

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

TEMA:

Análisis de la realización personal de los profesionales de enfermería del área de urgencias en el hospital del Norte de Guayaquil.

AUTORES:

**Banchón Trujillo Nicole Michelle
Mirabá Cercado Josseline Kaina**

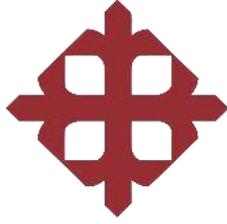
**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de
Licenciado en Enfermería.**

TUTORA:

Msc. Rivera Salazar Geny Margoth

Guayaquil, Ecuador

2023-2024



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

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación: **Análisis de la realización personal de los profesionales de enfermería del área de urgencias en el hospital del Norte de Guayaquil**, fue realizado en su totalidad por **Banchón Trujillo Nicole Michelle y Mirabá Cercado Josseline Kaina** como requerimiento para la obtención del título de **LICENCIADAS EN ENFERMERÍA**.

TUTORA

f. _____

MSC. Rivera Salazar Geny Margoth

DIRECTORA DE LA CARRERA

f. _____

Lcda. Mendoza Vinces, Ángela Ovilla, MGs.

Guayaquil, a los 2 del mes de mayo del año 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **Banchón Trujillo Nicole Michelle**

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación: **Análisis de la realización personal de los profesionales de enfermería del área de urgencias en el hospital del Norte de Guayaquil**, previo a la obtención del título de **LICENCIADA EN ENFERMERÍA**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de nuestra total autoría.

En virtud de esta declaración, nos responsabilizamos del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, a los 2 del mes de mayo del año 2024

AUTOR:

f. Nicole Banchón T.

Banchón Trujillo Nicole Michelle



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **Mirabá Cercado Josseline Kaina**

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación: **Análisis de la realización personal de los profesionales de enfermería del área de urgencias en el hospital del Norte de Guayaquil**, previo a la obtención del título de **LICENCIADA EN ENFERMERÍA**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de nuestra total autoría.

En virtud de esta declaración, nos responsabilizamos del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, a los 2 del mes de mayo del año 2024

AUTOR:

f. *Josseline Mirabá*

Mirabá Cercado Josseline Kaina



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

AUTORIZACIÓN

Yo, **Banchón Trujillo Nicole Michelle**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación: **Análisis de la realización personal de los profesionales de enfermería del área de urgencias en el hospital del Norte de Guayaquil**, cuyo contenido, ideas y criterios es de nuestra exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 2 del mes de mayo del año 2024

AUTOR:

f. Nicole Banchón P.

Banchón Trujillo Nicole Michelle



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

AUTORIZACIÓN

Yo, **Mirabá Cercado Josseline Kaina**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación: **Análisis de la realización personal de los profesionales de enfermería del área de urgencias en el hospital del Norte de Guayaquil**, cuyo contenido, ideas y criterios es de nuestra exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 2 del mes de mayo del año 2024

AUTOR:

f. 

Mirabá Cercado Josseline Kaina

REPORTE URKUND



INFORME DE ANÁLISIS
magister

BANCHON Y MIRABÁ

2%
Textos sospechosos



2% Similitudes

0% similitudes entre comillas

< 1% entre las fuentes mencionadas

< 1% Idiomas no reconocidos

Nombre del documento: BANCHON Y MIRABÁ.docx

ID del documento: 8dc53becbb42727b0682663f147ecdfe7edf7ac6

Tamaño del documento original: 1,96 MB

Depositante: Geny Margoth Rivera Salazar

Fecha de depósito: 19/4/2024

Tipo de carga: interface

fecha de fin de análisis: 19/4/2024

Número de palabras: 14.012

Número de caracteres: 97.527

Ubicación de las similitudes en el documento:



Fuentes de similitudes

Fuente principal detectada

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	repositorio.uap.edu.pe https://repositorio.uap.edu.pe/xmlui/bitstream/20.500.12990/1190/1/Tesis_Sindrome_Burnout.pdf 3 Fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (52 palabras)

Fuentes con similitudes fortuitas

TUTORA

f. _____

MSC. Rivera Salazar Geny Margoth

AGRADECIMIENTO

A Dios por escuchar mis oraciones en todo momento gracias por escogerme entre sus guerreros y a no dejarme rendir tan fácilmente en este capítulo de mi vida universitaria y darme la sabiduría necesaria para seguir aprendiendo de este largo camino que me espera como profesional.

A mis padres, por creer en mi apoyándome tanto en lo emocional como en lo económico, aunque quise renunciar muchas veces me impulsaron a continuar y a no rendirme porque al final sabía que esto es para ellos, gracias por sembrar en mi la confianza de seguir este sueño que hoy es una realidad al ver que podrán cosechar cada sacrificio que hicieron por ello.

Banchón Trujillo Nicole Michelle

DEDICATORIA

A mis padres, Eleuterio Banchón querido papá gracias por cada consejo y decirle que sus platicas no fueron en vano gracias por ser mi héroe en esta etapa que no fue nada fácil; **Emma Trujillo** querida mamá gracias por levantarse todas las mañanas preparándome el desayuno y darme su bendición al salir de casa, hoy puedo hacer honor a sus apellidos quienes con su apoyo y grandes sacrificios han sacado a sus hijos adelante.

A mis hermanos, Lic. Katherin Banchón y Jordy Banchón por ser mi motivación y ser mi apoyo, gracias por creer en mí y haberme ayudado en todo este tiempo: A mi sobrina Emma Castro quien es mi mayor impulso en este logro ya que dicho por ella soy su modelo a seguir y eso me ha motivado a seguir para brindarle un buen futuro con la ayuda de Dios.

Banchón Trujillo Nicole Michelle

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios ser divino, por permitirme culminar con éxito mi tan anhelada carrera, por brindarme vida, salud y sabiduría día a día.

A mis amados padres, a **Jacinto Mirabá** y **Isabel Cercado** quiero expresar agradecimiento por todo lo que han hecho por mí, no ha sido fácil llegar hasta aquí, pero ustedes son mi fuerza y motivación en todo momento, me dieron las herramientas necesarias para enfrentar desafíos de la vida y por eso les estaré eternamente agradecida.

A mis tres adorables hermanos, **Yorvin, Lincoln y Brithany**. Por su cariño y apoyo inquebrantable son un regalo invaluable en mi vida.

A mi querida amiga de tesis **Nicole Banchón** por ser parte de este proceso de titulación.

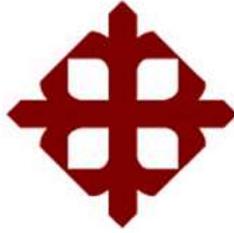
Mirabá Cercado Josseline Kaina

DEDICATORIA

Este trabajo de tesis quiero dedicársela a mi querida madre a la **Sra. Isabel Cercado Cobos** por siempre creer en mí por su amor y comprensión en todos estos años de carrera, gracias mamita por ser luz en mi oscuridad por ser pilar fundamental en mi vida siempre serás mi más dulce inspiración en todo lo que me proponga, eres el regalo más lindo y valioso que Dios me ha dado.

A mi hermano el **Ing. Yorvin Mirabá** por ser mi ejemplo a seguir por su apoyo incondicional cuando más lo necesitaba, gracias.

Mirabá Cercado Josseline Kaina



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

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____

LCDA. ANGELA OVILDA, MENDOZA VINCES, MGs.
DIRECTORA DE CARRERA

f. _____

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

f. _____

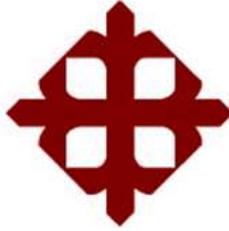
MSC. GENY RIVERA SALAZAR

TUTORA

f. _____

DRA. SYLVIA AZUCENA HIDALGO JURADO

OPONENTE



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

Calificación

Banchón Trujillo Nicole Michelle

Mirabá Cercado Josseline Kaina

ÍNDICE GENERAL

RESUMEN	XV
ABSTRACT.....	XVI
INTRODUCCIÓN.....	2
CAPÍTULO I	4
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	4
1.1. PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	7
1.2. JUSTIFICACIÓN.....	8
1.3. OBJETIVOS	10
1.3.1. Objetivo General	10
1.3.2. Objetivos Específicos	10
CAPÍTULO II	11
2. FUNDAMENTACIÓN CONCEPTUAL	11
2.1. Antecedentes de la Investigación	11
2.2. Marco Conceptual	14
2.3. Marco Legal	23
CAPÍTULO III	24
3. DISEÑO METODOLÓGICO	24
3.1. Tipo de estudio.....	24
3.2. Población y muestra	24
3.3. Criterios de inclusión	24
3.4. Criterios de exclusión	25
3.5. Procedimiento para la recolección de la información	25
3.6. Técnica de procesamiento y análisis de datos.....	25
3.7. Procedimientos para garantizar aspectos éticos en las investigaciones con sujetos humano.....	25
3.8. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	27
3.9. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	32
DISCUSIÓN	52
CONCLUSIONES.....	54
RECOMENDACIONES.....	55

REFERENCIAS.....	56
Anexo 1: Permiso de la Universidad	67
Anexo 3: Certificado de aprobación del Hospital	68
Anexo 3: Cuestionario de Preguntas	69
Anexo 4: Test Maslach	72
Anexo 5: Imágenes de la aplicación del cuestionario y Test.....	74

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Proceso del desarrollo en la alteración Psicosocial	15
Figura 2: Modelo del proceso en la alteración Psicosocial	16
Figura 3: Deshumanización Hospitalaria	21
Figura 4: Distribución porcentual por Edades.....	32
Figura 5: Distribución porcentual por Sexo.....	33
Figura 6: Distribución porcentual por Estado Civil	34
Figura 7: Distribución porcentual por Cantidad de Hijos	35
Figura 8: Distribución porcentual por Formación Académica.....	36
Figura 9: Distribución porcentual por Ocupación Laboral	37
Figura 10: Distribución porcentual por Años de Experiencia	38
Figura 11: Distribución porcentual por Tipos de Contratos	39
Figura 12: Distribución porcentual por Horas de Trabajo	40
Figura 13: Distribución porcentual por Número de Pacientes.....	41
Figura 14: Distribución porcentual por turnos laborales.....	42
Figura 15: Distribución porcentual por Realización Personal.....	43
Figura 16: Comprender con Facilidad los sentimientos de las personas que tengo que cuidar	44
Figura 17: Resolver los problemas de las personas de manera muy efectiva	45
Figura 18: Sentir que con mi trabajo influyo positivamente en la vida de otras personas	46
Figura 19: Me siento con energía.....	47
Figura 20: Puedo retirar fácilmente una atmosfera agradable en mi trabajo.....	48
Figura 21: Me siento estimulado después de interactuar con la gente	49
Figura 22: He logrado muchas cosas valiosas en este trabajo.....	50
Figura 23: Resuelvo problemas emocionales con mucha calma en el trabajo.....	51

RESUMEN

Los profesionales de enfermería que trabajan en urgencias desempeñan el papel fundamental en atender situaciones críticas graves y que se puede ver afectada la realización personal, que se refleja en la capacidad de proporcionar atenciones inmediatas y compasiva a sus pacientes. **Objetivo:** Determinar la realización personal de los profesionales de enfermería del área de urgencias en el hospital del Norte de Guayaquil. **Metodología:** descriptiva, cuantitativa, prospectiva, transversal. **Técnica:** Encuesta. **Instrumento:** Cuestionario de Maslach burnout Inventory. **Población:** 84 profesionales de enfermería que laboran en las áreas de urgencias del Hospital del Norte de Guayaquil Ceibos. **Resultados:** En cuanto a las características, el 46% tiene entre los 28 a 33 años, 55% de la población en estudio son masculinos, 44% está casado (a), 49% tienen entre 1 a 2 hijos, 69% aún se mantiene en su tercer nivel; laborales, 86% de los profesionales de enfermería se dedican al cuidado directo, 51% tiene entre 6 a 10 años de experiencia, 65% tienen contratos ocasionales, 92% ha respondiendo que trabaja más de 160 horas mensuales, 95% manejan más de 6 pacientes diarios, 86% indica que tiene un horario rotativo, 49%. . Al utilizar el Inventario de Maslach en la dimensión realización personal, se ubican en nivel medio. **Conclusiones:** se ha analizado que unas pocas veces al año pueden cumplir con actividades como resolver problemas de forma efectiva, sentir que son influencia positiva o perspectiva de energía baja por falta de interacción en nivel medio.

Palabras Claves: Síndrome de Burnout, Profesionales de Enfermería, Dimensión Realización Personal

ABSTRACT

Nursing professionals who work in emergencies play a fundamental role in dealing with serious critical situations and personal fulfillment can be affected, which is reflected in the ability to provide immediate and compassionate care to their patients.

Objective: Determine the personal fulfillment of nursing professionals in the emergency area at the North Guayaquil hospital. **Methodology:** descriptive, quantitative, prospective, transversal. **Technique:** Survey. **Instrument:** Maslach burnout Inventory questionnaire. **Population:** 84 nursing professionals who work in the emergency areas of the Hospital del Norte de Guayaquil Ceibos. **Results:** Regarding the characteristics, 46% are between 28 and 33 years old, 55% of the study population are male, 44% are married, 49% have between 1 and 2 children, 69% still remain in their third level; labor, 86% of nursing professionals are dedicated to direct care, 51% have between 6 to 10 years of experience, 65% have occasional contracts, 92% responded that they work more than 160 hours per month, 95% manage more than 6 daily patients, 86% indicate that they have a rotating schedule, 49%. . When using the Maslach Inventory in the personal achievement dimension, they are located at a medium level. **Conclusions:** it has been analyzed that a few times a year they can carry out activities such as solving problems effectively, feeling that they are a positive influence or low energy perspective due to lack of interaction at a medium level.

Keywords: Burnout Syndrome, Nursing professionals, Personal fulfillment dimension

INTRODUCCIÓN

La realización personal en los trabajadores de la salud en áreas de alta complejidad, como lo es urgencia, se alcanza a través del compromiso con cuidados y atenciones hacia otras personas situaciones críticas. Estos profesionales encuentran satisfacción al brindar atención de calidad, aliviar el sufrimiento y salvar vidas, lo que les permite sentirse realizados y valorados en su labor diaria. Su dedicación y entrega contribuyen a su crecimiento personal y profesional, fortaleciendo su sentido de propósito y logrando una realización plena en su carrera (1).

La Organización Mundial de la Salud, considera al Síndrome de Burnout como un causal, la cual puede presentarse como riesgo al trabajo, porque altera mucho más a los trabajadores que cumplan con actividades humanísticas, o sea, labores que requieran un gran compromiso e implicación de cuidados hacia otras personas, colocando en este grupo de trabajadores a policías, profesores y personal de salud, especialmente enfermería; por eso, al ser una profesión que requiere de acciones directas es apreciado como un rol extenuante y causal de distintos estresores que expone al individuo a afrontar riesgos latentes (2).

Este trabajo tiene como propósito Análisis de la dimensión en realización personal de los profesionales de enfermería del área de urgencias en el hospital del Norte de Guayaquil. Entabla una metodología descriptiva, cuantitativa, prospectiva, de corte transversal; haciendo parte un cuestionario de preguntas y el Test de Maslach para obtener el nivel de realización personal. Ahora, para establecer una mejor lectura y análisis del contenido, se encasillan los siguientes apartados:

- Sección 1: Planteamiento de la problemática, preguntas, justificación, objetivos

- Sección 2: Marco referencial, Conceptual y legal, cuadro de variables y variable general
- Sección 3: Metodología, Resultados e interpretaciones, Discusión, Conclusiones, Recomendaciones y Referencias Bibliográficas (3)

CAPÍTULO I

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En el área de urgencias, los profesionales de enfermería a menudo experimentaron una falta de realización personal debido a las condiciones exigentes y estresantes en las que trabajaron. La constante presión, el alto volumen de trabajo y la necesidad de tomar decisiones rápidas pueden generar agotamiento emocional y físico, lo que dificulta su sentido de logro personal; además, la falta de reconocimientos, apreciación por la parte de la población, falta de oportunidad, crecimiento profesional pueden contribuir a la sensación de fallo en la realización personal (4).

La OMS, consideró al SB (Síndrome de Burnout) o problema mental por el desgastate ocupacional (5), como una patología profesional porque atiende directamente a otros individuos, causado por la desaparición de la motivación personal; reportando alrededor de un 40% a 59% de prevalencia en la población general al nivel del mundo y por eso es catalogado como una pandemia silenciosa y de emergencia; se caracterizó por el sentimiento de frustración, agotamiento, problemas funcionales o de concentración y más, por eso, esta organización dio como plazo de un año con 6 meses para que todos los países adecuen su legislación, plataformas etc, con el objetivo de proceder correctamente en caso de que se presenten casos positivos de dicha patología mental (6).

En España (2022), aplicó el Test Maslach a múltiples profesionales de enfermería de varios hospitales con unidades críticas, donde Barcelona y Valencia reportaron más prevalencia de afectación en su salud mental por tener un nivel alto de desgaste en sus emociones y medio en la falta de dedicación profesional/personal, colocando en un total de 87% de personal positivo a síndrome de Burnout (7).

Además, en Estados Unidos (2020), indican que de 228 hospitales el 57% admitió por medio del test, que está pasando por el SB, nivel bajo respecto a la realización individual, pero nivel alto en agotamiento emocional/ despersonalización; apreciando las cifras generales en este estado, hubo un aumento de 20% a 67% en citas psico-psiquiatras, 37% de ese total fue personal de salud (8).

Por otra parte, en México (2020), ejecutaron un trabajo con el propósito de detallar el SB en enfermeros, encontrando que el 82.5% de su población (561) seleccionada tuvo entre los 35 a 48 años, > 6 años destrezas en este ámbito laboral, doble empleo (58%), 3 a 4 hijos (89%), 67% licenciados en enfermería; reflejando un nivel medio de SB, dividido en el 60% nivel bajo de desgaste en sus emociones, 58% en su personalización y 49% del déficit de realización personal (9).

Un estudio realizado en Latinoamérica (2020), informa que se presenta con más frecuencia territorios que hay un grado de pobreza alto, falta de cultura, poco avance de su población o regiones que recién estén comenzando a surgir, por la cantidad de población, déficit de personal y calidad del sistema de salud; localizando a países que reportaron alto porcentaje de diagnosticados, colocando en primer lugar a Colombia y México con un 25% (completando el 50%), 18% Brasil, 11% Argentina, 7% Chile, 3% Venezuela y Perú, 2% Costa Rica, Cuba y Uruguay, 1% República Dominicana y Bolivia (10).

Una investigación realizada en Ecuador-2021, recolectaron información por medio de una encuesta en línea al nivel nacional, sobre la salud mental, el Síndrome de Burnout el nivel de afectaciones en sus dimensiones; encontrando una prevalencia elevada, alterando dimensiones de realización personal (23%), centrándose en dos áreas hospitalarias, las cuales estuvieron urgencias, afectando al 80% del personal de primer contacto, quiere decir, enfermería (11). La presente investigación tratará

de analizar la realización personal de los profesionales de enfermería del área de urgencias en el hospital del Norte de Guayaquil periodo 2023-2024, por tal razón, la línea de investigación que va de acuerdo al problema es Salud Pública.

Por último en la ciudad de Guayaquil (2020), esta dimensión fue una respuesta negativa de una situación crónica, repercutiendo típicamente al personal de salud porque se interactúa a diario directamente o indirecto con otras personas; entonces, se aplicó el instrumento Maslach en el Staff de enfermería (auxiliares, licenciados e internos), obteniendo que el 14.6% se encuentra en nivel medio de realización personal, con características sociodemográficas en su población de sexo femenino, religión católica, mayores de 45 años, zona urbana y tienen 2 trabajos (12).

Aludiendo al hospital donde se realizó la investigación, en observaciones vivenciales se evidencia que los profesionales de enfermería del área de urgencias afrontan algunos desafíos día a día en sus turnos establecidos, como cansancio debido a que están atestados de pacientes, se suma a ello asistir a reuniones, capacitaciones, carga administrativa, lo que ocasiona sobrecarga laboral, se observa cansancio extremo, algunos tienen hasta doble dependencia laboral, existe atrasos a su trabajo, mucho ausentismo laboral, estado de ánimo bajo, no realizar la entrega completa de sus funciones algunas veces hasta por falta de material, horarios nocturnos, falta de descanso, algunos deben apoyarse con otros colaboradores como los internos de enfermería quienes deben asumir el trabajo del profesional por déficit de personal, expresión de inconforme hacia su espacio laboral e incluso hasta con los pacientes, rendimiento disminuido.

1.1. PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

- ¿Existe realización personal de los profesionales de enfermería del área de urgencias en el hospital del Norte de Guayaquil?
- ¿Cuáles son las características sociodemográficas de los profesionales de urgencias del Hospital del Norte de Guayaquil?
- ¿Cuáles son las características laborales de los profesionales de urgencias del Hospital del Norte de Guayaquil?
- ¿Cuál es el nivel de realización personal de los profesionales de enfermería del área de urgencias en el hospital del Norte de Guayaquil?

1.2. JUSTIFICACIÓN

La realización personal es aquel proceso tendiente a alcanzar el máximo potencial, satisfacción y felicidad en la vida de una persona fundamental para el bienestar, la calidad de vida de todo ser humano; implica el desarrollo de habilidades, la consecución de metas significativas, la autoaceptación y el crecimiento personal. Al encontrar satisfacción en su trabajo, sentir que están contribuyendo de manera significativa, experimentan una mayor satisfacción personal/emocional (1). La OMS en el año 2022 ha definido el diagnóstico CIED11 como el síndrome del agotamiento, manifestando mucho más en población sanitaria, Se reporta entre el 80% a 90% de casos, determinándola como una patología que ocasiona en daños mentales increíblemente grande y se presenta mucho más en países latinoamericanos y sobre todo en profesionales sanitarios (13).

