primera etapa. En lugar de entusiasmo e idealismo profesional, la persona evita los desafíos y a las personas que necesitan sus servicios. Trata de no arriesgar la seguridad de su puesto de trabajo, ya que tiene el pensamiento de que, aunque éste no es el trabajo adecuado debido a que le causa disconformidad, no lo abandona. En este momento la única justificación que le queda para mantenerse en ese lugar es el incentivo del sueldo, que justifica la pérdida de la satisfacción del mismo.

2.3.11 Dimensiones del Síndrome de Burnout

Este síndrome tiene tres dimensiones o características en su desarrollo, el síndrome de burnout surge como consecuencia de la competitividad e inseguridad que rigen en el ámbito laboral, las exigencias del medio actual y los cambios en las costumbres de la vida, lo que

genera un ritmo vertiginoso que contribuyen a la aparición de síntomas que se caracterizan por angustia, agotamiento emocional, trastornos de los ritmos de alimentación, falta de actividad física y descanso, dolencias físicas, psíquicas y factores de riesgo que ponen en jaque la salud de los individuos del nuevo milenio (Sarmiento, 2019).

2.3.11.1 Agotamiento emocional

Es una pérdida progresiva de la energía vital y una desproporción creciente entre el trabajo desarrollado y el cansancio experimentado, acompañado de gran irritabilidad, inconformismo con el trabajo, pérdida de la capacidad para disfrutar de las tareas realizadas y permanente insatisfacción.

Sensación de que ya no hay nada que ofrecer psicológicamente a los demás caracterizado por una disminución y pérdida de los recursos emocionales. Hace referencia a las sensaciones de sobreesfuerzo y hastío emocional que se producen a consecuencia de las continuas interacciones que los trabajadores deben mantener con los beneficiarios de su trabajo y entre ellos. Se entiende también la situación en la que los trabajadores sienten que ya no pueden dar más de sí mismos a nivel afectivo. Es una situación de agotamiento de la energía o los recursos emocionales propios, una experiencia de estar emocionalmente agotado debido al contacto "diario" y mantenido con personas a las que hay que atender como objeto de trabajo (pacientes, indigentes, alumnos, etc.) (Cobos, 2019)

2.3.11.2 Despersonalización

Dado como un modo de respuesta a los sentimientos de desesperanza personal e impotencia, bloqueando a la persona para expresar sus sentimientos y haciendo que por el contrario genere una fachada de hiperactividad que aumenta la sensación de fatiga, depresión y hostilidad hacia el medio.

Se define como desarrollo de una actitud negativa e insensible hacia las personas con las que se trabaja y hacia los receptores del servicio prestado. Puede ser definida como el

desarrollo de actitudes y sentimientos negativos, como el cinismo, hacia las personas destinatarias del trabajo. Estas personas son vistas por los profesionales (maestros, enfermeras, trabajadores sociales, policías, entre otros.) de forma deshumanizada debido a un endurecimiento afectivo.

2.3.11.3 Baja realización personal

El sentimiento de ineficacia y carencia de logros personales, en esta hay un retiro progresivo de las actividades extra laborales, pérdida de ideales y un creciente desapego con las actividades familiares, sociales y recreativas, creando una especie de auto encierro.

Percepción de que los logros profesionales quedan por debajo de las expectativas personales, con vivencias de insuficiencia personal y baja autoestima profesional. Conllevaría la pérdida de confianza en la realización personal y la presencia de un negativo auto concepto como resultado, muchas veces inadvertido de las situaciones ingratas.

La falta de realización personal en el trabajo se define como la tendencia de los profesionales a evaluarse negativamente, y de forma especial esa evaluación negativa afecta a la habilidad en la realización del trabajo y a la relación con las personas a las que atienden (pacientes y familiares). Los trabajadores se sienten descontentos consigo mismo e insatisfechos con sus resultados laborales (Cobos, 2019).

2.3.12 Medición del Síndrome de Burnout

Existen diferentes instrumentos para medir SB disponible como Emener-Luck Burnout, Staff Burnout Scale, Tedium Measure (Burnout Measure) y Maslach Burnout; El último en mención es el instrumento más usado para determinar el grado de SB Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) de 1986 conformado por 22 ítems con afirmaciones que se centran en tres dimensiones: cansancio emocional, despersonalización y realización personal. La puntuación significa lo siguiente:

Tabla 1. Puntuación de la medición del síndrome de burnout

Nivel - Subescala	Agotamiento Emocional	Despersonalización	Realización Personal
Bajo	Menor a 18	Menor de 5	Menor o igual a 33
Medio	19 a 26	6 a 9	34 a 39
Alto	Mayor o igual a 27	Mayor o igual a 10	Mayor o igual a 40

(García, 2022)

2.4 Enfermería

La enfermería tiene como principal función el cuidado, abarca los cuidados autónomos y en colaboración, a través del proceso de atención de enfermería (PAE): método científico aplicado que permite prestar cuidados de forma racional y sistemática, individualizando y cubriendo las necesidades del paciente, familia y comunidad.

La enfermería como disciplina profesional se desarrolla en base a la existencia de Documentos a través de los cuales los profesionales dejamos constancia de todas las actividades que llevamos a cabo en el proceso de cuidados: Los registros de enfermería; en ellos queda asentada la recogida todos los datos, valoraciones e informaciones sobre el estado, tratamiento y la evolución clínica de un paciente a lo largo del proceso asistencial; forman parte de sistema de la comunicación entre los profesionales del equipo sanitario, también del sistema de evaluación para la gestión de servicios enfermeros (Díaz, 2019).

2.4.1 Importancia de la Enfermería

La carrera de Enfermería, a lo largo de su historia, ha sido una profesión de primera importancia para la gestión del cuidado de los pacientes y del correcto funcionamiento de cualquier centro de salud en todas sus complejidades.

Más de la mitad del personal de la salud que existe en el mundo es Enfermera o Enfermero y en América representan el 56 % del total de la fuerza laboral médica. Según datos de la Organización Mundial de la Salud (OMS), el personal de Enfermería cuenta actualmente con cerca de 28 millones de profesionales en todo el mundo, pero la cifra actual sigue dejando un déficit mundial de 5,9 millones de profesionales (Montoya, 2019).

2.4.2 Factores de Riesgo asociados al Síndrome de Burnout en el Personal de Enfermería

De acuerdo con Martínez (2019) menciona los siguientes factores de riesgo:

- Situaciones de alta demanda física y emocional por parte de los pacientes.
- Exposición constante al ruido de alarmas y demás equipos biomédicos.
- Alta complejidad en el manejo de los pacientes y equipos usados en estas unidades.
- Intervenciones especializadas que requieren gran destreza, eficiencia y eficacia por parte del personal.
- Sobrecarga de trabajo.
- Constante demanda de reacciones rápidas y eficaces.
- Modo de afrontamiento personal ante situaciones de estrés.
- Jornada laboral extensa y asignación de turnos inadecuada.
- Pocas horas de descanso.
- Mala remuneración.
- Ambiente laboral inadecuado o tenso.
- Exposición constante a la muerte y la enfermedad.
- Exposición a factores de riesgo biológico.
- Alta carga emocional por la complejidad de pacientes manejados.

- Tareas monótonas o poco estimulantes.
- Tareas desagradables o repulsivas.
- Trabajar bajo presión.
- Horario de trabajo estrictos y poco flexibles.
- Horarios prolongados e incompatibles con la vida social.
- Horarios de trabajo impredecibles.
- Sistemas de turnos mal diseñado (cuadros de turno inequitativos).
- Falta de participación o autonomía en la toma de decisiones.
- Inseguridad en el empleo.
- Trabajo subvalorado a nivel social.
- Sistemas de evaluación del desempeño poco claros o injustos.
- Falta de claridad en el rol desempeñado o roles en conflicto dentro del mismo trabajo.
- Asumir la responsabilidad por las acciones de otras personas.

2.4.3 Repercusiones del síndrome de burnout en enfermería

2.4.3.1 Nivel físico: El síndrome de burnout no está solo acompañado de síntomas psicosociales sino también de síntomas físicos entre ellos tenemos: falta de apetito, agotamiento, cansancio, dificultad para dormir, dolores de cabeza, dolores musculares, problemas con los ciclos menstruales en las mujeres, daños a nivel cerebral, etc. Lo cual lleva a la persona al límite de adaptación generándole estrés y con el tiempo producirá el debilitamiento de las defensas inmunitarias favoreciendo a la aparición de infecciones y enfermedades crónicas.

En el personal de enfermería los principales problemas de salud física relacionadas con el desgaste laboral son las enfermedades del sistema musculoesquelético debido a que el

mismo está en constante movimiento, pasa mucho tiempo de pie, además del levantamiento y manipulación de pacientes, lo que ocasiona el desgaste y el ausentismo en su lugar de trabajo.

2.4.3.2 Nivel mental: Las emociones positivas se transforman en enojo, frustración, ansiedad, tristeza, depresión, impotencia, baja autoestima y realización personal. Se volverá frecuente la dificultad para la concentración, poca tolerancia y agresividad hacia los pacientes, compañeros de trabajo y la familia.

2.4.3.3 Nivel social-laboral: El síndrome de burnout tiene repercusiones emocionales y comportamentales en la persona que lo presenta, en su entorno laboral, social y familiar. En cuanto al brindar los servicios de cuidado al paciente estos se ven afectados por la pérdida del sentido de humanización en los procesos de ayuda en la asistencia clínica y en consecuencia influyen en la atención individualizada, holística e integral impidiendo así una atención de calidad. Con respecto al nivel social y familiar puede existir problemas de pareja, deterioro del núcleo familiar, aislamiento social, conflictos con sus compañeros de trabajo, conflictos con los pacientes y sus familiares. (Isaza & Orozco, 2019)

2.5 Definición de términos (Glosario)

Síndrome de Burnout (SB): Forma inadecuada de afrontar el estrés crónico, cuyos rasgos principales son el agotamiento emocional, la despersonalización y la disminución del desempeño personal. (Avila, 2019)

Profesionales de Enfermería: Es un enfermero con un título universitario que lo faculta para el ejercicio de la enfermería superior. (García, 2022)

Despersonalización: Se trata de un tipo de trastorno donde el individuo presenta una sensación persistente de observarse a sí mismo desde fuera del cuerpo o tiene la sensación que las cosas que lo rodean no son reales. (Lario, 2021)

Fiabilidad: Es la probabilidad de un buen funcionamiento, la confianza que se tiene en el buen comportamiento de algo. (Sampieri & Christian, 2018)

Imparcialidad: Significa estar libre de prejuicios, es decir abstraerse de consideraciones subjetivas y centrarse en la objetividad de un asunto, al realizar un juicio. (Lario, 2021)

Abatimiento: Estado de la persona que ha perdido la fuerza física o moral, la energía o el ánimo. (Montero, J. , 2021)

Subvalorado: Dar o atribuir un valor e importancia menor al esperado, ya sea a una persona u objeto. (Mora & Zubiria, 2020)

Equipo biomédico: Término que hace referencia a cualquier dispositivo médico cuya finalidad sea de uso humano. (Lobo, 2021)

2.6 Sistemas de hipótesis:

H₀= Las condiciones de trabajo del profesional de enfermería no están asociadas a la aparición del Síndrome del Burnout.

