



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS**

**CARRERA DE ENFERMERÍA**

**TEMA:**

**Estudio del Síndrome de Burnout en enfermeros del Hospital  
Abel Gilbert Pontón de la Ciudad de Guayaquil.**

**AUTORES:**

**Peña Cujilán, Abraham Josué**

**Rodríguez Gallardo, Jessica Alexandra**

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

**TUTOR:**

**Mgs. Alejandro Domínguez, Jefferson Stalyn**

**Guayaquil, Ecuador**

**01 de septiembre del 2023**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS  
CARRERA DE ENFERMERÍA**

## **Certificación**

Certificamos que el presente trabajo de titulación: **Estudio del Síndrome de Burnout en enfermeros del Hospital Abel Gilbert Pontón de la Ciudad de Guayaquil**. fue realizado en su totalidad por **Peña Cujilán, Abraham Josué** y **Rodríguez Gallardo, Jessica Alexandra**, como requerimiento para la obtención del título de **LICENCIADO EN ENFERMERÍA**.



f. \_\_\_\_\_

**Mgs. Alejandro Domínguez, Jefferson Stalyn  
TUTOR**

f. \_\_\_\_\_

**Lcda. Mendoza Vinces, Ángela Ovilda. Mgs.  
DIRECTORA DE LA CARRERA**

**Guayaquil, a los 01 días del mes de septiembre del 2023**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS  
CARRERA DE ENFERMERÍA**

## **Declaración de Responsabilidad**

Yo, **Peña Cujilán, Abraham Josué**

### **DECLARO QUE:**

El Trabajo de Titulación, **Estudio del Síndrome de Burnout en enfermeros del Hospital Abel Gilbert Pontón de la Ciudad de Guayaquil**, previo a la obtención del título de **LICENCIADO DE ENFERMERÍA**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

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

**Guayaquil, a los 01 días del mes de septiembre del 2023**

**AUTOR**

f. Abraham Peña

Peña Cujilán, Abraham Josué



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS  
CARRERA DE ENFERMERÍA**

## **Declaración de Responsabilidad**

**Yo, Rodríguez Gallardo, Jessica Alexandra**

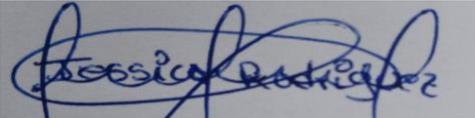
### **DECLARO QUE:**

El Trabajo de Titulación, **Estudio del Síndrome de Burnout en enfermeros del Hospital Abel Gilbert Pontón de la Ciudad de Guayaquil**, previo a la obtención del título de **LICENCIADA DE ENFERMERÍA**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

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

**Guayaquil, a los 01 días del mes de septiembre del 2023**

**AUTORA**

f. 

Rodríguez Gallardo, Jessica Alexandra



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS  
CARRERA DE ENFERMERÍA**

### **Autorización**

**Yo, Peña Cujilán, Abraham Josué**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la publicación en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **Estudio del Síndrome de Burnout en enfermeros del Hospital Abel Gilbert Pontón de la Ciudad de Guayaquil**, cuyo contenido, ideas y criterios es de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

**Guayaquil, a los 01 días del mes de septiembre del 2023**

**AUTOR**

f. Abraham Peña

**Peña Cujilán, Abraham Josué**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS  
CARRERA DE ENFERMERÍA**

## **Autorización**

**Yo, Rodríguez Gallardo, Jessica Alexandra**

Autorizamos a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la publicación en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **Estudio del Síndrome de Burnout en enfermeros del Hospital Abel Gilbert Pontón de la Ciudad de Guayaquil**, cuyo contenido, ideas y criterios es de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

**Guayaquil, a los 01 días del mes de septiembre del 2023**

**AUTORA**

f.

**Rodríguez Gallardo, Jessica Alexandra**

# Reporte de Compilatio



**COMPILATIO MAGISTER**  
UCSG-ECU

←    Caja de herramientas  

 **Estudio del Síndrome de Burnout en enfermeros del Hospital Abel Gilbert Pontón de la Ciudad de Guayaquil.** #320553  **2%** 

Ubicación de las similitudes en el documento :



 **Fuentes**

**Navegar por**    **1 / 89**  

 **Puntos de interés**

FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS  
CARRERA DE ENFERMERÍA

TEMA:  
Estudio del Síndrome de Burnout en enfermeros del Hospital  
Abel Gilbert Pontón de la Ciudad de Guayaquil.



LINKS ELECTRONICOS POR:  
**JEFFERSON STALYN**  
**ALEJANDRO DOMINGUEZ**

## **Agradecimiento**

Agradezco infinitivamente a Dios y mis padres porque siempre han sido el pilar fundamental en guiarme y apoyarme día a día y cumplir una meta que tanto anhelaba en la vida y me siento muy orgullosa porque gracias a ellos y sus grandes esfuerzos en nunca dejarme sola sino estar conmigo en las buenas y en las malas dándome ánimos a seguir luchando por todo lo propuesto también agradecida a mi querido esposo por ser un gran hombre por brindándome aquellas palabras de aliento.

Agradecida mucho a la Universidad Católica Santiago de Guayaquil por abrirme las puertas para preparar como una gran profesional con una enseñanza de calidad y calidez en sus hermosas aulas siempre llevare en mi corazón todos los recuerdos muy especiales que compartido con mis excelentes docentes tener unas técnicas didácticas para enseñar de una manera eficiente para ser una buena profesional con un gran perfil.

En Todo este tiempo universitario conocí muchos compañeros en las aulas hemos compartido muchos momentos especiales que también me siento muy agradecida con todos ellos porque han buenas amistades.

Finalmente agradezco mi tutor de tesis Ing. Jefferson Alejandro por guiarme en mi trabajo de titulación en la recolección de pensamiento y siempre estar pendiente de que todo salga bien y brindarme apoyo emocional.

Jessica Rodríguez.

Agradezco mucho a Dios y mis padres por ayudarme en toda mi vida apoyándome siempre nunca dejándome solo cada meta que cumplo es gracias a ellos me siento muy feliz por tenerlos a mi lado en los momentos tan especiales. Agradezco a la universidad católica Santiago de guayaquil por brindarme un buen aprendizaje con unos excelentes docentes siempre llevara en cuenta todo lo aprendido en mi aula de clases conocí muchos amigos que me han demostrado ser unas buenas personas compartiendo bellos momentos.

Abraham Peña.

## **Dedicatoria**

Decido mi trabajo de titulación mi Dios y virgen santísima del cisne por darme fuerzas a seguir adelante brindándome salud y sabiduría como también mis grandes tesoros que es mi señor padre Ángel Rodríguez y mi señora madre Marilú Gallardo , hermana Yaritza Rodríguez mi querida hija Mayla Cedeño y esposo Javier Cedeño por ser la fuente de lucha diariamente con una motivación permanente en mi vida me siento muy feliz por son unas grandes personas muy bendecida por Dios por tenerlo conmigo en este momento a mi lado mi amor es infinito así a ellos.

Con mucho amor también dedico a mi personita tan linda como fue mi estimada Ana Uruchima mi abuelita materna la que tanto me decía hija quiero verte como una licenciada de enfermería como me hubiese gustado que estuviera aquí junto a mí me duele mucho que no estas junto a mi ahora pero siempre llevo en mente todas las palabras sabias tus consejos y se que te sienta muy orgullosa de mi desde el cielo estas muy feliz desde el día que te fuiste de mi lado siempre tengo en mi mente que eres un ángel de la guardia que me cuidara cada paso de mí y de mi familia .

Jessica Rodríguez.

Dedico mi trabajo de titulación primamente a Dios y mi querido señor Padre Byron Peña y mi señora madre Maribel Cujilan y mis hermanas que han sido mi grande apoyo durante mi carrera profesional me siento muy alegre gracias a ellos he podido lograr lo que siempre anhelaba y también mis hermanos de la iglesia por siempre han orado por mi y han estado para mi cuando necesitaba un apoyo siempre los llevare en mi corazón.

Abraham Peña



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

**Tribunal de Sustentación**

f. \_\_\_\_\_

**LCDA. ÁNGELA OVILDA, MENDOZA VINCES, MGs.**  
DIRECTORA DE CARRERA

f. \_\_\_\_\_

**LCDA. MARTHA LORENA, HOLGUÍN JIMÉNEZ, MGs.**  
COORDINADORA DEL AREA DE UNIDAD DE TITULACIÓN

f. \_\_\_\_\_

**LCDA.SYLVIA AZUCENA HIDALGO JURADO MGs**  
OPONENTE



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

**Calificación**

---

# Índice

Resumen.....	XVI
Abstract .....	XVII
Introducción .....	2
Capítulo I.....	4
1. Planteamiento del Problema.....	4
1.1. Preguntas de investigación .....	6
1.2. Justificación .....	7
1.3. Objetivos .....	8
1.3.1. Objetivo General.....	8
1.3.2. Objetivos Específicos. ....	8
Capítulo II.....	9
2. Fundamentación Conceptual .....	9
2.1. Antecedentes de la investigación. ....	9
2.2. Marco Conceptual. ....	13
2.2.1. Síndrome de Burnout.....	13
2.2.2. Etiología .....	16
2.2.3. Manifestaciones clínicas .....	18
2.2.4. Inventario Burnout de Maslach (MBI) .....	20
2.3. Marco Legal .....	23
2.3.1. Constitución de la República del Ecuador .....	23
2.3.3. Ley Orgánica de Salud .....	24
2.3.4. Plan Nacional de Desarrollo Toda una vida.....	25
Capítulo III.....	27
3. Diseño de la Investigación.....	27
3.1. Tipo de estudio.....	27
3.2. Población.....	27
3.3. Criterios de inclusión y exclusión .....	27
3.4. Procedimientos para la recolección de la información .....	28
3.5. Técnicas de Procedimiento y Análisis de datos .....	28

3.6. Procedimientos para garantizar aspectos éticos en las investigaciones con sujetos humano .....	28
3.7. Variables Generales y Operacionalización.....	28
4. Presentación y Análisis de Resultados .....	30
5. Discusión .....	48
6. Conclusiones .....	51
7. Recomendaciones .....	52
8. Referencias.....	53

## Índice de Figuras

Figura No. 1 Distribución porcentual del personal de enfermería según edad.....	30
Figura No. 2 Distribución porcentual del personal de enfermería según sexo .....	31
Figura No. 3 Distribución porcentual del personal de enfermería según cargo laboral.....	32
Figura No. 4 Distribución porcentual del personal de enfermería según antigüedad en la institución .....	33
Figura No. 5 Distribución porcentual del personal de enfermería según servicios prestados en otras instituciones.....	34
Figura No. 6 Distribución porcentual del personal de enfermería según tiempo para realizar actividades .....	35
Figura No. 7 Distribución porcentual del personal de enfermería según grado de responsabilidad .....	36
Figura No. 8 Distribución porcentual del personal de enfermería según falta de apoyo en actividades.....	37
Figura No. 9 Distribución porcentual del personal de enfermería según trabajo en equipo .....	38
Figura No. 10 Distribución porcentual del personal de enfermería según clima organizacional .....	39
Figura No. 11 Distribución porcentual del personal de enfermería según contactos sociales.....	40
Figura No. 12 Distribución porcentual del personal de enfermería según preparación insuficiente.....	41
Figura No. 13 Distribución porcentual del personal de enfermería según problemas con los miembros del equipo.....	42
Figura No. 14 Distribución porcentual del personal de enfermería según muerte o sufrimiento .....	43
Figura No. 15 Distribución porcentual del personal de enfermería según agotamiento emocional .....	44

Figura No. 16 Distribución porcentual del personal de enfermería según despersonalización.....	45
Figura No. 17 Distribución porcentual del personal de enfermería según realización personal .....	46
Figura No. 18 Distribución porcentual del personal de enfermería según nivel de Bumout.....	47

## Resumen

El personal de enfermería, debido a su rol, no está exento de enfrentar situaciones laborales que pueden influenciar en su calidad de vida y en su desempeño laboral, causando ausentismo, falta de empatía y síntomas asociados. **Objetivo:** Determinar el Síndrome de Burnout en enfermeros del Hospital Abel Gilbert Pontón de la Ciudad de Guayaquil. **Metodología:** descriptivo, cuantitativo, prospectivo, de corte transversal. **Población:** 60 miembros del personal de enfermería del Hospital Abel Gilbert Pontón. **Técnica:** Encuesta, **Instrumento:** Cuestionario de Maslach Burnout Inventory. **Resultados:** Entre las características predominó personal de enfermería de 18 a 24 años (58%), de sexo mujer (73%), con cargo laboral de Licenciados/as en enfermería, con 1 a 5 años de antigüedad en la institución (87%) y que no prestan servicios a otras instituciones (60%). Entre los factores indican que cuentan con tiempo para realizar actividades (50%), que nunca el grado de responsabilidad genera problemas (42%), que a veces la falta de apoyo le impide su desempeño (33%), que nunca el clima organizacional influye en su desempeño (32%), que a veces no tiene ocasión para hablar abiertamente (42%). A través del inventario de Maslach, se observa que existe personal con un nivel bajo de agotamiento emocional (62%), de despersonalización (43%) y de realización personal (55%). **Conclusión:** Del total del personal, se concluye que existe un predominio que posee un nivel bajo de Síndrome de Burnout (42%), pero que a su vez puede existir cierto personal que puede experimentar ciertos niveles de agotamiento emocional, despersonalización o falta de realización personal.

**Palabra clave:** Síndrome de Burnout, personal de enfermería, factores psicosociales.

## Abstract

Burnout Syndrome is a response to chronic work stress formed by negative attitudes and feelings, characterized by three dimensions: emotional exhaustion, depersonalization and feelings of professional incompetence. Objective: To determine the Burnout Syndrome in nurses of the Abel Gilbert Pontón Hospital in the City of Guayaquil. Methodology: descriptive, quantitative, prospective, cross-sectional. Population: 60 members of the nursing staff of the Abel Gilbert Pontón Hospital. Technique: Survey, Instrument: Maslach Burnout Inventory Questionnaire. Results: Among the characteristics, nursing personnel from 18 to 24 years old (58%), female (73%), with a job position of Graduates in Nursing, with 1 to 5 years of seniority in the institution (87% ) and that do not provide services to other institutions (60%). Among the factors, they indicate that they have time to carry out activities (50%), that the degree of responsibility never causes problems (42%), that sometimes the lack of support prevents their good performance (33%), that never the climate organizational influences their performance (32%), which sometimes does not have the opportunity to speak openly (42%). Through the Malasch inventory, it is observed that there are personnel with a low level of emotional exhaustion (62%), depersonalization (43%) and personal fulfillment (55%). Conclusion: Of the total staff, it is concluded that there is a predominance that has a low level of Burnout Syndrome (42%), but that in turn there may be certain staff that may experience certain levels of emotional exhaustion, depersonalization or lack of fulfillment. staff.

**Key word:** Burnout syndrome, nursing staff, psychosocial factors.

## Introducción

El Síndrome de Burnout es una respuesta al estrés laboral crónico formado por actitudes y sentimientos negativos, caracterizado por tres dimensiones, el agotamiento emocional, la despersonalización y los sentimientos de incompetencia profesional. La Organización Mundial de la Salud indica que este Síndrome en el personal de salud se manifiesta presentándose bajo rendimiento en sus labores, estrés emocional despersonalización, ocasionado consecuencias no solo en su calidad de vida, sino también en su entorno laboral; a su vez esto repercute en los usuarios que son atendidos, debido a que reciben un trato despersonalizado, caracterizado por la frialdad y la indiferencia(1).

Actualmente, los hallazgos indican que este es un proceso complejo con múltiples causas, involucrando estrés, aburrimiento, bajo nivel económico, dificultades en el ejercicio profesional, sobrecarga de trabajo, bajo incentivo, baja orientación profesional, incluso aislamiento. En el desempeño profesional, se reconoce que un número importante de profesionales sanitarios, no diagnosticados de burnout por su ocupación, pueden contribuir a que su actividad sea menospreciada, ya que los usuarios de los servicios sanitarios, incluidos sus compañeros, pueden ver a estos trabajadores como malos y Profesionales fríos, indiferentes al sufrimiento humano, la enfermedad y la muerte(2).

Cabe señalar que el desgaste en los profesionales de la salud, como es el caso también del personal de enfermería, es perjudicial en el ámbito individual y profesional porque puede afectar negativamente la calidad de la atención a los pacientes y familiares en los servicios de salud en un momento en que la humanización en la atención de salud es una prioridad. En este sentido, se considera importante profundizar en el Burnout en los profesionales de enfermería, ya que la comprensión de este síndrome serviría de base para encontrar estrategias para prevenirlo, lo que beneficiaría la salud de los trabajadores y la calidad de la atención(3).

La naturaleza de la problemática radica, en que el Síndrome de Burnout se constituye como una seria amenaza para la salud de los trabajadores de salud; particularmente a aquellos que prestan su servicio directo y tienen a su cargo el cuidado de personas desde triaje, emergencia hospitalización y UCI; pues, los profesionales de la salud se exponen a largas jornadas laborales con implementos de bioseguridad incómodos, al sufrimiento de otras personas, el miedo a contraer la enfermedad y transmitirla a sus seres queridos, así como la carga laboral física y administrativa entre otros(4).

Por lo tanto, el presente trabajo de investigación tiene como objetivo estudiar el Síndrome de Burnout en enfermeros del Hospital Abel Gilbert Pontón de la ciudad de Guayaquil, para así poder recopilar información actualizada que sirva para optimizar acciones encaminadas a mejorar el trabajo del profesional de salud, identificando de manera eficiente los factores y variables de riesgos que componen y afectan significativamente al fenómeno Burnout; por lo tanto será un estudio con enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo, prospectivo y transversal. Para la recolección de datos se utilizará el Cuestionario de Burnout, para valorar los sentimientos y las actitudes hacia su labor además de las consecuencias socio laborales y de la salud que presente.

# Capítulo I

## 1. Planteamiento del Problema

El síndrome de Burnout es una respuesta ante el estrés emocional de origen crónico que se da por elevados niveles de tensión laboral actitudes inadecuadas, frustración personal y poco compañerismo que conlleva a situaciones conflictivas y de enfrentamiento(5). El personal de enfermería como parte del equipo de salud, está expuesto a varias situaciones emocionales en el trabajo, lo que predispone a sufrir una sobrecarga de trabajo que conlleva al estrés, el cual empieza a formar parte de la vida cotidiana, afectando así la salud y el bienestar personal como la satisfacción laboral y colectiva que se brinda a los usuarios de este hospital. Varios autores indican que este síndrome afecta a aquellas profesiones que requieren de un contacto directo con las personas, es decir a los que necesitan de entrega e implicación laboral y personal(6).

De acuerdo a los informes de la Organización Mundial de la Salud (OMS) la depresión es la segunda causa de muerte entre las personas de 15 a 29 años de edad en todo el mundo. Estudios realizados en diferentes países del mundo muestran que este Síndrome de Burnout trasciende fronteras y culturas con una prevalencia que oscila entre el 6 y el 47%. El síndrome es muy frecuente en el personal de salud, en algunos estudios, más del 45% de los encuestados reportaron síntomas severos de Burnout(7).

A nivel mundial la prevalencia de este síndrome en el personal médico varía entre 40% a 60%. Se ha observado que los más afectados son aquellos que están en las áreas de medicina interna y emergencias, en los que la prevalencia aumenta con el transcurso de los años y llega, actualmente, al 60%(8). En España, la prevalencia del Síndrome de Burnout se sitúa entre el 30% y el 69%, mientras que en Argentina, llega

al 67%. En relación al personal de enfermería, a nivel mundial, el Síndrome de Burnout varía entre el 20% al 40%(9).

En un estudio llevado a cabo en Latinoamérica, sobre el Síndrome de Burnout en el sector salud, refleja que la frecuencia de este síndrome se presentó en el 7,9%, de Colombia, 5,9% de Uruguay, 4,5% de Guatemala, 4,3% de Perú, 4,2% de México, 4% de Ecuador, y 2,5% de El Salvador. Dentro de las profesiones, medicina tuvo la prevalencia más elevada del SA con un 12,1%, seguida por enfermería con un 7,2%(10). Mientras que en un reporte de un estudio desarrollado en Argentina en el 2019, indica que el más del 80% de las enfermeras que atienden a pacientes críticos en Argentina presentan niveles moderados o altos de síndrome de burnout y esto se relaciona con una alta relación enfermera/paciente (1:3 o superior)(11).

A su vez, en el Ecuador se registró en el año 2017, una prevalencia del 4,2% del síndrome de burnout. En cuanto a las dimensiones de burnout, se encontró una prevalencia del 26,5% para el agotamiento emocional 25,9% para la despersonalización y 42,2% para la baja realización personal(12). Los resultados de una investigación llevada a cabo en 2021 revelaron que el Síndrome de Burnout afectó a más del 90% de los trabajadores en el ámbito de la salud, incluyendo tanto al personal médico como a los enfermeros. Los niveles de este síndrome oscilaron entre moderados y severos, mostrando una incidencia preocupante a nivel mundial(13).