La importancia de este trabajo de investigación es significativa en conocer como los profesionales de enfermería que laboran en las áreas de urgencias conducen este proceso continuo de autodescubrimiento, de crecimiento personal que nos permite vivir una vida más plena y satisfactoria, considerando que la vida precisamente es una experiencia única y personal para cada persona. Aportaremos como investigadoras de conocer su realidad actual frente a la sobrecarga laboral de los profesionales que se enfrentan a situaciones críticas y estresantes donde deben tomar decisiones rápidas y trabajar en entornos de alta presión y que es preciso tener la actitud correcta de alcanzar un equilibrio entre el desempeño de sus funciones y su satisfacción personal y profesional (14).

Los beneficiados de este estudio, son múltiples para los enfermeros que se encuentran en áreas de urgencias de la Institución de salud en el Norte de Guayaquil, porque se establecerá las posibles causas que alteraría los 2 ámbitos del ser humano, considerando que la realización personal juega un papel fundamental en el desempeño de los profesionales de la salud en las urgencias

médicas, ya que está estrechamente relacionada con su satisfacción laboral, bienestar emocional y capacidad para enfrentar situaciones críticas infravalorase por su propia eficiencia y hasta daño en la persona por el estrés, para ello se aplicará una escala validada, cuyos resultados contribuirá a valorar la parte de los sentimientos en auto eficiencia y realización personal en lo laboral para así emitir las respectivas recomendaciones para lograr su crecimiento profesional, aspectos claves para fomentar la realización personal de estos profesionales en un entorno tan exigente como las urgencias médicas (15). Sumándole en la vida personal del trabajo, porque no mantendrá una estabilidad ni física, peor aún mental.

Todo esto es valioso y será de gran impacto para los colaboradores y que influirá positivamente en el desempeño de estos profesionales y que si se realizan intervenciones será un logro significativo en su rol profesional, de manera que les permitirá afrontar el estrés y la presión inherentes a las urgencias médicas con mayor resiliencia. Además, la realización personal puede impulsar el desarrollo de habilidades, fomentar la colaboración con el equipo médico, mejorar la toma de decisiones y promover un ambiente de trabajo más positivo y colaborativo.

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. Objetivo General

- Determinar la realización personal de los profesionales de enfermería del área de urgencias en el hospital del Norte de Guayaquil.

1.3.2. Objetivos Específicos

- Caracterizar sociodemográficas de los profesionales de urgencias del Hospital del Norte de Guayaquil
- Describir las características laborales de los profesionales de urgencias del Hospital del Norte de Guayaquil
- Detallar el nivel de realización personal de los profesionales de enfermería del área de urgencias en el hospital del Norte de Guayaquil.

CAPÍTULO II

2. FUNDAMENTACIÓN CONCEPTUAL

2.1. Antecedentes de la Investigación

Paredes P, Parra M, Bravo L (Ecuador-2019), mencionan su investigación “Características laborales y su enlace con el Síndrome Burnout”, ya que se ha observado factores repetitivos en el personal de salud, más que todo en enfermería, una alta incidencia de burnout y reportes de causales laborales; por ende, se logra obtener de 50 sujetos de estudios, 77% son de cuidados directos, tienen más de 10 años trabajando, 61% laboran con contrato ocasional, más de 160 horas mensuales, manejan más de 15 pacientes y realizan horarios rotativos; en cuanto a la realización personal, el 86% tuvo una afectación alta en su realización personal (16).

En concordancia con la información encontrada anteriormente, Seguel F, Valenzuela S (Chile-2019), se desarrolló el artículo en un entorno hospitalaria de áreas críticas, comprendiendo la población de 108 enfermeros, aquellos reportan en la aplicación de la encuesta que tienen > 2 años de práctica, laboran jornadas rotativas, mantienen el título de tercer nivel, 86% cuenta con contrato indefinido, 53% tienen cargo administrativo, 49% están solteros, 3 a 4 hijos (51%), entre 8 a 11 pacientes diarios (88%); respecto a la aplicación del Test Maslach, existe una gran preocupación en que el 40% de todos los sujetos en estudio se consideran en nivel bajo-medio de su realización personal (17).

Fidalgo Manuel (España-2019), nos comunica que el burnout es una patología que se produce como consecuencia a la interacción nociva en el entorno laboral, la mayoría son personal de salud por la atención diaria a más de 15 o 20 pacientes, ocasionando que el personal se sienta “quemado”, lo que se considera un riesgo psicosocial para el servicio humano; por ende, establecen un artículo sobre

condiciones laborales y el burnout, con el objetivo la evaluación al nivel de afectación a sus dimensiones e implementar el test Maslach por primera vez en 6 instituciones públicas, la cual, 77% de los profesionales de urgencia tienen las 3 dimensiones afectadas, 39% pertenece a la realización personal en nivel baja por condiciones laborales de cuidados directos, trabajar más de 7 años, contrato con nombramiento, tratar más de 20 paciente por turno (18).

Medina S & Vargas J (Ecuador-2020), denominan trabajo como “nivel de realización personal en profesionales de enfermería”, la cual, indica que el burnout es una reacción exagerada ocasionada por el estrés extremo, lo que se divide en tres dimensiones, siendo la más consecutiva en alterarse es la emocional y la despersonalización, sin embargo, en los últimos años se ha analizado y visto el aumento abrupto del déficit en la realización personal (RP), por ende, se establece el fin de establecer el grado de RP que considera el mismo trabajador de primera línea, aplicando a 20 trabajadores el Test Maslach; arrojando resultados que el 48% se encuentra en nivel bajo despersonalización debido a que no comprende con facilidad los sentimientos de los pacientes o no resuelve los problemas, se sienten con poca energía (19).

Schmidt V, Molina M, Celsi I (Argentina-2022), “Características Sociodemográficas y la relación con la realización Personal (Burnout)”, se hizo parte a 839 profesionales de enfermería de áreas crónicas, como emergencia y unidad de cuidados intensivos (niños y adultos), logrando obtener que el 88% tienen entre los 34 a 39 años de edad, 73% son mujeres, 60% unión libre, 59% con 1 a 2 hijos, 78% de los licenciados ya tienen un magister y el 33% solo ha demostrado un nivel bajo de realización personal, porque remiten fallas en pocas veces al año el trabajo influye positivamente o que no pueden crear un ambiente amigable laboral (20).

Anbousi S, Chalco J, Endara P (Perú-2023), nombran su trabajo como prevalencia y causas sociodemográficos asociadas al burnout en personal de áreas críticas,

estableciendo el objetivo de establecer la incidencia y causas sociodemográficas asociadas al burnout, aplicando una metodología cuantitativa/descriptiva e instrumento el Test Maslach; indicando que si población tiene una edad entre los 36 a 45 años (44%), 88% son mujeres, casados o unión libre (66%), 85% tienen carga familiar, 89% son licenciados en enfermería, laboran menos de 40 horas semanales, 75% son parte de técnico operativo (21).

Cobos N, Palafox M, Leal C (México-2023), "Síndrome del déficit de realización personal en enfermería", definen al déficit de realización personal como una consecuencia que se origina por las excesivas demandas laborales y que estas superan la capacidad mental/física del trabajador para resolver; con el objetivo de conocer el nivel de afectación en dicha dimensión en el staff enfermero que maneja áreas críticas, como urgencias; con metodología descriptiva, transversal, estadísticas descriptivas de correlación Pearson haciendo parte a variables como información sociodemográfica, dimensión burnout; arrojando resultados en que el 48% tiene un nivel alto de realización personal (22).

Vera Yelitza, Rodríguez Ronald, León Guillermo (Venezuela-2023), "síndrome de Burnout y el déficit de Realización Personal en profesionales enfermería", indican que forma parte de uno de los grandes problemas del bienestar psicológico, la cual aumenta la preocupación en la actualidad, ya que es considerado como psicósomática por los laborales frecuentes que se realizan a gran demanda y es muy común en el personal de primera línea; por lo tanto, el fin de esta investigación es conocer los factores que aumentarían el burnout en este personal por medio de un cuestionario y test de preguntas, involucrando a 50 sujetos, arrojando que el 52% tienen nivel medio de baja realización personal, debido al tiempo insuficiente, cantidad de pacientes, múltiples trabajos, déficit de ayuda, burocracia (23).

2.2. Marco Conceptual

Historia del Síndrome de Burnout

También se lo llama como síndrome del trabajador quemado (24), tuvo sus comienzos en la década de 1970 (25); sin embargo, la terminología “Burnout” fue acuñado en primera instancia por el año 1974 gracias al psicoanalista Herbert, quien logró observar en un establecimiento sanitario para drogadictos en el territorio de Nueva York, que una gran parte de participantes (personal de salud) perdían energías gradualmente hasta quedar exhaustos (26), desde entonces, este síndrome ha sido considerado como un causal de riesgo laboral debido a la gran magnitud de daño que puede alterar el bienestar mental/físico del trabajador (27).

Además del trabajo pionero de Herbert Freudenberger, otros profesionales han contribuido significativamente a la comprensión y tratamiento del síndrome de burnout; sus distintos trabajos han ayudado a identificar los orígenes subyacentes, los causales que presentarían riesgos, en conjunto intervenciones estratégicas para prevenir y abordar este problema en el entorno laboral (28).

En consideración desde la sustentación de Christina Maslach en frente a la asociación americana de psicología, en el año 1977, el léxico “Burnout” empieza a tomar reconocimientos y formar parte de materia en estudio e investigación con más profundidad; por ende, se comprende que SB no era un crédulo problema que se podría manejar de forma personal o que es solo un caso aislado, sino que estaba estrechamente relacionado con las condiciones laborales y el entorno organizacional (25).

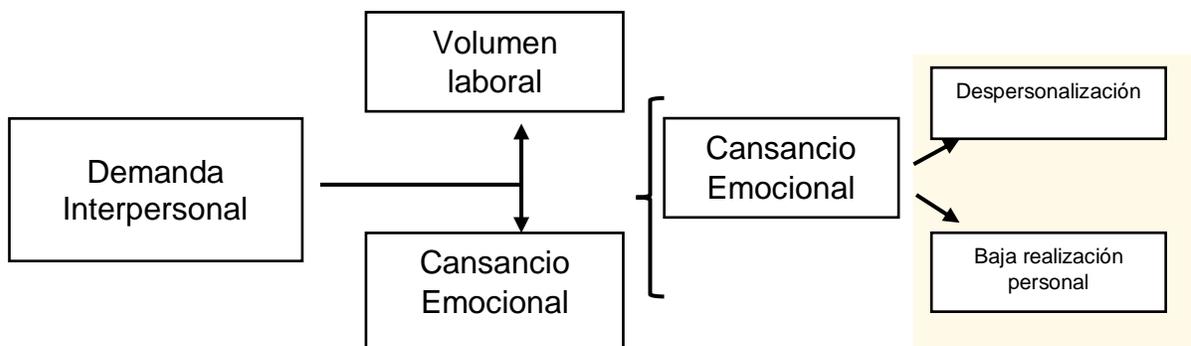
Modelo Explicativo Psicosocial (SQT)

El Modelo Explicativo Psicosocial es una teoría que busca comprender y explicar la salud-enfermedad desde una perspectiva que integra factores mentales, comunitarios y biológicos (29). Este enfoque reconoce que la salud no solo está determinada por aspectos biológicos, sino que también está influenciada por el factor psicológico, como el estrés, las emociones y las creencias, así como por factores sociales, como el entorno familiar, laboral-comunitario (30).

En el Modelo Explicativo Psicosocial, se considera que la interacción entre estos factores es fundamental para comprender la salud de una persona. En particular, se reconoce que la fatiga crónica se puede originar por la repercusión negativa en la salud física, e incluso al nivel mental, y que el apoyo social puede actuar como un factor protector (31); este enfoque también destaca la importancia de entender las experiencias individuales y los ámbitos en sociedad cultural en los que típicamente se desarrolla.

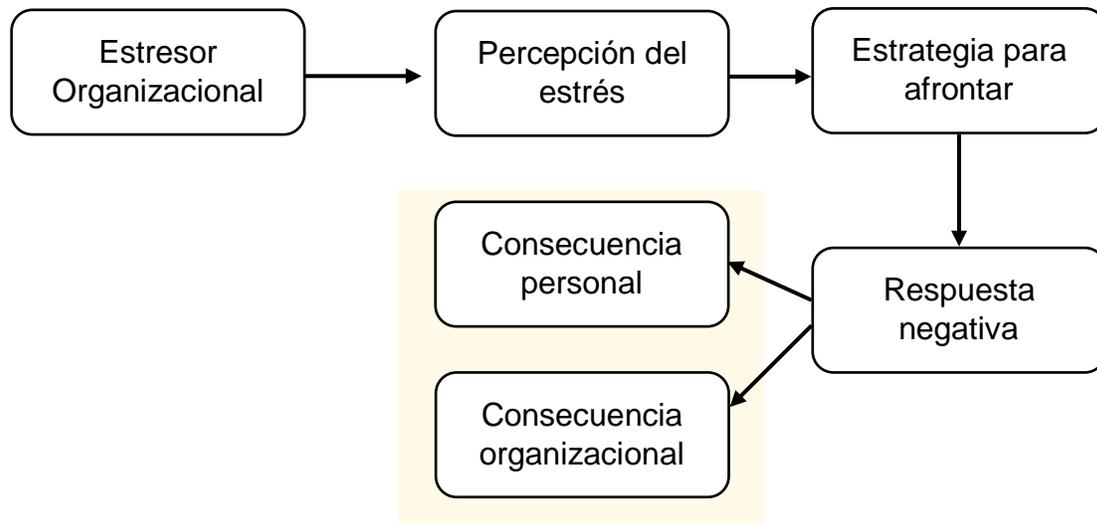
Se enfatiza la importancia de abordar no solo los síntomas físicos de una enfermedad, sino también las dimensiones emocionales y sociales que pueden estar relacionadas con ella (32). Esto implica considerar el balance mental/social de todas las personas en conjunto con su salud física al diseñar intervenciones terapéuticas (33).

Figura 1: Proceso del desarrollo en la alteración Psicosocial



Obtenido de: Libro de factores psicosociales y dinámica en el estrés
Realizado por: Alaminos A, Penalva C (33)

Figura 2: Modelo del proceso en la alteración Psicosocial



Realizado de: Artículo sobre proceso de estrés por el trabajo y desgastes burnout
Realizado por: Rodríguez R, Rivas S (34).

Características Sociodemográficas como factor para Síndrome Burnout

En cuanto a las edades, puede influir en desenvolverse el SB en entornos hospitalarios por varios motivos, uno es que los trabajadores más jóvenes (menores de 30 años) pueden enfrentar desafíos relacionados con la adaptación al entorno laboral, a la presión y a la fatiga extrema asociada a los cuidados de todas las personas que estén hospitalizadas, e incluso, hasta de sus cuidadores. Por otro lado, los trabajadores de mayor edad pueden experimentar agotamiento debido a la acumulación de años de trabajo, fatiga física-emocional, y la dificultad para equilibrar el trabajo con otras responsabilidades personales.

Sexo: Algunos estudios sugieren que los hombres pueden enfrentar presiones sociales y expectativas relacionadas con roles de género que influyen en su experiencia laboral, lo que a su vez puede contribuir al desarrollo del burnout. Incluso, los hombres a menudo enfrentan barreras para expresar abiertamente sus

emociones y buscar apoyo, lo que podría impactar su capacidad para manejar el estrés laboral de manera saludable. Es importante considerar que cada individuo es único y que la influencia del sexo masculino para que el SB aparezca, es un tema complejo que requiere un enfoque comprensivo.

Estado Civil: En este factor, pueden incluir tres causas subyacentes, en las cuales están las responsabilidades adicionales, ya que tener una pareja, familia implica tener responsabilidades y compromisos tanto en el trabajo como en el hogar; esto logra el aumento de su peso en el trabajo y generar más agobio, especialmente si no se logra encontrar un equilibrio adecuado entre ambas áreas. Sumándole, Si la relación matrimonial no es saludable o si hay conflictos constantes, falta de apoyo emocional, dificultad para desvincular el trabajo-casa, esto puede aumentar el estrés y apoyar para que se desarrolle el SB.

Respecto al número de hijos (a), están las responsabilidades de crianza, lo que quiere decir, criar y cuidar de los hijos requiere tiempo, energía y atención adicional; para quienes trabajan en zonas hospitalarias, donde el trabajo puede ser exigente y demandante, la combinación de las responsabilidades laborales-familiares puede generar una carga abrumadora. Añadiéndole, que cuando ya son padres suelen preocuparse por mantener la salud de sus hijas (o), por lo que, un entorno hospitalario, donde se enfrentan a enfermedades y situaciones difíciles a diario, estas preocupaciones pueden intensificarse aún más; como consecuencia la combinación del estrés laboral con la preocupación constante por los hijos, la cual contribuye a dicha patología mental (35).

Formación Académica: Durante la formación académica en áreas hospitalarias, los profesionales de la salud suelen enfrentarse a una carga académica exigente, a la que se le adiciona adquirir conocimiento teórico/práctico, así como, la realización de prácticas clínicas. La formación académica en áreas hospitalarias a menudo implica la exposición a situaciones estresantes, como tratar con pacientes en condiciones críticas, tomar decisiones difíciles y enfrentarse a desafíos éticos. Acorde a la situación del país (Ecuador), según las categorías de calificación en el MSP pertenece al nivel de enfermera A3, lo cual representa una preocupación porque no hay un avance profesional/académico que es considerado como un elemento “fácil” de remplazar; sumándole a lo anterior, el intentar cumplir con las expectativas altas de sí mismo y de sus jefes/hospital, que genera ansiedad, agotamiento, hasta llegar a la auto decepción; esta intensa carga de trabajo puede generar estrés y agotamiento, contribuyendo al desarrollo del SB (36).

Características laborales como factor para Síndrome Burnout

Ocupación Laboral: Las profesionales sanitarias, entre ellos está el médico (a) y enfermero (a), e incluso, todo personal sanitario, enfrentan altos niveles de estrés crónico debido a la sobrecarga laboral, las exigencias emocionales y físicas de su trabajo, y las situaciones frustrantes que pueden experimentar a diario en entornos hospitalarios.

Años de Experiencia: Se ha confirmado que los trabajadores que tienen más de 5 años en un establecimiento de salud, aumenta la susceptibilidad del personal, ya que, al enfrentarse a un mayor desgaste emocional debido a la acumulación de experiencias estresantes a lo largo de su carrera, en las que están la muerte de las personas, atenciones seguidas durante las 8, 12 o 24 horas de guardia, requerimientos de calidad en el accionar por parte de las personas que están hospitalizadas y familiares (37).

Tipos de contrato: aunque firmar un contrato por desconocimiento se cree que se tiene una estabilidad laboral, sin embargo, en la actualidad los contratos ocasionales o provisionales presentan inestabilidad ya que se puede dar culminado en cualquier momento lo que puede generar estrés adicional, debido a la falta de seguridad laboral pueden sentir la presión constante de tener que demostrar su valía en un período de tiempo limitado, lo que puede llevar a un mayor desgaste y menos tiempo para pensar en aumentar su capacidad académica o sentirse a gusto dentro de su entorno laboral (38).

Horas de trabajo: De acuerdo al MSP, desde el año 2009 los que trabajan en ámbitos de la salud deben cumplir con 40 horas por semana, lo que da 160 horas al mes (39), lo que aumentaría el riesgo a desarrollar este síndrome debido a la carga laboral excesiva, la falta de tiempo para descansar y recuperarse, y la exposición constante a situaciones estresantes (40); aparte, el personal hospitalario a menudo enfrenta desafíos emocionales y físicos significativos, lo que puede llevar a una sensación de ineficacia en el trabajo (41)

Número de pacientes asignados: Según la ley de seguridad del paciente, los profesionales que laboren en áreas críticas como UCI, emergencia, pueden manejar un máximo de 6-8 pacientes (42), presentando un desafío debido a la naturaleza impredecible y estresante de dichos entornos, debido a que toman decisiones rápidas ante las situaciones de complejidad que se enfrentan (43).

Turnos: En el ámbito de la salud depende el puesto de trabajo para los turnos a laboral, sin embargo, en las instituciones públicas hospitalarias, la gran mayoría de profesional están en turnos rotativos, es decir, horarios de mañana/noche, lo que se considera una de las causas principales para la que el profesional se autocalifique

en nivel bajo su realización personal, debido a que este tipo turno otorga efectos negativos en el ritmo circadiano, la calidad del sueño y la vida social, porque a menudo experimenta interrupciones en su patrón de sueño, logrando alterar el balance físico/mental (44). La falta de un horario regular puede dificultar la planificación de actividades que no conciernan a la laboral, lo que puede llevar a una sensación de desequilibrio entre la vida profesional y personal

Inventario Burnout de Maslach (MBI)

El Test Maslach, creado en el año 1981 por Christina Maslach y Susan E. Jackson, es un instrumento útil que muy pocas instituciones lo usan por la falta de conocimientos e importancia a la salud mental; la cual, sirve para la evaluación del síndrome burnout en ámbitos de trabajo, especialmente en entorno sanitario y servicio humanístico. Este medio se compone de un cuestionario diseñado para medir 3 capacidades psicológicas, clave de este problema mental, donde se encontraría el agotamiento emocional, despersonalización y realización personal (45) (46). 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 Likert (47)

Al utilizar este Test Maslach, las organizaciones pueden obtener una visión más clara de la salud emocional de su personal y tomar medidas proactivas para promover un ámbito de trabajo basado al bienestar y la sostenibilidad. E incluso, este instrumento apoya al trabajador sanitario al reconocimiento y abordar posibles orígenes al burnout, al mismo tiempo logra mejorar la cualidad en eficaz/eficiente al momento de atender a otras personas (48).