H₁= Las condiciones de trabajo del personal de enfermería están asociadas a la aparición del Síndrome de Burnout.

2.7 Sistemas de variables

2.7.1.1 Variable dependiente

Síndrome de Burnout

2.7.1.2 Variable independiente

Condiciones de trabajo del personal de enfermería.

2.8 Operacionalización de variables

Variable	Definición	Dimensión	Indicadores	Escala
Independiente Condiciones de trabajo del personal de Enfermería	Según la OIT y la OMS están definidas como una característica diversa del trabajo que puede influir significativamente en la ocurrencia de riesgos para la salud y la seguridad de los trabajadores. (Alvarado y otros, 2018)	Datos sociodemográficos	Sexo	Hombre Mujer Otro
			Edad	Años cumplidos
			Estado civil	Soltero/a Casado/a Divorciado/a Unión libre Viudo/a
			Nivel de instrucción académica	Tercer nivel Especialidad Maestría PhD Post Doctorado
		Condiciones Individuales	Años de Experiencia laboral	Años laborados
			Categoría ocupacional	Contrato ocasional Nombramiento provisional Nombramiento definitivo
			Discapacidad	Auditiva Física Lenguaje Visual

			Influencia de problemas del hogar en el trabajo	A veces Casi nunca Casi siempre Nunca Siempre
		Condiciones ambientales	Distribución de turnos	Diurnos Nocturnos Rotativos
		Condiciones ambientales	Servicios básicos Iluminación, ventilación e infraestructura	A veces Casi nunca Casi siempre Nunca Siempre
		Condiciones de carga física y mental	Pacientes asignados por turno	1-5 6-10 11-15 16-20 21-30
			Relación con el equipo de trabajo	Buena Mala Regular Excelente
			Enfermedad a causa del trabajo	Cansancio excesivo Hipoacusia Dermatitis Lumbalgia Varices

		Condiciones de seguridad	Signos de estrés	Nauseas o vomito Cefalea Depresión Falta de energía o concentración Ira
		Condiciones de organización y educación	<p>Mala distribución del personal Principios de mecánica corporal Situaciones denigrantes</p> <p>Equipos médicos necesarios EPP</p> <p>Distribución del personal Conocimientos y habilidades Tiempo de pausas activas</p> <p>Horas de jornada</p> <p>Cuenta con un trabajo adicional</p>	<p>A veces Casi nunca Casi siempre Nunca Siempre</p> <p>A veces Casi nunca Casi siempre Nunca Siempre</p> <p>A veces Casi nunca Casi siempre Nunca Siempre</p> <p>160 horas Más de 160 horas Si No</p>

<p>Dependiente Síndrome de Burnout</p>	<p>El síndrome de burnout surge como respuesta al estrés laboral crónico que se da en aquellas personas que por la naturaleza de su trabajo mantienen un contacto constante y directo con personas; por tanto, es un fenómeno que está vinculado a la aparición de riesgos psicosociales en el trabajo, afectando la calidad de vida del profesional y su calidad asistencial. (Cobos, 2019)</p>	<p>Agotamiento Emocional</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo Agotamiento luego de la jornada laboral • Agotamiento antes de iniciar la jornada • Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa • Desgaste laboral • Sentimiento de frustración laboral • Siento que estoy demasiadas horas en el trabajo • Agotamiento por contacto directo con otras personas • Sentimiento de estar al límite 	<p>Nunca (1) Algunas veces al año (2) Algunas veces al mes (3) Algunas veces a la semana (4) Diariamente (5)</p>
---	--	------------------------------	---	--

		Despersonalización	<ul style="list-style-type: none"> • Sentimiento de no brindar un trato adecuado • Siento que me he hecho más duro con la gente • Preocupación por endurecimiento emocional a causa del trabajo • Sentimiento de poco interés por brindar una buena atención • Siento que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos problemas • Puedo entender fácilmente a las personas 	<p>Nunca (1) Algunas veces al año (2) Algunas veces al mes (3) Algunas veces a la semana (4) Diariamente (5)</p>
--	--	--------------------	---	--

		<p>Realización Personal</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Efectividad al tratar los problemas de las personas atendidas • Influencia positiva en la vida de las personas con mi labor • Siento que tengo energía para realizar mi trabajo • Siento que puedo generar un clima laboral agradable • Sentimiento de satisfacción al realizar mi trabajo • Sentimiento de Obtención de cosas valiosas en el trabajo • Siento que los problemas emocionales son tratados adecuadamente 	<p>Nunca (1) Algunas veces al año (2) Algunas veces al mes (3) Algunas veces a la semana (4) Diariamente (5)</p>
--	--	-----------------------------	---	--

Chavez

Erick/Pilco

Gissel

CAPÍTULO III

3. METODOLOGÍA

3.1 Nivel de investigación

3.1.1 Por la profundidad

3.1.1.1 Descriptivo

Según la teoría de la investigación descriptiva de acuerdo a (Sampieri & Christian, 2018), este tipo de investigación tiene como objetivo relatar las características y propiedades de conceptos, fenómenos, variables o hechos en un contexto específico. El presente trabajo de investigación se encasilla dentro de la misma puesto que permitió identificar la relación entre las condiciones de trabajo de los profesionales de enfermería y el síndrome de Burnout.

3.1.2 Por el Ambiente

3.1.2.1 Bibliográfica

Una investigación de tipo bibliográfica es aquella que se encarga de la revisión sistemática y ordenada del material documentado existente. De igual manera se encarga de analizar y estudiar los fenómenos o a su vez identificar la relación existente entre las variables de interés. (Pallela & Martis, 2017)

De esta manera este tipo de investigación nos permitió conocer la manera en cómo se desarrolla el problema de estudio, luego de la revisión bibliográfica con los temas correspondientes y de acuerdo a la opinión de diversos autores.

3.1.2.2 De Campo

Una investigación de campo se centra en la recopilación de datos de forma directa del lugar en el cual se desarrollan los hechos, sin necesidad de alterarlos de alguna manera. En este caso los datos fueron recopilados directamente del personal de enfermería que labora en el área de emergencia mediante la aplicación de encuestas.

Para el desarrollo de este proyecto de estudio, este tipo de investigación es fundamental ya que nos ayuda a la obtención de los datos necesarios para entender la profundidad del problema y realizar su análisis correspondiente. (Pallela & Martis, 2017)

3.1.3 Por el Enfoque

3.1.3.1 Enfoque Cuantitativo

En todo el proceso de investigación, el enfoque cuantitativo busca mantener la máxima objetividad posible. Esto significa que los fenómenos observados o medidos no deben ser influenciados por el investigador, quien debe evitar que sus sentimientos, creencias, deseos y tendencias afecten los resultados del estudio. Por lo tanto, los estudios cuantitativos tienen como objetivo generalizar los hallazgos de la población de estudio.

Por ello este enfoque se encasilla dentro del presente estudio, ya que nos permite realizar el levantamiento, procesamiento y análisis de los datos obtenidos para así conocer la profundidad de la problemática. (Sampieri & Christian, 2018)

3.2 Diseño de la investigación

3.2.1 Correlacional y Transversal

La investigación correlacional según (Sampieri & Christian, 2018), es un tipo de investigación que tiene como objetivo conectar variables, conceptos, fenómenos o hechos mediante la medición de sus variables y su relación en términos estadísticos. Esta investigación permitió descubrir la relación entre la variable dependiente síndrome de burnout y la variable independiente condiciones de trabajo.

Según la definición de investigación transversal de (Sampieri & Christian, 2018), la misma recopila datos en un momento único. En esta investigación, la información de las variables se recopiló en el periodo enero- abril 2023.

3.3 Población

Para el desarrollo del presente trabajo se contó con una población total de 26 enfermeras, mismas que laboran dentro del área de Emergencia del Hospital Docente Riobamba, quienes por ser un grupo pequeño no se vio la necesidad de realizar un muestreo, las cuales participaran al momento de aplicar el instrumento de evaluación.

Criterios de inclusión:

- Ser parte del personal enfermero que labora dentro del área de emergencia.
- Estar facultado física y psicológicamente para una participación adecuada.
- Aceptar el consentimiento para la realización de la investigación.

Criterios de exclusión:

- No formar parte del personal enfermero que labora dentro del área mencionada.
- No haber aceptado el consentimiento informado.

3.4 Técnica e Instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnica

Para la realización de esta investigación se utilizó como técnica la encuesta, la cual permite la recolección adecuada de la información sobre las condiciones de trabajo y el síndrome de burnout.

3.4.2 Instrumentos de recolección de datos

3.4.2.1 Condiciones de trabajo

Para estructurar la encuesta se realizó una revisión bibliográfica previa, tomando en cuenta el instrumento utilizado dentro del estudio denominado “Evaluación de las condiciones de trabajo del personal de enfermería dentro de una clínica de alta complejidad”,

las cuales fueron adaptadas para el desarrollo de nuestra investigación. (Almarales & Ovalle, 2019)

El instrumento denominado “Condiciones de trabajo del Personal de Enfermería” tiene como objetivo determinar las condiciones dentro de las cuales se encuentran laborando los profesionales, la cual está compuesta de 24 literales los cuales están distribuidos de la siguiente manera:

- **Datos Sociodemográficos:** 6 literales
- **Condiciones individuales:** 3 literales
- **Condiciones ambientales:** 2 literales
- **Condiciones de carga física y mental:** 6 literales
- **Condiciones de seguridad:** 2 literales
- **Condiciones de organización y educación:** 5 literales

3.4.2.2 Síndrome de Burnout

Para la evaluación de la presencia del Síndrome de Burnout se tomó como instrumento el denominado “Maslach Burnout Inventory (MBI)” en su versión adaptada al español, el cual se encuentra conformado por 22 literales los cuales permiten evaluar las subescalas de dicho síndrome y se estructura de la siguiente manera:

Agotamiento emocional: 9 ítems

Despersonalización: 5 ítems

Realización personal: 8 ítems

3.5 Técnicas de Procesamiento y Análisis de la Información

Los datos manejados dentro de las encuestas son de tipo ordinal, nominal y de escala, para el procesamiento de la información se empleó el programa estadístico IBM SPSS V25, el cual permite obtener la frecuencia y porcentajes para luego analizarlas y representarlas mediante tablas y gráficos.

Para la correlación de los datos obtenidos en las variables condiciones de trabajo y síndrome de burnout se utilizó el Programa estadístico IBM SPSS V25, el cual nos brinda un resultado que nos permitió aceptar o rechazar las hipótesis planteadas.