El problema de la presente investigación se basa en el personal de enfermería del Hospital Abel Gilbert Pontón, debido a que no está exento de enfrentar situaciones laborales que inciden tanto en su vida profesional como en el riesgo de desgaste que puede influenciar de manera significativa en su calidad vida, trayendo como efecto algunas alteraciones, como es el caso del Síndrome de Burnout, debido a la sobrecarga laboral a la que se encuentran expuestos; se observa además

que hay ausentismo laboral, poca empatía con los usuarios, irritabilidad, cansancio u otros síntomas y signos que revelan síndrome de Burnout, razón es necesario que se conozca esta problemática para poder identificar y brindar ayuda al profesional que la padezca. Es por esto, que el presente trabajo tiene como objetivo determinar el Síndrome de Burnout en enfermeros del Hospital Abel Gilbert Pontón de la Ciudad de Guayaquil.

### **1.1. Preguntas de investigación**

- ¿De qué manera se evidencia el Síndrome de Burnout en los enfermeros del Hospital Abel Gilbert Pontón de la Ciudad de Guayaquil?
- ¿Cuáles son las características sociodemográficas que presentan los enfermeros del Hospital Abel Gilbert Pontón de la Ciudad de Guayaquil?
- ¿Cuáles son los factores psicosociales que influyen en los enfermeros asociados al Síndrome de Burnout?
- ¿Qué dimensiones se evidencia para la clasificación del síndrome de Burnout (agotamiento emocional, despersonalización y realización personal) en enfermeros del Hospital Abel Gilbert Pontón de la Ciudad de Guayaquil?

## **1.2. Justificación**

La presente investigación se realiza debido a la gran demanda de trabajo que presenta la labor de enfermería en las instituciones sanitarias, por lo que tienen mayor vulnerabilidad de padecer el Síndrome de Burnout; ya sea por las jornadas laborales, al estrés que se encuentran expuestos, las relaciones con pacientes o colaboradores, el ambiente de trabajo, la remuneración percibida, entre estos. Por esta razón, se considera necesario conocer que niveles de este Síndrome se presentan en el personal de enfermería del Hospital Abel Gilbert Pontón y si este tiene alguna influencia en la satisfacción laboral.

La conveniencia del presente estudio, se destaca debido a que, mediante sus resultados, se describe la forma en que se relaciona el síndrome de burnout en el personal de salud durante sus jornadas, esto permitirá que se determine el tipo de mecanismos de protección que deben adoptar, permitiéndole influir en sus respuestas posteriores ante estas situaciones. El presente estudio espera ser de contribución profesional y personal para la comunidad de esta área.

El desarrollo de la presente investigación es de relevancia social, debido a que desde el punto de vista social, práctico, metodológico y teórico, aporta mediante la información recolectada para la solución de un problema de carácter social, como es el caso del Síndrome de Burnout que afecta a sus labores y su bienestar físico y emocional. La relevancia académica de este trabajo de investigación, se centra en que servirá como antecedente para el desarrollo de futuras investigaciones, que busquen determinar el Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería, para contribuir a su prevención y que este no afecte a las labores desarrolladas dentro de las instituciones hospitalarias.

Dentro de los principales beneficiarios de este estudio, se encuentran el personal de enfermería del Hospital Abel Gilbert Pontón, a quienes se va

a evaluar para conocer el nivel del Síndrome de Burnout y que factores influyen en su desarrollo; a su vez los resultados permitirán enriquecer la instrucción adquirida sobre la actitud de este personal, y posteriormente compartir estos resultados con sus autoridades, fortaleciendo el afrontamiento de este personal en los diferentes departamentos del hospital.

### **1.3. Objetivos**

#### **1.3.1. Objetivo General.**

Determinar el Síndrome de Burnout en enfermeros del Hospital Abel Gilbert Pontón de la Ciudad de Guayaquil.

#### **1.3.2. Objetivos Específicos.**

- Identificar las características sociodemográficas de enfermeros del Hospital Abel Gilbert Pontón de la Ciudad de Guayaquil.
- Describir los factores psicosociales que influyen en los enfermeros asociados al Síndrome de Burnout.
- Establecer las dimensiones para la clasificación del síndrome de Burnout (agotamiento emocional, despersonalización y realización personal) en enfermeros del Hospital Abel Gilbert Pontón de la Ciudad de Guayaquil.

## **Capítulo II**

### **2. Fundamentación Conceptual**

#### **2.1. Antecedentes de la investigación.**

En el artículo de la investigación desarrollada por Durán en el 2021, el propósito principal de este estudio fue analizar el agotamiento físico que experimentan los profesionales de enfermería intensiva de adultos y cómo esto puede afectar la seguridad del paciente. La investigación se llevó a cabo mediante un enfoque descriptivo y transversal, donde participaron 32 profesionales de enfermería. A través de la aplicación del cuestionario Maslach Burnout Inventory y la evaluación de las actividades prácticas de enfermería, se reveló que un 75,0% de los participantes experimentaban agotamiento físico, de los cuales el 56,2% presentó un nivel alto de este síndrome. Además, se observó que las mujeres representaban el 84,3% de los casos con agotamiento físico. Como conclusión, el estudio confirma la existencia de riesgos psicolaborales en la Unidad de Cuidados Intensivos, lo que puede tener un impacto negativo tanto en los profesionales de enfermería como en la seguridad del paciente(14).

A través del artículo publicado por Rendón y Peralta, en el año 2020, en el marco de esta investigación, se llevó a cabo un estudio descriptivo y transversal con el objetivo de determinar la prevalencia del Síndrome de Burnout y sus dimensiones en el personal de enfermería que trabaja tanto en unidades de cuidado crítico como en áreas de hospitalización. Para ello, se aplicó el Cuestionario de Maslach Burnout a un total de 90 enfermeros. Los resultados revelaron que un 82.2% del personal presentaba un nivel medio de Síndrome de Burnout, mientras que el agotamiento emocional se encontraba en un nivel bajo para el 62.2% de los participantes. En cuanto a la despersonalización, un 57.8% mostró un nivel bajo, y un 40% experimentó un nivel bajo de falta de realización personal. Los hallazgos concluyen destacando que una proporción significativa del personal de

enfermería muestra un nivel medio de Síndrome de Burnout, y que las características laborales juegan un papel fundamental en el desarrollo de este síndrome(15).

En la publicación del estudio que fue llevado a cabo por González y López en el 2020, el objetivo central de esta investigación fue evaluar la prevalencia del síndrome de burnout en trabajadores sociales sanitarios pertenecientes al Servicio Público de Salud de Galicia, España. El estudio, de naturaleza cuantitativa-analítica y con un diseño transversal, empleó el cuestionario Maslach Burnout Inventory como herramienta de medición. Los resultados destacan que el 86,2% eran mujeres y el 13,8% hombres, con edades que oscilaban entre los 23 y los 63 años. La prevalencia de burnout arrojó cifras elevadas, siendo el Agotamiento Emocional la dimensión más afectada, donde más de la mitad de los trabajadores sociales sanitarios evaluados obtuvieron puntuaciones consideradas altas. En consecuencia, se concluye que las trabajadoras sociales sanitarias presentan índices notables de burnout, enfatizando la importancia de abordar este problema en el ámbito laboral para preservar la salud emocional y el bienestar de estos profesionales comprometidos con el sistema de salud(16).

A su vez Cajo, mediante su artículo publicado en el 2020, el propósito de esta investigación fue explorar la relación entre el Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Belén Lambayeque durante el periodo de agosto a enero de 2018. Este estudio adoptó un enfoque cuantitativo, correlacional y de corte transversal, utilizando el Maslach Burnout Inventory (MBI) y una escala general de satisfacción para evaluar a 50 profesionales de enfermería. Los resultados destacan que un 56% de los participantes presentaron un nivel alto de realización personal, mientras que un 64% mostró un nivel bajo de despersonalización y un 88% registró un nivel bajo de agotamiento emocional. En conclusión, se determinó que el nivel de Síndrome de Burnout, según las dimensiones analizadas, se presenta alto en el área de

realización personal y bajo en despersonalización y agotamiento emocional(17).

Mediante una investigación realizada en el 2019, por Vidotti y otros, este estudio tuvo como objetivo analizar la presencia del síndrome de Burnout en trabajadores de enfermería y su relación con el estrés laboral y la calidad de vida. Se llevó a cabo un enfoque transversal, con una muestra de 502 profesionales de enfermería. Los hallazgos revelaron que la ocurrencia del síndrome de Burnout fue del 20,9%, y sus dimensiones estaban estrechamente vinculadas con altos niveles de demanda laboral, bajo control sobre el trabajo y la falta de apoyo social en el entorno laboral. Además, se observó que aquellos que experimentaron el síndrome tenían percepciones negativas en cuanto a la calidad de vida física, psicológica, de las relaciones sociales y del entorno en general. En conclusión, se encontró que el síndrome de Burnout estaba relacionado con altos niveles de estrés y una percepción negativa de la calidad de vida en los trabajadores de enfermería(18).

Por otra parte, en el artículo publicado por Yslado y otros en el 2019, este estudio se enfocó en determinar las relaciones funcionales entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud de dos hospitales en Perú. El enfoque de investigación fue cuantitativo, observacional y correlacional, utilizando un diseño de corte transversal. Para ello, se aplicó el inventario de burnout de Maslach (MBI) a 177 profesionales de la salud. Los resultados indicaron que la tasa de prevalencia para el burnout alto fue del 33,3%. Mediante el análisis de ecuaciones estructurales, se descubrió que existe una relación significativa y negativa con el burnout, siendo la dimensión predominante la despersonalización. Por otro lado, el factor principal que influyó en la satisfacción laboral fue la percepción de beneficios económicos. En conclusión, se encontró una relación funcional significativa y negativa entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral, demostrando que el

burnout puede predecir la satisfacción laboral en profesionales de la salud(19).

Sarmiento a través de su artículo publicado en el 2019, este estudio tuvo como objetivo examinar la prevalencia del síndrome de burnout entre el personal de salud que labora en el área de emergencia de un hospital público. Se llevó a cabo un enfoque descriptivo, transversal y analítico, con la participación de 110 trabajadores de salud. Los resultados revelaron que un 10% de la población estudiada presentaba síndrome de burnout. Entre los grupos específicos, se encontró que los médicos exhibían una prevalencia más alta, alcanzando un 16,3% de casos con esta condición. Asimismo, se identificaron un 34,5% con un cuadro leve y un 18,2% con un cuadro moderado de burnout. Las dimensiones de agotamiento emocional y despersonalización mostraron cifras preocupantes, con un 15,5% y un 33,6% respectivamente, presentando niveles altos. Como conclusión, se determinó que aproximadamente uno de cada diez trabajadores del servicio de emergencia padecía síndrome de burnout en el momento de la encuesta, destacando que la prevalencia fue más elevada en médicos y trabajadores con contratos temporales(20).

En la publicación de la investigación de Blanca y Arias en el 2018, el propósito de este estudio fue identificar la presencia del síndrome de burnout en el personal de enfermería, utilizando el Inventario de Maslach, y analizar su asociación con diferentes estresores. El estudio se llevó a cabo bajo un enfoque observacional, descriptivo, transversal y de corte prospectivo, con la participación de 140 profesionales de enfermería. Los hallazgos revelaron que los niveles de cansancio emocional estaban asociados con diversos estresores, incluyendo la exposición a la muerte y el sufrimiento, la carga de trabajo, la incertidumbre respecto al tratamiento, problemas con la jerarquía, la preparación insuficiente, conflictos entre el personal enfermero y el hecho de ser temporalmente asignados a otros servicios debido a la falta de personal. Como conclusión, se enfatiza que intervenir directamente sobre estos factores asociados con el desgaste

permitirá a los gestores sanitarios prevenir el avance del síndrome de burnout entre los trabajadores de enfermería(21).

En un artículo publicado por Camero y Meléndez en el 2017, el objetivo central de este estudio fue analizar la presencia del Síndrome de Burnout en profesionales de enfermería que trabajan en áreas críticas. La investigación se enmarcó en un enfoque positivista y no experimental, aplicando el cuestionario Maslach Burnout Inventory a una muestra de 30 profesionales de enfermería. Los resultados revelaron que un alto porcentaje de los participantes reportó sentirse quemados por el trabajo diariamente (90%), experimentar agotamiento emocional (83%) y sentirse estresados (80%). Además, al finalizar la jornada laboral, un 67% se sentían agotados y un 57% consideraba que estaban al límite de sus posibilidades debido a pasar demasiado tiempo en el trabajo. Estos hallazgos evidencian un alto riesgo de afectación por el Síndrome de Burnout en esta población de profesionales de enfermería. Como conclusión, se destaca la necesidad urgente de intervención frente a los factores modificables para prevenir y abordar este síndrome, desde una perspectiva proactiva(22).

## **2.2. Marco Conceptual.**

### **2.2.1. Síndrome de Burnout**

El síndrome de Burnout, denominado también síndrome de desgaste profesional o síndrome de estar quemado, se caracteriza por presentar manifestaciones clínicas evidenciadas como agotamiento personal, despersonalización y realización personal, que muchas veces se desarrolla por los altos niveles de estrés que generan las situaciones laborales, este ocurre mayormente en aquellos profesionales con altas demandas de trabajo y aquellos que requieren del contacto directo y humanística de las personas, dado que necesitan o requieren de entrega y de implicación social para tratar las enfermedades ya sea de tipo físico y mental(23).

Según Flores y Ruiz(24), el burnout y el estrés tienen matices diferentes por lo que no se deben confundir; el estrés puede generar aspectos positivos en las personas como mayor rendimiento e incluso ayuda a que los individuos resuelvan y se enfrenten adecuadamente a las diversas situaciones que se dan durante la vida, así como facilita el desarrollo del potencial humano. En cambio, el burnout genera aspectos negativos, debido a que se da cuando una persona se encuentra de manera prolongada sujeta a situaciones de desgaste, lo cual afecta en la condición orgánica y en la conducta de las personas, provocado por el estrés crónico que suele presentar el colaborador evidenciando un estado de agotamiento cognitivo, emocional y físico.

El Síndrome de Burnout es una respuesta que surge debido al estrés laboral crónico. Se caracteriza por la presencia de sentimientos y actitudes negativas hacia el rol profesional y hacia las personas con las que se trabaja. Es decir, los individuos que experimentan burnout pueden sentir agotamiento emocional, despersonalización y una disminución de la realización personal en su trabajo. Este síndrome fue estudiado inicialmente en el personal de la salud en donde se hicieron análisis de los conceptos individuales y psicosociales; así como la repercusión de estos con el rendimiento laboral y el ambiente(25).

Cabe destacar, que las actividades profesionales directamente relacionadas con los pacientes, desencadenan el Síndrome de Burnout. Es así como los profesionales de enfermería, que desempeñan sus actividades junto al paciente son más vulnerables en presentar este síndrome. Entre las manifestaciones clínicas que caracterizan a este síndrome se pueden involucrar síntomas físicos, psicológicos, conductuales y defensivos, como fatiga, trastornos del sueño y / o apetito, dolores musculares, ansiedad, frustración, irritabilidad, dificultad para concentrarse, tendencia al aislamiento, entre otros. La traducción de la palabra Burnout resume lo agotados que se sienten los profesionales: “ser consumidos por el fuego”(26).

Por otra parte, Vilchez(27) añade que los trabajadores que reflejan el Síndrome de Burnout presentan poca motivación en el desarrollo de sus actividades, suelen ausentarse, no cumplen con todas sus tareas, busca salir más temprano y en los casos más severo hasta pueden llegar a renunciar; pero este absentismo, como también la reducción del número de trabajadores, puede afectar la atención que se brinda al paciente; debido a que el personal de enfermería sufre altos niveles de estrés, carga de trabajo, ambiente laboral inadecuado e insatisfacción profesional, que pueden comprometer la seguridad del paciente.

El síndrome de agotamiento generalmente se desarrolla lentamente, es desencadenado por factores multicausal y casi nunca se identifica en sus primeras etapas. También son frecuentes los cambios psicológicos como dificultad en las relaciones sociales, mal humor, ansiedad e irritabilidad. Juntos, estos factores pueden causar baja productividad, conflictos en el lugar de trabajo, dependencia de sustancias psicotrópicas y bajo rendimiento profesional. El resultado final suele ser un alto absentismo o dejar de fumar, y el síndrome de Burnout puede incluso llevar al suicidio en casos extremos si no se trata(28).

El síndrome de Burnout todavía es relativamente incomprendido por la población en general. Sin embargo, merece atención debido al gran número de personas afectadas por él y al daño potencial que puede causar a la calidad de vida individual y colectiva en el lugar de trabajo. Es esencial reconocer la importancia del síndrome de Burnout en los trabajadores de la salud, especialmente aquellos que laboran en hospitales, debido a sus consecuencias significativas en la salud física y mental. Este problema debe ser abordado y tratado como una cuestión de salud pública, ya que afecta directamente la calidad de vida y el bienestar de los profesionales, y puede repercutir en la calidad de la atención que brindan a los pacientes(29).

### **2.2.2. Etiología**

El síndrome de Burnout se considera una condición compleja y multicausal, donde el estrés juega un papel fundamental. Además de esto, se han identificado otros factores que también pueden contribuir a su desarrollo. Entre ellos, se encuentran el aburrimiento, crisis en el desarrollo de la carrera profesional, pobres condiciones económicas, sobrecarga laboral, falta de estimulación, pobre orientación profesional y aislamiento social(30).

Elementos personales también pueden influir, como la edad y la experiencia, el género y variables familiares que afectan la armonía y estabilidad en la vida personal, lo que puede influir en la capacidad para enfrentar situaciones conflictivas. Asimismo, ciertos rasgos de personalidad, como la extrema competitividad, la impaciencia, la hiperexigencia y el perfeccionismo, pueden tener un impacto en la vulnerabilidad al Burnout. Es importante considerar todos estos factores para abordar de manera integral y efectiva este síndrome y promover la salud y bienestar de los profesionales(31).

Se ha observado que en relación al sexo, las mujeres pueden ser más vulnerables al desgaste profesional en comparación con los hombres. Sin embargo, es importante destacar que el análisis de esta relación se vuelve complejo debido a diversos factores distorsionadores. Por ejemplo, las mujeres pueden estar empleadas en trabajos con menor libertad de decisión en comparación con los hombres. También influyen las demandas familiares, el nivel educativo y los ingresos económicos(32).

Otro aspecto relevante es la implicación del sujeto en su trabajo, ya que se ha encontrado que esta variable es un predictor significativo del desgaste profesional, junto con las estrategias de afrontamiento y el balance de afectos. La personalidad también juega un papel influyente, existiendo lo que se conoce como "Personalidad resistente al estrés", donde los

aspectos individuales tienen una fuerte influencia en las respuestas y, por ende, en las consecuencias relacionadas con el desgaste profesional y el bienestar en el ámbito laboral(33).

La falta de formación profesional adecuada, incluyendo el exceso de conocimientos teóricos, el escaso entrenamiento en actividades prácticas y la falta de aprendizaje de técnicas de autocontrol emocional, puede ser un factor desencadenante del síndrome de Burnout. Además de los factores laborales, como las condiciones deficitarias del medio físico, el entorno humano y la organización laboral, los bajos salarios, la sobrecarga de trabajo y la falta de trabajo en equipo, también pueden contribuir al desarrollo del síndrome(34).

Otro elemento importante que puede desencadenar el Burnout son las condiciones horarias de trabajo, como los trabajos a turnos, las altas rotaciones, el trabajo nocturno, las largas jornadas de trabajo o la gran cantidad de horas extraordinarias. La duración de los turnos y la rotación pueden tener impactos significativos en la calidad del sueño, el ajuste cardíaco, las quejas de salud, la satisfacción laboral, la atención y el rendimiento cognitivo, así como en la incidencia de accidentes. Es fundamental considerar los factores sociales, ambientales, características laborales, demográficas e individuales al implementar un sistema de horarios y rotaciones específico, para comprender y abordar adecuadamente las respuestas al trabajo y prevenir el síndrome de Burnout(35).

En el ámbito social, es relevante destacar la necesidad de algunos profesionales de alcanzar un prestigio elevado, buscando una consideración social y familiar positiva que se traduzca en un estatus económico alto. Asimismo, se reconoce que las relaciones sociales tanto dentro como fuera del lugar de trabajo pueden tener un impacto en la forma en que los estresores son experimentados. Estos efectos positivos de las

relaciones sociales en el trabajador se pueden clasificar en tres categorías: emocionales, informativas e instrumentales(36).