Este entiende tres dimensiones, una de ellas es la realización personal, definida como la percepción de sí mismo como un bajo logro profesional ocasionado típicamente por exponerse a estrés excesiva en el lugar de trabajo; esta alteración mental es una tendencia en la cual la persona se autoevalúa de forma negativa, afectando a su capacidad para realizar o cumplir de forma efectiva sus labores y a quienes sirven, es decir, pacientes-entornos y hasta a sus propios familiares (49).
Ver Anexo 4

Causas de la Deshumanización del Cuidado

Figura 3: Deshumanización Hospitalaria



Obtenido de: Artículo sobre la disminución de la humanización en los cuidados en entornos de salud
Realizado por: Banchón Trujillo Nicole Michelle y Mirabá Cercado Josseline Kaina (50)

Definición de Realización Personal

Se caracteriza por el progreso de uno o conjunto de sentimientos distinguidos por frustraciones personales, es decir, el individuo tiene su propia perspectiva de sentirse decepcionado o incompetente de no poder cumplir sus labores, específicamente los relacionados con los tratos hacia las otras personas con las

que cumple su rol o en este caso que son atendidas; por ende, se origina el término “quemado”, ya que comenzaría a desarrollar ideas negativas por la capacidad, por lo que se considera algo ficticio a influencias sobre los pacientes (51).

Este síndrome se origina principalmente en personas que tiene profesión en la cual la base sea el trato con otros individuos de manera consecutiva, y horarios demandantes; a lo largo del tiempo, diversos trabajos apoyaron para la comprensión de este fenómeno, destacando la importancia del apoyo social y las condiciones organizacionales en su desarrollo (52).

Esta característica es una de las 3 dimensiones en Burnout y que es medida por 8 preguntas en forma afirmativa, las cuales son:

- Comprender fácilmente los sentimientos
- Resolver los problemas de manera muy efectiva (60)
- El trabajo influye positivamente al resto
- Sentir energía (60)
- Crear fácilmente una atmosfera agradable (60)
- Sentir estimulación después de interactuar con la gente
- Lograr muchas cosas valiosas en este trabajo (60)
- Resolver las dificultades que intervienen emociones con tranquilidad (60)

Estas son calificadas por una escala Likert en forma individual

- Jamás (0)
- Pocas veces al año o menos (1)
- Una vez al mes o menos (2)
- Una pocas veces al mes o menos (3)
- Una vez a la semana (4)
- Pocas veces a la semana (5)
- Todos los días (6) (60)

2.3. Marco Legal

Constitución de la República

Artículo 326: todas las personas tienen el derecho a trabajar y desenvolverse en ambientes adecuados, apropiados y que sean beneficiosos para su salud, ya sea esto física o psicológica, que estos guarden su integridad, sea seguro, higiénicos, beneficiosos; siendo respaldado por el plan nacional, cuyos propósitos será garantizar la vida, el sistema de salud, económico, social de todos los habitantes del Ecuador (53).

Elementos Constitutivos, artículos 2: La Constitución también establece que el Estado ecuatoriano tiene la responsabilidad de garantizar y promover políticas públicas orientadas a la prevención, cuidados y restablecer en el ámbito de la salud mental (54); asimismo, identifica los derechos de los individuos con algún problema de bienestar mental a recibir tratamiento adecuado, así como a ser protegidas contra cualquier forma discriminatoria relacionada con su condición (38).

Ley Orgánica de la Salud Mental

Artículo 1 y 2: ley creada en marco jurídico para promover, regular, garantizar el ejercicio total del bienestar mental y hacerlo parte como derecho humano para el cumplimiento del proceso vital diario, en base al modelo de atención integrada y comunitaria de todas las instituciones públicas y privadas (55).

Artículo 3: El fin de esta ley es el reconocimiento de la salud mental como mandato ministerial para establecer accionares en cuanto a la materia, también, prevenir de manera íntegra en entorno individual, familiar y comunitario; fomentar y evitar los problemas mentales, junto a la recuperación; entablar estrategias y programas de promoción, tanto para las prácticas saludables laborales/personales; cancelar la permanencia a largo estancia a personas que ya estén diagnosticadas pero que no tengan fines terapéuticos (55).

CAPÍTULO III

3. DISEÑO METODOLÓGICO

3.1. Tipo de estudio

Nivel: Descriptivo, debido a que se utiliza para obtener información detallada sobre características, comportamientos o fenómenos en un determinado grupo de personas; proporcionándonos una visión general y completa de la situación actual, sin buscar relaciones causales o establecer intervenciones específicas (56).

Método: Cuantitativo, porque implicaría recopilar datos numéricos y realizar análisis estadísticos; esto permitiría medir y cuantificar diferentes aspectos de la realización personal, como el nivel de afectación, proporcionando resultados objetivos e identificando patrones o correlaciones entre variables, brindando una comprensión más precisa y generalizable de la realización personal en este grupo específico (3)

Diseño

Según el tiempo: Prospectivo, implica recopilar datos a medida que ocurren los eventos, es decir, información actual desde que se comenzó a establecer el estudio (57).

Según la secuencia de los hechos: De corte transversal, a causa que se recopilarán datos en un solo momento en el tiempo. En este tipo de estudio, se analiza la realización personal en un conjunto específico de trabajadores del staff enfermero del área de urgencias en un momento determinado (57).

3.2. Población y muestra

Población: 84 profesionales de enfermería que laboran en las áreas de urgencias del Hospital del Norte de Guayaquil Ceibos.

3.3. Criterios de inclusión

- Profesionales de enfermería de las áreas de urgencias.
- Profesionales de enfermería que tengan mas de un año laborando en el servicio de urgencias,

- Profesionales de enfermería que desean participar de manera voluntaria en el estudio y que hayan firmado el consentimiento informado.

3.4. Criterios de exclusión

- Profesionales de enfermería que no laboren en las áreas de urgencias
- Profesionales de enfermería que tengan menos de un año laborando en el área de urgencias.
- Personal de enfermería que no proporcionen su aprobación de participar en el estudio.

3.5. Procedimiento para la recolección de la información

Técnica: Encuesta

Instrumento:

Cuestionario de Maslach burnout inventory (58)

Para obtener la dimensión de realización personal, valorando con 3 ítems que sería.

- Bajo (menos de 18 puntos).
- Medio (19 a 26 puntos).
- Alto (De 27 a 54 puntos) (47).

3.6. Técnica de procesamiento y análisis de datos

Se procesará la información en el programa de Microsoft Excel ya que los datos se presentarán en porcentajes y posterior a gráficos junto a su análisis respectivo de cada indicador

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

- Aprobación del anteproyecto por parte la Carrera de enfermería UCSG
- Consentimiento informado.
- Carta de permiso por parte del área de investigación del Hospital del norte de Guayaquil para aplicar el instrumento y técnica previamente nombrada

- Respetar aspectos de responsabilidad, voluntariedad, autonomía y no maleficencia (59)

3.8. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable General: Realización personal de los profesionales de enfermería del área de urgencias

DIMENSIÓN	INDICADOR	ESCALA
Condiciones Sociodemográficas	Edad	-22 a 27 años -28 a 33 años -34 a 39 años -40 a 45 años -Mayor a 46 años
	Sexo	-Masculino -Femenino
	Estado Civil	-Soltera (o) -Unión Libre -Casado (a) -Viudo (a)
	Cantidad de hijos	-Ninguno -1 a 2 hijos -3 a 4 hijos -Más de 4 hijos
	Formación Académica	-Licenciada (o) -Magíster (o) -PhD
Características laborales	Ocupación Laboral	-Cuidados Directos -Administrativo
	Años de Experiencia	-De 1 a 5 años -6 a 10 años -Más de 11 años

	Tipos de contrato	-Nombramiento -Ocasional
	Horas de trabajo	-160 horas mensuales -Más de 160 horas mensuales
	Número de pacientes asignados	2-3 pts 4-5 pts Más de 6 pts
	Turnos	-Mañana -Noche -Rotativo
Realización personal	-Comprender fácilmente los sentimientos	-Nunca (0) -Pocas veces al año o menos (1) -Una vez al mes o menos (2) -Una pocas veces al mes o menos (3) -Una vez a la semana (4) -Pocas veces a la semana (5) -Todos los días (6)
	-Resolver los problemas de manera muy efectiva	-Nunca (0) -Pocas veces al año o menos (1) -Una vez al mes o menos (2) -Una pocas veces al mes o menos (3) -Una vez a la semana (4)

		-Pocas veces a la semana (5) -Todos los días (6)
	- El trabajo influye positivamente al resto	-Nunca (0) -Pocas veces al año o menos (1) -Una vez al mes o menos (2) -Una pocas veces al mes o menos (3) -Una vez a la semana (4) -Pocas veces a la semana (5) -Todos los días (6)
	- Sentir energía	-Nunca (0) -Pocas veces al año o menos (1) -Una vez al mes o menos (2) -Una pocas veces al mes o menos (3) -Una vez a la semana (4) -Pocas veces a la semana (5) -Todos los días (6)
	-Crear fácilmente una atmosfera agradable	-Nunca (0) -Pocas veces al año o menos (1) -Una vez al mes o menos (2)

		<ul style="list-style-type: none"> -Una pocas veces al mes o menos (3) -Una vez a la semana (4) -Pocas veces a la semana (5) -Todos los días (6)
	-Sentir estimulación después de interactuar con la gente	<ul style="list-style-type: none"> -Nunca (0) -Pocas veces al año o menos (1) -Una vez al mes o menos (2) -Una pocas veces al mes o menos (3) -Una vez a la semana (4) -Pocas veces a la semana (5) -Todos los días (6)
	-Lograr muchas cosas valiosas en este trabajo	<ul style="list-style-type: none"> -Nunca (0) -Pocas veces al año o menos (1) -Una vez al mes o menos (2) -Una pocas veces al mes o menos (3) -Una vez a la semana (4) -Pocas veces a la semana (5) -Todos los días (6)

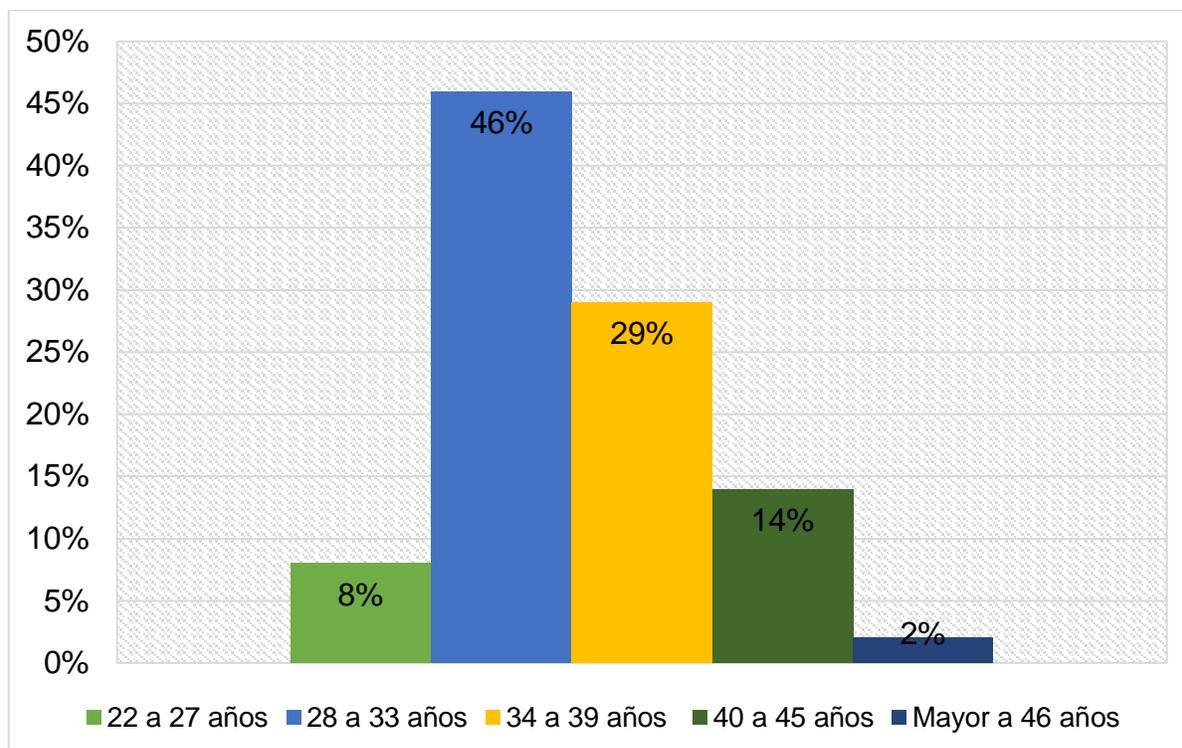
	-Resolver las dificultades que intervienen emociones con tranquilidad	-Nunca (0) -Pocas veces al año o menos (1) -Una vez al mes o menos (2) -Una pocas veces al mes o menos (3) -Una vez a la semana (4) -Pocas veces a la semana (5) -Todos los días (6)
--	---	--

Fuente 1: Cuestionario de Maslach burnout inventario.

Fuente 2: Martínez, Noé. Obtenido de: Características sociodemográficas y laborales del personal que labora en el departamento de Emergencias (60)

3.9. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

Figura 4: Distribución porcentual por Edades



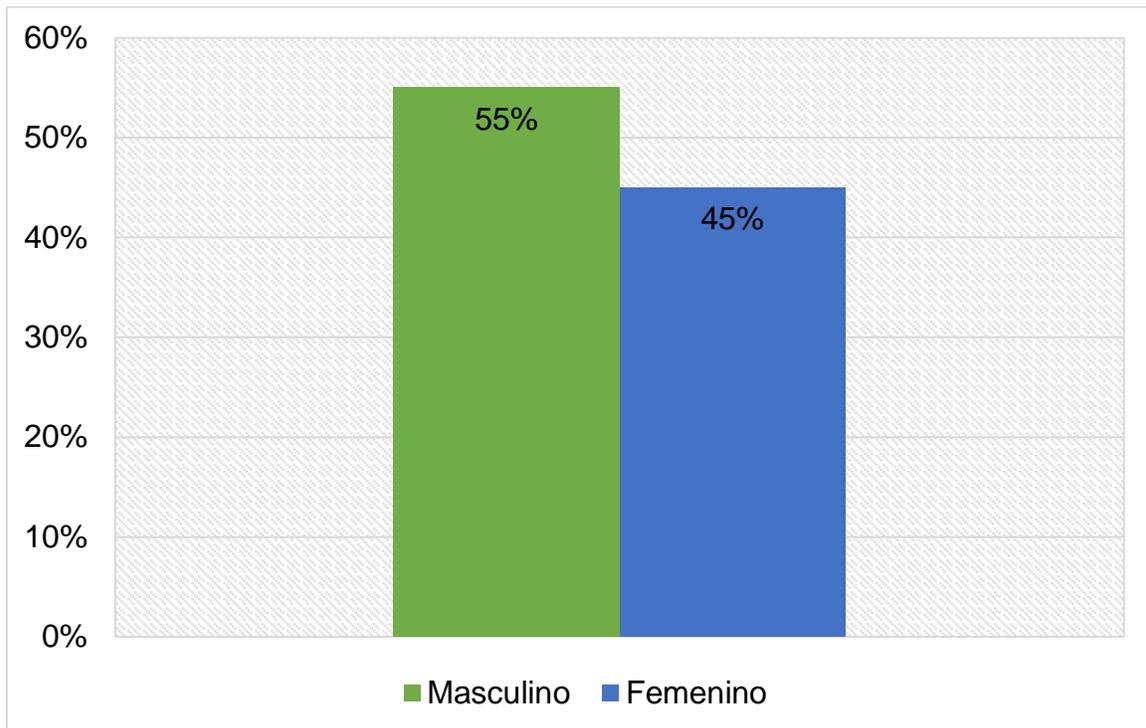
Obtenido de: Encuesta realizadas a los profesionales de enfermería

Realizado por: Banchón Trujillo Nicole Michelle y Mirabá Cercado Josseline Kaina

Interpretación:

De acuerdo con el gráfico, el 46% tiene entre los 28 a 33 años, puede influir en desenvolverse el SB en entornos hospitalarios por varios motivos, uno es que los trabajadores más jóvenes (menores de 30 años) logran exponerse a desafíos que se relacionan al adaptarse al ambiente de trabajo, la presión y a la fatiga extrema asociada a los cuidados de todas las personas que estén hospitalizadas, e incluso, hasta de sus cuidadores. Por otro lado, los trabajadores de mayor edad pueden experimentar agotamiento debido a la acumulación de años de trabajo, fatiga física-emocional, y la dificultad para equilibrar el trabajo con otras responsabilidades personales (61).

Figura 5: Distribución porcentual por Sexo



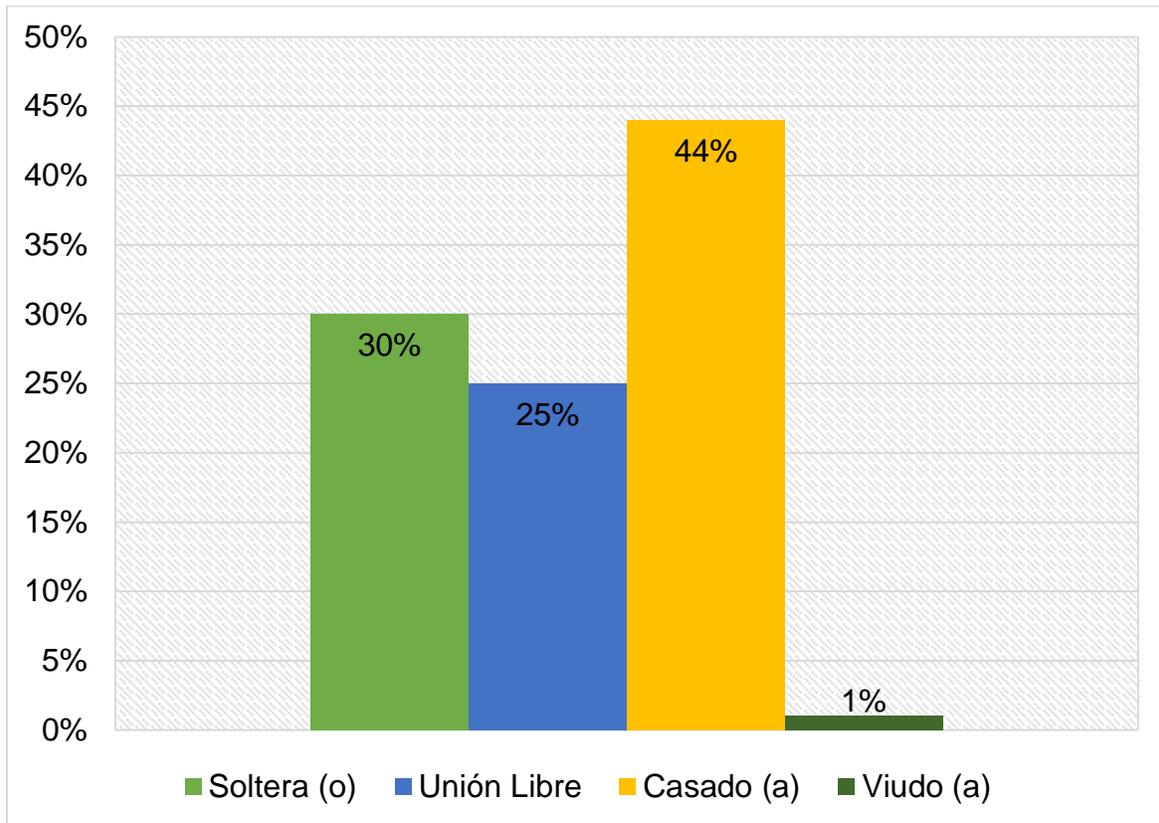
Obtenido de: Encuesta realizadas a los profesionales de enfermería

Realizado por: Banchón Trujillo Nicole Michelle y Mirabá Cercado Josseline Kaina

Interpretación:

Según la figura, el 55% de la población en estudio son masculinos, lo que sustentan varias bibliografías, que dicho sexo, pueden enfrentar presiones sociales y expectativas relacionadas con roles de género que influyen en su experiencia laboral, lo que a su vez puede contribuir al desarrollo del burnout. Incluso, los hombres a menudo enfrentan barreras para expresar abiertamente sus emociones y buscar apoyo, lo que podría impactar su capacidad para manejar el estrés laboral de manera saludable. Es importante considerar que cada individuo es único y que la influencia del sexo masculino para que el SB aparezca, es un tema complejo que requiere un enfoque comprensivo (62).