CAPÍTULO IV

4.1 Resultados de la aplicación de la encuesta

Tabla 2: *Resultados procesados de la encuesta aplicada al personal de Enfermería que labora dentro del área de Emergencia del Hospital Provincial General Docente Riobamba.*

N.º	Resultados de Maslach Burnout Inventory (MBI)		
	Agotamiento Emocional	Despersonalización	Realización personal
1	Moderado	Moderado	Bajo
2	Moderado	Moderado	Bajo
3	Moderado	Baja	Moderado
4	Moderado	Moderado	Bajo
5	Moderado	Moderado	Bajo
6	Moderado	Moderado	Bajo
7	Moderado	Alto	Bajo
8	Moderado	Moderado	Bajo
9	Moderado	Alto	Bajo
10	Moderado	Moderado	Bajo
11	Moderado	Leve	Moderado
12	Moderado	Moderado	Bajo
13	Moderado	Moderado	Bajo
14	Moderado	Leve	Moderado
15	Moderado	Alto	Bajo
16	Moderado	Alto	Bajo

17	Moderado	Leve	Moderado
18	Moderado	Moderado	Bajo
19	Moderado	Moderado	Bajo
20	Moderado	Moderado	Bajo
21	Moderado	Moderado	Bajo
22	Moderado	Alto	Bajo
23	Moderado	Leve	Moderado
24	Moderado	Leve	Moderado
25	Moderado	Leve	Moderado
26	Moderado	Moderado	Bajo

Nota. Información obtenida del cuestionario de condiciones laborales y test de Maslach.

HPGDR- Servicio de emergencia 2023

Tabla 3: Dimensiones del Síndrome de Burnout

Dimensiones	Frecuencia	Porcentaje
Agotamiento Emocional	14	53,8
Despersonalización	5	19,2
Realización Personal	7	26,9
Total	26	100,0

Nota. Información obtenida del cuestionario de condiciones laborales y test de Maslach.

HPGDR- Servicio de emergencia 2023

Análisis e Interpretación:

Con respecto a las dimensiones del Síndrome de Burnout obtenidas con el Cuestionario Maslach, se detallan los siguientes resultados, el 53.85% de la población de estudio presento de agotamiento emocional medio, el 19.23% presento despersonalización en

un nivel medio y un 26.92% manifestó un nivel medio de alteración en la realización personal, con lo cual se establece indicios de la presencia del SB.

Tabla 4: *Grado del Síndrome de Burnout*

Grado	Frecuencia	Porcentaje
Leve	5	19,2
Moderado	20	76,9
Severo	1	3,8
Total	26	100,0

Nota. Información obtenida del cuestionario de condiciones laborales y test de Maslach.

HPGDR- Servicio de emergencia 2023

Análisis e Interpretación:

Con respecto al grado en que se evidencia el Síndrome de Burnout en la población de estudio se observa la siguiente información, que el 19,23% presento el mismo en un nivel leve, 76,92% la manifestó en un nivel moderado y 3,85% lo manifestó en un nivel severo, confirmando la existencia del mismo en sus distintos niveles.

Tabla 5: *Edad del personal*

Edad del personal	
31-35	5(19,2%)
36-40	7(26,9%)
41-45	8(30,8%)
46-50	6(23,1%)
Total	26(100%)

Nota. Información obtenida del cuestionario de condiciones laborales y test de Maslach.

HPGDR- Servicio de emergencia 2023

Análisis e interpretación:

Con referencia al gráfico de la edad del personal de enfermería que labora en el área de emergencia se observa que 5 enfermeras correspondientes al 19,23% se encuentran en una edad de 31-35 años, 7 de ellas con el 26,2% tienen edades de 36-40 años, mientras que 8 correspondientes al 30,7% tienen entre 41-45 años y por último 6 de ellas correspondientes al 23,8% están entre los 46-50 años.

Tabla 6: *Años de experiencia laboral*

Años de experiencia laboral	
11-15	12(46,2%)
16-20	10(38,5%)
21-25	4(15,4%)
Total	26(100%)

Nota. Información obtenida del cuestionario de condiciones laborales y test de Maslach.

HPGDR- Servicio de emergencia 2023

Análisis e interpretación:

Con respecto al gráfico sobre los años de experiencia del personal se observa que 12 enfermeras correspondientes al 46,1% tienen de 11-15 años de experiencia, 10 de ellas con el 38,5% tienen de 11-15 años de experiencia y por último 4 de ellas correspondientes al 15,4% tienen 21 a 25 años de experiencia laboral.

Tabla 7: *Pacientes asignados por turno*

Pacientes asignados por turno	
1-5	2(7,7%)
11-15	3(11,5%)

21-30	21(80,8%)
Total	26(100%)

Nota. Información obtenida del cuestionario de condiciones laborales y test de Maslach.

HPGDR- Servicio de emergencia 2023

Análisis e interpretación:

En cuanto al gráfico sobre cuantos paciente le son asignados por turno se refleja que 2 enfermeras correspondientes al 7,7% se le asigna de 2-5 pacientes, 3 de ellas con el 11,5% tienen de 11-15 pacientes por turno y 21 de ellas mencionan que les asignan de 21- 30 pacientes en su turno.

Tabla 8: *Enfermedad relacionada al trabajo*

Enfermedad relacionada al trabajo	
Cansancio excesivo	16(61,5%)
Dermatitis	3(11,5%)
Lumbalgia	5(19,2%)
Varices	2(7,7%)
Total	26(100%)

Nota. Información obtenida del cuestionario de condiciones laborales y test de Maslach.

HPGDR- Servicio de emergencia 2023

Análisis e interpretación:

De acuerdo al gráfico sobre si ha presentado algún tipo de enfermedad con relación a su trabajo se observa que 16 enfermeras correspondientes al 61,5% han presentado cansancio excesivo, 3 de ellas con el 11,5% mencionan que tienen dermatitis, mientras que 5 correspondientes al 19,2% presentan lumbalgias y por último 2 de ellas correspondientes al 7,7% presentan varices.

Tabla 9: Trabajo libre de amenazas y humillaciones por parte de los pacientes

Trabajo libre de humillaciones y amenazas	
A veces	15(57,7%)
Casi siempre	11(32,3%)
Total	26(100%)

Nota. Información obtenida del cuestionario de condiciones laborales y test de Maslach.

HPGDR- Servicio de emergencia 2023

Análisis e interpretación:

De acuerdo al gráfico sobre considera que su trabajo está libre de amenazas, humillaciones por parte de los pacientes se observa que 15 enfermeras correspondientes al 57,7% mencionan que a veces lo están y 11 enfermeras correspondientes al 32,3% casi siempre lo están.

Tabla 10: Mala distribución del personal

Mala distribución del personal	
A veces	18(69,2%)
Casi nunca	5(19,2%)
Casi siempre	3(11,5%)
Total	26(100%)

Nota. Información obtenida del cuestionario de condiciones laborales y test de Maslach.

HPGDR- Servicio de emergencia 2023

Análisis e interpretación:

En base al gráfico sobre la existencia de una mala distribución del personal se refleja que 18 enfermeras correspondientes al 69,2% mencionan a veces, 5 enfermeras correspondientes al 19,2% casi nunca lo están y por último 3 correspondientes al 11,5% casi siempre existe una mala distribución.

Tabla 11: *Grado del Síndrome de Burnout y su relación con la edad del personal*

Edad del personal					
Grado del síndrome de burnout	31-35	36-40	41-45	46-50	Total
Leve	1(3,8%)	1(3,8%)	0	3(11,5%)	5(19,2%)
Moderado	4(15,4%)	5(19,2%)	8(30,8%)	3(11,5%)	20(76,9%)
Severo	0	1(3,8%)	0	0	1(3,8%)
Total	5(19,2%)	7(26,9%)	8(30,8%)	6(23,1%)	26(100%)

Nota. Información obtenida del cuestionario de condiciones laborales y test de Maslach.

HPGDR- Servicio de emergencia 2023

Análisis e interpretación:

En cuanto al grado de síndrome de burnout y su relación con la edad del personal de enfermería se evidencia que 5 profesionales correspondiente al 19,2% de las cuales 3 con una edad entre 46-50, 1 entre 36-40 y 1 entre 31-35 años presentaron síndrome de burnout en un grado leve, por otra parte 20 profesionales correspondiente al 76,9% de las cuales 3 con una edad entre 46-50, 8 entre 41-45, 5 entre 36-40 años y 4 entre 31-35 años presentaron síndrome de burnout en un grado moderado, por ultimo 1 persona correspondiente a 3,8 % de entre 36-40 presenta burnout en un grado severo. En el estudio realizado por Vergara y Moreno (2021), mencionan que la edad del personal de salud tiene relación directa al momento de presentar burnout, puesto que en el personal más joven y de edad más avanzada se generan con más frecuencia sentimientos de incapacidad, duda y conocimientos insuficientes para desempeñar su labor.

Tabla 12: *Grado del Síndrome de Burnout y su relación con los años de experiencia laboral*

Años de experiencia laboral del personal				
Grado del síndrome de burnout	11-15	16-20	21-25	Total
Leve	1(3,8%)	3(11,5%)	1(3,8%)	5(19,2%)
Moderado	10(15,4%)	7(26,9%)	3(11,5%)	20(76,9%)
Severo	1(3,8%)	0	0	1(3,8%)
Total	12(46,2%)	10(38,5%)	4(15,4%)	26(100%)

Nota. Información obtenida del cuestionario de condiciones laborales y test de Maslach.

HPGDR- Servicio de emergencia 2023

Análisis e interpretación:

De acuerdo a la tabla sobre el grado de síndrome de burnout y su relación con los años de experiencia laboral del personal de enfermería se evidencia que 5 profesionales correspondientes al 19,2 % presentan un nivel leve de las cuales existen 1 entre 21-25, 3 entre 16-20 y 1 entre 11-15, por otra parte 20 profesionales correspondientes al 76,9% presentaron el SB en un grado moderado de las cuales existen 3 entre 21-25, 7 de 16-20 y 10 entre 11-15, por ultimo 1 profesional correspondiente al 3,8% con una experiencia laboral de entre 11-15 años presento la afección en un grado severo. De acuerdo con el estudio realizado por Duran y otros (2021) mencionan que los profesionales de la salud con más de 10 años de antigüedad demuestran más susceptibilidad para presentar síntomas de burnout, en tal sentido plantean que un individuo con estado de salud físico y mental deteriorado genera estrés y mala práctica profesional.

Tabla 13: *Grado del Síndrome de Burnout y su relación con pacientes asignados por turno*

Pacientes asignados por turno				
Grado del síndrome de burnout	1-5	11-15	21-30	Total
Leve	0	0	5(19,22%)	5(19,2%)
Moderado	2(7,7%)	3(11,5%)	15(57,7%)	20(76,9%)
Severo	0	0	1(3,8%)	1(3,8%)
Total	2(7,7%)	3(11,5%)	21(80,8%)	26(100%)

Nota. Información obtenida del cuestionario de condiciones laborales y test de Maslach.