El apoyo social desempeña un papel fundamental en este contexto, contribuyendo a la integración social, la percepción de tener a otros disponibles para brindar apoyo e información, así como proporcionando ayuda y asistencia material cuando es necesario. Este apoyo social puede provenir de diversas fuentes, incluyendo la pareja, familiares, amigos, compañeros de trabajo, superiores, grupos de autoayuda, profesionales de servicio y cuidadores. La falta de apoyo social, por otro lado, puede ser un factor estresante y acentuar otros estresores. Su presencia puede atenuar o eliminar los estímulos estresantes, cambiar la percepción de los estresores, influir en las estrategias de afrontamiento y mejorar el estado de ánimo, la motivación y la autoestima de las personas(37).

### **2.2.3. Manifestaciones clínicas**

El síndrome de Burnout presenta manifestaciones complejas, ya que ha sido descrito en diferentes poblaciones y profesiones. Entre estas manifestaciones, se destacan las psiquiátricas, que evidencian un deterioro progresivo y encubierto de la persona. Esto puede manifestarse en forma de depresión y ansiedad crónicas, trastornos del carácter, pensamientos suicidas, disfunciones familiares graves, como la violencia, y adicciones, incluida la adicción al trabajo. También se pueden observar manifestaciones somáticas, donde se manifiesta un cuadro de estrés con diversas expresiones, como tensiones musculares, alteraciones endócrinas, nerviosas y circulatorias, así como otros cuadros psicósomáticos(38).

Por último, están las manifestaciones organizacionales, que se caracterizan por un deterioro en las relaciones laborales que provoca efectos negativos diversos. Estos efectos pueden incluir el empobrecimiento del desarrollo profesional, rivalidad entre colegas,

individualismo, fallas operativas reiteradas, desmotivación e inconformismo con el entorno laboral. Es importante reconocer estas manifestaciones para poder abordar adecuadamente el síndrome de Burnout y brindar apoyo a los profesionales que lo experimentan(39).

En el personal de salud afectado por el síndrome de Burnout, se pueden observar diversas manifestaciones conductuales. Una de ellas es la ausencia de compromiso emocional, lo que se traduce en una pérdida de contacto relacional con los demás. Esto puede manifestarse en un trato distante hacia los pacientes y colegas, así como en un manejo deficiente de la información y la falta de respuesta adecuada a las emociones de los demás. Otra conducta que se presenta es la disociación instrumental extrema, donde el personal muestra comportamientos automáticos y rígidos, como una comunicación unidireccional, excesiva solicitud de estudios, repetición de discursos automatizados, uso exclusivo de lenguaje técnico y la realización de intervenciones innecesarias.(40).

Además, en algunas ocasiones, se puede observar una conducta de negación o embotamiento, lo que refleja una falta de conciencia sobre su propio estado de agotamiento emocional y cansancio constante. Esto puede manifestarse en conductas interpersonales oposicionistas, actitudes descalificadoras hacia los demás, críticas excesivas y la incapacidad de autocrítica. Estas manifestaciones conductuales son importantes indicadores de que el personal de salud está experimentando el síndrome de Burnout y requiere apoyo y atención para preservar su bienestar emocional y mejorar su desempeño laboral(41).

El personal de salud puede también manifestar conductas impulsivas, como lo señala López(42). Esto se traduce en acciones reactivas de enojo, confrontaciones frecuentes con colegas y pacientes, así como maltrato hacia el personal paramédico. Además, en algunos casos, pueden presentar conductas de desmotivación, lo que está relacionado con la pérdida de autorrealización y una baja autoestima.

Esta desmotivación puede manifestarse en la falta de compromiso con los tratamientos, la escasa iniciativa y constancia en las tareas de equipo, ausencias frecuentes, impuntualidad y una menor participación o incluso la exclusión en proyectos y actividades laborales. Estas conductas son importantes indicadores del impacto del síndrome de Burnout en el personal de salud, y resaltan la necesidad de proporcionar apoyo y soluciones para mejorar su bienestar emocional y profesional(42).

#### **2.2.4. Inventario Burnout de Maslach (MBI)**

Es un instrumento que fue creado por los autores Maslach y Jackson en el año 1981, a partir de su desarrollo se convirtió en un método de evaluación para el burnout que era estandarizado. Al inicio se desarrolló exclusivamente para el personal de servicios y educadores, años después se creó una versión más genérica y amplia del instrumento para que pudiera ser aplicado a todo tipo de trabajos. Esta versión fue denominada Maslach Burnout Inventory General Survey (MBI-GS) y fue desarrollada por Schaufeli, Leiter, Maslach y Jackson en el año 1996(43).

El cuestionario Maslach Burnout Inventory, Está constituido por 22 preguntas que van a valorar los sentimientos y las actitudes del profesional de la salud ante su jornada laboral su objetivo es medir los niveles de dejarse profesional este test mide la frecuencia y la intensidad en la que se enfrenta el paciente con síndrome de Burnout el cual medirá 3 indicadores que serán valorados en una escala de Lickert(23):

##### **1. Agotamiento emocional**

El agotamiento emocional se refiere a la sensación de desgaste en la cual se va a valorar el sobreesfuerzo físico el agotamiento y la fatiga que resulta de la relación directa con otras personas para atender sus condiciones y que no están ajustadas ni relacionadas con el trabajador, este valora la capacidad emocional ante las demandas del trabajo. Consta de 9 ítems (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14,16, 20.) con una puntuación mínima de 0 y máxima de 54.

Para los puntajes se realizan puntos de corte para valor en 4 niveles, siendo el mayor puntaje un Burnout grave:

- No presenta
- Nivel bajo
- Nivel moderado
- Nivel alto.

Las preguntas a toma en cuenta serán las siguiente:

- Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo
- Me siento cansado al final de la jornada de trabajo
- Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo
- Trabajar todo el día con personas es realmente estresante para mi
- Siento que mi trabajo me está desgastando
- Me siento frustrado por mi trabajo
- Siento que estoy trabajando demasiado
- Trabajar directamente con personas me produce estrés
- Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades

## **2. Despersonalización**

La despersonalización valora las actitudes negativas del profesional hacia los pacientes y compañeros de trabajo, en el cual se verá reflejado ante las actitudes frías, insensibles y cínicas, creando un ambiente hostil y tenso ante la falta de trato con las demás personas, este valora los aspectos relacionados con las actitudes, la frialdad y el distanciamiento. Está formada por 5 ítems (5, 10, 11, 15, 22.) su puntuación va de 0 como puntuación mínima y 30 como la máxima.

Para los puntajes se realizan puntos de corte para valor en 4 niveles, siendo el mayor puntaje un Burnout grave:

- Creo que trato a algunas personas como si fueran objetos impersonales
- Me he vuelto insensible con la gente desde que ejerzo esta ocupación

- Me preocupa el hecho de que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente
- No me preocupa realmente lo que ocurre a algunas personas a las que doy servicio
- Creo que las personas a quienes atiendo me culpan de sus problemas

### **3. Realización personal**

Se valora la predisposición ante la jornada laboral como una situación negativa, expresada mediante el sentimiento de competencia en el trabajo, consideran que las actividades no son realizadas de manera adecuada, se sienten poco contento consigo mismo, poco motivado e insatisfechos con sus logros laborales. Valora sentimientos de auto eficiencia y realización personal en el trabajo. Este incluye a 8 ítems (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21) su puntuación va de 0 como puntuación mínima y 48 como la máxima.

Para los puntajes se realizan puntos de corte para valor en 4 niveles, siendo el mayor puntaje un Burnout grave(24):

- Fácilmente comprendo cómo se sienten las personas que tengo que atender
- Trato con mucha efectividad los problemas de las personas
- Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de los demás con mi trabajo
- Me siento muy energético
- Fácilmente puedo crear un clima agradable en mi trabajo
- Me siento estimulado después de trabajar en contacto con personas
- He conseguido muchas cosas valiosas en este trabajo
- En mi trabajo, trato los problemas emocionales con mucha calma

## **2.3. Marco Legal**

Este trabajo investigativo se fundamenta en las siguientes leyes:

### **2.3.1. Constitución de la República del Ecuador**

De acuerdo al artículo 32, el derecho a la salud es fundamental para garantizar el bienestar del personal de enfermería y de todos los ciudadanos. El Estado tiene la responsabilidad de asegurar este derecho a través de políticas que aborden aspectos económicos, sociales, culturales, educativos y ambientales. Es esencial que el acceso a programas, acciones y servicios de promoción y atención integral de salud, sea permanente, oportuno y sin exclusiones(44).

Así mismo, en base al artículo 358, la prestación de los servicios de salud para el personal de enfermería, así como para toda la población, deben regir principios fundamentales como la equidad, universalidad, solidaridad, interculturalidad, calidad, eficiencia, eficacia, precaución y bioética, considerando además un enfoque de género y generacional. Estas políticas y principios son fundamentales para abordar el síndrome de Burnout en el personal de enfermería y asegurar su bienestar y salud integral, permitiéndoles brindar una atención de calidad y cuidado óptimo a los pacientes(44).

El sistema nacional de salud es una estructura integral que engloba instituciones, programas, políticas, recursos, acciones y actores involucrados en el ámbito de la salud. Su objetivo principal es abarcar todas las dimensiones del derecho a la salud, asegurando la promoción, prevención, recuperación y rehabilitación en todos los niveles de atención. Además, el sistema nacional de salud promoverá activamente la participación ciudadana y el control social en la toma de decisiones y en la evaluación de los servicios y programas de salud(44).

Este enfoque inclusivo y participativo es esencial para garantizar el acceso equitativo y la calidad de los servicios de salud, así como para atender las necesidades de la población, incluyendo el personal de enfermería, y abordar problemas de salud pública como el síndrome de Burnout(44).

### **2.3.3. Ley Orgánica de Salud**

Según el artículo 1, el Estado ecuatoriano otorgará un reconocimiento de interés nacional a las enfermedades catastróficas y raras o huérfanas. Para lograr una mejora en la calidad de vida y la expectativa de vida de quienes padecen estas enfermedades, se implementarán acciones en el ámbito de la salud, bajo los principios de disponibilidad, accesibilidad, calidad y calidez. Se abordarán distintos aspectos de la atención, como la promoción, prevención, diagnóstico, tratamiento, rehabilitación, habilitación y curación. Aquellas personas que enfrenten estas condiciones serán consideradas en condiciones de doble vulnerabilidad(45).

Artículos como estos aportan significativamente a la prevención del Síndrome de Burnout en el personal de enfermería. Al reconocer la importancia de las enfermedades catastróficas y raras o huérfanas como de interés nacional, el sistema de salud demuestra una preocupación genuina por la salud integral de los pacientes y de los profesionales de la salud involucrados en su atención. Al implementar acciones para mejorar la calidad de vida y la expectativa de vida de quienes padecen estas enfermedades, se muestra un enfoque humanitario y sensible hacia los pacientes, lo que podría reducir la carga emocional y el estrés para el personal de enfermería al contar con los recursos necesarios para brindar una atención adecuada(45).

El Artículo 2 del documento expone las responsabilidades que recaen sobre la autoridad sanitaria nacional. En primer lugar, esta debe emitir protocolos para la atención de enfermedades catastróficas y raras o huérfanas,

trabajando conjuntamente con las sociedades científicas para establecer directrices, criterios y procedimientos de diagnóstico y tratamiento. En segundo lugar, se encarga de promover, coordinar y desarrollar investigaciones en colaboración con organismos especializados nacionales e internacionales, públicos y privados, con el objetivo de favorecer diagnósticos y tratamientos tempranos para mejorar la calidad de vida y expectativa de las personas afectadas(45).

Estos artículos son fundamentales para la prevención del Síndrome de Burnout en el personal de enfermería. Al reconocer y comprometerse con la atención de enfermedades catastróficas y raras o huérfanas, el sistema de salud demuestra un enfoque integral hacia la salud de los pacientes y los profesionales. La emisión de protocolos y directrices para el diagnóstico y tratamiento de estas enfermedades asegura una atención adecuada y oportuna, lo que puede reducir la carga emocional y el estrés en el personal de enfermería al contar con un marco claro para abordar estos casos(45).

#### **2.3.4. Plan Nacional de Desarrollo Toda una vida**

Objetivo 3: "Mejorar la calidad de vida de la población"

Otro de los propósitos que se encuentra en consonancia con el texto se describe de la siguiente manera: "Este objetivo busca generar condiciones para que todas las personas, familias y comunidades puedan llevar una vida satisfactoria y saludable, respetando su diversidad. Se fortalece la capacidad tanto pública como social para atender de manera equilibrada, sostenible y creativa las necesidades de los ciudadanos. Además, se plantea la necesidad de crear condiciones que satisfagan las necesidades materiales, psicológicas, sociales y ecológicas tanto de los individuos como de las comunidades, a través de la promoción, prevención y atención en salud." El mejoramiento del bienestar de la población es un proceso complejo que se verá influenciado por aspectos relacionados con el derecho a la salud, y es fundamental reconocer la importancia de su implementación para su efectivo cumplimiento(46).

Este objetivo aporta significativamente a la prevención del Síndrome de Burnout en el personal de enfermería al establecer el objetivo de mejorar la calidad de vida de la población. Al buscar condiciones para una vida satisfactoria y saludable de todas las personas, se fortalece la capacidad para abordar las necesidades de los ciudadanos y ciudadanas de manera equilibrada y creativa. Esto implica una atención más integral y adecuada, lo que puede contribuir a reducir la carga emocional y el estrés en el personal de enfermería al contar con una estructura de atención más efectiva(46).

La promoción y prevención en salud también juega un papel clave en la prevención del Síndrome de Burnout, ya que permite identificar y abordar factores de riesgo antes de que se conviertan en problemas más graves. En resumen, estos objetivos contribuyen a la prevención del Síndrome de Burnout en el personal de enfermería al establecer una visión integral de la atención en salud y al reconocer la importancia de garantizar el bienestar y la calidad de vida de la población en general(46).

La Política 3.2 busca expandir los servicios de prevención y promoción de la salud con el propósito de mejorar las condiciones y hábitos de vida de las personas. Los lineamientos establecen acciones concretas para alcanzar este objetivo, entre las cuales se destaca el diseño e implementación de mecanismos integrales de promoción de la salud que aborden los riesgos a lo largo de todo el ciclo de vida, poniendo especial énfasis en los determinantes sociales de la salud. Asimismo, se promueve la educación para la salud como una estrategia fundamental para fomentar el autocuidado y el cambio de conductas hacia hábitos de vida más saludables(46).

## Capítulo III

### 3. Diseño de la Investigación

#### 3.1. Tipo de estudio

**Nivel:** Descriptivo, debido a que se detalla la evidencia del Síndrome de Burnout en el personal de enfermería.

**Métodos:** Cuantitativo, porque mediante los datos procesados y analizados, se puede tener una mejor visión sobre el problema que se presenta.

**Diseño:**

**Según el tiempo:** Prospectivo, debido a que los datos recolectados, son de hechos ocurridos en el presente, es decir directo con el personal de enfermería.

**Según la naturaleza:** De corte transversal, ya que la investigación perdura dentro del periodo de abril a julio 2023.

#### 3.2. Población

Está conformado por 60 miembros del personal de enfermería del Hospital Abel Gilbert Pontón de la Ciudad de Guayaquil.

#### 3.3. Criterios de inclusión y exclusión

**Criterios de inclusión**

- Personal de enfermería que tiene más de un año trabajando en el Hospital Abel Gilbert Pontón.
- Personal de enfermería que acepta participar del estudio.

**Criterios de exclusión**

- Personal de enfermería que esté de vacaciones o con permiso médico.
- Personal de enfermería que no desea participar en la recolección de información.

### 3.4. Procedimientos para la recolección de la información

**Técnica:** Encuesta

**Instrumento:** Cuestionario de Maslach Burnout Inventory(47)

### 3.5. Técnicas de Procedimiento y Análisis de datos

Los datos serán registrados en el programa Microsoft Excel, para posterior mostrar datos expresados en forma porcentual en gráficos de barras.

### 3.6. Procedimientos para garantizar aspectos éticos en las investigaciones con sujetos humano

El estudio aplica el consentimiento informado dirigido al profesional de enfermería, a fin de comprometer a reservar el derecho a la privacidad y conservación de los datos para fines académicos mas no para fines lucrativos y/o económicos.

### 3.7. Variables Generales y Operacionalización

**Variable general:** Síndrome de Burnout en enfermeros.

Dimensiones	Indicadores	Escala
<b>Característica sociodemográfica</b>	Edad	18 a 24 años
		25 a 34 años
		35 a 44 años
		45 a 65 años
	Sexo	Hombre
		Mujer
	Antigüedad en la institución	1 a 5 años
		6 a 10 años
		11 a 15 años
		16 a 20 años
	Presta servicios en otras instituciones	Si
		No

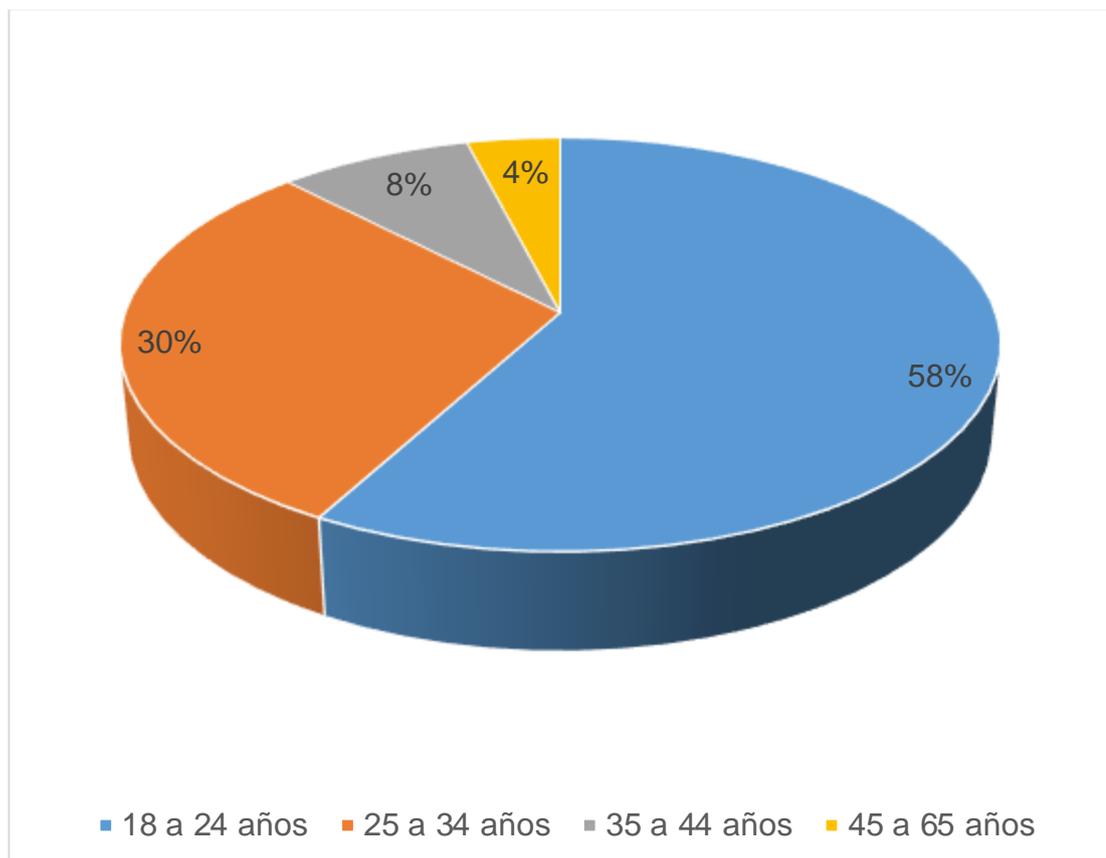
		A veces
<b>Factores psicosociales</b>	Tiempo para realizar actividades	Nunca
	Grado de responsabilidad	Casi nunca
	Falta de apoyo en las actividades	A veces
	Trabajo en equipo	Casi siempre
	Clima de la organización	Siempre
	Contactos sociales	
	Preparación insuficiente	
	Problemas con los miembros de equipo	
	Muerte o sufrimiento	

<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala</b>
<b>Síndrome de Burnout</b>	<b>Agotamiento emocional</b>	Bajo
		Medio
		Alto
	<b>Despersonalización</b>	Bajo
		Medio
		Alto
	<b>Realización personal</b>	Bajo
		Medio
		Alto