Figura 6: Distribución porcentual por Estado Civil



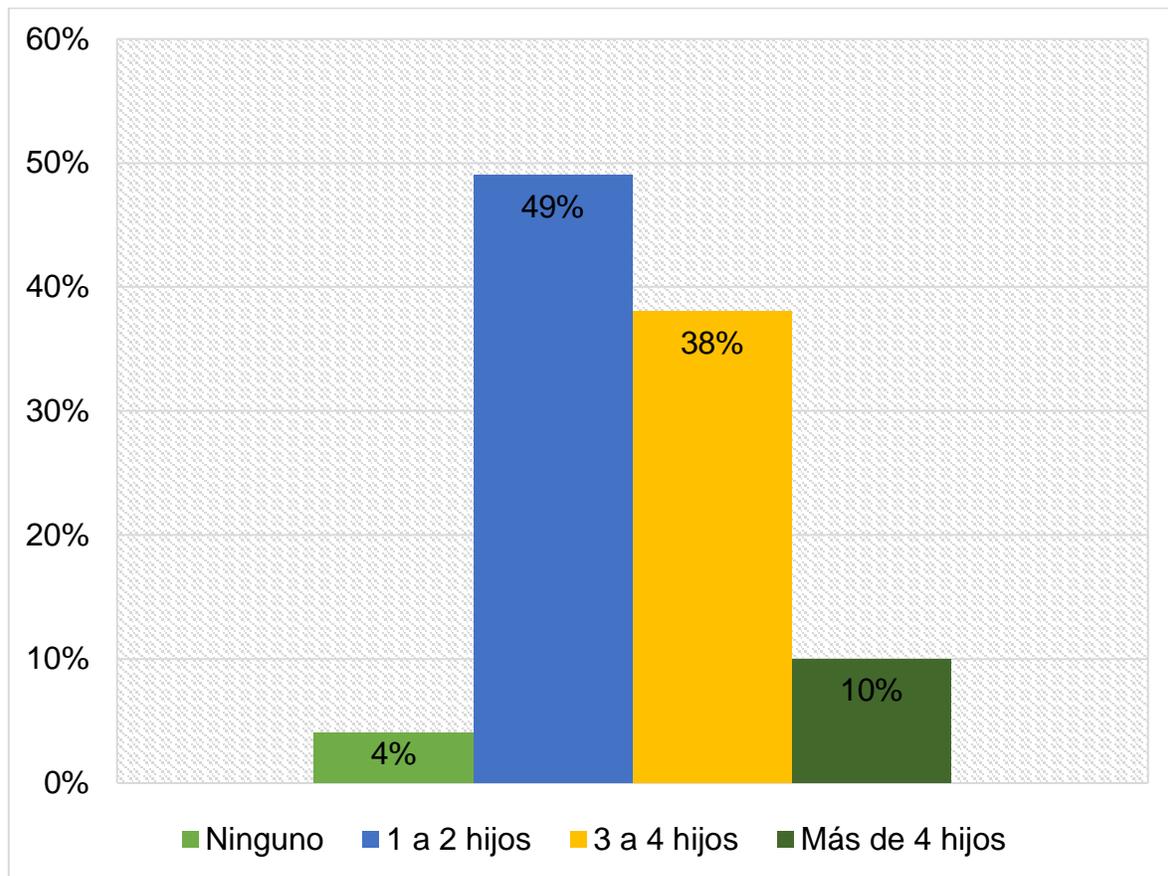
Obtenido de: Encuesta realizadas a los profesionales de enfermería

Realizado por: Banchón Trujillo Nicole Michelle y Mirabá Cercado Josseline Kaina

Interpretación:

Acorde a la figura, el 44% está casado (a), lo que presenta ser un factor para burnout a causa de las responsabilidades adicionales, es decir, el hogar/trabajo, ya que aumenta la carga de trabajo y genera más estrés, especialmente si no se logra encontrar un equilibrio adecuado entre ambas áreas, trayendo consigo asuntos del trabajo a casa y como consecuencia vuelve el matrimonio o la convivencia en un entorno conflictivo (63).

Figura 7: Distribución porcentual por Cantidad de Hijos



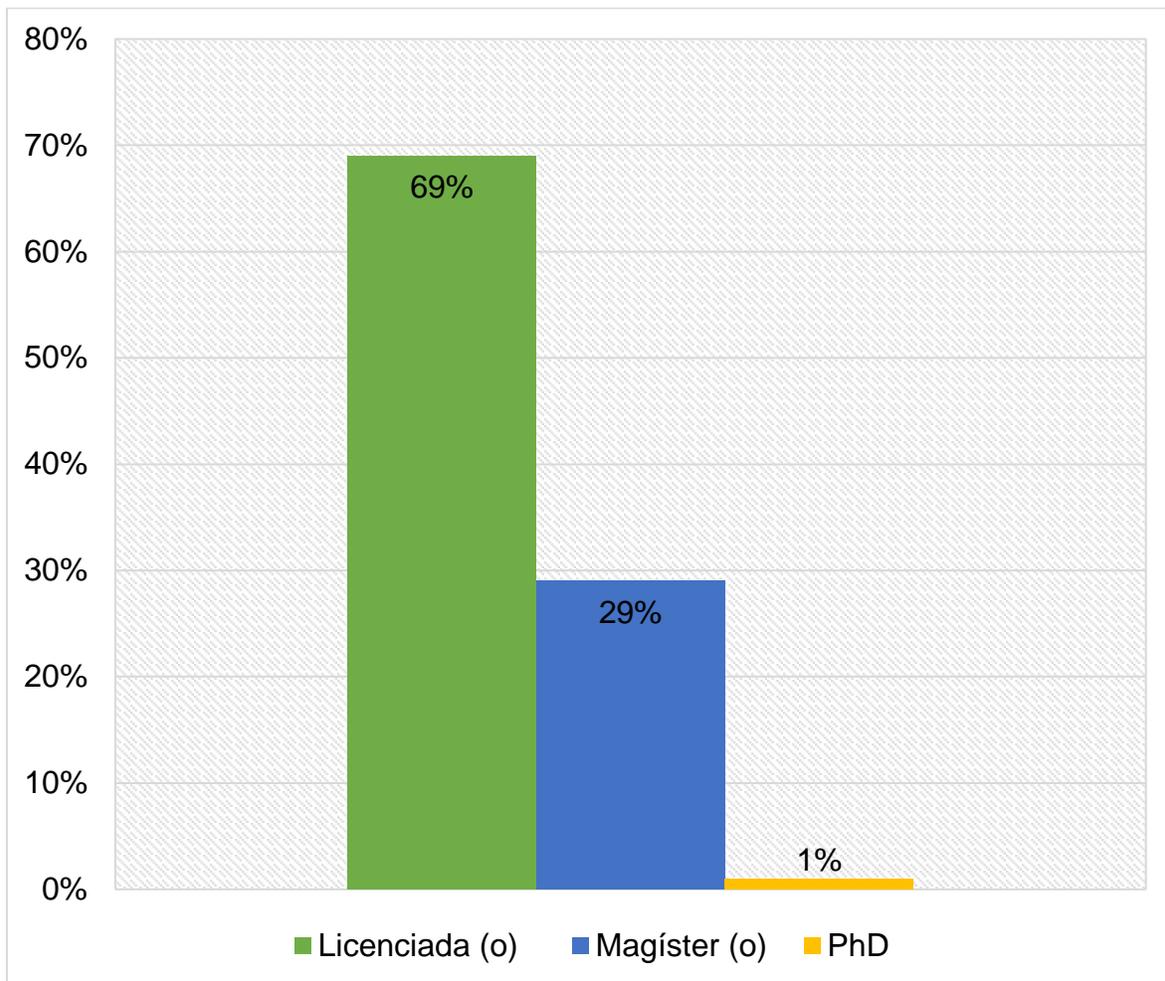
Obtenido de: Encuesta realizadas a los profesionales de enfermería

Realizado por: Banchón Trujillo Nicole Michelle y Mirabá Cercado Josseline Kaina

Interpretación:

El 49% de los sujetos en estudio tienen entre 1 a 2 hijos, considerado por varios autores, que criar y cuidar de los hijos requiere tiempo, energía, ocuparse de sus necesidades físicas, emocionales y educativas; para quienes trabajan en zonas hospitalarias, donde el trabajo puede ser exigente y demandante, la combinación de las responsabilidades laborales y familiares puede generar una carga abrumadora (64).

Figura 8: Distribución porcentual por Formación Académica

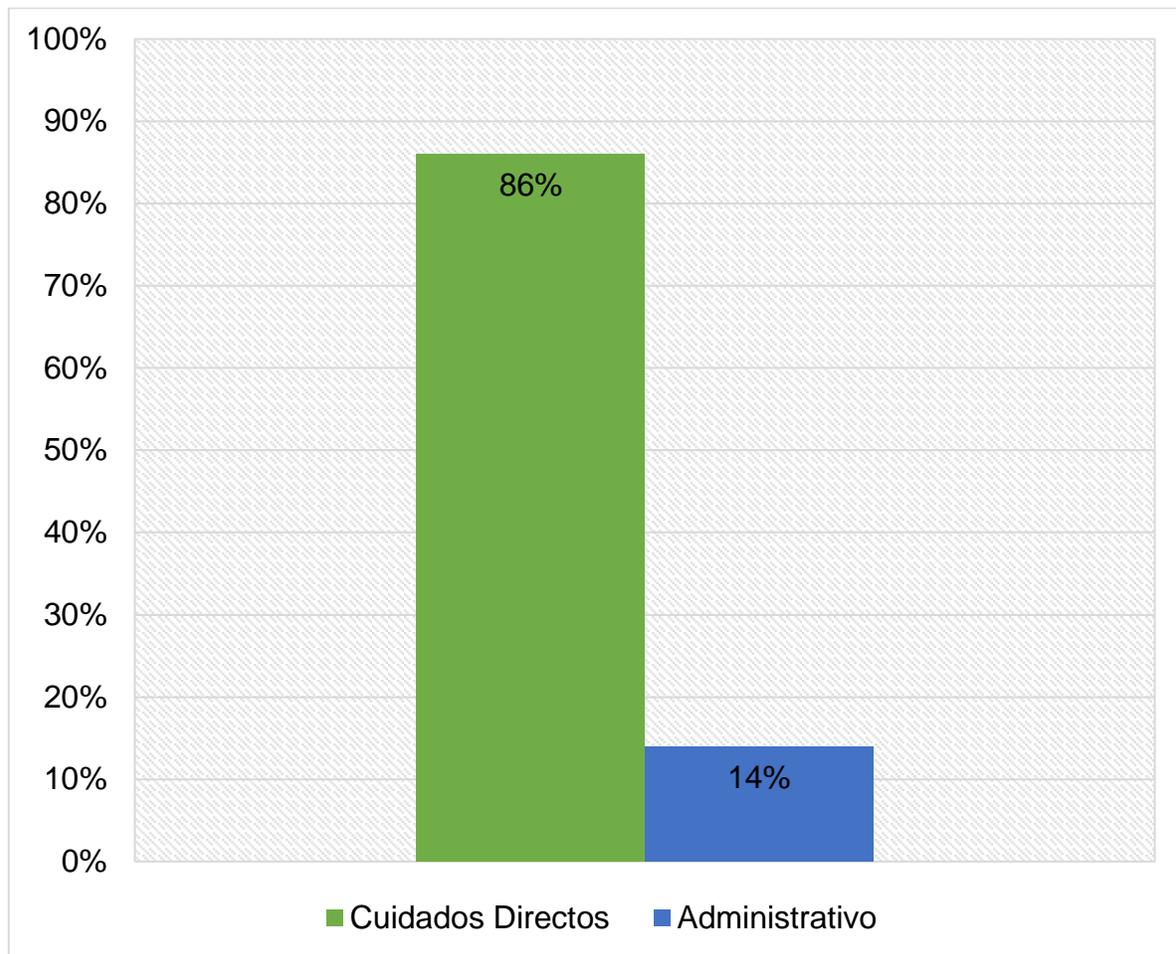


Obtenido de: Encuesta realizadas a los profesionales de enfermería
Realizado por: Banchón Trujillo Nicole Michelle y Mirabá Cercado Josseline Kaina

Interpretación:

Acorde al gráfico, el 69% aún se mantiene en su tercer nivel, es decir, que según las categorías de calificación en el MSP pertenece al nivel de enfermera A3, es decir, se mantiene con su título de 3er nivel y experiencias, lo cual representa una preocupación porque no hay un avance profesional/académico que es considerado como un elemento “fácil” de remplazar; sumándole a lo anterior, el intentar cumplir con las exceptivas altas de si mismo y de sus jefes/hospital genera ansiedad, agotamiento, hasta llegar a la auto decepción.

Figura 9: Distribución porcentual por Ocupación Laboral



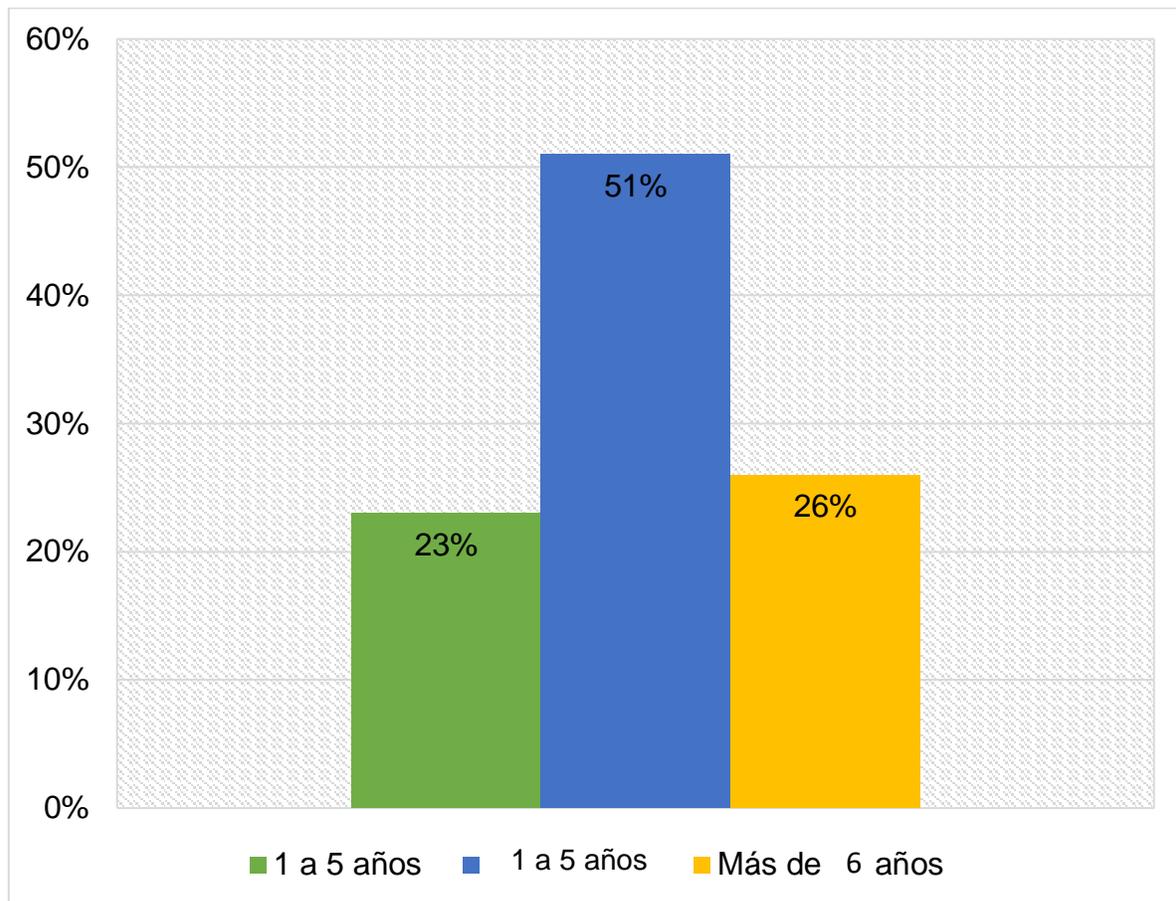
Obtenido de: Encuesta realizadas a los profesionales de enfermería

Realizado por: Banchón Trujillo Nicole Michelle y Mirabá Cercado Josseline Kaina

Interpretación:

El 86% de los profesionales de enfermería se dedican al cuidado directo, lo que se considera por la misma naturaleza del contacto al paciente-familiar y entorno como una constante exposición a situaciones emocionalmente intensas y físicas, decisiones difíciles, situaciones frustrantes, largas jornadas laborales que pueden experimentar a diario en entornos hospitalarios en condiciones a menudo desafiantes (65).

Figura 10: Distribución porcentual por Años de Experiencia



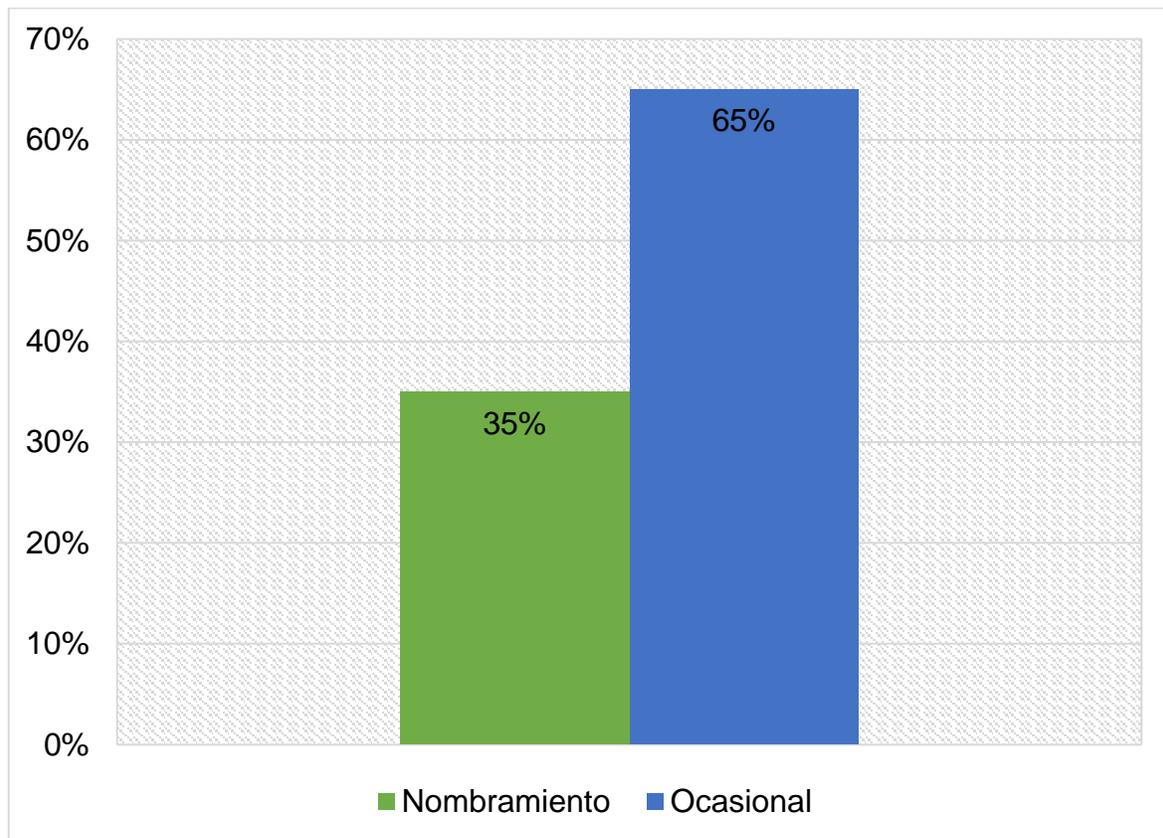
Obtenido de: Encuesta realizadas a los profesionales de enfermería

Realizado por: Banchón Trujillo Nicole Michelle y Mirabá Cercado Josseline Kaina

Interpretación:

Se identificó que el 51% tiene entre 1 a 5 años de experiencia trabajando en el hospital, apoyándonos en la bibliografía, que el tiempo de labor en la zona hospitalaria aumenta la susceptibilidad del personal, ya que, al enfrentarse a un mayor desgaste emocional debido a la acumulación de experiencias estresantes a lo largo de su carrera, en las que están la muerte de las personas, atenciones seguidas durante las 8, 12 o 24 horas de guardia, requerimientos de calidad en el accionar por parte de las personas que están hospitalizadas y familiares (37).