HPGDR- Servicio de emergencia 2023

Análisis e interpretación:

De acuerdo con la tabla sobre la relación del SB y los pacientes asignados por turno 5 correspondientes al 19,2% a las cuales se les asignan entre 21-30 pacientes presentaron el

síndrome en un nivel leve, seguidas por 20 profesionales correspondientes 76,9% lo manifestaron en un nivel moderado, y por último 1 profesional correspondiente al 3,8% a la cual se le asignan entre 21-30 pacientes lo manifestó en un nivel severo. Del mismo modo en el estudio realizado por Rendón (2020) se manifiesta que del total de la población con la que se trabajó, quienes manifestaron la presencia de burnout fueron aquellos a los que se les asignaba una carga excesiva de pacientes dentro de su jornada laboral, generando en los mismos signos de agotamiento y estrés.

Tabla 14: *Grado del Síndrome de Burnout y su relación con enfermedad a causa del trabajo*

Enfermedades relacionadas al trabajo					
Grado del síndrome de burnout	Cansancio excesivo	Dermatitis	Lumbalgia	Varices	Total
Leve	2(7,7%)	2(7,7%)	1(3,8%)	0	5(19,2%)
Moderado	13(50,0%)	1(3,8%)	4(15,4%)	2(7,7%)	20(76,9%)
Severo	1(3,8%)	0	0	0	1(3,8%)
Total	16(61,5%)	3(11,5%)	5(19,2%)	2(7,7%)	26(100%)

Nota. Información obtenida del cuestionario de condiciones laborales y test de Maslach.

HPGDR- Servicio de emergencia 2023

Análisis e interpretación:

Con respecto a los datos sobre la relación del SB y con enfermedad a causa del trabajo 5 correspondientes al 19,2%, presentan un nivel leve de síndrome de burnout, así mismo 20 enfermeras correspondientes al 76,9% presentaron burnout en un nivel moderado y por último 1 correspondiente al 3,8% presenta burnout a nivel grave. Por otra parte, en el estudio realizado por García y otros (2020) señalan que el agotamiento, estrés o alguna enfermedad de carácter físico suelen ser frecuentes y con el pasar del tiempo van entorpeciendo su desempeño profesional, dando paso a la sintomatología para padecer un caso de burnout.

Tabla 15: *Grado del Síndrome de Burnout y su relación con humillaciones, amenazas, etc., por parte de los pacientes*

¿Considera que su trabajo está libre de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones, burlas, calumnias o difamaciones reiteradas, por parte de los pacientes con el fin de causarle daño?			
Grado del síndrome de burnout	1-5	21-30	Total
Leve	3(11,5%)	2(7,7%)	5(19,2%)
Moderado	12(46,2%)	8(30,8%)	20(76,9%)
Severo	0	1(3,8%)	1(3,8%)
Total	15(57,7%)	11(42,3%)	26(100%)

Nota. Información obtenida del cuestionario de condiciones laborales y test de Maslach.

HPGDR- Servicio de emergencia 2023

Análisis e interpretación:

En la tabla sobre la relación del SB con respecto a las humillaciones, amenazas, etc. por parte de los pacientes se determinó que 5 correspondientes al 19,2%, presentan un nivel leve de síndrome de burnout, así mismo 20 enfermeras correspondientes al 76,9% presentaron burnout en un nivel moderado y por último 1 correspondiente al 3,8% presenta burnout a nivel grave. Con respecto a ello el estudio realizado por Vinueza y otros (2021) señala que la presión generada por parte de los familiares o el propio paciente exigiendo una pronta atención genera una situación de estrés e incomodidad en el personal médico y enfermero, hecho que provoca un trastorno mal adaptativo que a lo largo del tiempo suele convertirse en uno de los factores desencadenantes del burnout.

Tabla 16: *Grado del Síndrome de Burnout y su relación con mala distribución del personal*

Mala distribución del personal				
Grado del síndrome de burnout	A veces	Casi nunca	Casi siempre	Total
Leve	4(15,4%)	0	1(3,8%)	5(19,2%)
Moderado	14(53,8%)	4(15,4%)	2(7,7%)	20(76,9%)
Severo	0	1(3,8%)	0	1(3,8%)
Total	18(69,2%)	5(19,2%)	3(11,5%)	26(100%)

Nota. Información obtenida del cuestionario de condiciones laborales y test de Maslach.

HPGDR- Servicio de emergencia 2023

Análisis e interpretación:

De acuerdo a la tabla sobre la relación del SB y la mala distribución del personal se muestra que 5 correspondientes al 19,2%, presentan un nivel leve de síndrome de burnout, así mismo 20 profesionales correspondientes al 76,9% presentaron burnout en un nivel moderado y por último 1 enfermera correspondiente al 3,8% presenta burnout a nivel grave. En el estudio realizado por Salazar (2021) manifiesta que al existir un sentimiento de inequidad en la asignación de tareas disminuye el sentimiento de satisfacción laboral, lo cual explica que los colaboradores al manifestar una sensación de no poder más y de estar al límite de sus fuerzas, tienden a disminuir notablemente su rendimiento.

4.2 Discusión

Una vez que se realizó el respectivo procesamiento de los datos correspondientes a las encuestas de condiciones de trabajo y test de Maslach mediante tablas y graficas de la herramienta estadística SPSS, se obtuvo los siguientes resultados:

Entre las condiciones de trabajo que muestran más influencia en la aparición del Síndrome de Burnout tenemos las siguientes: la edad del personal, los años de experiencia laboral, el número de pacientes asignados por turno, enfermedades relacionadas al trabajo, humillaciones y malos tratos recibidos por parte de los pacientes y mala distribución del personal, mismas que pueden ser observadas dentro de las tablas 11,12,13,14,15 y 16, cuyos resultados relacionados con el riesgo de padecer el síndrome en sus distintos grados reflejan que se asocian con más frecuencia a condiciones de tipo físico y psicológico. Estos resultados concuerdan con la investigación realizada por Duran y Gámez (2021) y el estudio de Rendon y Peralta (2020), quienes en sus resultados obtuvieron que las condiciones de trabajo tales como la edad, años de trabajo, carga laboral y enfermedades no transmisibles pero adquiridas en el desempeño de su profesión son un punto de partida para que exista presencia del Síndrome de Burnout dentro del personal enfermero.

Por otra parte, con respecto a las repercusiones del síndrome dentro del personal de enfermería cuyo grado se puede observar en la tabla número 4, se obtiene que de las 26 profesionales 5 se encuentran en un grado leve, 20 en un grado moderado y 1 presenta un grado severo, de tal forma que en cuanto a sus repercusiones se obtiene que en el nivel físico causa enfermedades como la lumbalgia, varices, cansancio excesivo debido al levantamiento y manipulación de pacientes, el constante movimiento, mantenerse mucho tiempo de pie, lo que conlleva al desgaste y ausentismo en su lugar de trabajo, a su vez con respecto al nivel psicológico se ve afectado por factores como la mala distribución del personal, malos tratos recibidos y exceso de pacientes asignados, ocasiona que el profesional con el pasar del

tiempo brinde un trato menos humanizado y automatizado, que en conjunto con el nivel anterior provocara una baja en el desempeño laboral del profesional. Información que tiene relación con el estudio realizado por Salvador (2021), en el cual se trabajó con una población de 25 profesionales de enfermería, de los cuales el total presentaron un grado moderado de Burnout, afectando el desempeño de sus actividades por actitudes negativas que se van acumulando a causa del exceso de pacientes atendidos, los abusos o criticas recibidos por parte de los mismos y el agotamiento físico.

Por último, con respecto a las dimensiones del SB, las cuales se encuentran detalladas en la tabla 3, se obtuvo que 14 enfermeras presentaron una alteración en el agotamiento emocional, 5 se encasillaban dentro de la despersonalización y 7 tenían una afección en la realización personal, mismas que en su conjunto señalan indicios o confirman la presencia del SB en la población de estudio, dándonos a entender que dentro del servicio de emergencia del Hospital General Docente Riobamba sus 26 profesionales de enfermería si lo padecen. En cuanto a la investigación realizada por Cepeda y Jibaja (2021), la cual guarda relación con nuestra investigación, señala que, en sus resultados correspondientes, la dimensión que mayormente se encontró afectada es la despersonalización, mientras que el cansancio emocional y la realización personal no alcanzaron niveles altos, no obstante, se evidenció que existe tendencia a que los profesionales de Enfermería padezcan este síndrome.

CAPÍTULO V

Resultados o logros alcanzados según los objetivos planteados

OBJETIVO GENERAL	
OBJETIVO	RESULTADOS
Determinar la presencia del Síndrome de Burnout asociado a las condiciones de trabajo del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Provincial General Docente Riobamba durante el periodo enero – abril 2023.	De acuerdo con los datos obtenidos mediante la aplicación de las encuestas y su posterior análisis y procesamiento se logró determinar la presencia del Síndrome de Burnout asociado a las condiciones de trabajo del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Provincial General Docente Riobamba durante el periodo enero – abril 2023, cuya información se ve reflejada dentro de las tablas 11,12,13,14,15 y 16, en las cuales los resultados señalan las condiciones que tienen mayor prevalencia dentro del personal enfermero para que se llegue a manifestar dicho síndrome.
OBJETIVOS ESPECIFICOS	
Objetivo 1: Describir las condiciones actuales en las que se encuentran laborando el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Provincial General Docente	De acuerdo con la información recabada sobre las condiciones de trabajo del personal enfermero, se pudo determinar que las condiciones que se ven alteradas mismas que se encuentran representadas

<p>Riobamba.</p>	<p>dentro de las tablas 5,6,7,8,9 y 10, estas tienen mayor relación con aspectos como mala distribución del personal, demasiados pacientes asignados, ser víctima de malos tratos por parte de los pacientes, enfermedades causadas por su trabajo, años de experiencia laboral y su edad las cuales afectan al desempeño del personal enfermero.</p>
<p>Objetivo 2:</p> <p>Analizar las repercusiones del síndrome de burnout asociado a las condiciones de trabajo del personal de enfermería del servicio de emergencia.</p>	<p>Acorde con los resultados obtenidos durante el desarrollo del proyecto se determinó que las repercusiones más notables a causa del síndrome de burnout y las condiciones de trabajo se ven reflejadas en el aspecto físicos con patologías como varices, lumbalgia, dermatitis y cansancio excesivo datos que se encuentran en la tabla número 8 y en los aspectos psicológicos, iniciando desde sentimientos de inconformidad por la mala distribución del personal(tabla 10) y el exceso de la carga laboral(tabla 5), ocasionando un trato menos humanizado y una baja en el desempeño del profesional.</p>
<p>Objetivo 3:</p>	<p>La presente investigación permitió</p>

<p>Describir el nivel del Síndrome de Burnout del personal de enfermería de acuerdo a la dimensión de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.</p>	<p>establecer los niveles del síndrome de burnout y sus dimensiones en los profesionales de enfermería que laboran dentro del área de emergencia del HPGDR obteniendo que, de los 26 profesionales evaluados, 14 (53,8%) manifestaron alteración en la dimensión de agotamiento emocional, 5(19,2%) mostraron alteración en la dimensión de despersonalización y por último 7(26.9%) manifestaron alteración en la dimensión de realización personal, lo que en su conjunto nos ayudó a confirmar los indicios o presencia del SB, información que se ve reflejada dentro de la tabla 3.</p>
---	--

Chavez Erick/Pilco Gissel

CAPITULO VI

6.1 Conclusiones:

Una vez realizado el trabajo de campo que permitió recolectar la información sobre el Síndrome de Burnout asociado a las condiciones de trabajo del personal de enfermería, se puede concluir lo siguiente:

Se rechazó la H₀(las condiciones de trabajo no tienen relación con el SB) y se aceptó la H₁ donde se comprueba que las condiciones de trabajo si tienen relación en cuanto a la aparición del Síndrome de Burnout, información que pudo ser corroborada al realizar el cruce de variables con respecto al grado del SB y las condiciones que tuvieron mayor relevancia como la edad, años de experiencia, pacientes asignados por turno, enfermedades con origen relacionado al trabajo, mala distribución del personal y el mal trato recibido por parte de los pacientes, dando como resultado una alteración en la atención que brinda el profesional de enfermería debido a la influencia de las mismas en su diario vivir.