## 4. Presentación y Análisis de Resultados

**Figura No. 1**

***Distribución porcentual del personal de enfermería según edad***

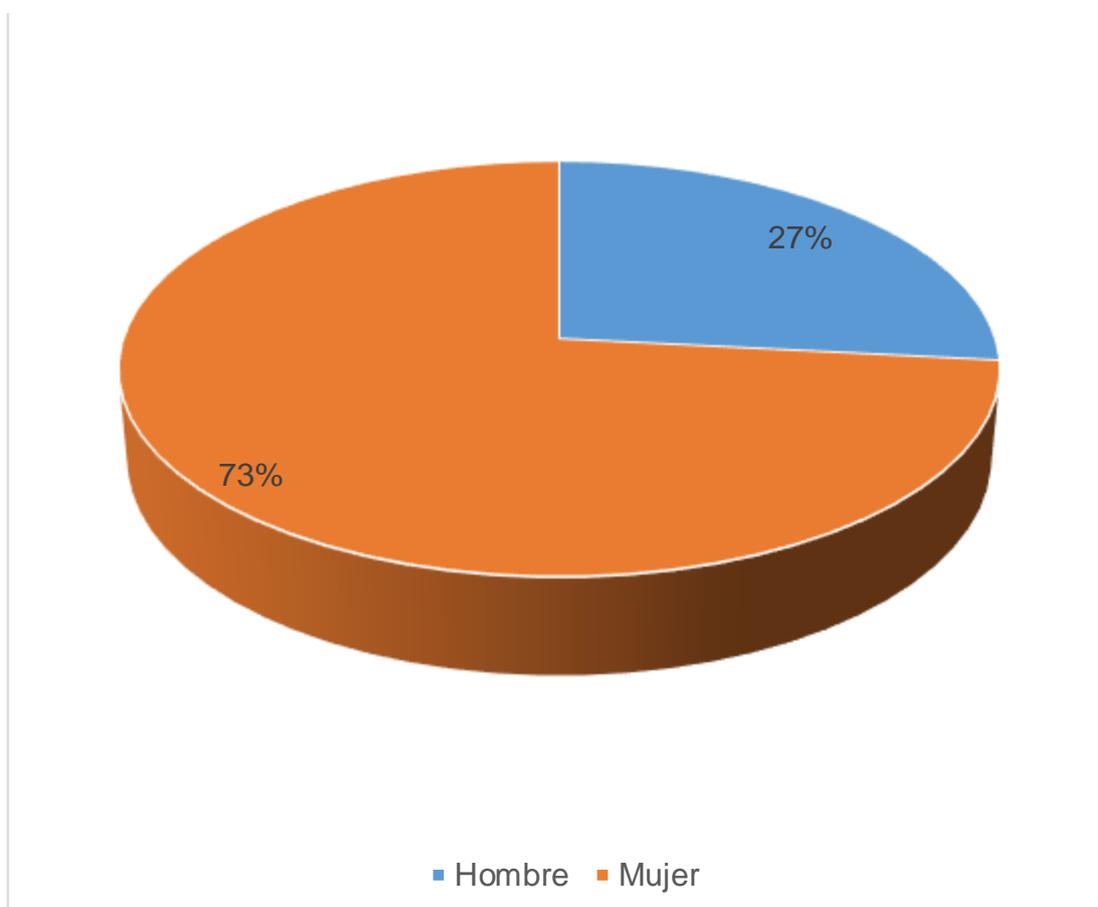


**Fuente:** Encuesta a personal de enfermería del Hospital Abel Gilbert Pontón.

### **Análisis:**

El estudio realizado sobre el síndrome de Burnout en enfermeros del Hospital Abel Gilbert Pontón revela que hay un predominio significativo del grupo de enfermeros con edades comprendidas entre los 18 y 24 años, representando un 58% del total. La prevalencia en este grupo etáreo puede estar relacionado con varios factores, como el de enfrentarse a una transición y adaptación al entorno laboral más desafiante, lo que puede generar un mayor nivel de estrés y dificultades para manejar la carga de trabajo.

**Figura No. 2 Distribución porcentual del personal de enfermería según sexo**

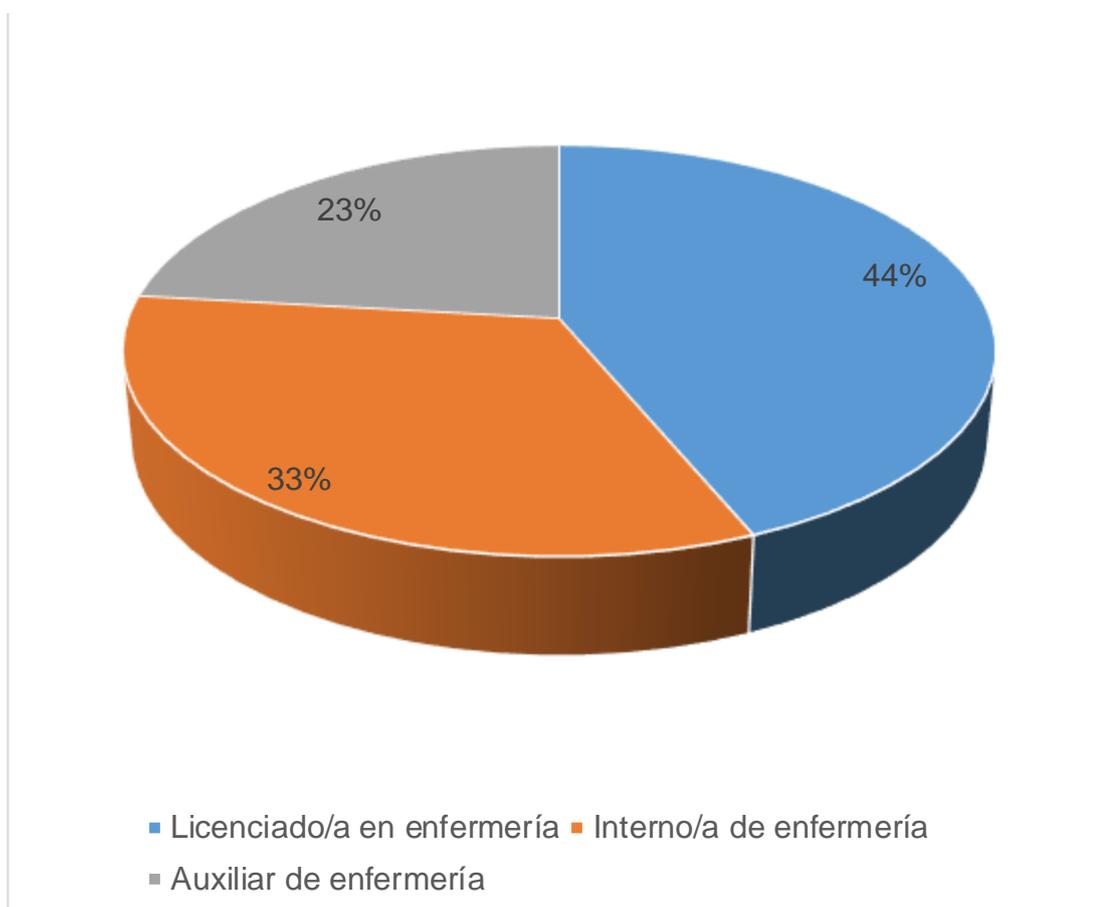


**Fuente:** Encuesta a personal de enfermería del Hospital Abel Gilbert Pontón.

**Análisis:**

A través del presente cuadro estadístico, se revela un predominio significativo de enfermeros de sexo mujer, representando un 73% del total. Es importante considerar que la feminización de la profesión de enfermería es un fenómeno ampliamente reconocido a nivel global. Las mujeres han desempeñado históricamente un papel dominante en el campo de la enfermería, lo que se refleja en la proporción desigual de género en esta profesión.

**Figura No. 3 Distribución porcentual del personal de enfermería según cargo laboral**

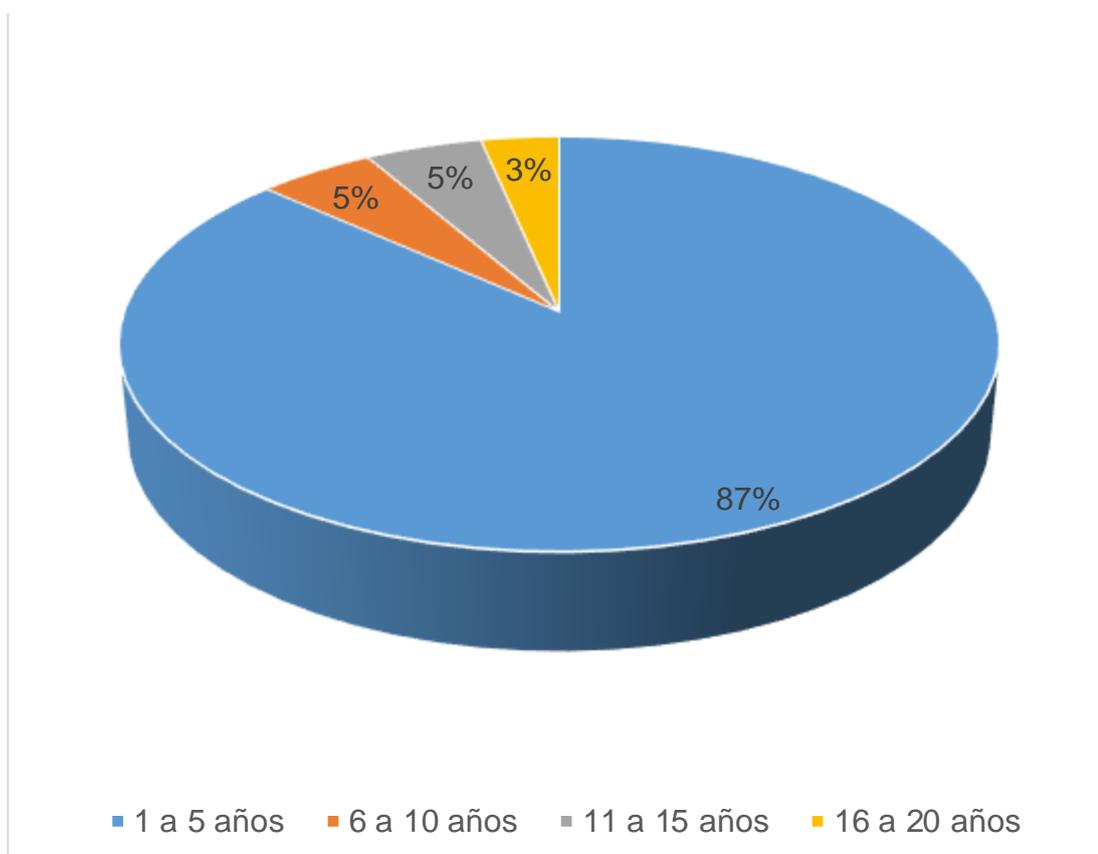


**Fuente:** Encuesta a personal de enfermería del Hospital Abel Gilbert Pontón.

**Análisis:**

A través de los datos tabulados de la encuesta, se puede determinar que el personal con cargo de Licenciados/as en enfermería, que representan el mayor porcentaje en el estudio (44%), son profesionales con una formación más amplia y una mayor autonomía en la toma de decisiones clínicas. Es posible que su exposición a situaciones más complejas y demandantes, así como su nivel de responsabilidad, contribuyan a una mayor incidencia de Burnout en este grupo. Además, los Licenciados en enfermería pueden enfrentar expectativas más altas y una carga de trabajo más pesada debido a su posición como profesionales titulados.

**Figura No. 4 Distribución porcentual del personal de enfermería según antigüedad en la institución**

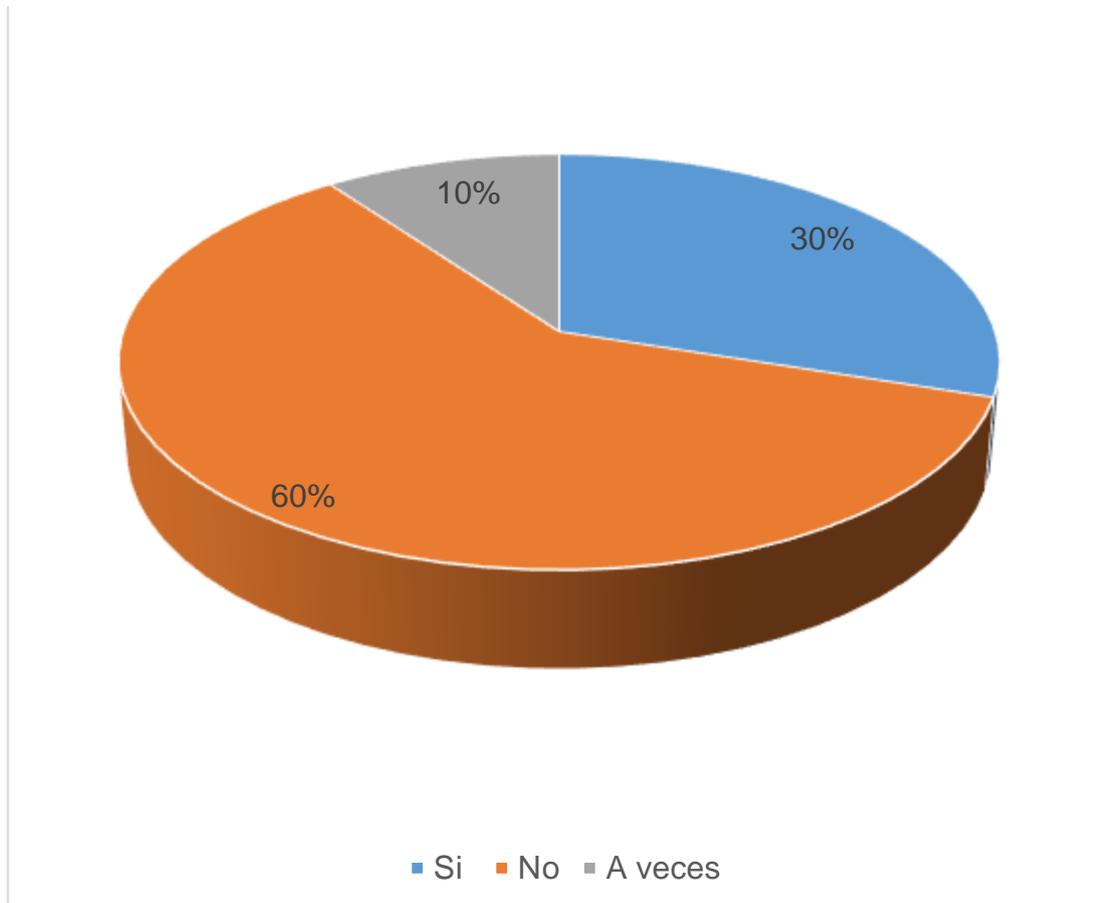


**Fuente:** Encuesta a personal de enfermería del Hospital Abel Gilbert Pontón.

**Análisis:**

La presentación de los resultados, permite conocer que la mayoría de los participantes, representando un 87% del total, tienen una antigüedad en la institución de 1 a 5 años. Este hallazgo sugiere que los enfermeros con menos experiencia en la institución pueden estar más propensos a experimentar el síndrome de Burnout. La adaptación a un nuevo entorno laboral, el aprendizaje de los procesos y la integración en un equipo de trabajo pueden generar un estrés adicional durante los primeros años de trabajo. Además, los enfermeros más jóvenes y recién graduados pueden enfrentarse a mayores demandas y expectativas, lo que podría contribuir a niveles más altos de Burnout.

**Figura No. 5 Distribución porcentual del personal de enfermería según servicios prestados en otras instituciones**

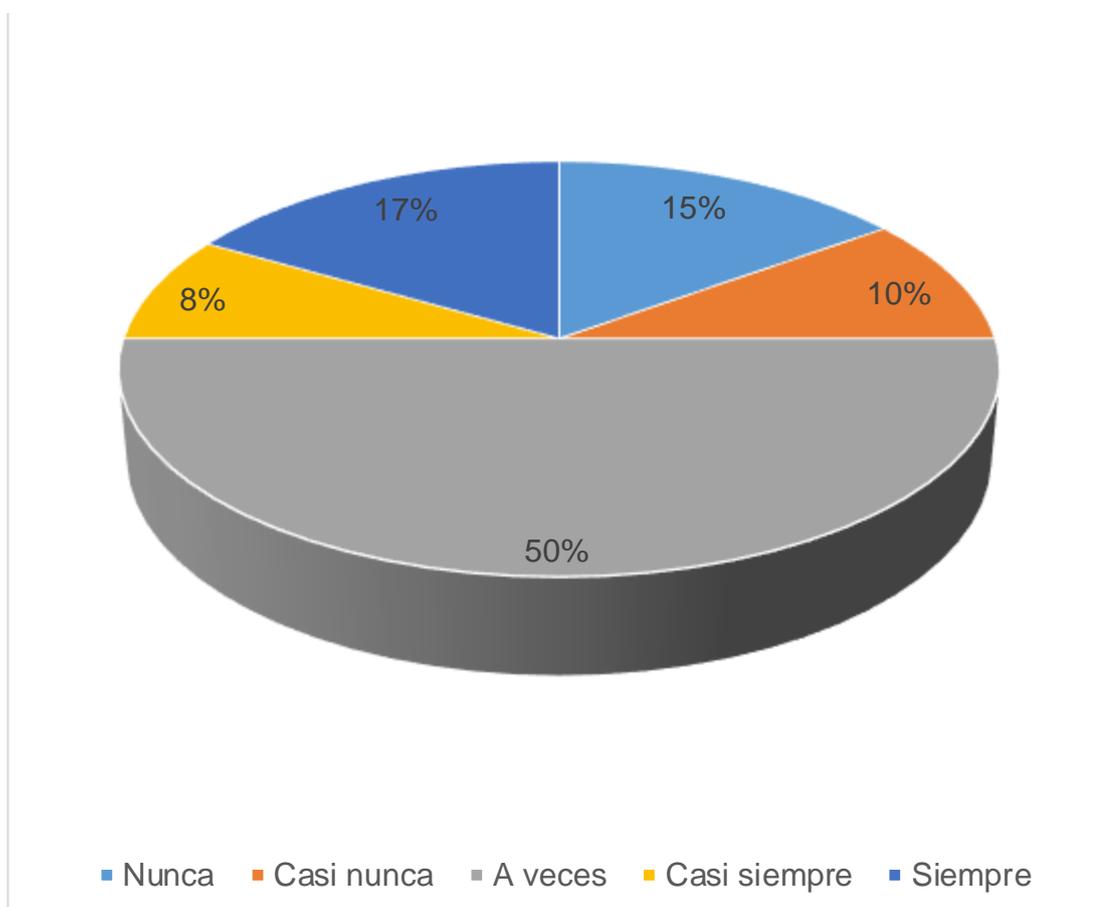


**Fuente:** Encuesta a personal de enfermería del Hospital Abel Gilbert Pontón.

**Análisis:**

La presente investigación, permite describir sobre este hallazgo, que el 60% del personal de enfermería no labora en otras instituciones. Esto puede tener implicaciones positivas en la experiencia de Burnout, debido a que quienes trabajan en otras instituciones, pueden experimentar una mayor carga de trabajo y exposición a situaciones estresantes. Esto podría aumentar el riesgo de Burnout, ya que los enfermeros estarían sometidos a una mayor presión y demanda física y emocional.

**Figura No. 6 Distribución porcentual del personal de enfermería según tiempo para realizar actividades**

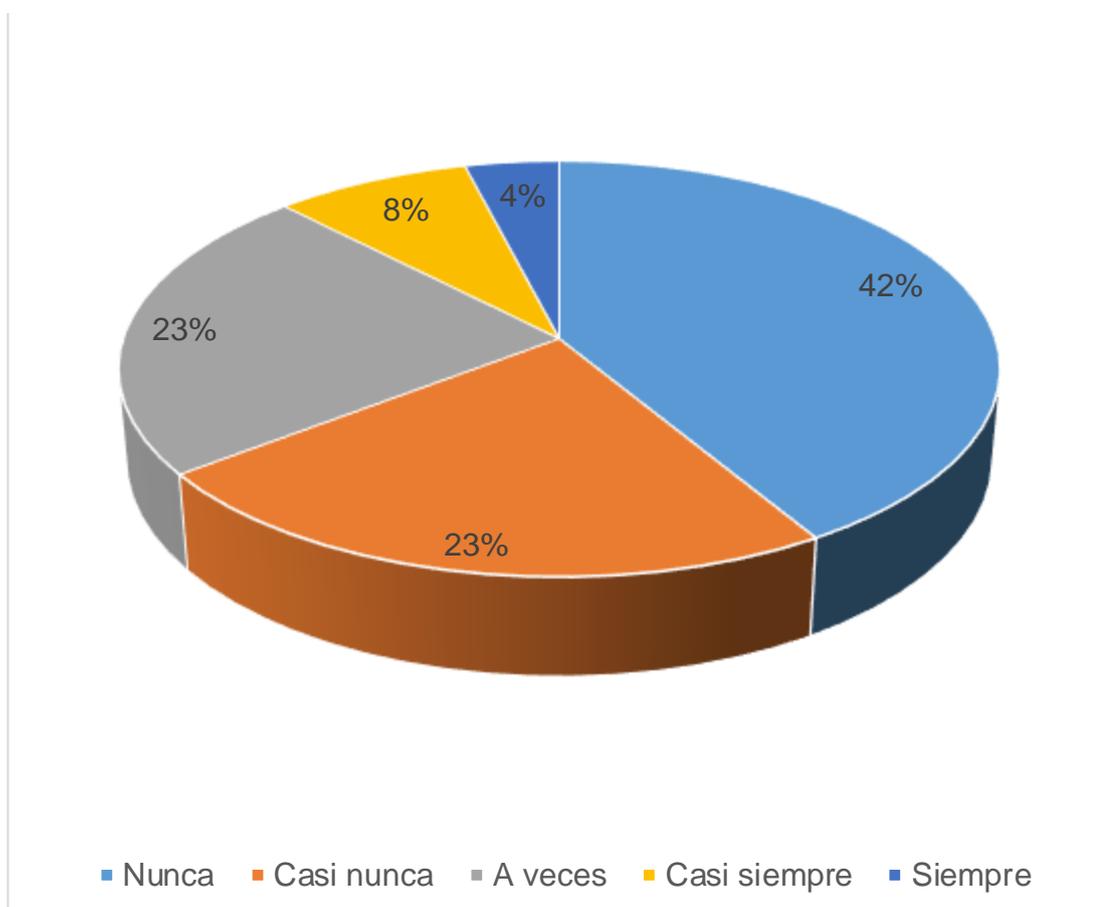


**Fuente:** Encuesta a personal de enfermería del Hospital Abel Gilbert Pontón.

**Análisis:**

Los datos tabulados de la encuesta, revela que el 50% del personal de enfermería indica que a veces cuentan con tiempo para realizar actividades fuera del trabajo. Este resultado sugiere que la mitad de los enfermeros experimentan limitaciones en cuanto al tiempo disponible para dedicarlo a actividades personales, como el descanso, el tiempo libre y la participación en hobbies o actividades recreativas. Esta falta de tiempo puede generar un desequilibrio entre el trabajo y la vida personal, lo cual es un factor de riesgo conocido para el desarrollo del síndrome de Burnout.