Figura 11: Distribución porcentual por Tipos de Contratos



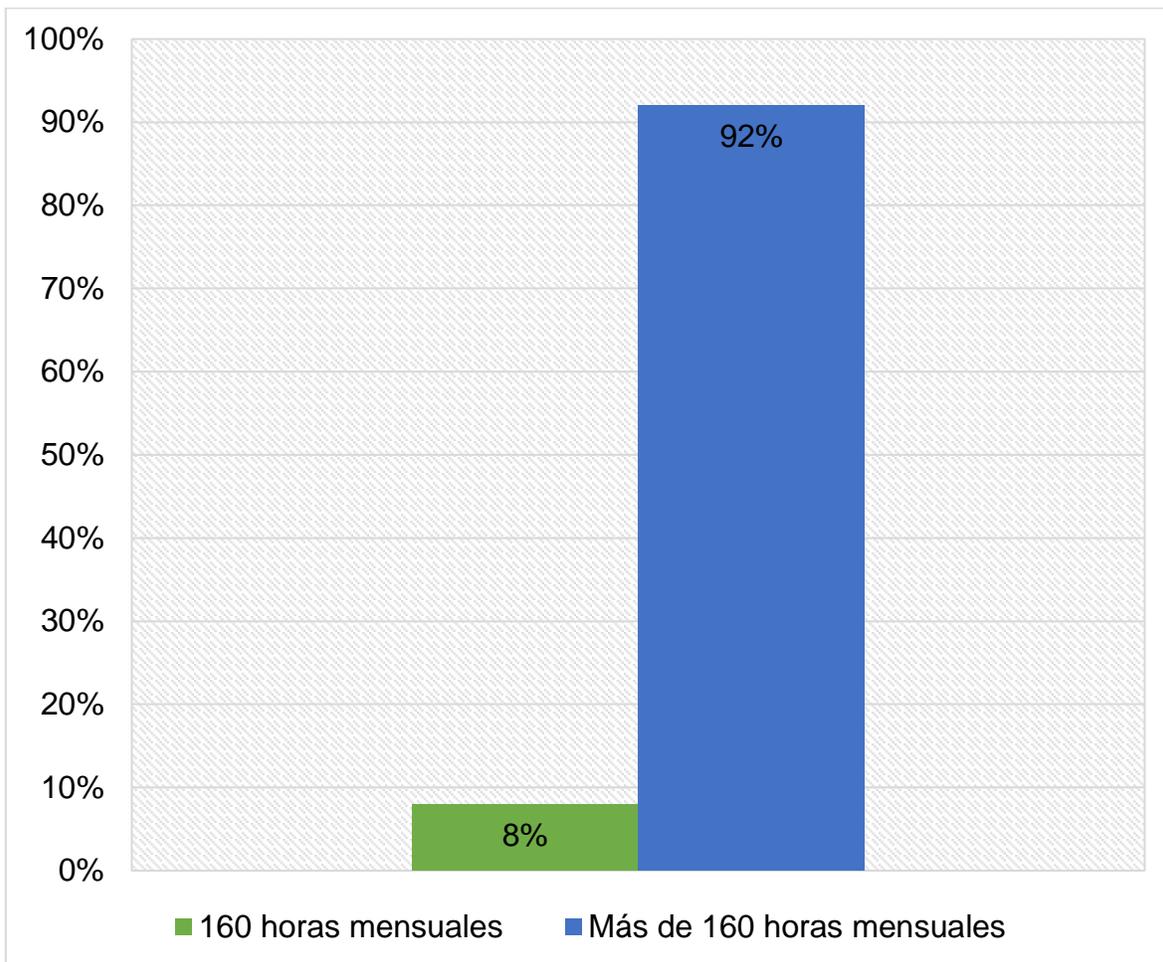
Obtenido de: Encuesta realizadas a los profesionales de enfermería

Realizado por: Banchón Trujillo Nicole Michelle y Mirabá Cercado Josseline Kaina

Interpretación:

La gran mayoría de los sujetos en investigación (65%) tienen contratos ocasionales, considerando que este tipo de contrato temporales o con inestabilidad laboral pueden experimentar una mayor incertidumbre en cuanto a su estabilidad laboral, lo que puede generar estrés adicional, debido a la falta de seguridad laboral pueden sentir la presión constante de tener que demostrar su valía en un período de tiempo limitado, lo que puede llevar a un mayor desgaste, es decir, que si presenta una influencia para una perspectiva de estabilidad relativa en el trabajador; e incluso, representa un factor para no concentrar su tiempo en seguir aumentando su capacidad académica; añadiéndole, la satisfacción en su entorno laboral y las dimensiones de despersonalización y realización son negativas por la desmotivación (38) (66)

Figura 12: Distribución porcentual por Horas de Trabajo



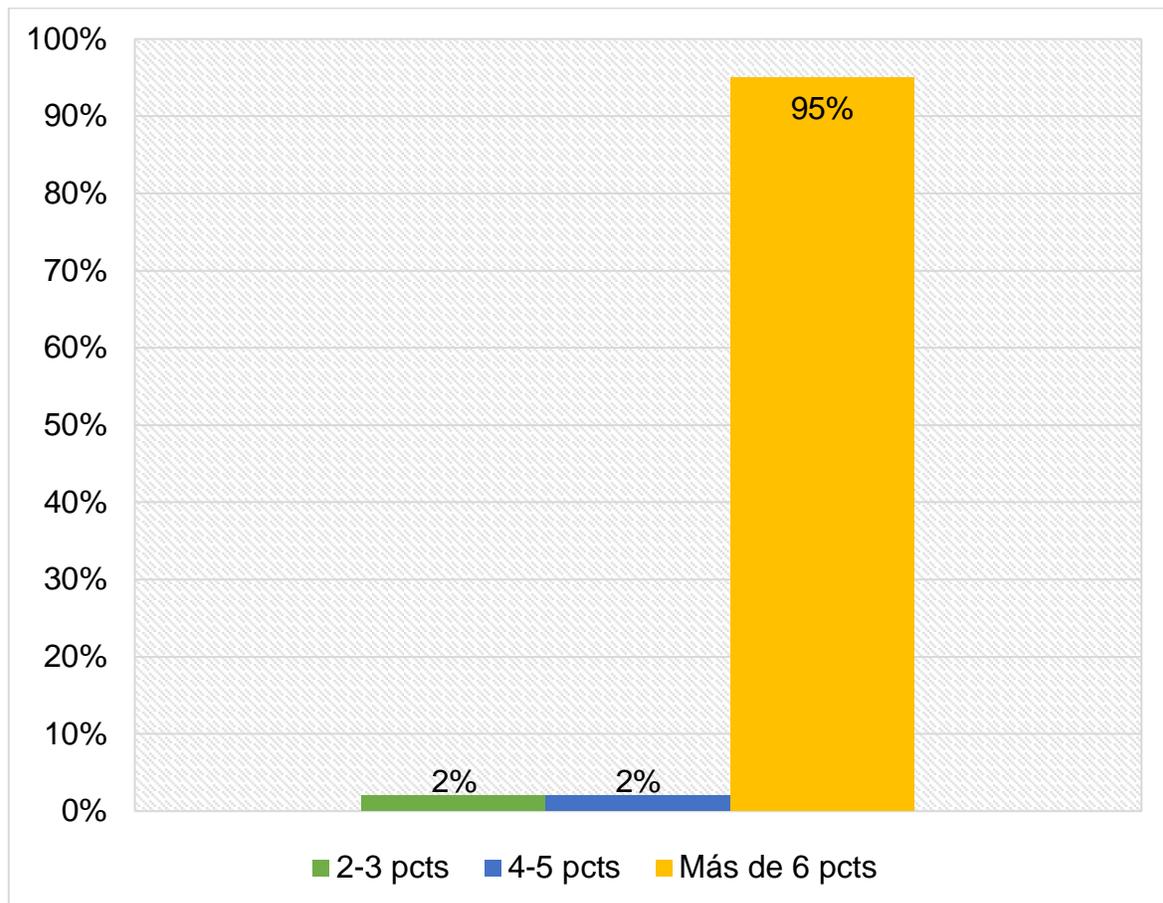
Obtenido de: Encuesta realizadas a los profesionales de enfermería

Realizado por: Banchón Trujillo Nicole Michelle y Mirabá Cercado Josseline Kaina

Interpretación:

Del 100% de los encuestados, el 92% ha respondiendo que trabaja más de 160 horas mensuales, lo que aumentaría el riesgo a desarrollar este síndrome debido a la carga laboral excesiva, la falta de tiempo para descansar y recuperarse, y la exposición constante a situaciones estresantes (40); aparte, el personal hospitalario a menudo enfrenta desafíos emocionales y físicos significativos, lo que puede llevar a una sensación de ineficacia en el trabajo (41)

Figura 13: Distribución porcentual por Número de Pacientes



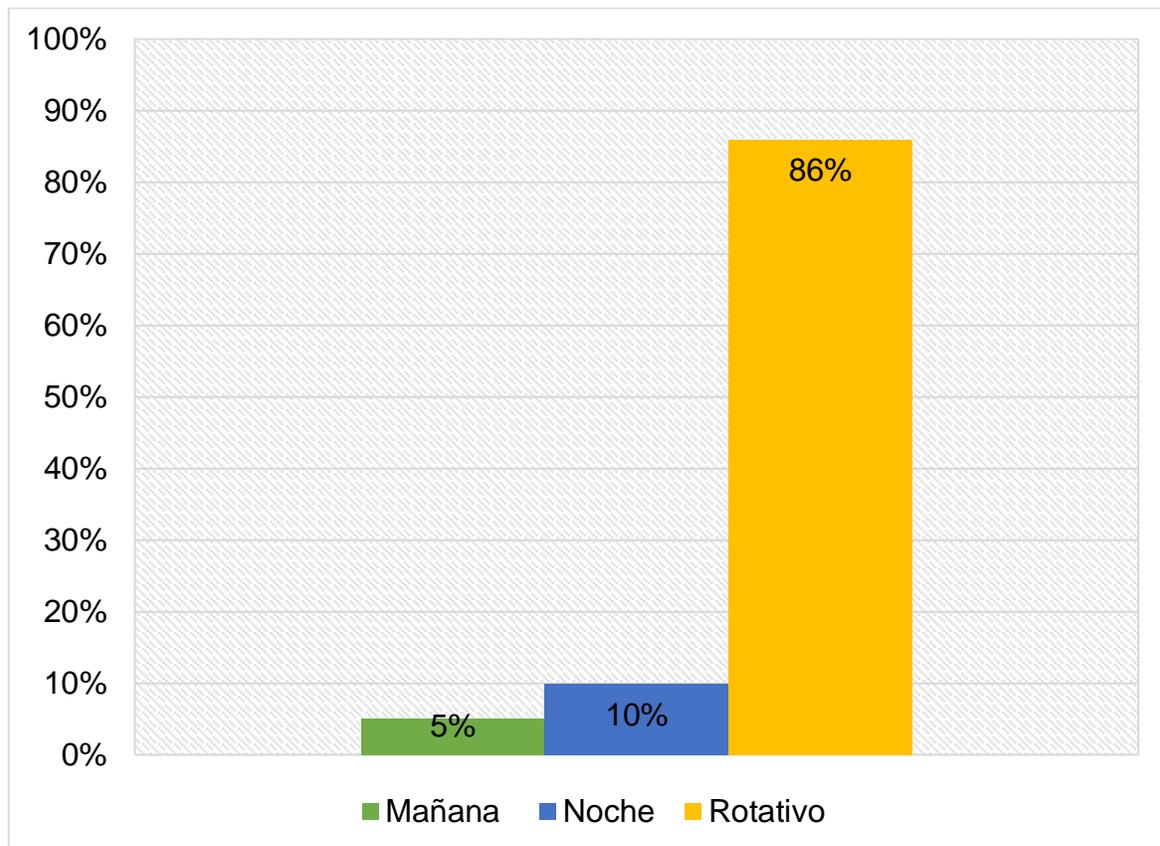
Obtenido de: Encuesta realizadas a los profesionales de enfermería

Realizado por: Banchón Trujillo Nicole Michelle y Mirabá Cercado Josseline Kaina

Interpretación:

En cuanto a los números de pacientes que tratan en cada guardia, indica el 95% de profesionales de enfermería que manejan más de 6 pacientes diarios en zonas de emergencia; según la ley de seguridad del paciente, los profesionales que laboren en áreas críticas como UCI, emergencia, pueden manejar un máximo de 6-8 pacientes (42), lo que sobrepasarse de esos límites puede ser especialmente desafiante debido a la naturaleza impredecible y estresante de dichos entornos, debido a que toman decisiones rápidas ante las situaciones de complejidad que se enfrentan (43)

Figura 14: Distribución porcentual por turnos laborales



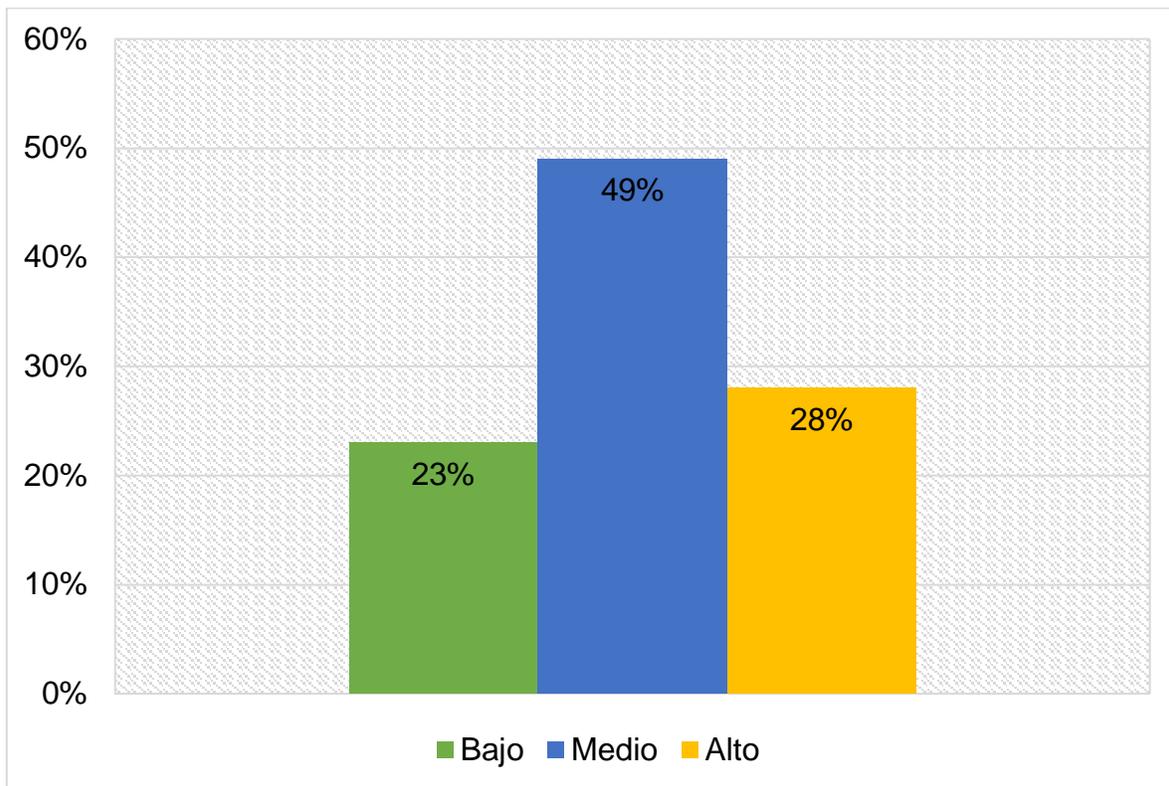
Obtenido de: Encuesta realizadas a los profesionales de enfermería

Realizado por: Banchón Trujillo Nicole Michelle y Mirabá Cercado Josseline Kaina

Interpretación:

En relación a los turnos que cumplen los profesionales, el 86% indica que tiene un horario rotativo, es decir, horarios de mañana/noche, lo que se considera una de las causas principales para la que el profesional se autocalifique en nivel bajo su realización personal, debido a que este tipo turno otorga efectos negativos en el ritmo circadiano, la calidad del sueño y la vida social, porque a menudo experimenta interrupciones en su patrón de sueño, logrando alterar el balance físico/mental (44). La falta de un horario regular puede dificultar la planificación de actividades que no conciernen a la laboral, lo que puede llevar a una sensación de desequilibrio entre la vida profesional y personal

Figura 15: Distribución porcentual por Realización Personal



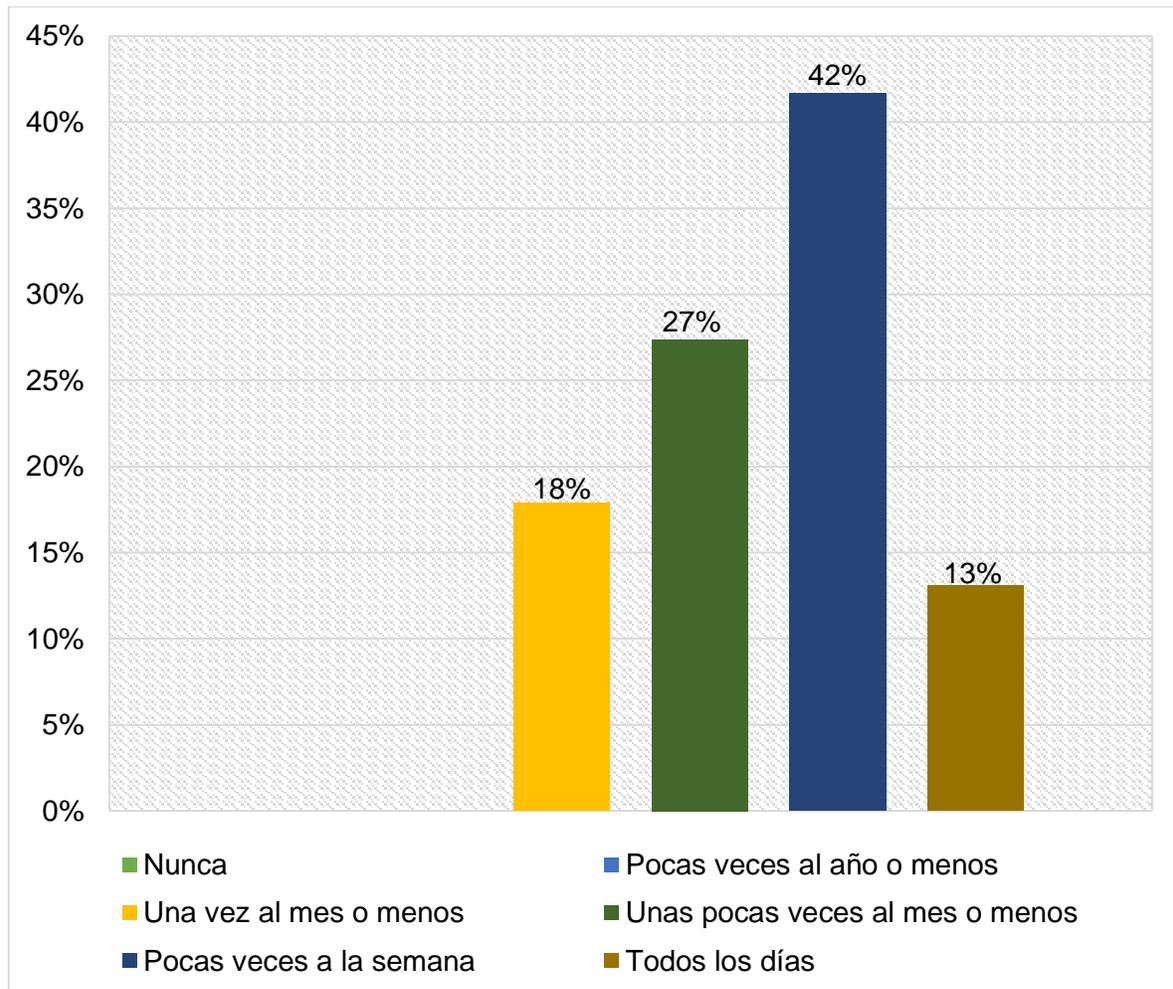
Obtenido de: Test Maslach realizada a los profesionales de enfermería

Realizado por: Banchón Trujillo Nicole Michelle y Mirabá Cercado Josseline Kaina

Interpretación:

Según la figura, el 49% se ubican en nivel medio, debido a que unas pocas veces al mes o una vez los trabajadores logran resolver efectivamente los problemas de los pacientes y sentir satisfacción por lo mismo, incluso, con la misma puntuación logran ser influencia positiva de su persona hacia las vidas de otras en lo laboral, también consideran haber alcanzado logros profesionalmente; sin embargo, el 23% tiene nivel bajo de realización personal, ya que pocas veces al año o menos se sienten con energía, tampoco sienten satisfacción en su entorno de trabajo, a la perspectiva no logran completar su logros personales, estimulados posterior a interactuar con los pacientes (67).

Figura 16: Comprender con Facilidad los sentimientos de las personas que tengo que cuidar



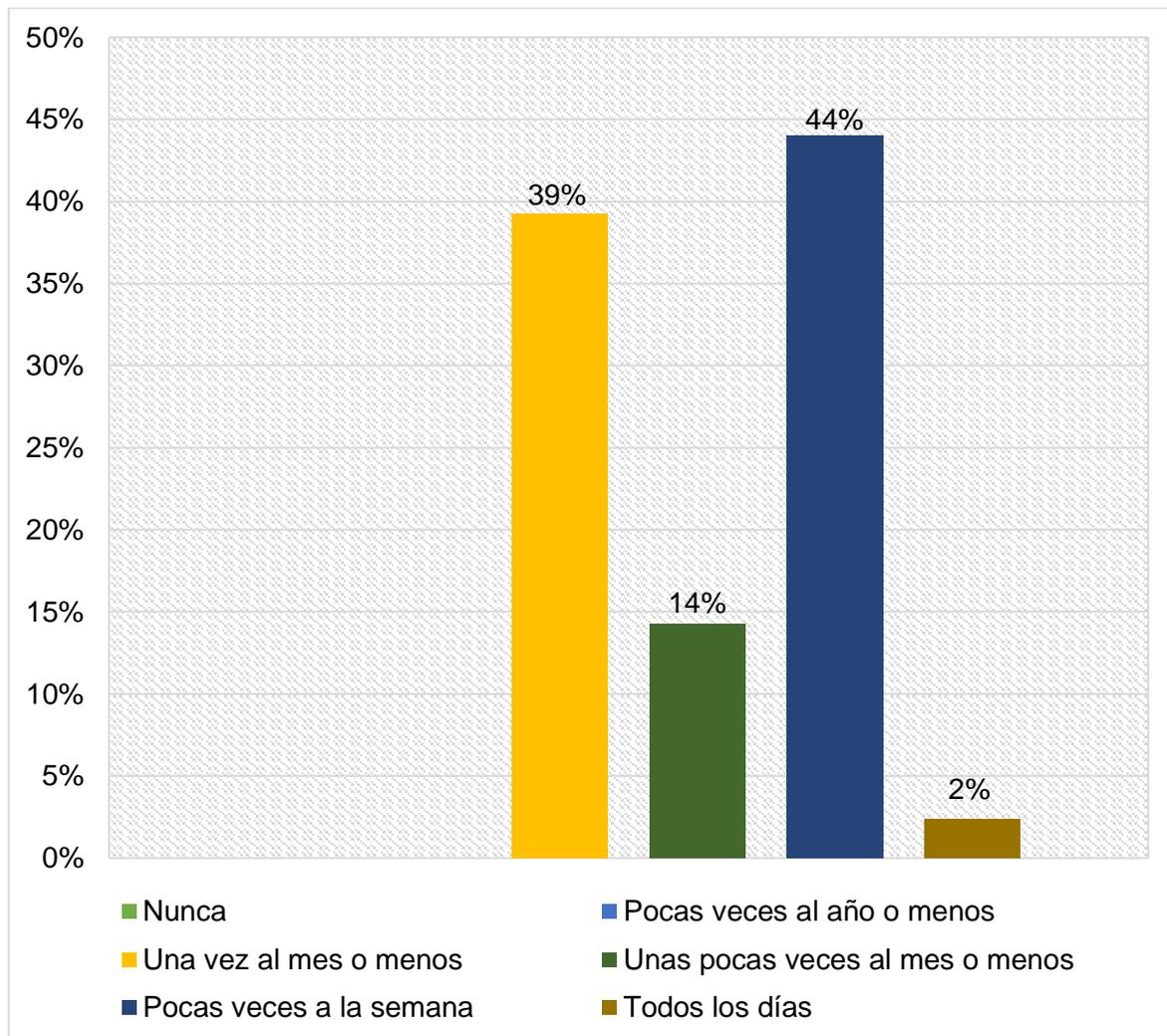
Obtenido de: Test Maslach realizada a los profesionales de enfermería

Realizado por: Banchón Trujillo Nicole Michelle y Mirabá Cercado Josseline Kaina

Interpretación:

El 42% indica que pocas veces a la semana puede no comprender los sentimientos de las personas a las que atiende por diversas razones, entre ellas está la carga de trabajo es muy alta y no les permite dedicar el tiempo necesario para conectarse emocionalmente con cada paciente. Además, pueden estar lidiando con situaciones estresantes o traumáticas en su vida personal, lo que dificulta su empatía en el entorno laboral (68).