Tras el análisis de la información obtenida mediante las respectivas encuestas, se obtuvo que las condiciones de trabajo dentro del área de emergencia del Hospital Provincial General Docente Riobamba, en aspectos como la infraestructura, disponibilidad de equipos médicos e insumos, además de la relación con el equipo de trabajo no se ven afectadas, por otra parte aspectos como el exceso de pacientes, el presentar alguna patología relacionada a la atención brindada y recibir tratos inadecuados por parte de las personas a las cuales se atiende, resultan un punto el cual debe ser tratado adecuadamente con la finalidad de reducir el riesgo de que se presente alguna complicación en la salud del profesional ya sea en la parte física o psicológica.

La presente investigación permitió establecer que el personal de Enfermería del área de emergencia del Hospital Provincial General Docente Riobamba manifestó el Síndrome de Burnout en sus distintos grados, con 5 profesionales en grado leve, 20 en grado moderado y 1 en grado severo, información que se pudo corroborar gracias a la aplicación del test de Maslach, mismo que nos brindó una puntuación adecuada para cada una de sus dimensiones, dentro de las cuales 14 presentaron agotamiento emocional, 5 despersonalización y 7 realización personal, que en conjunto confirman la existencia del mismo, siendo el agotamiento emocional la dimensión con más incidencia, por lo cual el presente documento

será entregado en forma física y digital a las autoridades de la casa de salud como un aporte que brinde información sobre la presencia del síndrome en el área de estudio.

6.2: Recomendaciones:

Después del análisis respectivo y en búsqueda del beneficio del personal de enfermería que labora dentro del área se recomienda lo siguiente:

- Que la casa de salud haga énfasis en la correcta identificación de los diversos aspectos relacionados a las condiciones laborales, no solo basándose en la infraestructura y disponibilidad de insumos, sino en la correcta identificación de condiciones relacionadas al aspecto físico y psicológico del personal, garantizando así la prevención del síndrome y en consecuencia evitar la disminución del nivel de atención brindado a los pacientes dentro del área.
- Se sugiere a las autoridades de la casa de salud realizar las gestiones correspondientes para equilibrar la carga laboral asignada al personal de enfermería del área de emergencia, debido a que esta es una de las causas principales para que se presente el síndrome de burnout, además de brindar los espacios adecuados para conocer la opinión de cada profesional sobre métodos con los cuales se puede garantizar una jornada laboral más llevadera, y chequeando periódicamente la efectividad de las medidas implementadas.
- Que se brinden capacitaciones continuas al personal de enfermería, con la finalidad de la identificación temprana de signos que puedan dar paso a la aparición del síndrome de burnout, y en caso de confirmar su presencia evaluar el estadio del mismo para evitar su progreso a fases más severas, reduciendo las complicaciones en la salud del profesional.

CAPÍTULO VII

Marco administrativo

7.1 Recursos

- ✓ **Humanos:**

Investigadores:

- Erick Fernando Chavez Chavez
- Dayana Gissel Pilco Barrionuevo

Tutor del proyecto de titulación: Dr. Diego Larrea Betancourt

Colaboradores:

- Autoridades del Hospital Provincial General Docente Riobamba
- Personal de Enfermería que labora dentro del área de Emergencia de la casa de salud.

Institucional:

Hospital Provincial General Docente Riobamba

Tecnológicos:

- Laptops
- Pen drive
- Teléfonos Celulares
- Internet

Insumos varios:

- Material de oficina
- Transporte
- CD
- Impresiones

7.2 Presupuesto

Tabla 11 presupuesto

RECURSOS	CANTI DAD	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL

Laptop	2	\$600,00	\$1200,00
Pen Drive	2	\$10,00	\$20,00
Impresiones (oficios, encuestas)	40	\$0,08	\$3,20
Impresión de borradores	4	\$6,00	\$24,00
Impresión del documento final y empastado	2	\$18,00	\$36,00
Servicio de internet	3 meses	\$28,00	\$84,00
Costo de transporte	3 meses	\$44,00	\$132,00
Total			\$1499,00

Erick Chavez/Gissel Pilco

Bibliografía

Almarales, O., y Ovalle, Y. (2019). Condiciones de trabajo del personal de enfermería dentro de una clínica de alta complejidad. *Dialnet*, 12-14. <https://doi.org/10.18041/2390-0512/>

- Alvarado, D., Huaman, L., y Palacios, K. (2018). Condiciones de trabajo relacionados con el desempeño del personal enfermero. *UPECH*, 9-10. https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/6362/Condiciones_AlvaradoCamones_Deysi.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Anbousi, S. (2021). *Prevalencia y factores asociados del síndrome de burnout en el personal de salud que labora en el área de pediatría/neonatología del Hospital General San Francisco, en el periodo 2021*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Quito. <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/19939/TESIS%20Anbousi%20Samia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Avila, A. (2019). *El nivel de síndrome de burnout en el personal de enfermería que labora en el Hospital Psiquiátrico la Salud Tlazolteotl, en el Estado de México*. Universidad, México. <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2019/02/980509/32avila-rojano-alicia-hortencia4a.pdf>
- Cepeda, C. & Jibaja, J. . (2021). *Evaluación del síndrome de burnout en el personal de enfermería del Hospital General Alfredo Noboa Montenegro - Guaranda, año 2021*. <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/10009>
- Chungandro, A., Licuy, B., Meza, M., Castro, C., Trujillo, R., y Carolina, E. (2021). Síndrome de Burnout en personal de salud: Abordaje técnico. *Eumed*, 78-79. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55959379016>
- Cobos, Y. (2019). *Síndrome de Burnout en enfermeras/os de emergencia, centro quirúrgico, cuidados intensivos y medicina interna del Hospital Isidro Ayora Loja. Enero-febrero 2018*. Universidad Nacional de Loja, Loja. <https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/11828/1/TESIS%20LISTA.pdf>
- Código de Ética . (22 de Diciembre de 2013). Art. 1 . Ecuador.
- Código Orgánico de Salud. (24 de Agosto de 2020). Art. 260. Ecuador.

Constitución de la República del Ecuador. (20 de Octubre de 2008). Art. 32, 33, 326, 362. Ecuador.

Contreras, O. (2021). *Síndrome de Burnout en el personal de enfermería del segundo nivel de atención hospitalaria*. Universidad Autónoma de Baja California, Mexicali. <https://repositorioinstitucional.uabc.mx/bitstream/20.500.12930/7996/1/ENF009594.pdf>

Díaz, M. (2019). Calidad de Registros de Enfermería. *FICM*. https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/10191/diaz-mara-teresa.pdf

Durán, R., Gamez, Y., Toirac, K., Toirac, J., y Toirac, D. (2021). Síndrome de burnout en enfermería intensiva y su influencia en la seguridad del paciente. *MEDISAN*. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1029-30192021000200278

García, J. (2022). *Síndrome de Burnout en el personal de enfermería*. Universidad Estatal del Sur de Manabí, Manabí. <http://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/4148/1/Proyecto%20de%20titulaci%C3%B3n%20Burnout%20en%20enfermer%C3%ADa%20-%20Johana%20Garc%C3%ADa%20Luna%20-%20escaneados.pdf>

García, R., Zambrano, R., Villafuerte, K., y Andaluz, M. (2020). El síndrome de burnout y sus consecuencias en la salud. *ITSUP*, 12,13. <https://revistas.itsup.edu.ec/index.php/Higia/article/view/471/1213>

Hidalgo, G., y Rosero, A. (2018). Síndrome de Burnout y Autoestima en el personal de Medicina interna. *UNACH*, 10. <https://www.google.com/url?sa=i&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=0CAIQw7AJahcKEwi4uoTqqbeAAxUAAAAAHQAAAAAQAg&url=http%3A%2F%2Fspace.unach.edu.ec%2Fbitstream%2F51000%2F5953%2F1%2FUNACH-EC-FCS-PSC-CLIN-2019-0024.pdf&psig=AOvVaw3BvExpOiBPQO>

INSST. (2022). Conceptos generales de la prevención de riesgos laborales y ámbito jurídico. 1-4.

<https://www.insst.es/documents/94886/4154780/Tema+1.+Concepto+de+Condiciones+de+Trabajo.pdf>

Isaza, M., y Orozco, M. (2019). Síndrome de Burnout en enfermeros de servicios asistenciales. *UDCA*, 13.

<https://repository.udca.edu.co/bitstream/handle/11158/1657/SINDROME%20DE%20BURNOUT%20EN%20ENFERMEROS%20DE%20SERVICIOS%20ASISTENCIALES.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Lario, A. M. (2021). Burnout "síndrome del trabajador quemado". *Ocronos*, 4(12), 6-7.

<https://revistamedica.com/burnout-sindrome-trabajador-quemado/pdf>

Ley de Seguridad Social. (30 de Noviembre de 2001). Art. 155. Ecuador.

<http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2017/01/LEY-DE-SEGURIDAD-SOCIAL.pdf>

Lluguín, E., y Naranjo, J. (2018). *La imagen corporativa del Hospital Provincial General Docente Riobamba y su incidencia en el usuario externo*. Universidad Nacional de

Chimborazo, Riobamba.

<http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/1456/1/UNACH-EC-R.BUBLI-2016-00001.pdf>

Lobo, J. (2021). Síndrome de Burnout: Un problema moderno. *Revista Entorno*, 113-114.

<http://hdl.handle.net/11298/1181>

LOSEP. (11 de Agosto de 2010). Art. 23, 25, 119. Ecuador.

Machado, I., Ramos, R., Leal, M., y Guerrero, M. (2018). Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de una Unidad de Psiquiatría. *MEDIGRAPHIC*.