**Figura No. 7 Distribución porcentual del personal de enfermería según grado de responsabilidad**

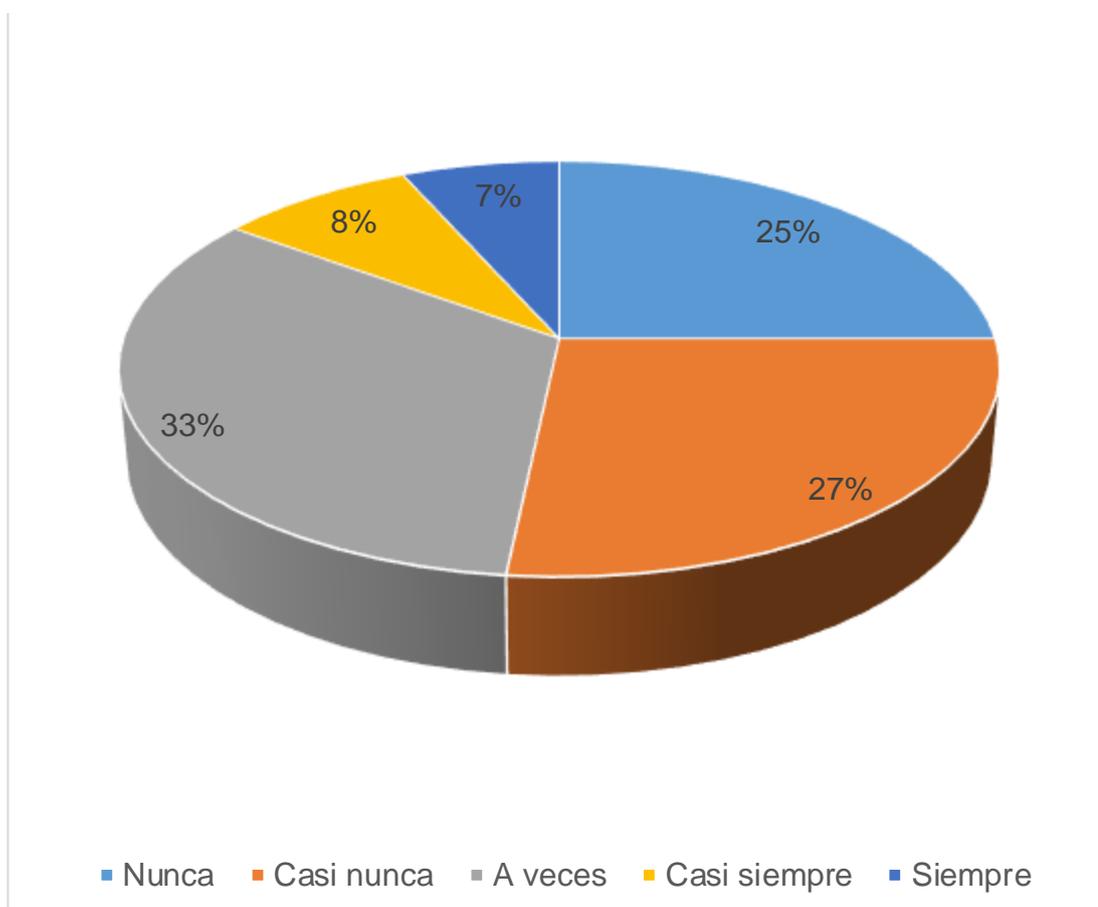


**Fuente:** Encuesta a personal de enfermería del Hospital Abel Gilbert Pontón.

**Análisis:**

El resultado graficado, permite evidenciar que el 42% del personal de enfermería indica que nunca el grado de responsabilidad que tienen con sus pacientes les genera problemas para su desempeño. El hecho de que una proporción considerable de enfermeros no se vea afectada negativamente por su grado de responsabilidad puede ser un factor protector contra el desarrollo del síndrome de Burnout. Sin embargo, es importante tener en cuenta que el restante 58% del personal de enfermería podría experimentar dificultades en relación a su grado de responsabilidad, lo que puede generar estrés y afectar su desempeño laboral.

**Figura No. 8 Distribución porcentual del personal de enfermería según falta de apoyo en actividades**

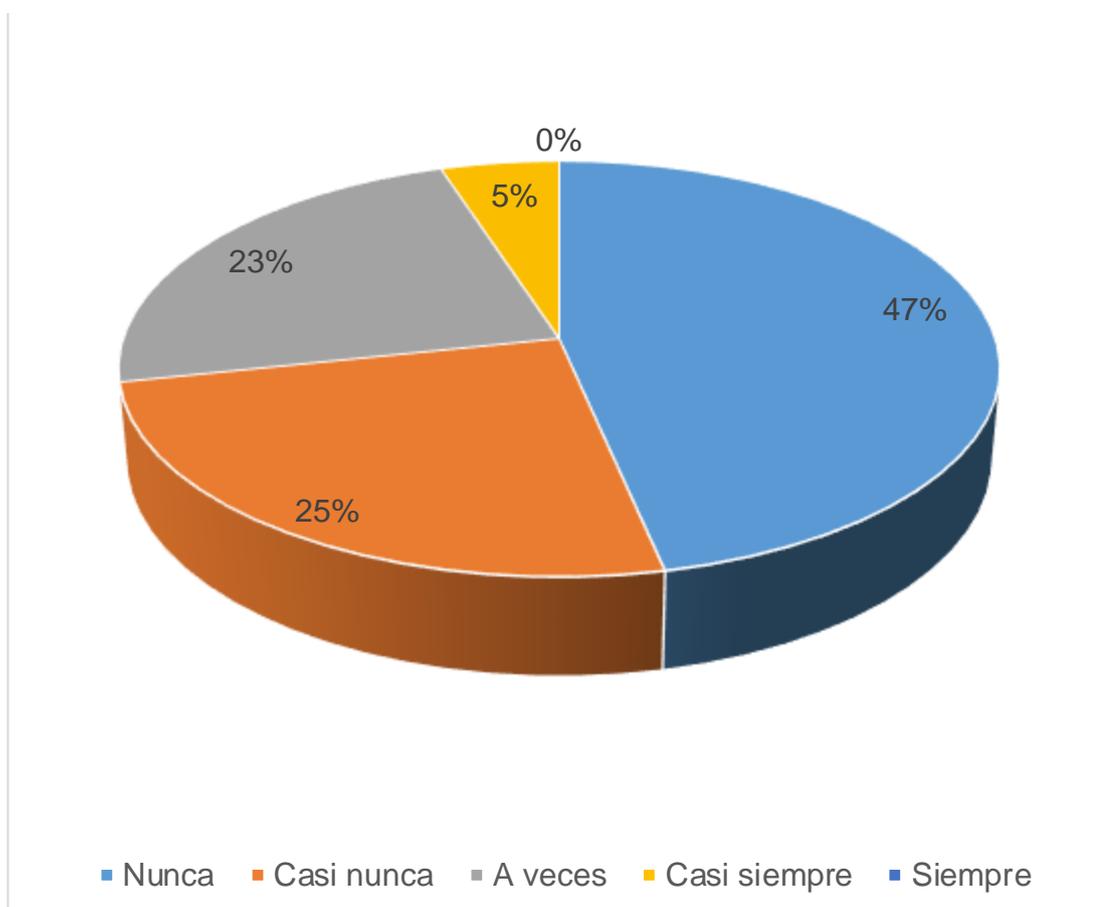


**Fuente:** Encuesta a personal de enfermería del Hospital Abel Gilbert Pontón.

**Análisis:**

A través de las respuestas emitidas, se puede conocer que el 33% del personal de enfermería indica que a veces la falta de apoyo en sus múltiples actividades impide su buen desempeño laboral. Este resultado sugiere que un porcentaje significativo de enfermeros experimenta dificultades en su trabajo debido a la falta de apoyo por parte de la institución o de sus superiores en relación a las múltiples actividades que deben realizar. Esta falta de apoyo puede conducir a una mayor sensación de agotamiento emocional y disminuir la satisfacción laboral, lo que a su vez aumenta el riesgo de Burnout.

**Figura No. 9 Distribución porcentual del personal de enfermería según trabajo en equipo**

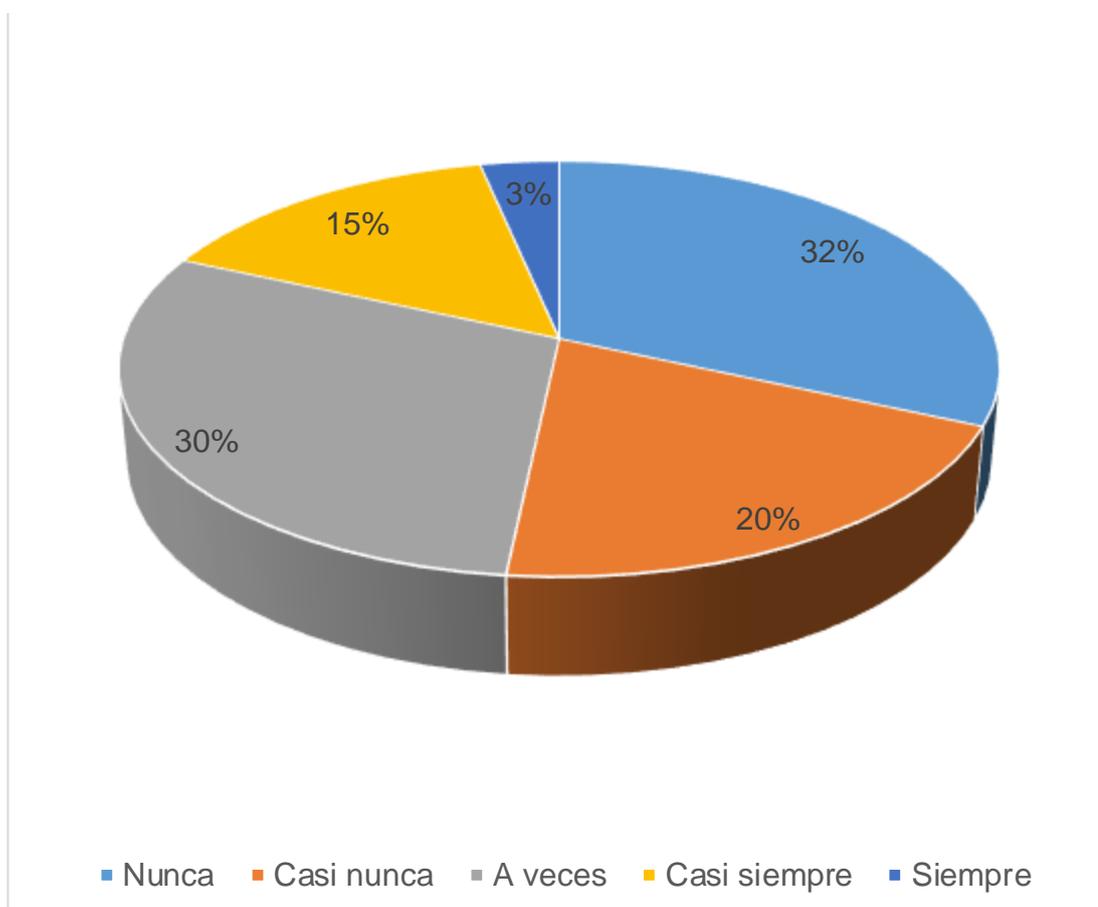


**Fuente:** Encuesta a personal de enfermería del Hospital Abel Gilbert Pontón.

**Análisis:**

Los datos tabulados permiten conocer, que el 47% del personal de enfermería indica que nunca le dificulta realizar trabajo en equipo y que eso afecta su desempeño profesional. Este resultado sugiere que casi la mitad de los enfermeros no enfrenta dificultades significativas en el trabajo en equipo y que esta falta de dificultad no afecta negativamente su desempeño profesional. Sin embargo, es importante tener en cuenta que el restante 53% del personal de enfermería podría experimentar dificultades en el trabajo en equipo y que estas dificultades pueden tener un impacto negativo en su desempeño profesional.

**Figura No. 10 Distribución porcentual del personal de enfermería según clima organizacional**

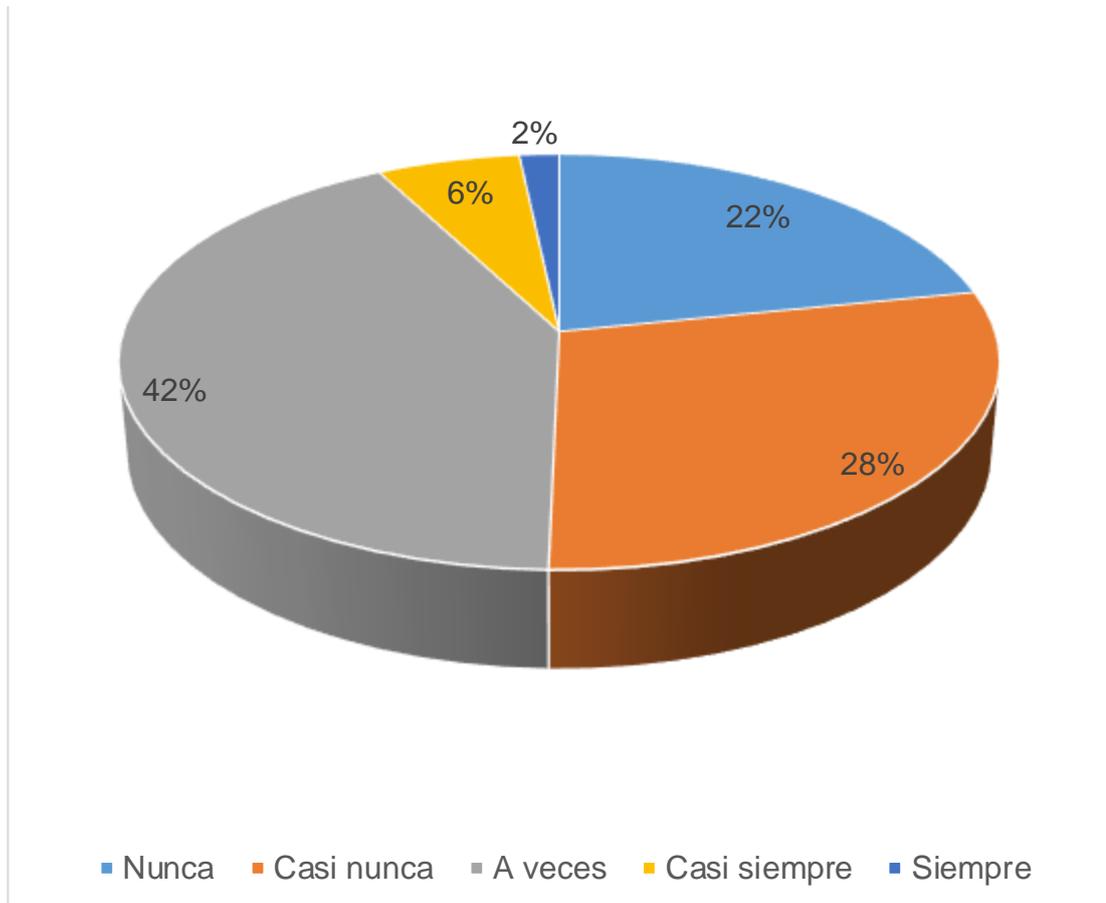


**Fuente:** Encuesta a personal de enfermería del Hospital Abel Gilbert Pontón.

**Análisis:**

Referente al clima organizacional, se puede evidenciar que el 32% del personal de enfermería indica que nunca el clima organizacional de su servicio influye en su desempeño laboral. Este resultado sugiere que aproximadamente una tercera parte de los enfermeros no percibe que el clima organizacional de su servicio tenga un impacto significativo en su desempeño laboral. Sin embargo, es importante tener en cuenta que el restante 68% del personal de enfermería podría experimentar influencia del clima organizacional en su desempeño laboral.

**Figura No. 11 Distribución porcentual del personal de enfermería según contactos sociales**

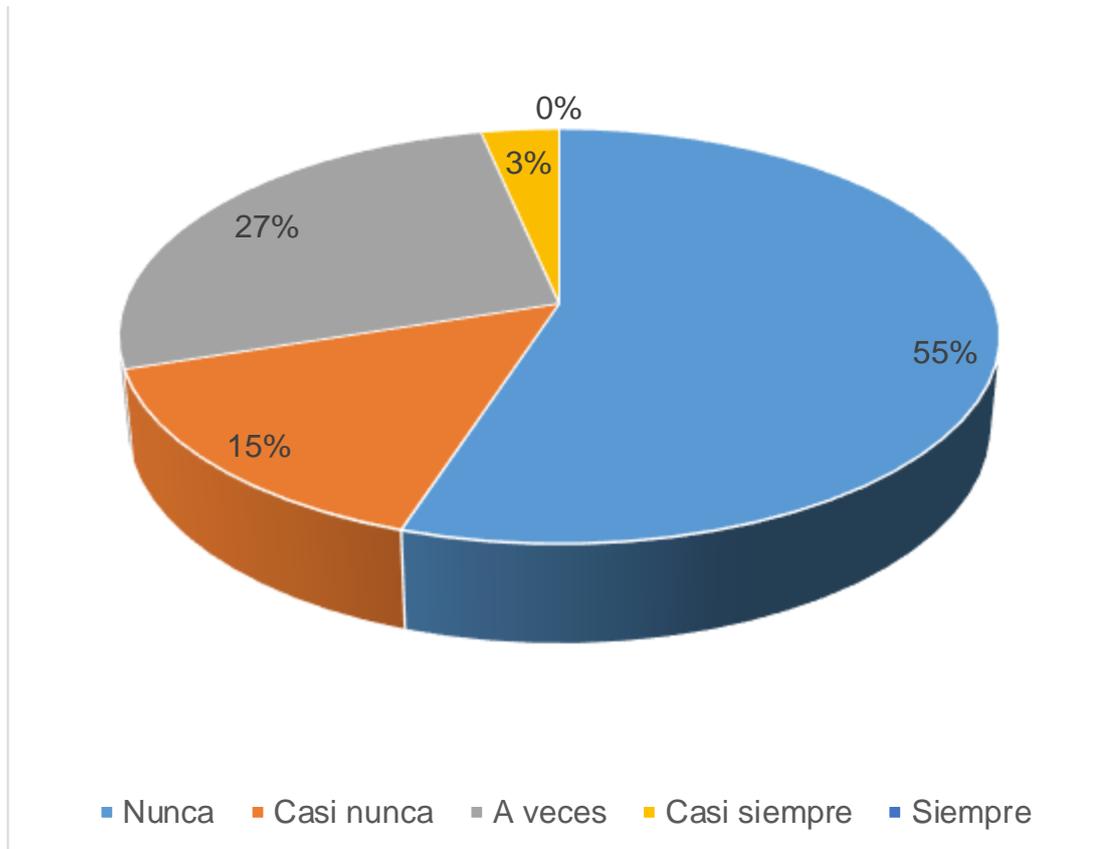


**Fuente:** Encuesta a personal de enfermería del Hospital Abel Gilbert Pontón.

**Análisis:**

La tabulación de los hallazgos, permite evidenciar que el 42% del personal de enfermería indica que a veces no tiene ocasión para hablar abiertamente con los compañeros sobre problemas del servicio. Este resultado sugiere que una parte significativa de los enfermeros experimenta dificultades para tener conversaciones abiertas con sus compañeros de trabajo sobre los problemas relacionados con el servicio. La falta de oportunidad para discutir y abordar los desafíos laborales puede generar estrés adicional y afectar negativamente el bienestar y el desempeño de los enfermeros.