Figura 17: Resolver los problemas de las personas de manera muy efectiva



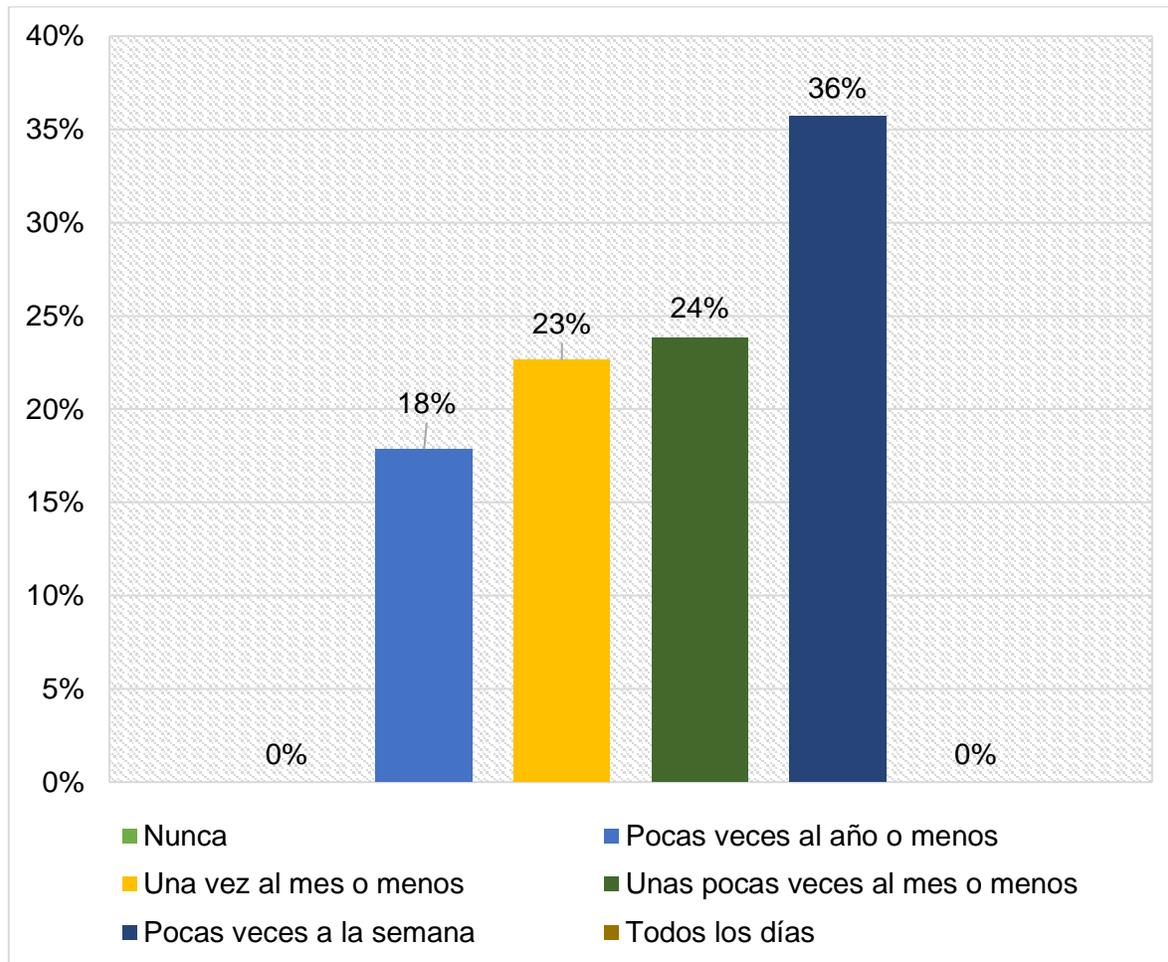
Obtenido de: Test Maslach realizada a los profesionales de enfermería

Realizado por: Banchón Trujillo Nicole Michelle y Mirabá Cercado Josseline Kaina

Interpretación:

El 44% ha contestado que pocas veces a la semana puede sentir que resuelve los problemas de las personas de manera efectiva. En primer lugar, la sobrecarga de trabajo y la falta de recursos pueden limitar su capacidad para abordar completamente las necesidades de cada paciente; también, el agotamiento emocional y físico que pueden experimentar debido a turnos largos y demandantes puede afectar su percepción de eficacia en la resolución de problemas (69).

Figura 18: Sentir que con mi trabajo influyo positivamente en la vida de otras personas



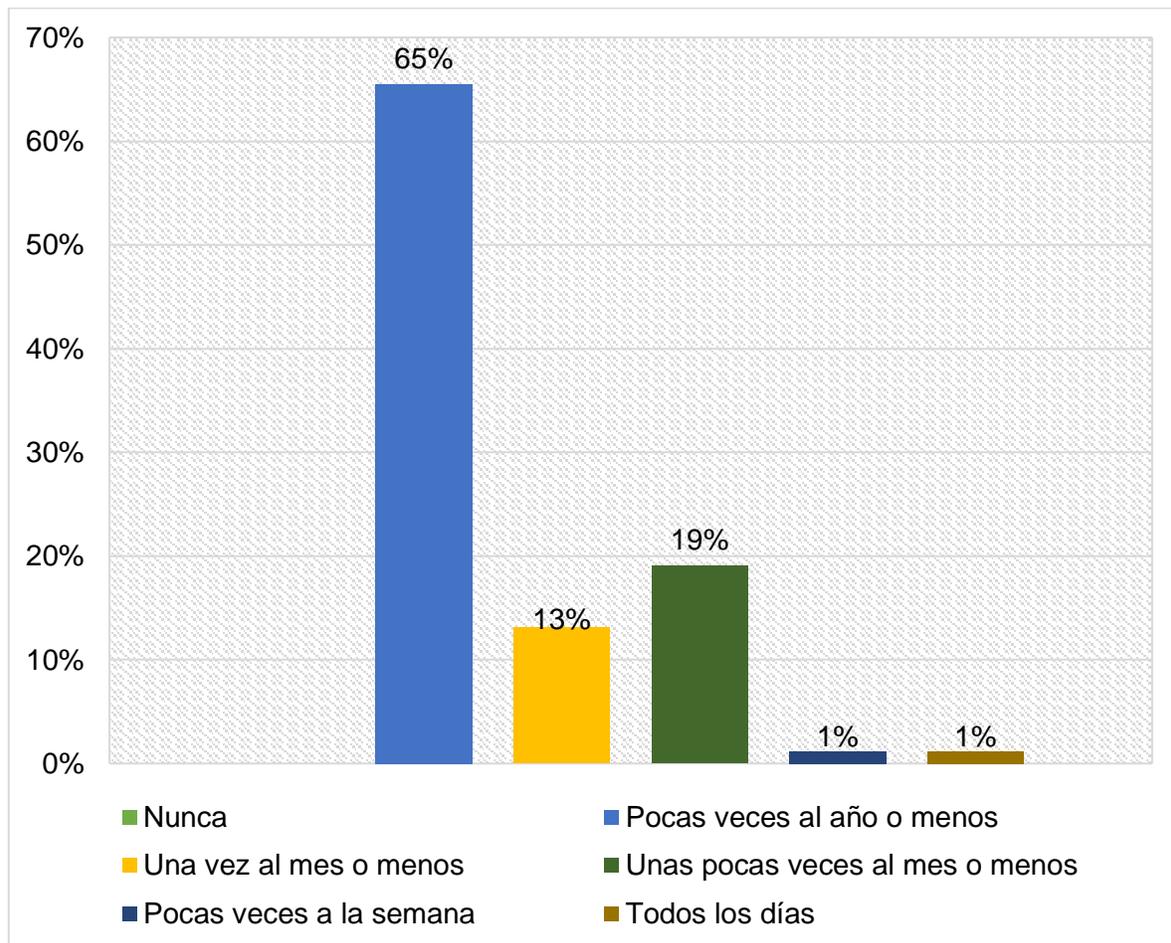
Obtenido de: Test Maslach realizada a los profesionales de enfermería

Realizado por: Banchón Trujillo Nicole Michelle y Mirabá Cercado Josseline Kaina

Interpretación:

El 36% respondieron que pocas veces a la semana sienten que con su trabajo influyen positivamente en la vida de otras personas. La naturaleza rápida y a menudo estresante del entorno hospitalario puede dificultarles ver el impacto positivo a largo plazo de su trabajo en los pacientes; incluso, la falta de reconocimiento o apreciación por parte de los pacientes o sus familiares puede hacer que sientan que su labor no tiene un impacto significativo (70).

Figura 19: Me siento con energía



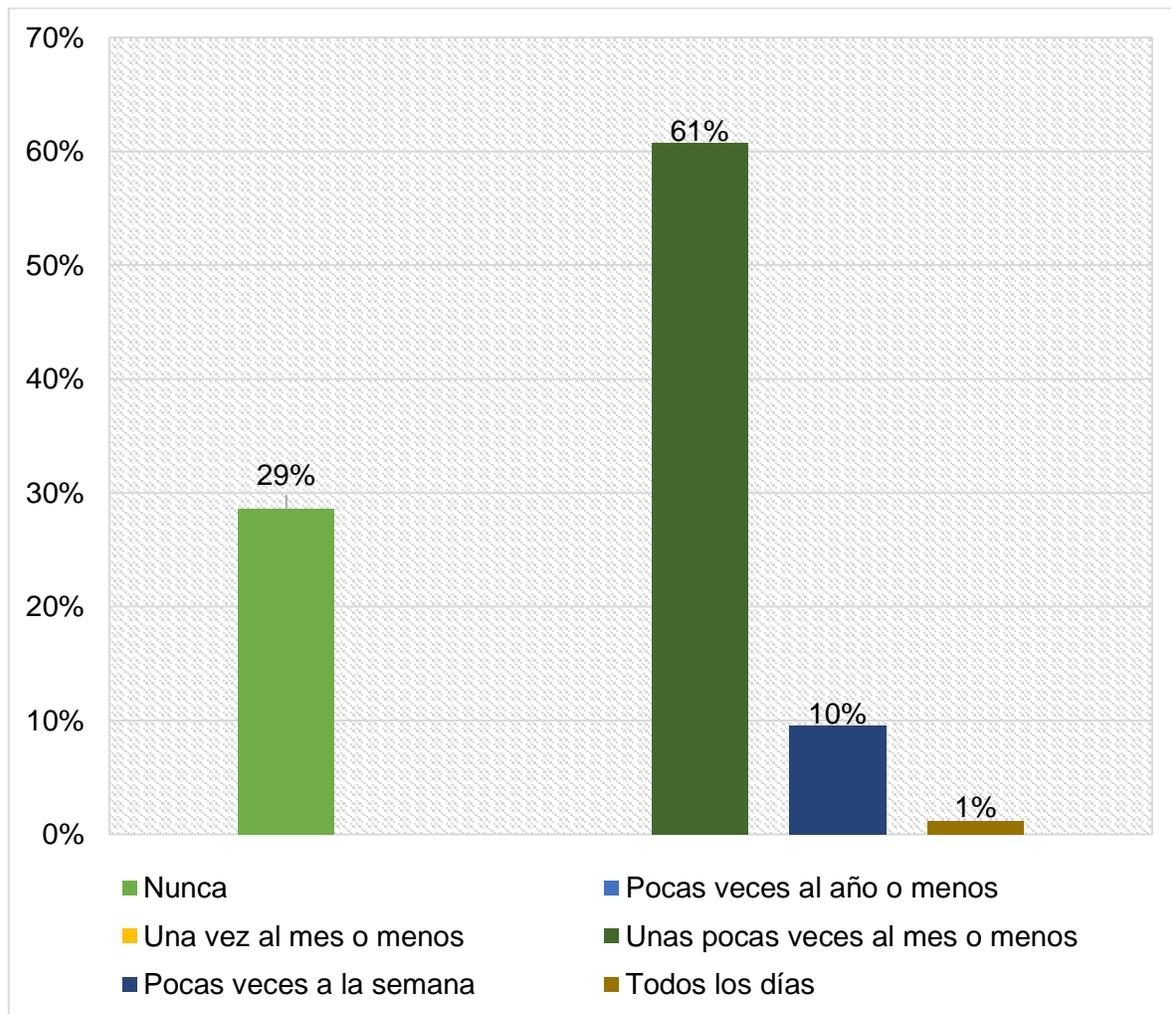
Obtenido de: Test Maslach realizada a los profesionales de enfermería

Realizado por: Banchón Trujillo Nicole Michelle y Mirabá Cercado Josseline Kaina

Interpretación:

El 65% del personal de enfermería puede sentirse con poca energía en el trabajo pocas veces al año o menos por el agotamiento físico y emocional es común en esta profesión, ya que a menudo trabajan largas jornadas, turnos nocturnos y enfrentan situaciones estresantes. La falta de descanso adecuado entre turnos también puede contribuir a la fatiga y la falta de energía. También, la carga emocional de cuidar a personas enfermas o heridas puede agotar rápidamente sus reservas de energía (71).

Figura 20: Puedo retirar fácilmente una atmosfera agradable en mi trabajo



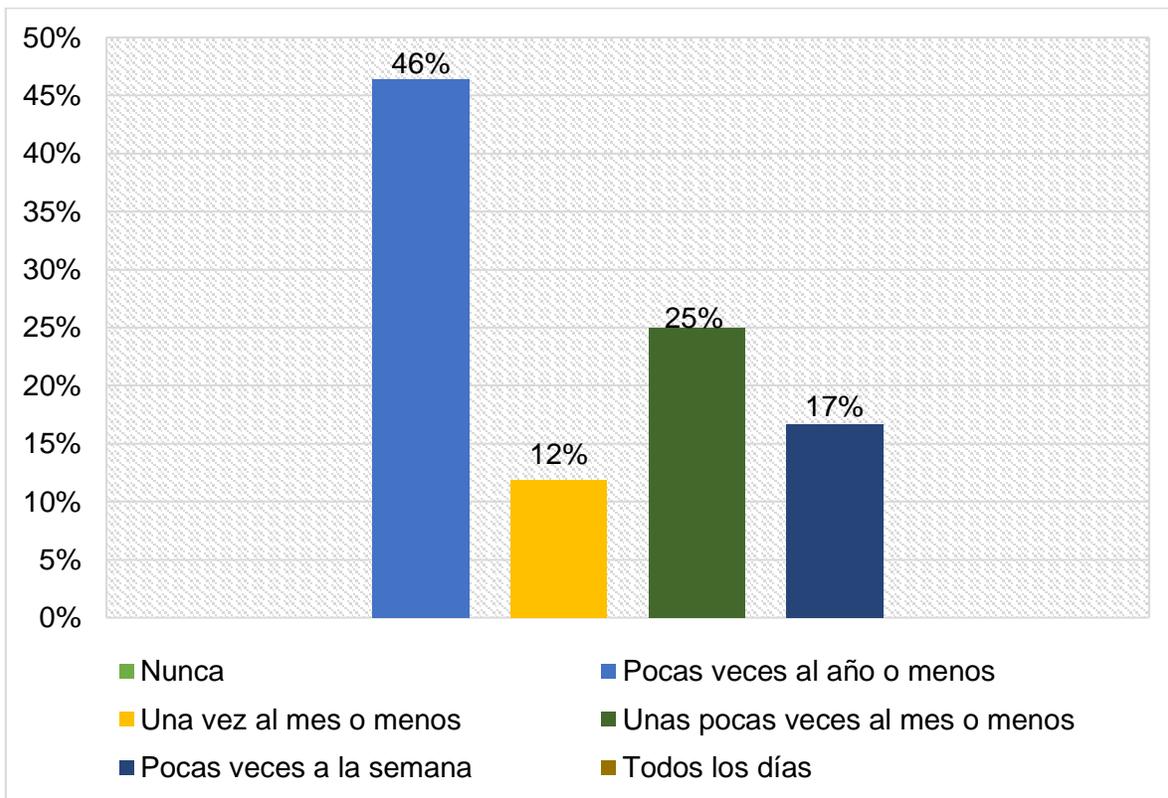
Obtenido de: Test Maslach realizada a los profesionales de enfermería

Realizado por: Banchón Trujillo Nicole Michelle y Mirabá Cercado Josseline Kaina

Interpretación:

El 61% nos expresa mediante el test, que unas pocas veces al mes o menos pueden crear una atmósfera agradable en el trabajo por los altos niveles de estrés, urgencia y presión, puede dificultar la creación de un ambiente relajado y agradable. La falta de tiempo debido a la carga de trabajo y la necesidad de priorizar las tareas médicas importantes puede limitar las oportunidades para dedicar tiempo a crear esa atmósfera positiva (72).

Figura 21: Me siento estimulado después de interactuar con la gente



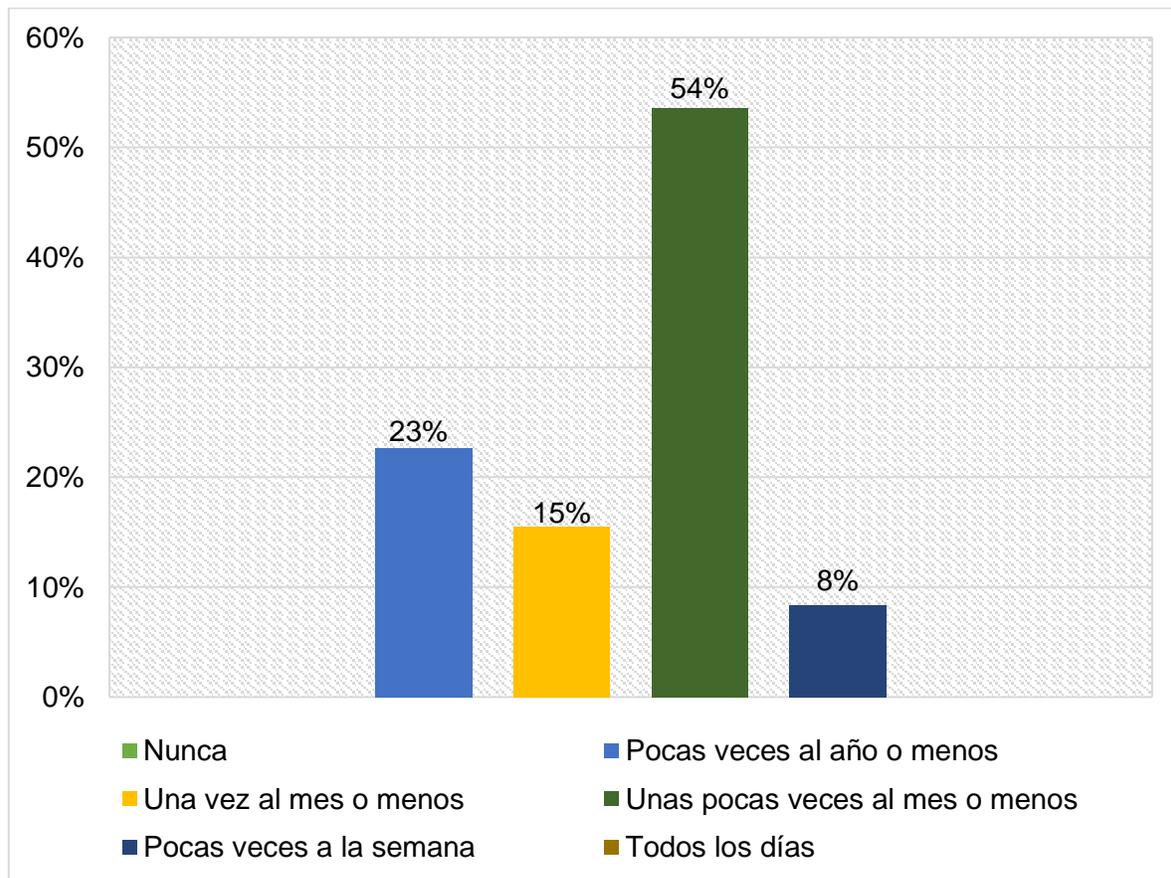
Obtenido de: Test Maslach realizada a los profesionales de enfermería

Realizado por: Banchón Trujillo Nicole Michelle y Mirabá Cercado Josseline Kaina

Interpretación:

El 46% puede sentirse estimulado después de interactuar con la gente pocas veces al año o menos debido a la naturaleza desafiante y a menudo estresante del entorno hospitalario puede hacer que las interacciones con los pacientes estén más enfocadas en la urgencia y la atención médica inmediata, en lugar de en la conexión emocional (73).