<https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/publicaciones.cgi?IDREVISTA=221>

- Martinez, C. (2019). Prevalencia del Síndrome de Burnout en Médicos Residentes de tercer año del Hospital Nacional Pedro de Bethancourt. <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2019/05/42/Martinez-Cincy.pdf>
- Martinez, C., y Montoya, P. (2022). Condiciones de Trabajo en profesionales sanitarios de hospitales públicos en Chile. *Medicina y Seguridad del trabajo*, 69-80. https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S0465-546X2020000200069&script=sci_arttext&tlng=pt
- Maslach C. . (2000). Comprendiendo el Burnout. . *Ciencia & Trabajo*,.
- Ministerio de Salud Pública. (2018). *Hospital de Riobamba, el tercero en recibir acreditación internacional de calidad*. <https://www.salud.gob.ec/hospital-de-riobamba-el-tercero-en-recibir-acreditacion-internacional-de-calidad/>
- Modelo de Atención Integral de Salud. (2018). Art. 6, 10. Ecuador.
- Montero, J. . (Febrero de 2021). *Síndrome de burnout y calidad del cuidado profesional de enfermería del servicio de diálisis del CMFIED La Mariscal - IESS, Quito 202*. <http://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/12020#:~:text=El%20Síndrome%20del%20Burnout%20es,el%20agotamiento%20físico%20y%20psicológico.>
- Montoya, J. (2019). *Enfermería: Importancia, tradición y colaboración activa*. <https://usek.cl/carrera-de-enfermeria-importancia-tradicion-y-colaboracion-activa/#:~:text=La%20carrera%20de%20Enfermer%C3%ADa%2C%20a,salud%20en%20todas%20sus%20complejidades.>
- Mora, L., y Zubiria, E. (2020). El Síndrome de Burnout en el trabajo: causas, consecuencias e intervenciones en las organizaciones. *Jaumed*, 32-34. https://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/192066/TFG_2020_Mora%20Galdon_Lydia.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- OIT. (2009). Condiciones de trabajo. <https://www.ilo.org/100/es/story/conditions>

- OPS, O. P. (15 de Mayo de 2020). Ampliación del rol de las enfermeras y enfermeros en la atención primaria de salud. *Scielo*. <https://scielosp.org/article/rpsp/2020.v44/e64/es/>
- Padilla, E. (2019). *Síndrome de Burnout en el personal de enfermería del Hospital Dr. Rodolfo Robles Valverde*. Universidad Rafael Landívar, Guatemala. <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/42/Parrilla-Eunice.pdf>
- Pallela, S., y Martis, F. (2017). *Metodología de la Investigación Cualitativa*. Caracas: Elements. <https://issuu.com/originaledy/docs/metodologc3ada-de-la-investigac3b>
- Plan Nacional para el Buen Vivir . (Noviembre de 2017). Objetivo 1. Ecuador. <https://www.gobiernoelectronico.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/09/Plan-Nacional-para-el-Buen-Vivir-2017-2021.pdf>
- Quinto, E., y Suarez, A. (2020). Carga mental en Enfermeras y trabajadores sociales. *UDCA*, 21-24. <https://repository.udca.edu.co/bitstream/handle/11158/3718/INVESTIGACI%C3%93N%20CARGA%20MENTAL%20EN%20ENFERMEROS%20Y%20TRABAJADORES%20SOCIALES%20EN%20UNA%20INSTITUCI%C3%93N%20PSIQUIATRICA%20DE%20SEGUNDO%20NIVEL%20DE%20COMPLEJIDAD%20EN%20BOGOT%C3%81.pdf?se>
- Reglamento a la Ley Orgánica del Servicio Público. (25 de Enero de 2016). Art. 228, 229, 230, 232. Ecuador.
- Rendón, M., Peralta, S., Hernández, E., Hernández, R., Vargas, M., y Favela, M. (2020). Síndrome de burnout en el personal de enfermería de unidades de cuidado crítico y de hospitalización. *Enfermería Global*. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412020000300479

- Rendón, M., y Peralta, S. (2020). Síndrome de burnout en el personal de enfermería de unidades de cuidado crítico y de hospitalización. *Scielo*, 19(59), 12-18. <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.398221>
- Rivas, E., & Barraza, A. (2018). *Síndrome de Burnout en el personal de enfermería y su relación con cuatro variables laborales..* https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-70632018000200136&lng=es
- Salazar, S. (2021). Incidencia del Síndrome de burnout en la satisfacción laboral del personal. *UASB*, 15,16. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8421/1/T3680-MDTH-Salazar-Incidencia.pdf>
- Salvador, N. (2021). *Nivel de síndrome de burnout en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales en tiempos de pandemia. Clínica Ricardo Palma.* Universidad de San Martín de Porres, Lima. https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/8994/Garay_OM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sampieri, R., y Christian, M. (2018). *Metodología de la Investigacion rutas cuantitativa, cualitativa y mixtas.* La Paz: Mc GrawHill. <https://www.ebooks7-24.com/?il=6443>
- Sarmiento, G. (2019). Síndrome de Burnout en el personal de enfermería del servicio de emergencia. *Horismed*, 19, 22-24. <https://doi.org/10.24265>
- Vergara, J., y Moreno, M. (2021). Síndrome de Burnout en el personal médico del Hospital General Riobamba. (10.23857), 12,13. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8383728.pdf>
- Vinueza, A., Aldaz, R., Mera, C., Tapia, E., y Vinueza, M. (2021). Síndrome de Burnout en personal sanitario ecuatoriano durante la pandemia de la COVID-19. *Infomed*, 25(2). <https://revcocmed.sld.cu/index.php/cocmed/article/view/3808/1932>

Yupari, I., Diaz, J., Azabache, K., y Bardales, L. (2022). Modelo logístico de factores asociados al Síndrome de Burnout en el personal de salud. *Enfermería global*, 21(68), 4-7. <https://doi.org/10.6018>

ANEXOS:

**ANEXO 1: SOLICITUD A LA CASA DE SALUD PARA LA REALIZACIÓN
DEL TEMA**

Memorando Nro. MSP-CZ3-HPGDR-G-DA-2023-0566-M

Riobamba, 14 de febrero de 2023

N°	TEMA	AUTOR/RES
1	Proceso de atención de enfermería en pacientes con EPOC aplicando el modelo de autocuidado de Dooreta Orem. Medicina Interna. Hospital Provincial General Docente Riobamba. Periodo. Enero-Abril 2023.	Naida Isabel Andrade Mainato Guisele Stefany Chimbolema Chimbolema
2	Enfermedades asociadas al uso de dispositivos móviles en los profesionales de enfermería. Hospital Provincial General Docente Riobamba. Periodo Enero - Abril 2023	Cóndor Guambuquete Veronica Alexandra Chimbolema Chela Liseth Estefanía
3	Síndrome de Burnout asociado a las condiciones de trabajo del personal de enfermería del servicio de emergencia "HPGDR". Periodo enero - abril 2023	Erick Fernando Chávez Chávez Dayara Gissel Pilco Barrioanuevo
4	Evaluación de la práctica segura, técnica, asistencial "administración correcta de medicamentos de alto riesgo". Hospital Provincial General Docente Riobamba Periodo. Enero Abril 2023.	Escobar Escobar Lisbet Marisol Toapanta Villacis Dayara Nicole

Por la atención a la presente, agradezco,

Con sentimientos de distinguida consideración.

Atentamente,

Documento firmado electrónicamente

Dra. Zully Mayra Romero Orellana
DIRECTORA ASISTENCIAL MÉDICA (E)

Referencia:
- MSP-CZ3-HPGDR-2023-0024-EX

Copia:
Sra. Leda Florinda Elizabeth Llaguna Valdiviazo
Asistente Administrativo



ZULLY MAYRA ROMERO
ORELLANA



ANEXO 2: AUTORIZACIÓN DE LA CASA DE SALUD PARA LA EJECUCIÓN DEL PROYECTO INVESTIGATIVO



Vz
Gobierno
del Ecuador
WILLERMO LASSO
PRESIDENTE

Archer

Ministerio de Salud Pública
Coordinación Zonal 3 - Salud
Hospital Provincial General Docente de Riobamba
Dirección Asistencial Hospitalaria

Memorandum No. MSP-CZ3-HPGDR-G-DA-2023-2824-M

Riobamba, 30 de junio de 2023

PARA: Sra. Lic. Mery Rocío Rea Guzmán

ASUNTO: AUTORIZACIÓN Y APERTURA PARA EL DESARROLLO DEL TRABAJO DE TITULACIÓN UEB CHAVEZ ERICK

De mi consideración:

Con un cordial saludo en atención al oficio suscrito por la Mgs. Mery Rocío Rea Guzmán COORDINADORA DE CARRERA ENFERMERÍA, en el que realiza la SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN Y APERTURA PARA EL DESARROLLO DEL TRABAJO DE TITULACIÓN DE LOS ESTUDIANTES DE NOVENO CICLO DE LA CARRERA DE ENFERMERÍA UEB, de acuerdo al siguiente detalle.

Reciba un cordial saludo, a la vez me permito informar que los estudiantes de la carrera de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar según proyecto de carrera ingresan al proceso de titulación a partir del octavo ciclo, mientras desarrollan sus prácticas por profesionales. En virtud de ello, solicito su autorización para que los estudiantes del noveno ciclo de la carrera inscritos en la Unidad de Titulación desarrollen su trabajo de salud que está bajo su dirección, facilite la recolección de datos e información que requieran para el desarrollo del trabajo de investigación.

Bajo este contexto la Dirección Médica previa coordinación con la Unidad de Docencia misma que señala:

La Unidad de Docencia e Investigación una vez que ha revisado los documentos habilitantes para el proyecto de investigación, siendo:

- Aprobación del auspiciante del tema de investigación.
- Solicitud dirigida al gerente.
- Declaración final con firmas de responsabilidad
- Acuerdo de confidencialidad por acceso a información relacionada a salud con firmas de responsabilidad
- Carta de compromiso para socializar los resultados obtenidos de acuerdo a la normativas vigente, con firmas de responsabilidad

Por lo tanto, me permito aprobar el proyecto de titulación con el tema "Síndrome de Burnout asociados a las condiciones de trabajo del personal de Enfermería del servicio de Emergencia HPGDR. Periodo Enero - Abril 2023 de la Señorita estudiante Chavez Chavez Erick Fernando CI: 0250041472 y Pilco Barrionuevo Dayana Gissel CI: 1850467372 a su vez por su intermedio se comuníque a las Coordinadoras de Enfermería que se de las facilidades para la aplicación del proyecto de titulación.