**Figura No. 12 Distribución porcentual del personal de enfermería según preparación insuficiente**

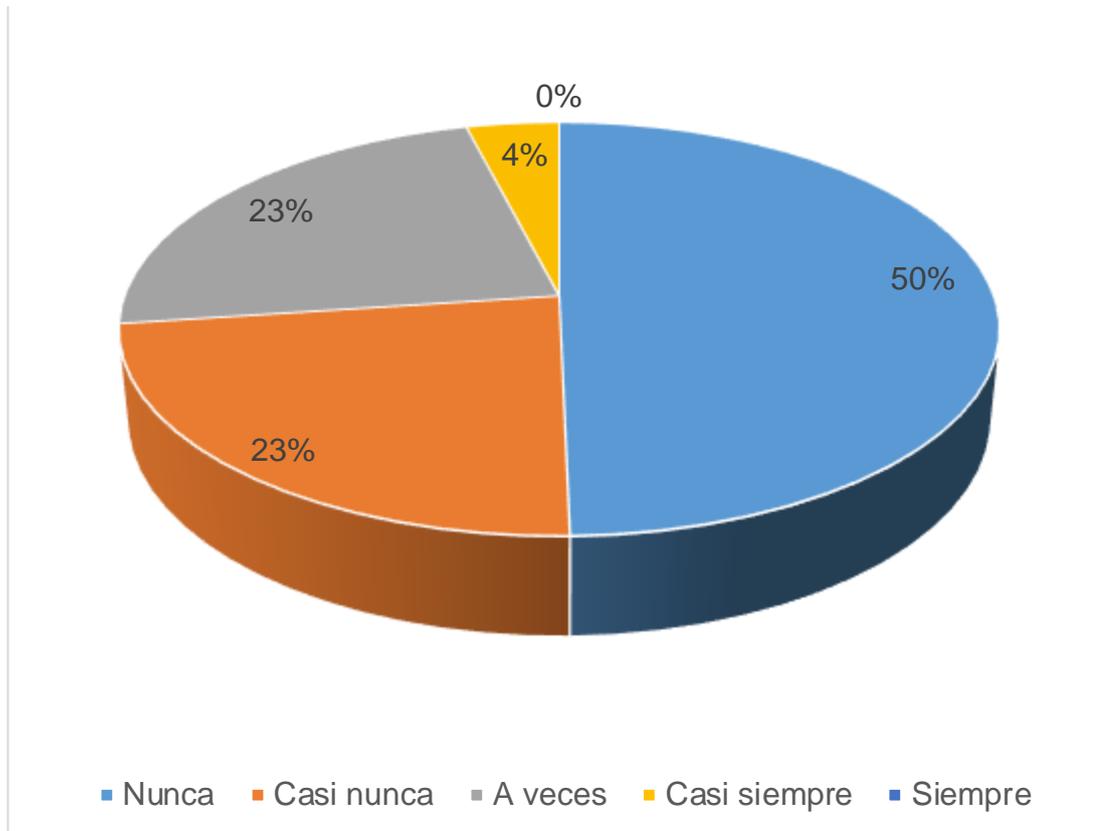


**Fuente:** Encuesta a personal de enfermería del Hospital Abel Gilbert Pontón.

**Análisis:**

En relación a los hallazgos de la entrevista, se puede mencionar que el 55% del personal de enfermería indica que nunca siente que su preparación es insuficiente y le impide brindar una buena atención. La preparación adecuada es fundamental para los enfermeros, ya que están involucrados en la atención directa a los pacientes y deben enfrentar una amplia gama de situaciones clínicas. Sin embargo, es importante tener en cuenta que un porcentaje minoritario de enfermeros (45%) podría sentir que su preparación es insuficiente en ciertas ocasiones. Es crucial abordar esta preocupación y brindar oportunidades adicionales de capacitación y desarrollo profesional para aquellos que lo necesiten.

**Figura No. 13 Distribución porcentual del personal de enfermería según problemas con los miembros del equipo**

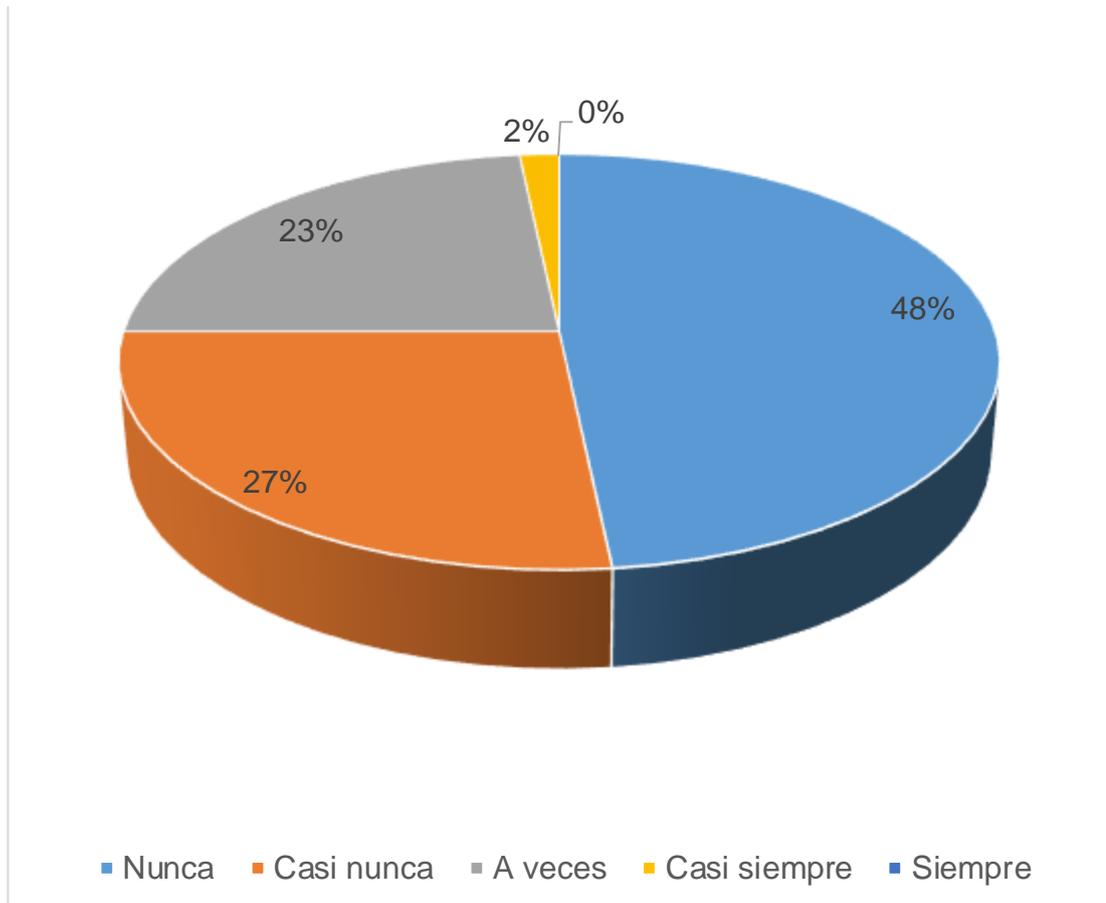


*Fuente: Encuesta a personal de enfermería del Hospital Abel Gilbert Pontón.*

**Análisis:**

Los datos recopilados de la encuesta, permiten conocer que el 50% del personal de enfermería indica que nunca presenta conflictos con sus compañeros que dificulten su desempeño. Este resultado sugiere que la mitad de los enfermeros encuestados no experimentan problemas significativos de conflicto con sus compañeros de equipo que afecten su desempeño laboral. Es esencial abordar cualquier conflicto o problema de relación entre los miembros del equipo de enfermería de manera oportuna y efectiva. Esto puede implicar la implementación de estrategias de resolución de conflictos, la promoción de una comunicación abierta y respetuosa, y el fomento de la empatía y la comprensión mutua.

**Figura No. 14 Distribución porcentual del personal de enfermería según muerte o sufrimiento**

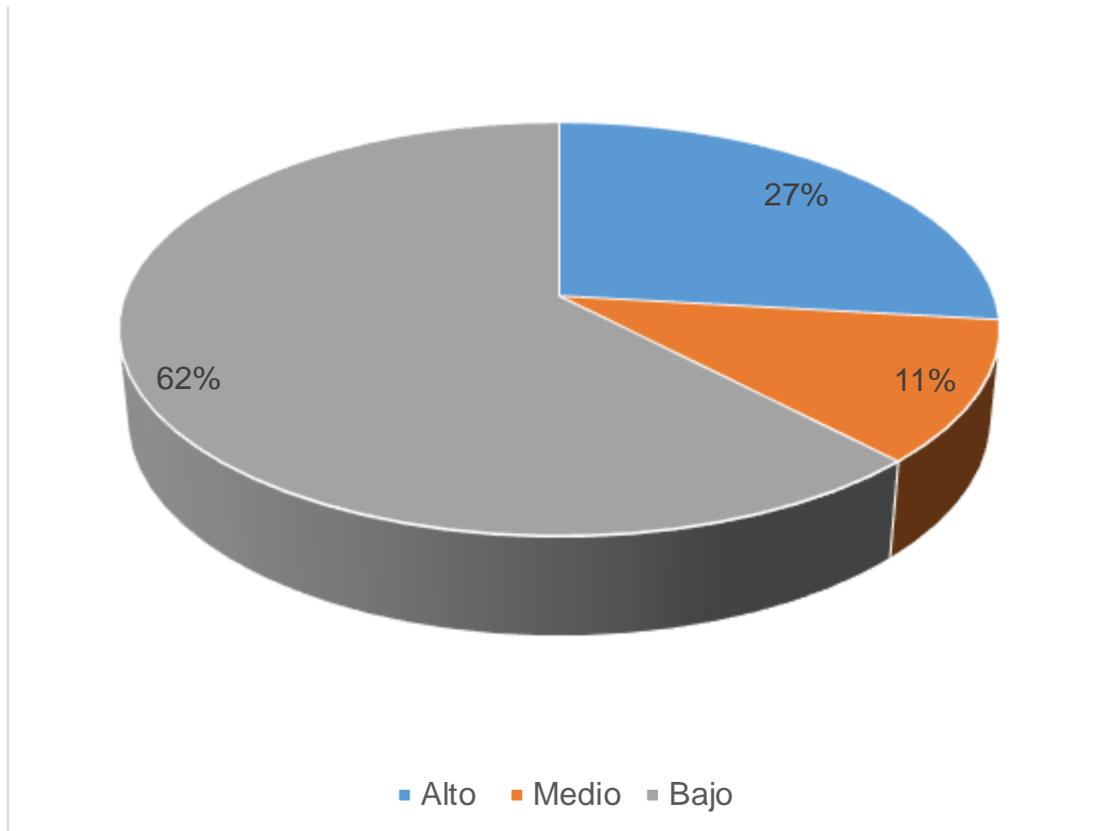


**Fuente:** Encuesta a personal de enfermería del Hospital Abel Gilbert Pontón.

**Análisis:**

El presente gráfico estadístico, permite evidenciar que el 48% del personal de enfermería indica que nunca lidia con el sufrimiento de los pacientes que dificulte su desempeño profesional. Este resultado sugiere que casi la mitad de los enfermeros encuestados no experimentan dificultades significativas al lidiar con el sufrimiento de los pacientes y que esto no afecta negativamente su desempeño profesional. El trabajo en el campo de la enfermería puede ser emocionalmente desafiante, ya que los enfermeros están expuestos a situaciones de sufrimiento y muerte de los pacientes de manera regular.

**Figura No. 15 Distribución porcentual del personal de enfermería según dimensión agotamiento emocional**

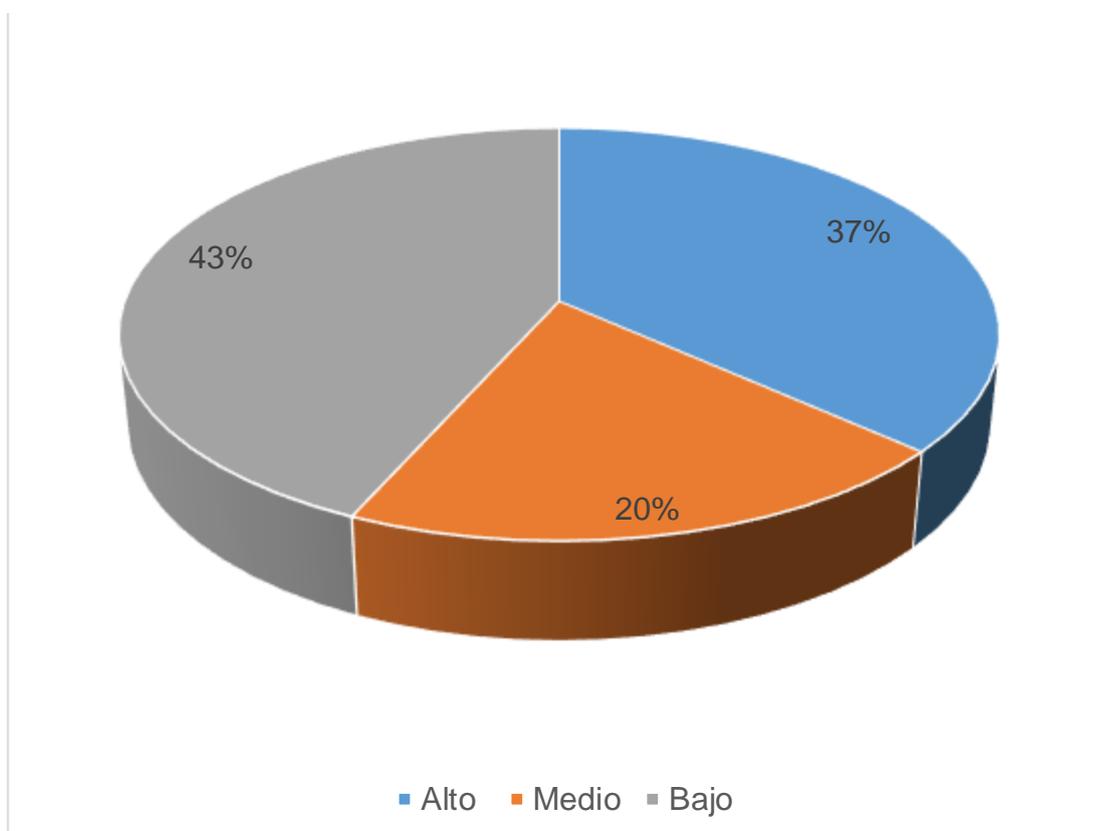


*Fuente: Encuesta a personal de enfermería del Hospital Abel Gilbert Pontón.*

**Análisis:**

A través de la presente tabulación, es evidente que el 62% del personal de enfermería presenta un nivel bajo de agotamiento emocional, mientras que el 27% muestra un nivel alto. Esto sugiere que la mayoría de los enfermeros encuestados no se sienten abrumados emocionalmente por su trabajo y pueden manejar las demandas emocionales asociadas a su rol de manera efectiva. Sin embargo, es importante destacar que el 27% del personal de enfermería muestra un nivel alto de agotamiento emocional. Estos enfermeros pueden estar experimentando un nivel significativo de estrés y fatiga emocional, lo que puede afectar negativamente su bienestar y desempeño laboral.

**Figura No. 16 Distribución porcentual del personal de enfermería según dimensión despersonalización**

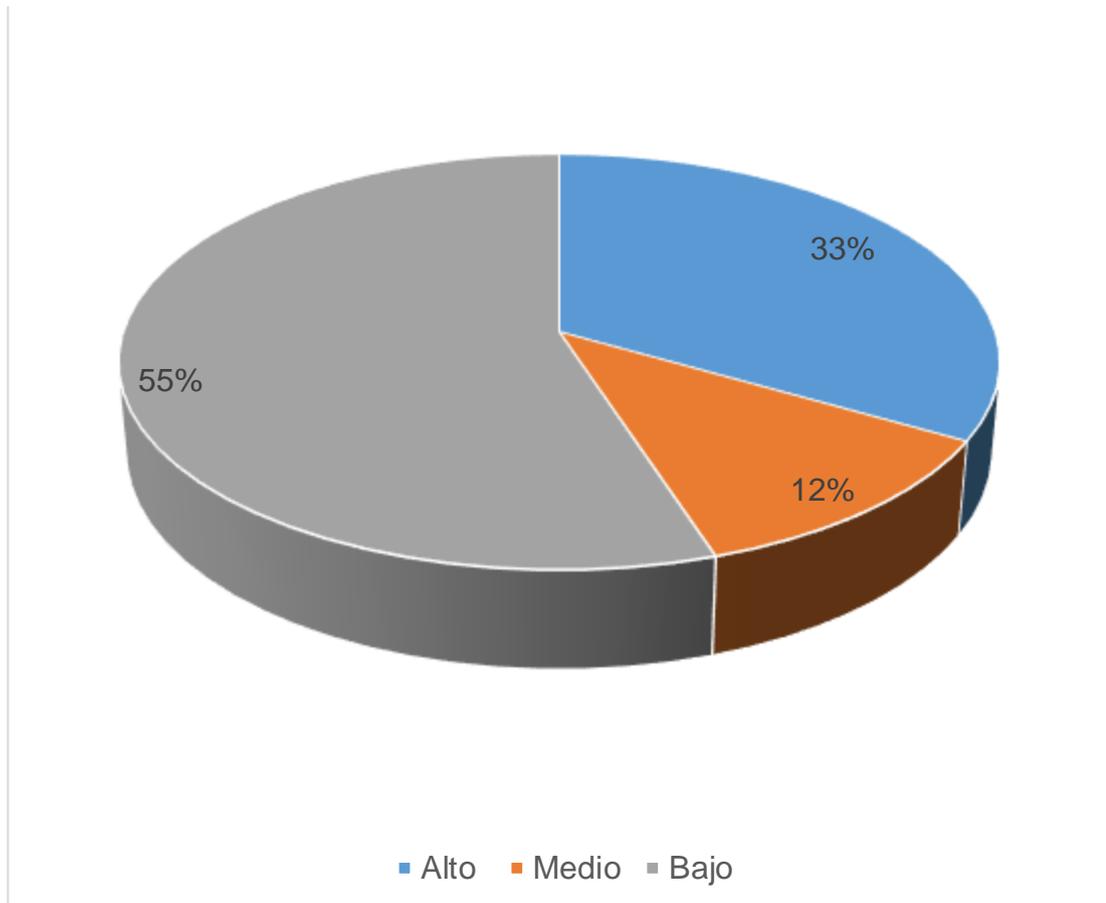


**Fuente:** Encuesta a personal de enfermería del Hospital Abel Gilbert Pontón.

**Análisis:**

En cuanto a la despersonalización, es evidente que el 43% del personal de enfermería presenta un nivel bajo de despersonalización. Esto sugiere que la mayoría de los enfermeros encuestados no muestran actitudes distantes o deshumanizadas hacia los pacientes, lo que puede contribuir a una mejor calidad de atención y a una mayor satisfacción laboral. Sin embargo, es importante destacar que el 37% del personal de enfermería muestra un nivel alto de despersonalización. Estos enfermeros pueden estar experimentando una desconexión emocional o una actitud indiferente hacia los pacientes, lo que puede afectar negativamente la calidad de la atención brindada y su propia satisfacción laboral.