Figura 22: He logrado muchas cosas valiosas en este trabajo



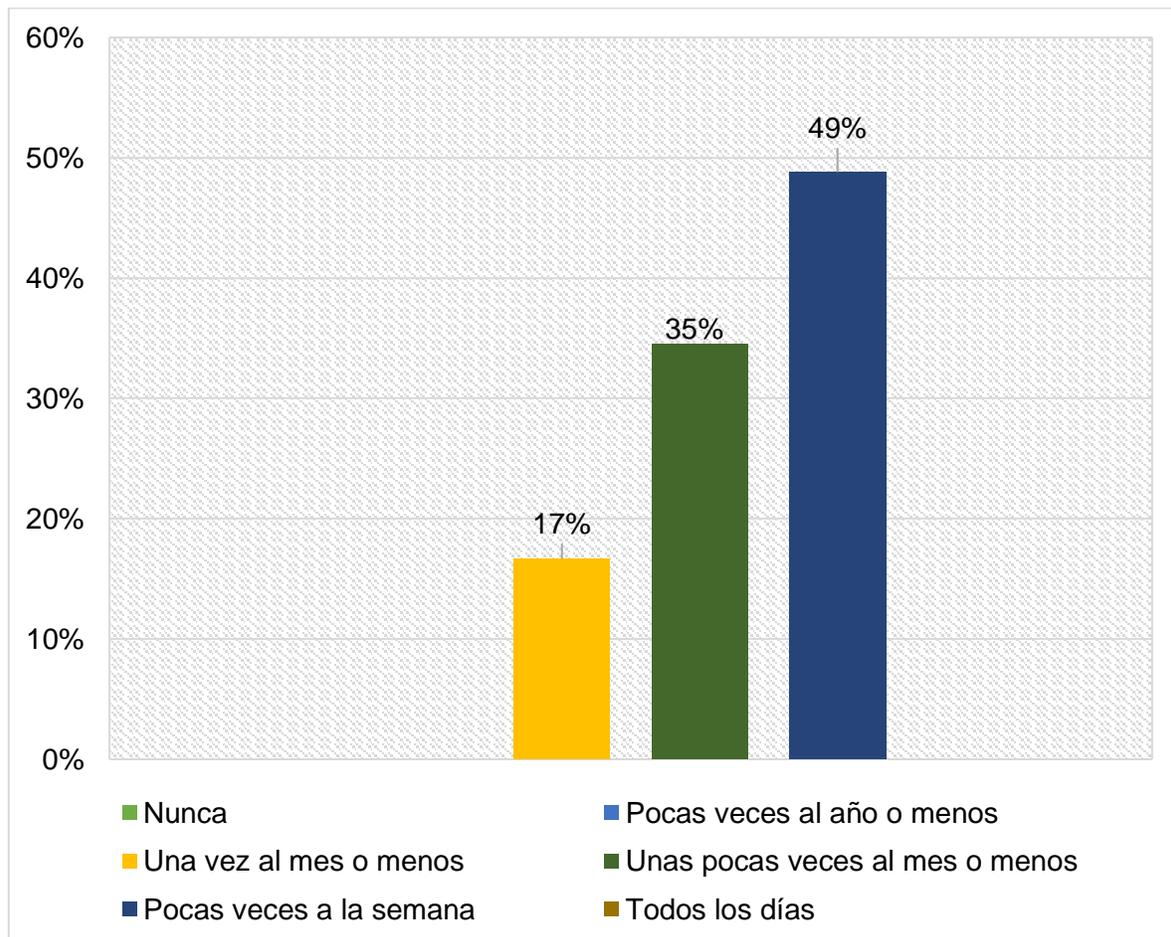
Obtenido de: Test Maslach realizada a los profesionales de enfermería

Realizado por: Banchón Trujillo Nicole Michelle y Mirabá Cercado Josseline Kaina

Interpretación:

El 54% de los profesionales de enfermería sienten que unas pocas veces al mes o menos ha logrado muchas cosas valiosas en este trabajo, por la falta de reconocimiento o aprecio por parte de los superiores, colegas o pacientes puede contribuir a esta percepción (74).

Figura 23: Resuelvo problemas emocionales con mucha calma en el trabajo



Obtenido de: Test Maslach realizada a los profesionales de enfermería

Realizado por: Banchón Trujillo Nicole Michelle y Mirabá Cercado Josseline Kaina

Interpretación:

Por último, el 49% pocas veces a la semana resuelve problemas emocionales con mucha calma en el trabajo. La carga de trabajo y la presión por atender múltiples tareas médicas urgentes pueden limitar el tiempo y la energía disponibles para abordar los problemas emocionales de manera calmada y reflexiva; el estrés laboral y la exposición constante a situaciones emocionalmente desafiantes también pueden afectar su capacidad para mantener la calma en estas situaciones (69)

DISCUSIÓN

Paredes P, Parra M, Bravo L (Ecuador-2019), mencionan como características laborales y su enlace con el Síndrome Burnout de 50 sujetos de estudios, 77% de profesionales trabajan en cuidados directos, 61% laboran con contrato ocasional, más de 160 horas mensuales, manejan más de 15 pacientes y realizan horarios rotativos; en cuanto a la realización personal, el 86% tuvo una afectación alta en su realización personal (16). En concordancia con nuestro trabajo, 53% de los profesionales de enfermería se dedican al cuidado directo, 65% tienen contratos ocasionales, 92% ha respondiendo que trabaja más de 160 horas mensuales, 95% de profesionales de enfermería que manejan más de 6 pacientes diarios en zonas de emergencia, 86% indica que tiene un horario rotativo.

Valenzuela S (Chile-2019), se desarrolló el artículo en un entorno hospitalaria de áreas críticas, comprendiendo la población de 108 enfermeros, aquellos reportan en la aplicación de la encuesta que tienen > 2 años de práctica, laboran jornadas rotativas, mantienen el título de tercer nivel, 86% cuenta con contrato indefinido, 53% tienen cargo administrativo, 49% están solteros, 3 a 4 hijos (51%), entre 8 a 11 pacientes diarios (88%) (17). Sin embargo, en el trabajo actual 51% tiene entre 6 a 10 años de experiencia, 44% están casados, 49% tiene entre 1 a 2 hijos, 65% tienen contratos ocasionales y de cargo asistencial.

Vera Yelitzka, Rodríguez Ronald, León Guillermo (Venezuela-2023), involucran a 50 sujetos, arrojando que el 52% tienen nivel medio- baja realización personal, debido al tiempo insuficiente, cantidad de pacientes, múltiples trabajos, déficit de ayuda, burocracia (23). En el mismo modo, arroja nuestros resultados en la aplicación del Test Maslach, ya que, el 72% se encuentra en nivel bajo-medio de dicha dimensión ya que pocas veces al año o menos se sienten con energía, tampoco se sienten estimulados posterior a interactuar con los pacientes. También, pocas veces al mes o una vez resuelven problemas de los pacientes en una forma efectiva, influencia

positiva de su persona hacia las vidas de otras en lo laboral, pueden crear con facilidad un ambiente agradable y consideran que han logrado alcanzar profesionalmente cosas nuevas e importantes

Medina S & Vargas J (Ecuador-2020), denominan trabajo como “nivel de realización personal en profesionales de enfermería”, aplicaron a 20 trabajadores el Test Maslach; arrojando resultados que el 48% se encuentra en nivel bajo despersonalización debido a que no comprende con facilidad los sentimientos de los pacientes o no resuelve los problemas, se sienten con poca energía (19). Comparado al anterior estudio, en nuestra investigación, el 49% se ubican en nivel medio, debido a que unas pocas veces al mes o una vez resuelven problemas de los pacientes en una forma efectiva, influencia positiva de su persona hacia las vidas de otras en lo laboral, pueden crear con facilidad un ambiente agradable y consideran que han logrado alcanzar profesionalmente cosas nuevas e importantes

Schmidt V, Molina M, Celsi I (Argentina-2022), en cuanto a las características Sociodemográficas y la relación con la realización Personal (Burnout)”, se hizo parte a 839 profesionales de enfermería de áreas crónicas, como emergencia y unidad de cuidados intensivos (niños y adultos), el 88% tienen entre los 34 a 39 años de edad, 73% son mujeres, 60% unión libre, 59% con 1 a 2 hijos, 78% de los licenciados ya tienen un magister y el 33% solo ha demostrado un nivel bajo de realización personal, porque remiten fallas en pocas veces al año el trabajo influye positivamente o que no pueden crear un ambiente amigable laboral (20). No obstante, en relación a las mismas variables, en el presente trabajo 46% tienen entre 28 a 33 años, 55% son masculinos, 44% están casados, 69% mantiene su tercer nivel, 49% se ubican en nivel medio, debido a que unas pocas veces al mes o una vez resuelven problemas de los paciente en una forma efectiva, influencia positiva de su persona hacia las vidas de otras en lo laboral, pueden crear con facilidad un ambiente agradable y consideran que han logrado alcanzar profesionalmente cosas nuevas e importantes

CONCLUSIONES

- Para la investigación se contó con 84 profesionales de enfermería que trabajan en el área de urgencias, misma que se encuentra clasificada en distintas subunidades de salud: triaje, choque, vigilancia, observación 1 y 2, consultorio de emergencia (ginecología, traumatología, pediatría). Respecto a la información sociodemográficas de estos trabajadores refleja que, un poco más de la mitad tiene entre los 28 a 33 años, son de sexo masculino, de estado civil casados, 1 a 2 hijos, licenciados en enfermería (mantienen su título de tercer nivel).
- En la misma línea, las características laborales de los profesionales de urgencias se obtienen que, la mayoría se dedican al cuidado directo, tienen entre 6 a 10 años de experiencia trabajando en el hospital, en la actualidad son contratados de tipo ocasional, laboran más de 160 horas, tratan con más de 6 pacientes diarios en zonas de emergencia, manejan horarios rotativos.
- En relación a la realización personal de los profesionales de enfermería del área de urgencias, aunque una gran parte de estos trabajadores se consideran entre un nivel medio/alto debido a que unas pocas veces al mes o una vez resuelven problemas de los paciente en una forma efectiva, influencia positiva de su persona hacia las vidas de otras en lo laboral, pueden crear con facilidad un ambiente agradable y consideran que han logrado alcanzar profesionalmente cosas nuevas e importantes, también existe un porcentaje preocupante que se ha calificado en nivel bajo ya que pocas veces al año o menos se sienten con energía, tampoco se sienten estimulados posterior a interactuar con los pacientes.

RECOMENDACIONES

En el ámbito universitario, incluir el acceso a servicios de asesoramiento psicológico-emocional, así como seminarios o actividades que fomenten el autocuidado, el manejo del estrés y el desarrollo de habilidades para promover la realización personal. Incluso, se debe fomentar un ambiente de apoyo mutuo entre los miembros de la comunidad universitaria, donde se promueva la empatía, la escucha activa y la solidaridad para enfrentar los desafíos personales y académicos.

En el nivel hospitalario, es crucial reconocer y abordar el contexto del problema, como es la baja realización y sus causales para así poder evitar que esto aumente en consecuencias para la parte personal y profesional del trabajador.

Implementar estrategias a nivel individual con profesionales capacitados que puedan orientar a las enfermeras de manera que sea un proceso propio de adaptación gradual, de superar expectativas personales que estén acorde con su realidad y entorno donde se desenvuelve, que puedan identificar sus emociones y lograr un equilibrio en sus actividades logrando un entorno de trabajo en equipo, de manera que sea agradable y que el colaborador alcance una actitud positiva frente a las situaciones problémicas del trabajo y de la vida personal.

A nivel organizacional con alcance a los otros colaboradores que laboran en áreas críticas, se sugiere estrategias de prevención logrando un equipo de trabajo que esté acorde a los objetivos institucionales, es preciso instituir oportunidades de formación continua y desarrollo personal, de manera que logre una autonomía y control del trabajo, definición de competencias y responsabilidades.

También, se deben crear espacios para el descanso y la desconexión, así como la promoción de prácticas saludables relacionadas con la alimentación, mantener una vida activa, conducción del estrés promover políticas para el fomento de un equilibrio en el bienestar físico/social/mental que intervenga en área laboral/personal, asegurando que los profesionales tengan tiempo adecuado para descansar, recuperarse y participar en actividades que les brinden satisfacción personal

REFERENCIAS

1. Sagnai W, Riera M. Síndrome de burnout en el personal de enfermería del área pediátrica del hospital Teodoro Maldonado Carbo periodo 2021-2022. [Internet] [Tercer Nivel]. [Hospital Teodoro Maldonado]: Católica Santiago de Guayaquil; Disponible en: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/19213/1/T-UCSG-PRE-MED-ENF-792.pdf>
2. Villa Adriano RE, Vizueta Chávez VL. Consecuencias del Síndrome de Burnout en el Personal de Salud que labora en el área de Emergencia de un Hospital de la Ciudad de Guayaquil durante el periodo del año 2022. 2021; Disponible en: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/21174/1/T-UCSG-PRE-MED-ENF-868.pdf>
3. Rodríguez C, García J. Prevalencia de diabetes mellitus tipo 2 en adultos mayores ingresados en el área de endocrinología en un hospital de la ciudad de Guayaquil. [Internet]. 2022. Disponible en: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/19162/1/T-UCSG-PRE-MED-ENF-774.pdf>
4. García CR, Zúñiga AMO. Prevalencia del Síndrome de Burnout en el personal de Enfermería de dos Hospitales del Estado de México. 2019;10(19). Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/184/18411965011.pdf>
5. INSST. Síndrome de desgaste profesional Burnout. INSST - Portal INSST - INSST [Internet]. 2022 [citado 3 de diciembre de 2023]. Disponible en: <https://www.insst.es/el-instituto-al-dia/sindrome-de-desgaste-profesional-burnout>
6. Agea O. La OMS reconoce el síndrome de burnout como enfermedad profesional. Grupo2000 - Formación, Empleo e Innovación [Internet]. 2022 [citado 10 de julio de 2023]; Disponible en: <https://www.grupo2000.es/la-oms-reconoce-el-sindrome-de-burnout-como-enfermedad-profesional/>

7. Solano Ruiz M^{ac}, Hernández Vidal P, Vizcaya Moreno M^{af}, Reig Ferrer A. Síndrome de Burnout en profesionales de enfermería de cuidados críticos. *Enferm Intensiva* [Internet]. 1 de enero de 2002 [citado 17 de agosto de 2023];13(1):9-16. Disponible en: <https://www.elsevier.es/es-revista-enfermeria-intensiva-142-articulo-sindrome-burnout-profesionales-enfermeria-cuidados-S1130239902780498>
8. Balseiro Almario L, Torres Lagunas MDLÁ, Ayala Quintero T. El Síndrome Burnout en el personal de Enfermería que labora en las áreas críticas y no críticas de un hospital público en Estados Unidos. *Enferm univ* [Internet]. 2020 [citado 17 de agosto de 2023];4(2). Disponible en: <http://revista-enfermeria.unam.mx:80/ojs/index.php/enfermeriauniversitaria/article/view/455>
9. Montoya MSR, Peña SLP, Villa EAH, Pedroza RIH, Vargas MR, Ocaño MAF. Síndrome de burnout en el personal de enfermería de unidades de cuidado crítico y de hospitalización. *Enfermería Global* [Internet]. 18 de junio de 2020 [citado 17 de agosto de 2023];19(3):479-506. Disponible en: <https://revistas.um.es/eglobal/article/view/398221>
10. Díaz Bambula F, Gómez IC. Research on burnout from 2000 to 2010 in Latin America. *psdc* [Internet]. 2020 [citado 10 de julio de 2023];33(1):113-31. Disponible en: <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/psicologia/article/viewFile/6442/8065>
11. Toala FGT, Piñeiros VI, Moreno AP, Coronel EAR, Tamayo JC, Mallea MM. Síndrome de Burnout en profesionales de la salud del Ecuador y factores asociados en tiempos de pandemia. *Revista Virtual de la Sociedad Paraguaya de Medicina Interna* [Internet]. 1 de marzo de 2021 [citado 10 de julio de 2023];126-36. Disponible en: <https://www.revistaspmi.org.py/index.php/rvspmi/article/view/209>
12. Cerón López EMC. Síndrome de burnout en enfermeros de hospitales públicos y privados en Guayaquil, Ecuador. *Revista Medicina e Investigación Clínica*

- Guayaquil [Internet]. 2020 [citado 10 de julio de 2023];1(1):33-40. Disponible en: <https://revistaclinicaguayaquil.org/index.php/revclinicaguaya/article/view/55>
13. Organización Panamericana de la Salud. Entra en vigor la nueva Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11) [Internet]. 2022 [citado 17 de agosto de 2023]. Disponible en: <https://www.paho.org/es/noticias/11-2-2022-entra-vigor-nueva-clasificacion-internacional-enfermedades-cie-11-oms>
 14. AMM. The World Medical Association [Internet]. 2022 [citado 26 de marzo de 2024]. Disponible en: <https://www.wma.net/es/politicas/hb-s-version-2022-2/>
 15. Bermudez J. Proceso de atención de enfermería en paciente con fascitis necrosante más absceso cutáneo secundada por Diabetes Mellitus tipo 2 en el Hospital general del Norte de Guayaquil IESS Los Ceibos [Internet]. 2022 [citado 26 de marzo de 2024]. Disponible en: <https://www.coursehero.com/file/76106848/estudio-de-caso-1docx/>
 16. Paredes P, Parra M, Bravo L. ¿Existe síndrome de burnout en los médicos de un hospital de mediana complejidad?, una experiencia en el Hospital del IESS de Ambato. Revista de la Facultad de Ciencias Médicas (Quito) [Internet]. 2015 [citado 1 de febrero de 2024];40(1):62-6. Disponible en: https://revistadigital.uce.edu.ec/index.php/Ciencias_Medicas/article/view/1158
 17. Seguel F, Valenzuela S. Relación entre la fatiga laboral y el síndrome burnout en personal de enfermería de centros hospitalarios. Enfermería universitaria [Internet]. 2019 [citado 2 de febrero de 2024];11(4):119-27. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1665-70632014000400002&lng=es&nrm=iso&tlng=es
 18. Fidalgo M. NTP 704: Síndrome de estar quemado por el trabajo o «burnout» (I): definición y proceso de generación. 2019;7. Disponible en: https://www.insst.es/documents/94886/326775/ntp_704.pdf

19. Aguagüña S, Villarroel J. Síndrome de Burnout en personal de salud de atención primaria en el Centro de Salud Tipo C Quero. Dominio de las Ciencias [Internet]. 2020 [citado 1 de febrero de 2024];6(Extra 4):322-38. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8385953>
20. Schmidt V, Molina MF, Celsi I, Corti JF. La experiencia de disfrute y su contribución a la realización personal en jóvenes estudiantes. Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado [Internet]. 30 de abril de 2022 [citado 1 de febrero de 2024];25(2):59-78. Disponible en: <https://revistas.um.es/reifop/article/view/517201>
21. Anbousi S, Chalco J, Endara P. Prevalencia y factores asociados del síndrome de burnout en el personal de salud que labora en pediatría y neonatología: Un estudio observacional de centro único. REV-SEP [Internet]. 28 de abril de 2023 [citado 1 de febrero de 2024];24(1):70-8. Disponible en: <http://rev-sep.ec/index.php/johs/article/view/205>
22. Cobos N, Palafox M, Leal C. Síndrome de burnout en profesionales de enfermería que laboran en el área de urgencias en un hospital de segundo nivel en Veracruz, Ver. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar [Internet]. 26 de junio de 2023 [citado 2 de febrero de 2024];7(3):5081-95. Disponible en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/6535>
23. Olmedo Y, Alava R, Samaniego G. Síndrome de Burnout en personal de enfermería y calidad de atención. Más Vita [Internet]. 2023 [citado 6 de febrero de 2024];5(2):68-79. Disponible en: <https://acvenisproh.com/revistas/index.php/masvita/article/view/552>
24. Konor S. Formación [Internet]. 2023 [citado 26 de marzo de 2024]. Disponible en: <https://cuidadores.unir.net/informacion/hogar/nutricion/82-tienda/formacion?start=96>