Dirección: Av. Juan Félix Proaño 519 y Chile
Código postal: / Riobamba Ecuador. Teléfono: 593-3-23028071 / 2628076
www.salud.gob.ec



ANEXO 3: SOLICITUD AL TUTOR ASIGNADO PARA EL SEGUIMIENTO DEL TEMA PROPUESTO

Guaranda, 08 de mayo del 2023

Dr. Diego Larrea

Profesor Investigador de la Universidad Estatal de Bolívar

De mi consideración:

Luego de expresarle un atento y cordial saludo y a la vez desearle éxitos en sus funciones, informo a usted que según la Resolución Nro. DFCS- RCD- 086-2023 del Consejo Directivo de la Facultad de Ciencias de la Salud y del Ser Humano en sesión del 24 de abril del 2023 y recibida en mi correo el 03 de mayo del mismo año, resolvió, actúe como tutor del trabajo de titulación denominado: "Síndrome de Burnout asociado a las condiciones de trabajo del personal de enfermería del servicio de emergencia " HPGDR", Periodo Enero - Abril 2023", de autoría de los estudiantes Chavez Chavez Erick Fernando y Pilco Barrionuevo Dayana Gissel los mismos que concluyeron el noveno ciclo el 30 de abril del año en curso.

Durante el periodo académico Noviembre 2022 - Marzo 2023 los estudiantes cumplieron 80 horas en las tutorías clases-profesor de los temas de la guía para la elaboración de proyectos de investigación de acuerdo a lo establecido en el reglamento, así como en el seguimiento por parte de la coordinadora de titulación, quedando pendientes 20 horas de tutoría por el profesor asignado.

Los estudiantes en la parte correspondientes a trabajo autónomo: definición de tema, problema, marco teórico y marco metodológico han cumplido 150 horas que dando pendiente 150 horas.

Por los antecedentes expuestos, solicito comedidamente continuar el trabajo con los estudiantes para su pronta culminación y titulación.

Particular que informo para los fines consiguientes.

Atentamente



Leda Esthela Guerrero G.
Coordinadora unidad de titulación de grado de enfermería.

02/05/2023
15:00



Dr. Diego Larrea B.
Coordinador Titulación
020118687-2

ANEXO 4: CARTA DE COMPROMISO CON LA CASA DE SALUD

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y DEL SER HUMANO
ESCUELA DE ENFERMERIA

Riobamba, 29 de Junio de 2023

CARTA DE COMPROMISO

De nuestras consideraciones

Los estudiantes firmantes, Chavez Chavez Erick Fernando C.I.: 0250041472, Píleo Barrionuevo Dayana Gissel C.I.: 1850467372 estudiantes de la Universidad Estatal de Bolívar, Facultad de Ciencias de la Salud y del Ser Humano, manifestamos que en petición del Hospital Provincial General Docente Riobamba nos comprometimos entregar el Proyecto Final: "Síndrome de Burnout asociado a las condiciones de trabajo del personal de Enfermería del servicio de Emergencia "HPCDR". Período Enero – Abril 2023", según lo acordado para el beneficio de los solicitantes.

Para constancia:

Chavez Chavez
Erick Fernando
C.I.: 0250041472

Píleo Barrionuevo
Dayana Gissel
C.I.: 1850467372

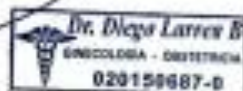
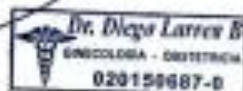


VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN JUICIO DE EXPERTO					
SÍNDROME DE BURNOUT ASOCIADO A LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA "HPGDR". PERIODO ENERO – ABRIL 2023					
Responsables:	<ul style="list-style-type: none"> Chavez Chavez Erick Fernando Pilco Barrionuevo Dayana Gissel 				
Tutor:	<ul style="list-style-type: none"> Dr. Diego Larrea 				
Instrucción:	Luego de analizar el instrumento de validación en base al objetivo de estudio, criterio y experiencia profesional, valide dicho instrumentos para su aplicación.				
Nota:	Para cada criterio considere la escala del 1 al 5 de la siguiente manera.				
	Poco aceptable	Regular	Buena	Aceptable	Muy aceptable

Criterio de validez	Puntuación					Observaciones
	1	2	3	4	5	
Contenido					X	
Criterio metodológico					X	
Objetividad					X	
Presentación					X	
Total Puntuación					20/20	

De 1 a 5	No valido	Reformular
De 6 a 10	No valido	Modificar
De 11 a 15	Valido	Mejorar
De 16 a 20	Valido	Aplicar


Validado por: Dr. Diego Larrea
Profesión: Médico Especialista en Ginecología y Obstetricia
Lugar de Trabajo: Hospital Alfredo Noboa Montenegro
Fecha de validación: 07 de Junio del 2023
Firma:



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN JUICIO DE EXPERTO	
SÍNDROME DE BURNOUT ASOCIADO A LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA "HPGDR". PERIODO ENERO - ABRIL 2023	
Responsables:	<ul style="list-style-type: none"> Chavez Chavez Erick Fernando Piico Barrionuevo Dayana Gissel
Tutor:	<ul style="list-style-type: none"> Dr. Diego Larrea
Instrucción:	Luego de analizar el instrumento de validación en base al objetivo de estudio, criterio y experiencia profesional, valide dicho instrumentos para su aplicación.
Nota:	Para cada criterio considere la escala del 1 al 5 de la siguiente manera.
	Poco aceptable Regular Bueno Aceptable Muy aceptable

Criterio de validez	Puntuación					Observaciones
	1	2	3	4	5	
Contenido					/	
Criterio metodológico					/	
Objetividad					/	
Presentación					/	
Total Puntuación					20	

De 1 a 5	No valido	Reformular
De 6 a 10	No valido	Modificar
De 11 a 15	Valido	Mejorar
De 16 a 20	Valido	Aplicar

Validado por: Dr. Santiago Pacheco
Profesión: Médico Internista
Lugar de Trabajo: Hospital Alfredo Noboa Montenegro
Fecha de validación:
Firma: 

Dr. Santiago Pacheco
 Médico Internista
 Hospital Alfredo Noboa Montenegro

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN JUICIO DE EXPERTO	
SÍNDROME DE BURNOUT ASOCIADO A LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA "HPGDR". PERIODO ENERO - ABRIL 2023	
Responsables:	<ul style="list-style-type: none"> Chavez Chavez Erick Fernando Pilco Barrionuevo Dayana Gissel
Tutor:	<ul style="list-style-type: none"> Dr. Diego Larrea
Instrucción:	Luego de analizar el instrumento de validación en base al objetivo de estudio, criterio y experiencia profesional, valide dicho instrumentos para su aplicación.
Nota:	Para cada criterio considere la escala del 1 al 5 de la siguiente manera.
	Poco aceptable Regular Bueno Aceptable Muy aceptable

Criterio de validez	Puntuación					Observaciones
	1	2	3	4	5	
Contenido					✓	
Criterio metodológico					✓	
Objetividad					✓	
Presentación					✓	
Total Puntuación	20					

De 1 a 5	No valido	Reformular
De 6 a 10	No valido	Modificar
De 11 a 15	Valido	Mejorar
De 16 a 20	Valido	<u>Aplicar</u>

Validado por: MsC. María José Fierro
Profesión: Magister en Neuropsicología Clínica
Lugar de Trabajo: Docente de la "Universidad Estatal de Bolívar"
Fecha de validación: 13/06/2023.
Firma: 

ANEXO 6: CONSENTIMIENTO INFORMADO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Ha sido invitado/a, a participar en el trabajo de investigación “Proyecto de Investigación” con el Tema **“Síndrome de Burnout asociado a las condiciones de trabajo del personal de Enfermería del servicio de Emergencia “HPGDR”. Periodo Enero – Abril 2023”**, a cargo de los estudiantes Chavez Chavez Erick Fernando y Pilco Barrionuevo Dayana Gissel, bajo la supervisión del Tutor Dr. Diego Fernando Larrea Betancourt, docente de la Universidad Estatal de Bolívar.

El objetivo principal de este trabajo es determinar la presencia del Síndrome de Burnout asociado a las condiciones de trabajo del personal de enfermería del servicio de emergencia, con el fin de establecer si la primera variable se asocia a la segunda.

Si acepta participar de este estudio, se realizará un Cuestionario de factores asociados y un test denominado Maslach Burnout Inventory donde usted deberá responder a todas las preguntas, mismas que son de carácter individual con un tiempo aproximado de 15 minutos.

La información obtenida será de carácter confidencial, y en la cual se requiere que los participantes la realicen de manera escrita en el instrumento antes mencionado.

Los datos recogidos serán analizados en el marco de la presente investigación, su presentación y difusión científica será efectuada de manera que los usuarios no puedan ser individualizados, sus datos estarán protegidos y resguardados en el repositorio digital de la Universidad Estatal de Bolívar.

Su participación en este estudio no le reportará beneficio económico alguno, no obstante, los resultados del trabajo, constituirán un aporte al conocimiento sobre la presencia del Síndrome de Burnout asociado a las condiciones de trabajo, la misma que será entregada y explicada al personal de enfermería participantes en este estudio y que es el aporte social académico de los actores involucrados en este estudio.

Si tiene alguna consulta respecto de esta investigación puede contactarse con los estudiantes a cargo del estudio, Chavez Chavez Erick Fernando 0969062786, correo electrónico erichavez@mailes.edu.ueb.ec / Pilco Barrionuevo Dayana Gissel 0959237389, correo electrónico daypilco@mailes.edu.ueb.ec o a su vez de su tutor Dr. Diego Larrea B. correo larrea_diego@hotmail.com

Por medio del presente documento declaro haber sido informado/a de lo antes indicado y estar en conocimiento del trabajo de investigación con el Tema **“Síndrome de Burnout asociado a las condiciones de trabajo del personal de Enfermería del servicio de Emergencia “HPGDR”. Periodo Enero – Abril 2023”**. La decisión que tome será libre y voluntaria, pudiendo en cualquier momento revocar este consentimiento sin

explicar las causas, en caso de no sentirse conforme, con la participación, puede no dar respuestas a las preguntas de la misma sin que esto pueda representar perjuicio de algún tipo.

Manifiesto mi interés y consentimiento de participar en este estudio y declaro que he recibido un duplicado firmado de este documento que reitera este hecho.

Acepto participar en el presente estudio

Nombre.....

Firma.....

Fecha.....

**ANEXO 7: ENCUESTA SOBRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS
PROFESIONALES DE ENFERMERÍA**

TEMA: “Síndrome de Burnout asociado a las condiciones de trabajo del personal de enfermería del servicio de emergencia “HPGDR”. periodo enero – abril 2023”

OBJETIVO: Determinar la presencia del Síndrome de Burnout asociado a las condiciones de trabajo del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Provincial General Docente Riobamba.

DESARROLLO: Lea detenidamente la pregunta y marque con una X según corresponda.