**Figura No. 17 Distribución porcentual del personal de enfermería según dimensión realización personal**

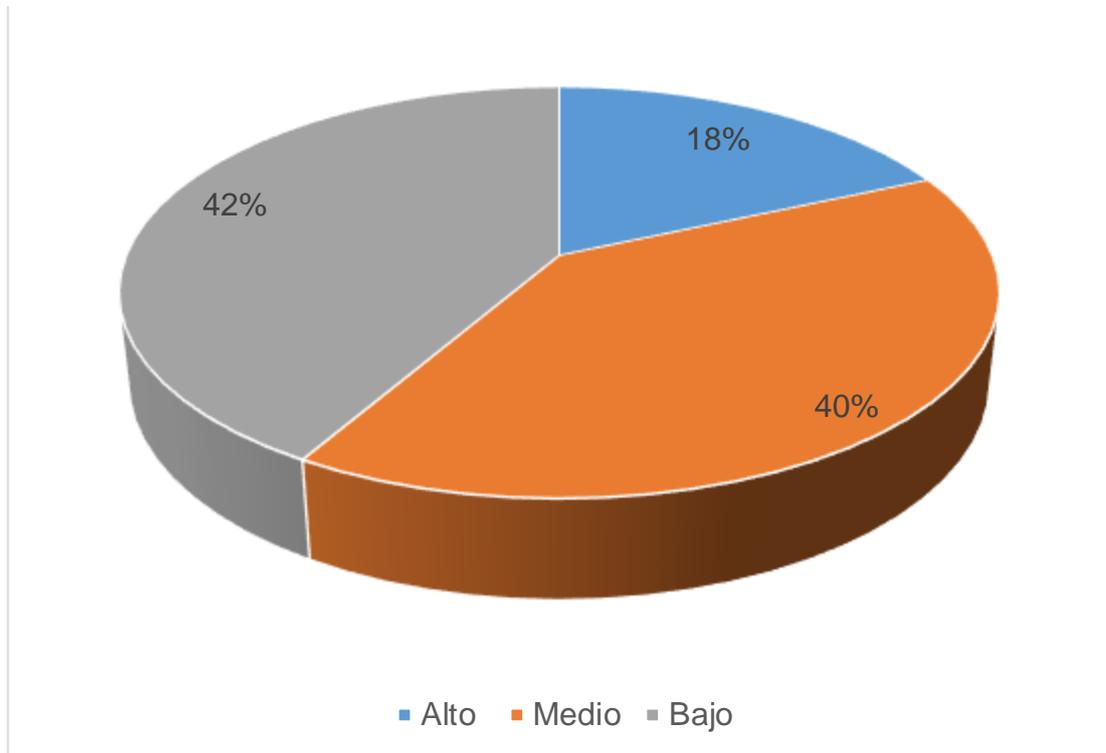


**Fuente:** Encuesta a personal de enfermería del Hospital Abel Gilbert Pontón.

**Análisis:**

La presente representación gráfica, permite evidenciar que el 55% del personal de enfermería presenta un nivel bajo de realización personal. Esto sugiere que la mayoría de los enfermeros encuestados no experimentan un alto grado de satisfacción en su trabajo y pueden sentir que no están logrando sus metas personales o profesionales. Por otro lado, el 33% del personal de enfermería muestra un nivel alto de realización personal. Estos enfermeros encuentran satisfacción y sentido de logro en su trabajo, lo cual puede tener un impacto positivo en su bienestar y desempeño laboral.

**Figura No. 18 Distribución porcentual del personal de enfermería según nivel de Burnout**



*Fuente: Encuesta a personal de enfermería del Hospital Abel Gilbert Pontón.*

**Análisis:**

Referente al Síndrome de Burnout, se puede constatar que el 42% del personal de enfermería presenta un nivel bajo de síndrome de Burnout. Un nivel bajo de síndrome de Burnout indica que los enfermeros tienen una menor probabilidad de experimentar los efectos negativos de esta condición, como el agotamiento emocional y la falta de satisfacción laboral. Es importante tener en cuenta que el 40% del personal de enfermería muestra un nivel medio de síndrome de Burnout. Esto indica que un porcentaje considerable de enfermeros puede estar experimentando ciertos niveles de agotamiento emocional, despersonalización o falta de realización personal. Es esencial prestar atención a este grupo y tomar medidas para abordar y prevenir la progresión del síndrome de Burnout en estos individuos.

## 5. Discusión

En la presente investigación, en cuanto a las características sociodemográficas se obtuvo que el 58% de los profesionales de enfermería del Hospital Abel Gilbert Pontón de la Ciudad de Guayaquil tienen una edad de 18 a 24 años, el 73% eran mujeres, el 44% eran Licenciados en enfermería, mientras que el 33% eran internos de enfermería, el 87% tiene de 1 a 5 años de antigüedad en la institución, el 60% señala que no presta servicio en otras instituciones. Comparando estos resultados con los hallazgos de otros estudios, se pueden destacar algunas similitudes y diferencias. Por ejemplo, en el estudio de Durán(14), también se observó una mayoría de mujeres en la profesión de enfermería (84%), así como una presencia significativa de internos de enfermería (64%). Sin embargo, la distribución por edad fue ligeramente diferente, con un mayor porcentaje de profesionales de enfermería en el rango de edad de 20 a 25 años (64%). Estas diferencias pueden estar influenciadas por las características específicas de las muestras y las ubicaciones geográficas de los estudios.

En el estudio de Durán(14), se encontraron resultados similares en cuanto a la predominancia de mujeres en la profesión de enfermería (86%). Sin embargo, la distribución por edad (el 54% tiene una edad de 25 a 30 años) y la antigüedad en la institución (el 77% señala que tiene de 1 a 4 años) fueron diferentes, lo que puede deberse a diferencias en las características de las instituciones de salud y las poblaciones de estudio. En la investigación de Cajo(17), se encontró una proporción similar de mujeres en la profesión de enfermería (69%). Sin embargo, la distribución por nivel de formación fue distinta, con un mayor porcentaje de licenciadas en enfermería en comparación con el estudio actual (56%). Estos hallazgos contribuyen a la comprensión de la composición demográfica y las características del personal de enfermería en el hospital, lo que puede ser útil para la planificación y la toma de decisiones relacionadas con la gestión de recursos humanos y la mejora de la atención de enfermería.

En cuanto a los factores psicosociales que influyen en los enfermeros del Hospital Abel Gilbert Pontón de la Ciudad de Guayaquil, en la presente investigación se destaca que el 50% señala que a veces cuentan con tiempo para realizar actividades fuera del trabajo, el 33% indica que a veces la falta de apoyo en sus múltiples actividades impide su buen desempeño laboral, el 47% afirma que nunca le dificulta realizar trabajo en equipo y que eso afecta su desempeño profesional, el 32% señala que nunca el clima organizacional de su servicio influye en su desempeño laboral, el 42% indica que veces no tiene ocasión para hablar abiertamente con los compañeros sobre problemas del servicio, el 55% señala que nunca siente que su preparación es insuficiente y le impide brindar una buena atención, el 50% indica que nunca presenta conflictos con sus compañeros que dificulten su desempeño y el 48% señala que nunca lidia con el sufrimiento de los pacientes que dificulte su desempeño profesional.

Comparando estos resultados con los hallazgos de otras investigaciones, se pueden identificar similitudes y diferencias significativas. Por ejemplo, en el estudio de Vidotti y otros(18), se encontró que un porcentaje más alto de profesionales de enfermería (56%) consideraban que les resultaba difícil trabajar en equipo y que existía una falta de apoyo (52%) y un clima organizacional deficiente (68%). En el estudio de Sarmiento(20), se encontraron resultados similares en cuanto a los factores que dificultan el desempeño profesional de los enfermeros (48%), como la falta de trabajo en equipo, la falta de experiencia, la comunicación deficiente entre los compañeros de trabajo y los conflictos entre ellos. Estos hallazgos respaldan la importancia de abordar y gestionar adecuadamente estos factores en el entorno laboral de los enfermeros. Estos hallazgos pueden ser útiles para identificar áreas de mejora y desarrollar intervenciones específicas que promuevan un ambiente laboral favorable, el bienestar de los enfermeros y la calidad de la atención que brindan a los pacientes.

En cuanto al nivel del Síndrome de Burnout, es evidente que el 42% de los profesionales de enfermería del Hospital Abel Gilbert Pontón de la Ciudad de

Guayaquil, presenta un nivel bajo. En relación a las dimensiones del síndrome de Burnout, se evidencia que el 62% presenta un nivel bajo de agotamiento emocional; el 43% presenta un nivel bajo de despersonalización y el 55% afirma que presenta un nivel bajo de realización personal. Comparando estos resultados con los hallazgos de otras investigaciones, se pueden identificar algunas similitudes y diferencias. Por ejemplo, en el estudio de Durán(14), se encontraron porcentajes similares de nivel bajo de agotamiento emocional (75%) y despersonalización (62%).

Sin embargo, la realización personal mostró diferencias, con un porcentaje más alto de realización personal (49%) media en comparación con el estudio actual. Mientras que en el estudio de Rendón y Peralta(15), se encontraron resultados similares en cuanto al nivel medio del síndrome de Burnout (82%). Sin embargo, las dimensiones individuales del síndrome mostraron diferencias, con porcentajes más altos de nivel bajo en agotamiento emocional (62%), despersonalización (57%) y falta de realización personal (40%) en comparación con el estudio actual. Estos hallazgos pueden ser útiles para la identificación temprana y la prevención del Burnout, así como para el diseño de intervenciones y estrategias de apoyo que promuevan el bienestar y la salud mental de los enfermeros en el entorno laboral.

## 6. Conclusiones

En la presente investigación, se realizaron análisis detallados de las características sociodemográficas, los factores psicosociales y el nivel del síndrome de Burnout, estos proporcionan una visión clara de la situación actual y permiten extraer conclusiones relevantes.

En cuanto a las características sociodemográficas, se encontró que una parte significativa de los profesionales de enfermería del Hospital Abel Gilbert Pontón de la Ciudad de Guayaquil, tiene una edad entre 18 y 24 años. Además, se observó una predominancia de mujeres. En términos de formación académica, un gran número eran Licenciados en enfermería. En relación a la antigüedad en la institución, la mayoría de los profesionales tenían de 1 a 5 años de experiencia en el hospital. También se destacó que en su mayoría no prestaba servicios en otras instituciones.

En cuanto a los factores psicosociales que influyen, se identificaron áreas de preocupación y desafíos en el entorno laboral. El personal indica que, debido a sus diligencias, no cuentan con suficiente tiempo para realizar actividades fuera del trabajo, lo que puede afectar su equilibrio entre vida laboral y personal. Además, indicaron que la falta de apoyo en sus múltiples actividades laborales a veces impide su buen desempeño, lo cual puede afectar su bienestar y satisfacción laboral. Una parte del personal, afirma que nunca tiene la oportunidad de hablar abiertamente con sus compañeros sobre problemas del servicio, lo que puede limitar la comunicación y la colaboración efectiva en el equipo.

En cuanto al nivel del síndrome de Burnout, en su mayoría presentaba un nivel bajo del síndrome. Sin embargo, es importante tener en cuenta que una proporción significativa de profesionales mostró un nivel bajo de agotamiento emocional, mientras que grupos minoritarios presentaron niveles bajos de despersonalización y realización personal, respectivamente.

## 7. Recomendaciones

Promover el equilibrio entre vida laboral y personal: Dado que algunos profesionales de enfermería del Hospital Abel Gilbert Pontón de la Ciudad de Guayaquil señalaron que a veces no cuentan con suficiente tiempo para realizar actividades fuera del trabajo, es importante implementar políticas y prácticas que fomenten el equilibrio entre la vida laboral y personal. Esto puede incluir la implementación de horarios flexibles, la promoción de actividades de bienestar y la sensibilización sobre la importancia de cuidar la salud mental y emocional.

Mejorar el apoyo en el entorno laboral: La falta de apoyo en las múltiples actividades laborales puede tener un impacto negativo en el desempeño y el bienestar de los profesionales de enfermería del Hospital Abel Gilbert Pontón de la Ciudad de Guayaquil. Es esencial establecer canales de comunicación abiertos y efectivos para que los profesionales puedan expresar sus inquietudes y recibir el apoyo necesario. Además, se pueden implementar programas de capacitación y desarrollo profesional que fortalezcan las habilidades y competencias de los profesionales, lo que puede contribuir a su satisfacción laboral y a una mejor calidad de atención.

Fomentar la comunicación y colaboración en equipo: La falta de oportunidades para hablar abiertamente con los compañeros sobre problemas del servicio puede limitar la comunicación y la colaboración efectiva en el equipo de enfermería del Hospital Abel Gilbert Pontón de la Ciudad de Guayaquil. Para abordar este desafío, se pueden promover actividades y espacios de trabajo en equipo, como reuniones regulares, sesiones de retroalimentación y grupos de discusión. Esto fomentará la comunicación abierta, el intercambio de ideas y la resolución conjunta de problemas, lo que puede mejorar la eficiencia y la satisfacción en el trabajo.

## 8. Referencias

1. García Fernández J. Burnout – revisión bibliográfica. Ocronos - Editor Científico-Téc [Internet]. 2020 [citado 19 de mayo de 2021]; Disponible en: <https://revistamedica.com/burnout-revision-bibliografica/>
2. More Rubio B. Revisión bibliográfica sobre el síndrome de burnout en personal sanitario. 2020 [citado 19 de mayo de 2021]; Vol. XV; no 20; 1064. Disponible en: <https://www.revista-portalesmedicos.com/revista-medica/revision-bibliografica-sobre-el-sindrome-de-burnout-en-personal-sanitario/>
3. Fajardo-Lazo FJ, Mesa-Cano IC, Ramírez-Coronel AA, Quezada FCR. Professional Burnout syndrome in health professionals. Arch Venez Farmacol Ter [Internet]. 2021 [citado 27 de noviembre de 2022];40(3). Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/559/55969712006/html/>
4. Chungandro Villacres AB, Licuy Tapuy LB, Meza Fonseca MA, Castro Hernández CP, Trujillo Parada JR, Caiza Proaño C, et al. Síndrome de Burnout en médicos: abordaje práctico en la actualidad. AVFT – Arch Venez Farmacol Ter [Internet]. 3 de julio de 2019 [citado 19 de mayo de 2021];38(1). Disponible en: [http://saber.ucv.ve/ojs/index.php/rev\\_aavft/article/view/16425](http://saber.ucv.ve/ojs/index.php/rev_aavft/article/view/16425)
5. Quiroz-Ascencio G, Vergara-Orozco MG, Yáñez-Campos M del R, Pelayo-Guerrero P, Moreno-Ponce R, Mejía-Mendoza ML. Prevalencia de síndrome de Burnout en profesionales de la salud ante pandemia de COVID-19. Salud Jalisco [Internet]. 2021 [citado 27 de noviembre de 2022];8(Esp). Disponible en: <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=101502&id2=>
6. Saborío Morales L, Hidalgo Murillo LF. Síndrome de Burnout. Med Leg Costa Rica [Internet]. 2017 [citado 27 de noviembre de 2022];32(1). Disponible en: [http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S1409-00152015000100014&lng=en&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1409-00152015000100014&lng=en&nrm=iso&tlng=es)
7. Rivera Palacios, España Chamorro J, Echeverry Piedrahita D. Prevalence of burnout syndrome in trainee specialists and teachers of

- intensive care. 2020; Disponible en: <https://www.elsevier.es/es-revista-acta-colombiana-cuidado-intensivo-101-avance-resumen-prevalence-burnout-syndrome-in-trainee-S0122726220301117>
8. Tarcan M, Hikmet N, Schooley B, Top M, Tarcan GY. An analysis of the relationship between burnout, socio-demographic and workplace factors and job satisfaction among emergency department health professionals. *Appl Nurs Res* [Internet]. 2017 [citado 27 de noviembre de 2022];34. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0897189716302749>
  9. Sarmiento G. Burnout en el servicio de emergencia de un hospital. *Horiz Méd Lima* [Internet]. 2019 [citado 27 de noviembre de 2022];19(1). Disponible en: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S1727-558X2019000100011&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1727-558X2019000100011&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
  10. Loya-Murguía KM, Valdez-Ramírez J, Bacardí-Gascón M, Jiménez-Cruz A. El síndrome de agotamiento en el sector salud de Latinoamérica: revisión sistemática. *J Negat No Posit Results* [Internet]. 2018 [citado 27 de noviembre de 2022];3(1). Disponible en: <https://revistas.proeditio.com/jonnpr/article/view/2060>
  11. Torre M, Santos Popper MC, Bergesio A. Prevalencia de burnout entre las enfermeras de cuidados intensivos en Argentina. *Enferm Intensiva Engl Ed* [Internet]. 2019 [citado 27 de noviembre de 2022];30(3). Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2529984019300400>
  12. Ramírez MR. Prevalencia del síndrome de Burnout y la asociación con variables sociodemográficas y laborales en una provincia de Ecuador. *Int J Dev Educ Psychol INFAD Rev Psicol*. 2017;4(1):241-52.
  13. Vinueza A, Aldaz N, Mera C, Tapia E, Vinueza M. Síndrome de Burnout en personal sanitario ecuatoriano durante la pandemia de la COVID-19. *Correo Científico Méd* [Internet]. 2021 [citado 27 de noviembre de 2022];25(2). Disponible en: <http://www.revcocmed.sld.cu/index.php/cocmed/article/view/3808>

14. Durán Rodríguez R, Gamez Toirac Y, Toirac Sánchez K, Toirac Fuentes J, Toirac Terrero D. Síndrome de burnout en enfermería intensiva y su influencia en la seguridad del paciente. MEDISAN [Internet]. 2021 [citado 19 de enero de 2023];25(2). Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S1029-30192021000200278&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1029-30192021000200278&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
15. Rendón Montoya MS, Peralta Peña SL, Hernández Villa EA, Hernández RI, Vargas MR, Favela Ocaño MA, et al. Síndrome de burnout en el personal de enfermería de unidades de cuidado crítico y de hospitalización. Enferm Glob [Internet]. 2020 [citado 19 de enero de 2023];19(59). Disponible en: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S1695-61412020000300479&lng=es&nrm=iso&tlng=es](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1695-61412020000300479&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
16. González-Rodríguez R, López-Castedo A, Pastor-Seller E, Verde-Diego C. Síndrome de burnout en el Sistema de Salud: el caso de las trabajadoras sociales sanitarias. Enferm Glob [Internet]. 2020 [citado 19 de enero de 2023];19(2). Disponible en: <https://revistas.um.es/eglobal/article/view/382631>
17. Cajo MEC. Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en el profesional de enfermería del Hospital Belén Lambayeque. Rev Cient Epistem [Internet]. 2020 [citado 19 de enero de 2023];4(1). Disponible en: <https://revistas.uss.edu.pe/index.php/EPT/article/view/1306>
18. Vidotti V, Martins JT, Galdino MJQ, Ribeiro RP, Robazzi ML do CC. Síndrome de burnout, estrés laboral y calidad de vida en trabajadores de enfermería. Enferm Glob [Internet]. 2019 [citado 19 de enero de 2023];18(55). Disponible en: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S1695-61412019000300011&lng=es&nrm=iso&tlng=es](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1695-61412019000300011&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
19. Yslado Méndez RM, Norabuena Figueroa RP, Loli Poma TP, Zarzosa Marquez E, Padilla Castro L, Pinto Flores I, et al. Síndrome de burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud. Horiz Méd Lima. octubre de 2019;19(4):41-9.