25. Martínez A. El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. VA [Internet]. 2019 [citado 2 de febrero de 2024];42-80. Disponible en: <https://www.vivatacademia.net/index.php/vivat/article/view/192>
26. Díez F, Martínez P. Burnout: qué es el creciente síndrome de estar «quemado» por el trabajo y cómo combatirlo. BBC News Mundo [Internet]. BBC. 2021 [citado 2 de febrero de 2024]; Disponible en: <https://www.bbc.com/mundo/noticias-57861825>
27. Saborío Morales L, Hidalgo Murillo LF. Síndrome de Burnout. Medicina Legal de Costa Rica [Internet]. 2015 [citado 2 de febrero de 2024];32(1):119-24. Disponible en: http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1409-00152015000100014&lng=en&nrm=iso&tlng=es
28. OIT. Investigación de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales [Internet]. 2021 p. 62. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_dialogue/---lab_admin/documents/publication/wcms_346717.pdf
29. Belloch A, Olabarria B. El modelo bio-psico-social: Un marco de referencia necesario para el psicólogo clínico. [citado 6 de febrero de 2024];4(2):8. Disponible en: <https://journals.copmadrid.org/clysa/archivos/1993/vol2/arti8.htm>
30. Cortés E, Ramírez M, Olvera J, Arriaga Y. El comportamiento de salud desde la salud: la salud como un proceso. Alternativas en Psicología [Internet]. marzo de 2009 [citado 6 de febrero de 2024];14(20):78-88. Disponible en: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1405-339X2009000100009&lng=pt&nrm=iso&tlng=es
31. León C, Moreno B. Factores y Riesgos Psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. : 189. Disponible en: <https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales-formas-consecuencias-medidas+y+buenas+practicas/c4cde3ce-a4b6-45e9-9907-cb4d693c19cf>

32. Fraile M. Modelo Biomédico y Modelo Biopsicosocial [Internet]. 2022. Disponible en: <https://ifdcsanluis-slu.infod.edu.ar/sitio/upload/MODELO-BIOMEDICO-y-BIOPSICOSOCIAL.pdf>
33. Universidad de Alicante. OBETS. Revista de Ciencias Sociales. RevCienSoc [Internet]. 2021;13(2):232. Disponible en: https://cendocps.carm.es/documentacion/2018_OBETS_Vol.13_n.2.pdf
34. Rodríguez R, Rivas S. Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. Medicina y Seguridad del Trabajo [Internet]. 2020 [citado 24 de abril de 2024];57:72-88. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0465-546X2011000500006&lng=es&nrm=iso&tlng=es
35. AACAP. La Normalidad [Internet]. [citado 26 de marzo de 2024]. Disponible en: https://staff.aacap.org/AACAP/Families_and_Youth/Facts_for_Families/Facts_for_Families_Pages/Spanish/La_Normalidad_22.aspx
36. Kipnis N. History of Science Enters Through the Back Door [Internet]. 12. Disponible en: <https://philpapers.org/browse/education>
37. Nowell R, Rueda P. Salud mental y alteraciones de la conducta en las personas con discapacidad intelectual [Internet]. 2020 p. 323. Disponible en: https://www.plenainclusion.org/sites/default/files/libro_saludmental.pdf
38. Martínez E. Así afecta la incertidumbre laboral a tu salud mental [Internet]. 2022 [citado 2 de febrero de 2024]. Disponible en: <https://cuidateplus.marca.com/salud-laboral/2022/03/14/asi-afecta-incertidumbre-laboral-salud-mental-179617.html>
39. MSP. Aplicación de la jornada laboral 40 horas semanales para profesionales de la salud rige desde el 2009 – Ministerio de Salud Pública [Internet]. 2009 [citado 6 de febrero de 2024]. Disponible en: <https://www.salud.gob.ec/compaaaaaa/>

40. Universidad Complutense Madrid. Fatiga Laboral: Concepto y Prevención [Internet]. 2022. Disponible en: <https://www.ucm.es/data/cont/docs/3-2013-02-18-1-fatiga-laboral-conceptos-y-prevencion.pdf>
41. Saenz M. Seguridad del personal de salud, Seguridad del paciente. 2022;58. Disponible en: <https://www.fuerzas-armadas.mil.ar/Laboratorio-farmacologico-conjunto/files/Riesgo-en-Medicina/Seguridad-del-Paciente-y-del-Personal-de-Salud-CFME-Margarita-SAENZ.pdf>
42. Olalla C. Redacción Médica. 2021 [citado 6 de febrero de 2024]. Hasta 30 pacientes por enfermera en verano y «olvido» a la ley que lo evita. Disponible en: <https://www.redaccionmedica.com/secciones/enfermeria/hasta-30-pacientes-por-enfermera-en-verano-y-olvido-a-la-ley-que-lo-evita-3665>
43. Arsham H. Tomando Buenas Decisiones [Internet]. 2022 [citado 6 de febrero de 2024]. Disponible en: <https://home.ubalt.edu/ntsbarsh/opre640s/spanish.htm>
44. Darcia S. Implicaciones Del Trabajo Nocturno y/o Trabajo Por Turnos Sobre La Salud. 2019;33:9. Disponible en: <https://www.scielo.sa.cr/pdf/mlcr/v33n1/2215-5287-mlcr-33-01-00070.pdf>
45. Pico M, Cevallos Á. Síndrome de Burnout y su Relación con el Entorno Familiar del Personal de Salud. Centro de Salud Santa Ana-24h, Manabí. 2023;8(4):10. Disponible en: <file:///C:/Users/USER/Downloads/1968-Articulo-15156-1-10-20230701.pdf>
46. Soria M. Diseño de un plan de prevención y control del estrés laboral del personal de Tadel S.A. de la ciudad de manta- Ecuador [Internet] [masters]. 2022 [citado 26 de marzo de 2024]. Disponible en: <http://repositorio.unini.edu.mx/id/eprint/1721/>
47. 035b15f97effea4c69fd6519e8114bcf.pdf [Internet]. [citado 10 de julio de 2023]. Disponible en: <https://static.ecestaticos.com/file/035/b15/f97/035b15f97effea4c69fd6519e8114bcf.pdf>

48. Queiroz S, Paiva N, Loch R. Características e estratégias de aconselhamento para atividade física utilizadas por profissionais da atenção primária à saúde / Characteristics and counseling strategies for physical activity used by primary health care professionals [Internet]. 2024 [citado 26 de marzo de 2024]. Disponible en: <https://pesquisa.bvsalud.org/gim/?lang=es&q=au-Neto-Francisco>
49. Gómez M, Álamo MC, Amador M, Ceacero F, Mayor A, Izquierdo M. Estudio de seguimiento del desgaste profesional en relación con factores organizativos en el personal de enfermería de medicina interna. Medicina y Seguridad del Trabajo [Internet]. 2019 [citado 2 de febrero de 2024];55(215):52-62. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0465-546X2009000200005&lng=es&nrm=iso&tlng=es
50. Ávila J. La deshumanización en medicina. Desde la formación al ejercicio profesional. Iatreia [Internet]. 2019 [citado 24 de abril de 2024];30(2):216-29. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/1805/180550477011/html/>
51. Polo O, Román A, Barreto X. Cuestionario de burnout de Maslach (MBI-Ed) dirigido a los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Machala. Sociedad & Tecnología [Internet]. 1 de enero de 2021 [citado 16 de abril de 2024];4(1):2-12. Disponible en: <https://institutojubones.edu.ec/ojs/index.php/societec/article/view/70>
52. Ferro C, López Á. Síndrome de Burnout: Antecedentes y consecuencias organizacionales en el ámbito de la sanidad Pública Gallega [Internet]. De vigo; 2017. Disponible en: https://www.investigacion.biblioteca.uvigo.es/xmlui/bitstream/handle/11093/791/sindrome_burnout_antecedentes_consecuentes_organizacionales_sanidad_gallega_analisis.pdf?sequence=1
53. Manual-de-Políticas-final.pdf [Internet]. [citado 17 de febrero de 2024]. Disponible en: <https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2019/10/Manual-de-Políticas-final.pdf>

54. mesicic4_ecu_const.pdf [Internet]. [citado 17 de febrero de 2024]. Disponible en: https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
55. Cite. Ley Orgánica de Salud Mental – cite.com.ec [Internet]. 2023 [citado 6 de febrero de 2024]. Disponible en: <https://newsite.cite.com.ec/ley-organica-de-salud-mental/>
56. Román J. SlideShare. 2020 [citado 26 de marzo de 2024]. Cómo combatir el estrés laboral. Disponible en: <https://es.slideshare.net/slideshow/11-cmo-combatir-el-estrs-laboral/31921261>
57. Ajhuachu T. Universidad Mayor de San Andrés facultad de medicina, enfermería, nutrición y tecnología médica unidad de postgrado [Internet] [Cuarto Nivel]. 2020. Disponible en: <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/24230/TE-1598.pdf?isAllowed=y&sequence=1>
58. Miravalles J. Cuestionario de maslach burnout inventory [Internet]. 2019 [citado 17 de agosto de 2023]. Disponible en: <https://www.slideshare.net/lpvictorialopez/cuestionario-de-maslach-burnout-inventory>
59. Saint A. Satisfacción del paciente. Buscador médico [Internet]. 2021 [citado 26 de marzo de 2024]. Disponible en: <https://lookformedical.com/es/search/satisfacci%C3%B3n-del-paciente>
60. Cobos-Martínez N, Palafox-cruz MS, Leal-Cano C. Síndrome de burnout en profesionales de enfermería que laboran en el área de urgencias en un hospital de segundo nivel en Veracruz, Ver. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar [Internet]. 26 de junio de 2023 [citado 3 de diciembre de 2023];7(3):5081-95. Disponible en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/6535>
61. Naranjo Pereira ML. Una revisión teórica sobre el estrés y algunos aspectos relevantes de éste en el ámbito educativo. Rev Educación [Internet]. 2019 [citado

- 1 de febrero de 2024];33(2):171. Disponible en: <http://revistas.ucr.ac.cr/index.php/educacion/article/view/511>
62. Porras N. Variables Psicosociológicas y Burnout en sanitarios [Internet] [Doctorado]. 2014. Disponible en: https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/125759/DPPMMLHM_PorrasSantosNieves_Variablespsicosociologicas.pdf?sequence=1
63. Viquez A. Enfoque a la Familia. 2020 [citado 2 de febrero de 2024]. Un Equilibrio entre el Trabajo y la Vida Personal en Pro de su Matrimonio. Disponible en: <https://www.enfoquealafamilia.com/matrimonio/encontrando-un-equilibrio-entre-el-trabajo-y-la-vida-personal-en-pro-de-su-matrimonio/>
64. Organización Mundial de la Salud. El efecto sobre la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo. Una visión general. 2010;153. Disponible en: <https://www.insst.es/documents/94886/538970/El+efecto+sobre+la+salud+de+los+riesgos+psicosociales+en+el+trabajo+una+vision+general.pdf/7b79def3-88be-4653-8b0e-7518ef66f518>
65. paris-estres-laboral.pdf [Internet]. [citado 2 de febrero de 2024]. Disponible en: <https://uai.edu.ar/media/109543/paris-estres-laboral.pdf>
66. García D. Relación entre las dimensiones del síndrome de Burnout y los factores de satisfacción laboral. ReiDoCrea: Revista electrónica de investigación Docencia Creativa [Internet]. 2013 [citado 16 de abril de 2024]; Disponible en: <http://hdl.handle.net/10481/27614>
67. Tamariz P. El rol de la satisfacción personal sobre la satisfacción laboral de los trabajadores y su influencia sobre el compromiso con la tarea y el compromiso con la organización. 2020;235. Disponible en: https://dadun.unav.edu/bitstream/10171/60691/1/Tesis_GarciaTamariz20.pdf
68. Blanco L. Bienestar en Profesionales de Enfermería: Estudio MultiMétodo sobre Recursos Emocionales, Laborales y de Recuperación Implicados. [Internet].

2016. Disponible en: https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/676333/blanco_donoso_luis_manuel.pdf?sequence=1
69. Ministerio de trabajo y Asuntos Sociales. La carga mental de trabajo. :53. Disponible en: <https://www.insst.es/documents/94886/96076/carga+mental+de+trabajo/2fd91b55-f191-4779-be4f-2c893c2ffe37>
70. Velázquez J, Román E. Influencia del estrés laboral en el ambiente familiar del personal de enfermería. Revista Científica Multidisciplinaria [Internet]. 2020;14. Disponible en: file:///C:/Users/USER/Downloads/root,+115-128_MRCM-No.ESPECIAL-2020.pdf
71. Soto L, Melara M. Riesgos laborales del personal de enfermería en el servicio de infectología del hospital nacional de niños Benjamín Bloom [Internet]. El salvador; Disponible en: <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2021/02/1148066/237.pdf>
72. Albert S. La Transformación de los Conflictos desde la Filosofía para la Paz. 2019;432. Disponible en: <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/10456/paris.pdf>
73. Hernández L, Córdova E. Universidad Nacional Autónoma de México Facultad de Estudios Superiores Zaragoza. 2022; Disponible en: [https://www.zaragoza.unam.mx/wp-content/2022/Publicaciones/revistas/Rev_Elec_Psico/Vol12_No_24/REP12\(24\).pdf](https://www.zaragoza.unam.mx/wp-content/2022/Publicaciones/revistas/Rev_Elec_Psico/Vol12_No_24/REP12(24).pdf)
74. Rendón M, Peralta S, Hernández Villa E, Hernández R, Vargas M, Favela M. Síndrome de burnout en el personal de enfermería de unidades de cuidado crítico y de hospitalización. Enfermería Global [Internet]. 2020 [citado 14 de mayo de 2024];19(59):479-506. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1695-61412020000300479&lng=es&nrm=iso&tlng=es

ANEXO

Anexo 1: Permiso de la Universidad



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

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

Guayaquil, 04 de diciembre del 2023

Srta. **MIRABÁ CERCADO JOSSELINE KAINA**
Srta. **BANCHON TRUJILLO NICOLE MICHELLE**
Estudiantes de la Carrera de Enfermería
Universidad Católica de Santiago de Guayaquil

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: **“ANÁLISIS DE LA REALIZACIÓN PERSONAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL ÁREA DE URGENCIAS EN EL HOSPITAL DEL NORTE DE GUAYAQUIL.”** ha sido aprobado por la Comisión Académica de la Carrera, su tutora asignada es la Lic. Geny Rivera Salazar.

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

Anexo 3: Certificado de aprobación del Hospital



Oficio N. HGNGC-SDI-20240318-1

Guayaquil, 21 de Marzo del 2024

La Subdirección de Docencia e Investigación del Hospital General del Norte de Guayaquil Los Ceibos, **CERTIFICA** que se ha revisado y aprobado su proyecto final de titulación realizado por las estudiantes, **MIRABÁ CERCADO JOSSELINE KAINA, BANCHÓN TRUJILLO NICOLE MICHELLE, INTERNOS ROTATIVOS DE ENFERMERIA DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTIAGO DE GUAYAQUIL** “Análisis de la realización personal de los profesionales de enfermería del área de urgencias en el hospital del Norte de Guayaquil IESS Los Ceibos”

Particular que se certificó para fines pertinentes.

Atentamente,



Dr. Moisés Castro Carrasco
Subdirector de Docencia
Hospital General del Norte de Guayaquil Los Ceibos

Anexo 3: Cuestionario de Preguntas



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

Objetivo: Recolectar las características sociodemográficas y laborales de los profesionales de enfermería del área de urgencias en el hospital del Norte de Guayaquil.

Indicaciones:

- Responda a las preguntas de la encuesta con sinceridad y precisión, ya que esto ayudará a obtener resultados más confiables.
- Asegúrese de comprender completamente cada pregunta antes de responder. Si algo no está claro, no dude en pedir aclaraciones.
- Las respuestas deben reflejar sus propias experiencias y opiniones, evite responder basándose en lo que cree que los demás esperan de ti.
- Si la encuesta incluye opciones múltiples o escalas de valoración, asegúrese de considerar todas las opciones antes de seleccionar tu respuesta.

1) Entre las siguientes opciones ¿Cuál es su edad?

- 22 a 27 años
- 28 a 33 años
- 34 a 39 años
- 40 a 45 años
- Mayor a 46 años

2) Entre las siguientes opciones ¿Cuál es su sexo?

- Masculino
- Femenino

3) Entre las siguientes opciones ¿Cuál es su estado civil?

- Soltera (o)
- Unión Libre
- Casado (a)
- Viudo (a)

4) Entre las siguientes opciones ¿Cuántos hijos tiene?

- Ninguno
- 1 a 2 hijos
- 3 a 4 hijos
- Más de 4 hijos

5) Entre las siguientes opciones ¿Cuál es su formación Académica?

- Licenciada (o)
- Magíster (o)
- PhD

6) Entre las siguientes opciones ¿Cuál es su ocupación laboral?

- Cuidados Directos
- Administrativo

7) Entre las siguientes opciones ¿Cuántos años tiene de experiencia?

- 1 a 5 años
- 6 a 10 años
- Más de 11 años

8) Entre las siguientes opciones ¿Cuántas horas labora mensualmente?

- 160 horas mensuales
- Más de 160 horas mensuales

9) Entre las siguientes opciones ¿Qué tipo de contrato tiene en la actualidad?

- Nombramiento
- Ocasional

10) Entre las siguientes opciones ¿Cuántos pacientes trata diariamente?

- 2-3 pcts
- 4-5 pcts
- Más de 6 pcts

11) Entre las siguientes opciones ¿Cuál es su turno?

- Mañana
- Noche
- Rotativo

Anexo 4: Test Maslach

	Nunca	Pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Una pocas veces al mes o menos	Una vez a la semana	Pocas veces a la semana	Todos los días
TEST MASLACH BURNOUT							
Fácilmente comprendo como 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 preocupa el hecho de que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente							
Me siento muy energético							
Fácilmente puede 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							
Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades							
En mi trabajo, trato los problemas emocionales con mucha calma							

Puntuaciones

- 0: Nunca
- 1: Pocas veces al año o menos
- 2: Una vez al mes o menos
- 3: Una pocas veces al mes o menos

-4: Una vez a la semana

-5: Pocas veces a la semana

-6: Todos los días (58)

Valores de Referencia

Ítems	Bajo	Medio	Alto
Cansancio Emocional	0-18	19-26	27-54
Despersonalización	0-18	0-18	27-54
Realización Personal	0-33	34-39	40-56

Anexo 5: Imágenes de la aplicación del cuestionario y Test





**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, **Banchón Trujillo Nicole Michelle**, con C.C: # **0955699459** autora del trabajo de titulación: **Análisis de la realización personal de los profesionales de enfermería del área de urgencias en el hospital del Norte de Guayaquil**, previo a la obtención del título de **LICENCIADA EN ENFERMERIA** 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, **2 de mayo del 2024**

f. Nicole Banchón P.

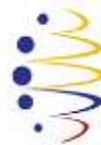
Banchón Trujillo Nicole Michelle
CC: 0955699459



**Presidencia
de la República
del Ecuador**



**Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes**



SENESCYT

Secretaría Nacional de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

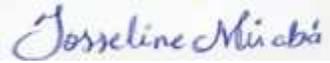
DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Mirabá Cercado Josseline kaina**, con C.C: # **0940832421** autora del trabajo de titulación: **Análisis de la realización personal de los profesionales de enfermería del área de urgencias en el hospital del Norte de Guayaquil**, previo a la obtención del título de **LICENCIADA EN ENFERMERIA** 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, **2 de mayo del 2024**

f. 

Mirabá Cercado Josseline Kaina

CC: 0940832421

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA Y SUBTEMA:	Análisis de la realización personal de los profesionales de enfermería del área de urgencias en el hospital del Norte de Guayaquil.		
AUTOR(ES)	Banchón Trujillo Nicole Michelle y Mirabá Cercado Josseline Kaina		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Msc. Geny Rivera Salazar		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Ciencias Médicas		
CARRERA:	Enfermería		
TÍTULO OBTENIDO:	Licenciadas en enfermería		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	2/5/2024	No. DE PÁGINAS:	74
ÁREAS TEMÁTICAS:	Salud Pública		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Síndrome de Burnout, Profesionales de Enfermería, Dimensión Realización personal		
RESUMEN:	<p>Los profesionales de enfermería que trabajan en urgencias desempeñan el papel fundamental en atender situaciones críticas graves y que se puede ver afectada la realización personal, que se refleja en la capacidad de proporcionar atenciones inmediatas y compasivas a sus pacientes. Objetivo: Determinar la realización personal de los profesionales de enfermería del área de urgencias en el hospital del Norte de Guayaquil. Metodología: descriptiva, cuantitativa, prospectiva, transversal. Técnica: Encuesta. Instrumento: Cuestionario de Maslach burnout Inventory. Población: 84 profesionales de enfermería que laboran en las áreas de urgencias del Hospital del Norte de Guayaquil Ceibos. Resultados: En cuanto a las características, el 46% tiene entre los 28 a 33 años, 55% de la población en estudio son masculinos, 44% está casado (a), 49% tienen entre 1 a 2 hijos, 69% aún se mantiene en su tercer nivel; laborales, 86% de los profesionales de enfermería se dedican al cuidado directo, 51% tiene entre 6 a 10 años de experiencia, 65% tienen contratos ocasionales, 92% ha respondiendo que trabaja más de 160 horas mensuales, 95% manejan más de 6 pacientes diarios, 86% indica que tiene un horario rotativo, 49%. . Al utilizar el Inventario de Maslach en la dimensión realización personal, se ubican en nivel medio. Conclusiones: se ha analizado que unas pocas veces al año pueden cumplir con actividades como resolver problemas de forma efectiva, sentir que son influencia positiva o perspectiva de energía baja por falta de interacción en nivel medio.</p>		
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: 0982076994 0969946094	E-mail: nicole.banchon@cu.ucsg.edu.ec Josseline.miraba@cu.ucsg.edu.ec	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN(COORDINADOR DEL PROCESO UTE):	Nombre: Lcda. Holguín Jiménez Martha Lorena, Mgs		
	Teléfono: 593 0993142597		
	E-mail: martha.holguin01@cu.ucsg.edu.ec		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			