Fecha: _____

DATOS SOCIODEMOGRAFICOS:

1. Sexo.

Hombre ()	Mujer ()	Otro ()
------------	-----------	----------

2. Edad.

20-25 ()	26-30 ()	31-35 ()	36-40 ()	41-45 ()	46-50 ()
-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------

3. Estado civil.

Soltero/a ()	Casado/a ()	Divorciado/a ()	Unión libre ()	Viudo/a ()
---------------	--------------	------------------	-----------------	-------------

4. Nivel de instrucción académica.

Tercer nivel ()	Especialidad ()	Maestría ()	Phd. ()	Post Doctorado ()
------------------	------------------	--------------	----------	--------------------

5. Años de experiencia laboral.

1-5 ()	6-10 ()	11-15 ()	16-20 ()	21-25 ()
---------	----------	-----------	-----------	-----------

6. Categoría ocupacional.

Contrato Ocasional ()	Nombramiento provisional ()	Nombramiento definitivo ()
------------------------	------------------------------	-----------------------------

**CUESTIONARIO PARA DETERMINAR LAS CONDICIONES DE
TRABAJO ASOCIADAS AL SINDROME DE BURNOUT**

Dentro de esta sección se van a realizar una serie de preguntas, las cuales nos ayudaran a determinar las condiciones de trabajo que se encuentran asociadas a la presencia del Síndrome de Burnout en el Personal de Enfermería que labora en el área de emergencia del “Hospital Provincial General Docente Riobamba”.

A. Condiciones individuales

7. ¿Cuenta usted con alguna discapacidad?

Si ()		No ()
Auditiva ()	Física ()	
Intelectual ()	Lenguaje ()	
Psicosocial ()	Visual ()	

8. **¿Considera que sus problemas familiares o personales influyen en el desempeño de las actividades en el trabajo?**

A veces ()	Casi nunca ()	Casi Siempre ()	Nunca ()	Siempre ()
-------------	----------------	------------------	-----------	-------------

9. **¿Cuál es la distribución de turnos que realiza?**

Diurnos ()	Nocturnos ()	Rotativos ()
-------------	---------------	---------------

B. Condiciones ambientales:

10. **¿El área cuenta con todos los servicios básicos: agua, luz, teléfono fijo?**

A veces ()	Casi nunca ()	Casi Siempre ()	Nunca ()	Siempre ()
-------------	----------------	------------------	-----------	-------------

11. **¿Considera que la iluminación, ventilación e infraestructura del área son adecuadas?**

A veces ()	Casi nunca ()	Casi Siempre ()	Nunca ()	Siempre ()
-------------	----------------	------------------	-----------	-------------

C. Condiciones de carga física y mental:

12. **¿Cuántos pacientes le son asignados por turno?**

1 a 5 ()	6 a 10 ()	11 a 15 ()	16 a 20 ()	21 a 30 ()
-----------	------------	-------------	-------------	-------------

13. **¿Cómo describe la relación con su equipo de trabajo?**

Buena ()	Mala ()	Regular ()	Excelente ()
-----------	----------	-------------	---------------

14. **¿Ha presentado algún tipo de enfermedad con relación a su trabajo?**

Cansancio excesivo ()	Hipoacusia ()	Dermatitis ()	Lumbalgia ()	Varices ()
------------------------	----------------	----------------	---------------	-------------

15. **¿Ha presentado signos de estrés a causa de su ámbito laboral?**

Nauseas o vomito ()	Cefalea ()	Depresión ()	Falta de energía o concentración ()	Ira ()
----------------------	-------------	---------------	--------------------------------------	---------

16. **¿Usted aplica los principios de mecánica corporal adecuadamente antes de realizar una tarea dentro del área de trabajo?**

A veces ()	Casi nunca ()	Casi Siempre ()	Nunca ()	Siempre ()
-------------	----------------	------------------	-----------	-------------

17. **¿Considera que su trabajo está libre de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones, burlas, calumnias o difamaciones reiteradas, por parte de los pacientes con el fin de causarle daño?**

A veces ()	Casi nunca ()	Casi Siempre ()	Nunca ()	Siempre ()
-------------	----------------	------------------	-----------	-------------

D. Condiciones de seguridad:

18. **¿El área cuenta con los equipos médicos necesarios para brindar una adecuada atención a los pacientes?**

A veces ()	Casi nunca ()	Casi Siempre ()	Nunca ()	Siempre ()
-------------	----------------	------------------	-----------	-------------

19. ¿El área dispone de los equipos de protección personal adecuados y suficientes para realizar su labor?

A veces ()	Casi nunca ()	Casi Siempre ()	Nunca ()	Siempre ()
-------------	----------------	------------------	-----------	-------------

E. Condiciones de Organización y educación:

20. ¿Cree usted que existe una mala distribución del personal?

A veces ()	Casi nunca ()	Casi Siempre ()	Nunca ()	Siempre ()
-------------	----------------	------------------	-----------	-------------

21. ¿Siente que las actividades que desempeña dentro del área de trabajo le exigen más conocimientos y habilidades de las que posee actualmente?

A veces ()	Casi nunca ()	Casi Siempre ()	Nunca ()	Siempre ()
-------------	----------------	------------------	-----------	-------------

22. ¿Dentro del área de trabajo disponen del tiempo necesario para realizar pausas activas?

A veces ()	Casi nunca ()	Casi Siempre ()	Nunca ()	Siempre ()
-------------	----------------	------------------	-----------	-------------

23. ¿Cuántas horas cumple dentro de su jornada laboral mensual?

160 horas ()	Mas de 160 horas ()
---------------	----------------------

24. ¿Cuenta con un trabajo adicional?

Si ()	No ()
--------	--------

ANEXO 8: ENCUESTA MBI (INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH)

A continuación, encontrará una serie de enunciados acerca de su trabajo y de sus sentimientos en él. Le pedimos su colaboración respondiendo a ellos como lo siente.

No existen respuestas mejores o peores, la respuesta correcta es aquella que expresa verídicamente su propia existencia. Los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales y en ningún caso accesibles a otras personas. Su objeto es contribuir al conocimiento de las condiciones de su trabajo.

A cada una de las frases debe responder expresando la frecuencia con que tiene ese sentimiento de la siguiente forma:

- (1) Nunca
- (2) Algunas veces al año
- (3) Algunas veces al mes
- (4) Algunas veces a la semana
- (5) Diariamente

Por favor señale el número que considere el más adecuado para expresar su opinión:

	ITEMS	1	2	3	4	5
A.E	1. Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo.					
A.E	2. Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado.					
A.E	3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado/a.					
R.P	4. Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender.					
D	5. Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mí, como si fuesen objetos impersonales.					
A.E	6. Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.					
R.P	7. Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender.					
A.E	8. Siento que mi trabajo me está desgastando.					
R.P	9. Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo.					
D	10. Siento me he hecho más duro/a con la gente.					
D	11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.					
R.P	12. Me siento muy energético en mi trabajo.					
A.E	13. Me siento frustrado por el trabajo.					
A.E	14. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.					
D	15. Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas a las que tengo que atender profesionalmente.					
A.E	16. Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.					
R.P	17. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo.					
R.P	18. Me siento estimulada/o después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender.					
R.P	19. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.					
A.E	20. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.					

R.P	21. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.					
D	22. Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos problemas.					

A.E: Agotamiento Emocional

D: Despersonalización

R.P: Realización Personal

Los sujetos por encima del percentil 75 se incluyen en la categoría “Alto”, entre el percentil 75 y el 25 en la categoría “Medio” y, por debajo del percentil 25 en la categoría “Bajo”.

La subescala de agotamiento emocional (AE), está formada por 9 ítems que describen sentimientos de estar abrumado y agotado emocionalmente por el trabajo.

La subescala de despersonalización (D), está formada por 5 ítems que describen una respuesta impersonal y falta de sentimientos hacia los sujetos objetos de atención.

La subescala de realización personal en el trabajo (RP), está compuesta por 8 ítems que describen sentimientos de competencia y realización exitosa en el trabajo hacia los demás.

Mientras que, en las subescalas de agotamiento emocional y despersonalización, puntuaciones altas corresponden a altos sentimientos de estar quemado, en las subescalas de realización personal en el trabajo bajas puntuaciones corresponden a altos sentimientos de quemarse.

MÉTODOS PARA EVALUAR EL SÍNDROME DE BURNOUT

Aspecto evaluado respuesta a sumar:

- Agotamiento Emocional 1,2,3,6,8,13,14,16,20
- Despersonalización 5,10,11,15,22
- Realización Personal 4,7,9,12,17,18,19,21

Las claves para la interpretación de este cuestionario son:

- La subescala de Agotamiento Emocional: valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. Puntuación máxima 45 puntos.
- La subescala de Despersonalización: valora el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento. Puntuación máxima 25 puntos.
- La subescala de Realización Personal: evalúa los sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo. Puntuación máxima 40 puntos.

Estas tres escalas tienen una gran consistencia interna, considerándose el grado de agotamiento, una variable continua, con diferentes grados de intensidad.

Puntuaciones altas, en las dos primeras subescalas y baja en la tercera definen la presencia del Síndrome de Burnout.

ANEXO 9: EVIDENCIAS DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS EN EL ÁREA DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL PROVINCIAL GENERAL DOCENTE RIOBAMBA.



Gráfico 1. Explicación del test de Maslach en el área de emergencia del HPGDR. (Erick Chavez)



Gráfico 2. Aplicación del instrumento de evaluación. (Gissel Pilco)



Gráfico 3. Aplicación del instrumento de evaluación. (Erick Chavez)

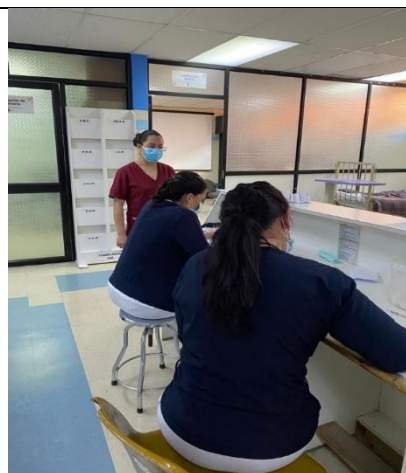


Gráfico 4. Aplicación del instrumento de evaluación. (Gissel Pilco)



Gráfico 5. Aplicación del instrumento de evaluación. (Erick Chavez)



Gráfico 6. Aplicación del instrumento de evaluación. (Gissel Pilco)



Gráfico 7. Aplicación del instrumento de evaluación. (Gissel Pilco)



Gráfico 8. Aplicación del instrumento de evaluación. (Erick Chavez)

ANEXO 10: INFORME DEL NIVEL DE PLAGIO**Document Information**

Analyzed document	UEB - Síndrome de Burnout.pdf (D172536666)
Submitted	2023-08-02 17:12:00
Submitted by	
Submitter email	erichavez@mail.es.ueb.edu.ec
Similarity	10%
Analysis address	dlarrea.ueb@analysis.orkund.com

Sources included in the report**Entire Document****Hit and source - focused comparison, Side by Side**

Submitted text As student entered the text in the submitted document.

Matching text As the text appears in the source.

irma del tutor: _____

A large, stylized handwritten signature in black ink, written over a horizontal line.