20. Sarmiento G. Burnout en el servicio de emergencia de un hospital. *Horiz Méd Lima* [Internet]. 2019 [citado 19 de enero de 2023];19(1). Disponible en: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S1727-558X2019000100011&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1727-558X2019000100011&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
21. Blanca-Gutiérrez JJ, Arias-Herrera A. Síndrome de burnout en personal de enfermería: asociación con estresores del entorno hospitalario, Andalucía, España. *Enferm Univ* [Internet]. 2018 [citado 19 de enero de 2023];15(1). Disponible en: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S1665-70632018000100030&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1665-70632018000100030&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
22. Camero Y, Meléndez I, González Q, Sánchez E. Presencia de burnout en el personal de enfermería de áreas críticas. *Rev Científica Conecta Lib ISSN 2661-6904* [Internet]. 2017 [citado 19 de enero de 2023];1(1). Disponible en: <https://revistaitsl.itslibertad.edu.ec/index.php/ITSL/article/view/59>
23. Salomón SE, Valdez PR. SÍNDROME DE BURNOUT EN EL SIGLO XXI: ¿LOGRAREMOS VENCERLO ALGÚN DÍA? *Rev Argent Med* [Internet]. 2019 [citado 19 de enero de 2023];7(1). Disponible en: <http://www.revistasam.com.ar/index.php/RAM/article/view/279>
24. Flores S, Ruiz A. Burnout en profesionales de la salud y personal administrativo en una unidad médica de primer nivel. *Psicol Salud* [Internet]. 2018 [citado 19 de enero de 2023];28(1). Disponible en: <https://psicologiaysalud.uv.mx/index.php/psicysalud/article/view/2539>
25. Alarcón M, Castillo R, Serrano L, Tello M, Andrade J, López González J, et al. Estrés y Burnout enfermedades en la vida actual. 2018.
26. Cantillo AF, Samón MC, Beltrán ARC, Ramos YC. Síndrome de desgaste profesional en especialistas de Ginecología. *Rev Inf Científica*. 2017;96(2):260-9.
27. Vilchez-Cornejo J, Romaní-Ojeda L, Ladera-Porta K, Marchand-Gonzales M. Síndrome de Burnout en médicos de un hospital de la Amazonía peruana. *Rev Fac Med Humana* [Internet]. 2019 [citado 19 de enero de 2023];19(4). Disponible en:

[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S2308-05312019000400010&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2308-05312019000400010&lng=es&nrm=iso&tlng=es)

28. Morales Á, Cobos G. Prevención de Burnout en Enfermería [Internet]. 2021 [citado 19 de enero de 2023]. Disponible en: <https://revistacientificasanum.com/articulo.php?id=110>
29. González-Rodríguez R, López-Castedo A, Pastor-Seller E, Verde-Diego C, González-Rodríguez R, López-Castedo A, et al. Síndrome de burnout en el Sistema de Salud: el caso de las trabajadoras sociales sanitarias. *Enferm Glob*. 2020;19(58):141-61.
30. Menéndez Pín TDR, Calle García AJ, Delgado Janumis DA, Espinel García JT, Cedeño Quijije YG. Síndrome de Burnout y calidad de atención del personal de enfermería de un hospital general en la provincia de Manabi, Ecuador. *Contrib Las Cienc Soc* [Internet]. 2018 [citado 19 de enero de 2023];(octubre). Disponible en: <https://www.eumed.net/rev/cccscs/2018/10/sindrome-burnout-ecuador.html>
31. Polacov S, Barrionuevo Battistini I, Barroso G, Cravero B, D'Alessandro T, Einer Allende G, et al. Riesgo de Síndrome de Burnout en profesionales médicos de la ciudad de Córdoba, Argentina. *Rev Fac Cienc Médicas* [Internet]. 2021 [citado 19 de enero de 2023];78(4). Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8765372/>
32. Molina NC, Mena JÁ, Osorio LP, Salazar LG, Fernández MA. Prevalencia del síndrome de Burnout en médicos iberoamericanos entre 2012 y 2018: una revisión sistemática. *Diálogos Saberes*. 1 de junio de 2019;(50):39-60.
33. Garrido-Hermosilla AM, Soto-Sierra M, Díaz-Ruiz MC, Gutiérrez-Sánchez E, Rodríguez-de-la-Rúa Franch E. Síndrome de desgaste profesional o «burnout». *Arch Soc Esp Oftalmol* [Internet]. 2021 [citado 19 de enero de 2023];96(2). Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S036566912030352X>
34. Andreina M, Medina S, Ávila A, Carlos, Tovar R, Yan, et al. Burnout Síndrome silencioso que afecta el desempeño laboral de los docentes universitarios. *Espacios*. 2017;

35. Gutiérrez Y, Rodríguez T, Navarro A, Pena R, Sánchez S. Comportamiento del síndrome de Burnout y la resiliencia en trabajadores de Cuidados Intensivos [Internet]. 2021 [citado 19 de enero de 2023]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/1800/180071523010/html/>
36. Saborío Morales L, Hidalgo Murillo LF. Síndrome de Burnout. Med Leg Costa Rica [Internet]. 2017 [citado 19 de enero de 2023];32(1). Disponible en: [http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S1409-00152015000100014&lng=en&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1409-00152015000100014&lng=en&nrm=iso&tlng=es)
37. Belay AS, Guangul MM, Asmare WN, Bogale SK, Manaye GA. Prevalencia y factores asociados del síndrome de Burnout entre enfermeras en hospitales públicos, suroeste de Etiopía. Ethiop J Health Sci [Internet]. 2021 [citado 19 de enero de 2023];31(3). Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8365496/>
38. Ramírez-Elvira S, Romero-Béjar JL, Suleiman-Martos N, Gómez-Urquiza JL, Monsalve-Reyes C, Cañadas-De la Fuente GA, et al. Prevalencia, Factores de Riesgo y Niveles de Burnout en Enfermeras de Unidades de Cuidados Intensivos: Una Revisión Sistemática y Metanálisis. Int J Environ Res Public Health [Internet]. 2021 [citado 19 de enero de 2023];18(21). Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8583312/>
39. Gómez-Urquiza JL, Albendín-García L, Velando-Soriano A, Ortega-Campos E, Ramírez-Baena L, Membrive-Jiménez MJ, et al. Burnout en enfermeras de cuidados paliativos, prevalencia y factores de riesgo: una revisión sistemática con metanálisis. Int J Environ Res Public Health [Internet]. 2020 [citado 19 de enero de 2023];17(20). Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7589426/>
40. Oliveira S, Alcantara L, Vieira M, Nascimento V. Acciones de Prevención del Síndrome de Burnout en Enfermeros: Una Revisión Integradora de la Literatura. Clin Pract Epidemiol Ment Health CP EMH [Internet]. 2019 [citado 19 de enero de 2023];15. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6446475/>

41. Rusca Putra K, Setyowati. Prevalence of burnout syndrome among nurses in general hospitals in provincial East Java: Cross-sectional study. *Enferm Clínica* [Internet]. 2019 [citado 19 de enero de 2023];29. Disponible en: <https://www.elsevier.es/es-revista-enfermeria-clinica-35-articulo-prevalence-burnout-syndrome-among-nurses-S1130862119301457>
42. Lopez B, Barreto C. Factores relacionados al síndrome de Burnout en el personal de salud del Hospital Regional Huánuco. *Rev Peru Investig En Salud*. 2018;2(1):56-61.
43. Forné C, Yuguero O. Estructura factorial de la Encuesta Maslach Burnout Inventory Human Services en personal sanitario de urgencias español: un estudio transversal. *BMC Med Educ* [Internet]. 2022 [citado 19 de enero de 2023];22. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9373484/>
44. Asamblea Constituyente. Constitución de la República del Ecuador [Internet]. Primera. Vol. 1. Montecristi, Ecuador: Asamblea Constituyente; 2008. Disponible en: [https://www.asambleanacional.gob.ec/sites/default/files/documents/old/constitucion\\_de\\_bolsillo.pdf](https://www.asambleanacional.gob.ec/sites/default/files/documents/old/constitucion_de_bolsillo.pdf)
45. El Congreso Nacional. Ley Orgánica de Salud [Internet]. Sec. El Congreso Nacional 2012. Disponible en: [https://www.todaunavida.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2015/04/SALUD-LEY\\_ORGANICA\\_DE\\_SALUD.pdf](https://www.todaunavida.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2015/04/SALUD-LEY_ORGANICA_DE_SALUD.pdf)
46. Consejo Nacional de Planificación. Plan Nacional de Desarrollo Toda una vida. 2018;1(1):149.
47. Maslach C, Jackson S. MBI: Maslach Burnout Inventory. Manual. University of California, Consulting Psychologists Press [Internet]. 1997; Disponible en: [https://www.researchgate.net/publication/277816643\\_The\\_Maslach\\_Burnout\\_Inventory\\_Manual](https://www.researchgate.net/publication/277816643_The_Maslach_Burnout_Inventory_Manual)

# ANEXOS



Guayaquil, 09 de mayo del 2022



Sr. ABRAHAM JOSUE PEÑA CUJILAN  
Srta. JESSICA ALEXANDRA RODRIGUEZ GALLARDO  
Estudiantes de la Carrera de Enfermería  
Universidad Católica de Santiago de Guayaquil

**CARRERAS:**  
Medicina  
Odontología  
Enfermería  
Nutrición, Dietética y Estética  
Terapia Física

De mis consideraciones:

Reciban un cordial saludo de parte de la Dirección de la Carrera de Enfermería, a la vez les comunico, que su tema de trabajo de titulación: **“Síndrome de Burnout en enfermeros del Hospital Abel Gilbert Pontón de la Ciudad de Guayaquil.”** ha sido aprobado por la Comisión Académica de la Carrera, su tutora asignada es la Lcdo. Jefferson Alejandro Domínguez.



Me despido deseándoles éxito en la realización de su trabajo de titulación.

Atentamente,

Lcda. **Ángela Mendoza Vincés**  
**Directora** de la Carrera de Enfermería  
Universidad Católica de Santiago de Guayaquil

Tel.: 3804600  
Ext. 1801-1802  
www.ucsg.edu.ec  
Apartado 09-01-  
4671  
Guayaquil-Ecuador

Memorando N° HAGP-2023-UDI-086-M

Guayaquil, 22 de mayo del 2023

Licenciado  
Jimmy Cedeño Carrillo  
Enfermero Líder Especialidades Quirúrgicas  
Presente.

De mis consideraciones:

A través de la presente solicito a usted, muy comedidamente se sirva brindar las facilidades a los estudiantes Peña Cujilan Abraham Josué y Rodríguez Gallardo Jessica Alexandra, quienes se encuentran realizando su tema de tesis "SÍNDROME DE BURNOUT EN ENFERMEROS DEL HOSPITAL ABEL GILBERT PONTÓN". Para la cual deberán realizar encuesta en el Hospital de Especialidades Guayaquil Dr. Abel Gilbert Pontón"

Agradeciéndole por la atención brindada.

Atentamente,

  
Dr. Pablo Bonilla Acebo  
Hospital de Especialidades Guayaquil  
Dr. Abel Gilbert Pontón  
Pública  
COORDINADOR DE DOCENCIA E INVESTIGACIÓN  
"Hospital de Especialidades Guayaquil Dr. Abel Gilbert Pontón"



  
Lic. Jimmy Cedeño Carrillo  
ENFERMERO PROFESIONAL  
C.I.: 0919228908  
REG. SENESCYT: 1006-2016-1685107



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

**ENCUESTA**

**Tema: Estudio del Síndrome de Burnout en enfermeros del Hospital Abel Gilbert Pontón de la Ciudad de Guayaquil.**

**Objetivo:** Recolectar información sobre el Síndrome de Burnout en enfermeros.

**Instrucciones para la/el encuestado/a:**

- La encuesta es anónima no requiere incluir sus datos personales, sea lo más sincero/a posible para la veracidad de los datos que se requiere.
- Escriba una "X" en los casilleros de las preguntas que a continuación se detallan.
- Gracias por la colaboración

**1. Edad**

18 a 24 años  
25 a 34 años  
35 a 44 años  
45 a 65 años

<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>

**2. Sexo**

Hombre  
Mujer

<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>

**3. Cargo laboral**

Licenciado/a en enfermería  
Interno/a de enfermería  
Auxiliar de enfermería

<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>

**4. Antigüedad en la institución**

1 a 5 años  
6 a 10 años  
11 a 15 años  
16 a 20 años

<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>

**5. Presta servicios en otras instituciones**

Si	<input type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>
A veces	<input type="checkbox"/>

**6. ¿Se siente satisfecho con la remuneración que percibe de acuerdo a sus actividades?**

Nunca	<input type="checkbox"/>
Casi nunca	<input type="checkbox"/>
A veces	<input type="checkbox"/>
Casi siempre	<input type="checkbox"/>
Siempre	<input type="checkbox"/>

**7. ¿El grado de responsabilidad que tiene con sus pacientes le genera problemas para su desempeño?**

Nunca	<input type="checkbox"/>
Casi nunca	<input type="checkbox"/>
A veces	<input type="checkbox"/>
Casi siempre	<input type="checkbox"/>
Siempre	<input type="checkbox"/>

**8. ¿La falta de apoyo en sus múltiples actividades impide su buen desempeño laboral?**

Nunca	<input type="checkbox"/>
Casi nunca	<input type="checkbox"/>
A veces	<input type="checkbox"/>
Casi siempre	<input type="checkbox"/>
Siempre	<input type="checkbox"/>

**9. ¿Le dificulta realizar trabajo en equipo y eso afecta su desempeño profesional?**

Nunca	<input type="checkbox"/>
Casi nunca	<input type="checkbox"/>
A veces	<input type="checkbox"/>
Casi siempre	<input type="checkbox"/>
Siempre	<input type="checkbox"/>

**10. ¿El clima organizacional de su servicio influye en su desempeño laboral?**

Nunca	<input type="checkbox"/>
Casi nunca	<input type="checkbox"/>
A veces	<input type="checkbox"/>
Casi siempre	<input type="checkbox"/>
Siempre	<input type="checkbox"/>

**11. ¿Posee usted momentos para hablar abiertamente con sus compañeros sobre problemas de servicios?**

Nunca	<input type="checkbox"/>
Casi nunca	<input type="checkbox"/>
A veces	<input type="checkbox"/>
Casi siempre	<input type="checkbox"/>
Siempre	<input type="checkbox"/>

**12. ¿Siente que su preparación es insuficiente y le impiden una buena atención?**

Nunca	<input type="checkbox"/>
Casi nunca	<input type="checkbox"/>
A veces	<input type="checkbox"/>
Casi siempre	<input type="checkbox"/>
Siempre	<input type="checkbox"/>

**13. ¿Presenta conflictos con sus compañeros que dificulten su desempeño?**

Nunca	<input type="checkbox"/>
Casi nunca	<input type="checkbox"/>
A veces	<input type="checkbox"/>
Casi siempre	<input type="checkbox"/>
Siempre	<input type="checkbox"/>

**14. ¿Lidiar con el sufrimiento de los pacientes dificultan su desempeño profesional?**

Nunca	<input type="checkbox"/>
Casi nunca	<input type="checkbox"/>
A veces	<input type="checkbox"/>
Casi siempre	<input type="checkbox"/>

Siempre

### INVENTARIO BURNOUT DE MASLACH (MBI)

0	1	2	3	4	5	6
Nunca	Pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Unas pocas veces al mes	Una vez a la semana	Pocas veces a la semana	Todos los días

Ítems	0	1	2	3	4	5	6
1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.							
2. Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.							
3. Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo.							
4. Fácilmente comprendo cómo se sienten las personas.							
5. Creo que trato a las personas como si fuesen objetos impersonales.							
6. Trabajar todo el día con mucha gente me supone un esfuerzo.							
7. Trato eficazmente los problemas de las personas.							
8. Siento que mi trabajo me está desgastando.							
9. Creo que estoy influyendo positivamente con mi trabajo en la vida de los demás.							
10. Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión.							
11. Me preocupa el hecho de que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							
12. Me siento muy activo.							
13. Me siento frustrado en mi trabajo.							
14. Creo que estoy trabajando demasiado.							
15. No me preocupa lo que les ocurra a las personas.							
16. Trabajar directamente con personas me produce estrés.							
17. Fácilmente puedo crear una atmósfera relajada con las personas a las que doy servicio.							
18. Me siento motivado después de trabajar en contacto con otras personas.							
19. He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión.							
20. Siento que ya no puedo más.							
21. En mi trabajo trato los problemas que se me presentan con mucha calma.							
22. Creo que las personas que trato me culpan de algunos de sus problemas.							

### Dimensiones del Síndrome de Burnout

Dimensión	Elementos	Niveles/ puntajes
Agotamiento emocional (AE)	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20.	Alto= 54-27 Medio= 26-19 Bajo= 18-0
Despersonalización (D)	5, 10, 11, 15, 22.	Alto= 30-10 Medio= 9-7 Bajo= 6-0
Realización personal (RP)	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21	Alto= 48-40 Medio= 39-31 Bajo= 30-0

## CONSENTIMIENTO INFORMADO

Nosotras, **Peña Cujilán Abraham Josué** y **Rodríguez Gallardo Jessica Alexandra** estudiantes de enfermería de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil, solicitamos a usted, colaborar con una encuesta con el objetivo de recabar información sobre nuestro tema de titulación denominado Tema: **Estudio del Síndrome de Burnout en enfermeros del Hospital Abel Gilbert Pontón de la Ciudad de Guayaquil**, nos comprometemos a mantener discreción y ética en los datos obtenidos. Agradezco de antemano por su colaboración.

---

Peña Cujilán Abraham Josué  
C.C. No. 0944113067

---

Rodríguez Gallardo Jessica Alexandra  
C.C. No. 0940155187

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

Firma o rubrica

.....

Guayaquil,.....







Presidencia  
de la República  
del Ecuador



Plan Nacional  
de Ciencia, Tecnología,  
Innovación y Saberes



SENESCYT

Secretaría Nacional de Educación Superior,  
Ciencia, Tecnología e Innovación

## DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Peña Cujilán, Abraham Josué**, con C.C: # **0944113067** autor del trabajo de titulación: **Estudio del Síndrome de Burnout en enfermeros del Hospital Abel Gilbert Pontón de la Ciudad de Guayaquil.**, previo a la obtención del título de **Licenciado en enfermería** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

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

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

**Guayaquil, 01 días del mes de septiembre del 2023**

f. Abraham Peña

Peña Cujilán, Abraham Josué

C.C: 0944113067



Presidencia  
de la República  
del Ecuador



Plan Nacional  
de Ciencia, Tecnología,  
Innovación y Saberes



**SENESCYT**  
Secretaría Nacional de Educación Superior,  
Ciencia, Tecnología e Innovación

## DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Rodríguez Gallardo, Jessica Alexandra**, con C.C: # **0940155187** autora del trabajo de titulación: **Estudio del Síndrome de Burnout en enfermeros del Hospital Abel Gilbert Pontón de la Ciudad de Guayaquil.**, previo a la obtención del título de **Licenciada en enfermería** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

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

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

**Guayaquil, 01 de septiembre del 2023**

f. \_\_\_\_\_

Rodríguez Gallardo, Jessica Alexandra

C.C: 0940155187



Presidencia  
de la República  
del Ecuador



Plan Nacional  
de Ciencia, Tecnología,  
Innovación y Saberes



**SENESCYT**  
Secretaría Nacional de Educación Superior,  
Ciencia, Tecnología e Innovación

<b>REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA</b>			
<b>FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN</b>			
<b>TEMA Y SUBTEMA:</b>	Estudio del Síndrome de Burnout en enfermeros del Hospital Abel Gilbert Pontón de la Ciudad de Guayaquil.		
<b>AUTOR(ES)</b>	Peña Cujilán, Abraham Josué Rodríguez Gallardo, Jessica Alexandra		
<b>REVISOR(ES)/TUTOR(ES)</b>	Mgs. Alejandro Domínguez, Jefferson Stalyn		
<b>INSTITUCIÓN:</b>	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
<b>FACULTAD:</b>	Facultad de Ciencias Médicas		
<b>CARRERA:</b>	Carrera de Enfermería		
<b>TÍTULO OBTENIDO:</b>	Licenciados en enfermería		
<b>FECHA DE PUBLICACIÓN:</b>	01 de septiembre del 2023	<b>No. DE PÁGINAS:</b>	68
<b>ÁREAS TEMÁTICAS:</b>	Línea de investigación: Salud Pública		
<b>PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:</b>	Síndrome de Burnout, personal de enfermería, factores psicosociales.		
<b>RESUMEN/ABSTRACT:</b>	<p>El Síndrome de Burnout es una respuesta al estrés laboral crónico formado por actitudes y sentimientos negativos, caracterizado por tres dimensiones, el agotamiento emocional, la despersonalización y los sentimientos de incompetencia profesional. Objetivo: Determinar el Síndrome de Burnout en enfermeros del Hospital Abel Gilbert Pontón de la Ciudad de Guayaquil. Metodología: descriptivo, cuantitativo, prospectivo, de corte transversal. Población: 60 miembros del personal de enfermería del Hospital Abel Gilbert Pontón. Técnica: Encuesta, Instrumento: Cuestionario de Maslach Burnout Inventory. Resultados: Entre las características predominó personal de enfermería de 18 a 24 años (58%), de sexo mujer (73%), con cargo laboral de Licenciados/as en enfermería, con 1 a 5 años de antigüedad en la institución (87%) y que no prestan servicios a otras instituciones (60%). Entre los factores indican que cuentan con tiempo para realizar actividades (50%), que nunca el grado de responsabilidad genera problemas (42%), que a veces la falta de apoyo le impide su buen desempeño (33%), que nunca el clima organizacional influye en su desempeño (32%), que a veces no tiene ocasión para hablar abiertamente (42%). A través del inventario de Malasch, se observa que existe personal con nivel bajo de agotamiento emocional (62%), de despersonalización (43%) y de realización personal (55%). Conclusión: Del total del personal, se concluye que existe un predominio que posee un nivel bajo de Síndrome de Burnout (42%), pero que a su vez puede existir cierto personal que puede experimentar ciertos niveles de agotamiento emocional, despersonalización o falta de realización personal.</p>		
<b>ADJUNTO PDF:</b>	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
<b>CONTACTO CON AUTOR/ES:</b>	Teléfono: 098 111 8188 098 369 4558	E-mail: <a href="mailto:abraham.pena01@cu.ucsg.edu.ec">abraham.pena01@cu.ucsg.edu.ec</a> <a href="mailto:jessica.rodriguez03@cu.ucsg.edu.ec">jessica.rodriguez03@cu.ucsg.edu.ec</a>	
<b>CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE):</b>	Nombre: Lcda. Holguín Jiménez Martha Lorena, Msc		
	Teléfono: +593-993142597		
	E-mail: <a href="mailto:martha.holguin01@cu.ucsg.edu.ec">martha.holguin01@cu.ucsg.edu.ec</a>		
<b>SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA</b>			
<b>Nº. DE REGISTRO (en base a datos):</b>			
<b>Nº. DE CLASIFICACIÓN:</b>			
<b>DIRECCIÓN URL (tesis en la web):</b>			