



**UNIVERSIDAD TECNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA DE SALUD Y BIENESTAR
CARRERA DE ENFERMERÍA REDISEÑADA**

Dimensión Práctica del Trabajo de Integración Curricular previo a la obtención del grado académico de Licenciado(a) en Enfermería

TEMA DE INVESTIGACIÓN

FACTORES DETERMINANTES ASOCIADOS AL SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL PROVINCIAL MARTÍN ICAZA BABAHOYO, DICIEMBRE 2022 - MAYO 2023.

AUTORES:

IZQUIERDO TREJO JOSELYN ESTHER
VILLAMAR TRIANA ODALIS YOKASTA

TUTOR:

DR. PINO ICAZA GALO WILFRIDO

**BABAHOYO – LOS RÍOS – ECUADOR
2023**

DEDICATORIA

El presente estudio de caso está dedicado en primer lugar a Dios ya que, gracias a él he logrado llegar al proceso de titulación de mi carrera viviendo experiencias, aprendiendo conocimientos y compartiendo con personas maravillosas que llevaré en mi corazón, a mi madre que es mi amiga y pilar fundamental en este mundo material por hacer de mí una excelente mujer, a mi padrastro que es mi héroe desde mis cuatros años de edad, a mis abuelos y tíos maternos por guiarme al camino de la superación, brindándome sus consejos y sobre todo por el inmenso amor y sacrificio incondicional que me han brindado a lo largo de éste tiempo. A mi tía política, a mis primos que llegaron a complementar mi familia. Al amor, que llegó sin previo aviso a calmar mis miedos e inseguridades trayendo consigo paz a mi vida. A los profesionales de enfermería quienes me permitieron estudiarlos y brindarme su ayuda en la elaboración del proyecto de titulación / trabajo de integración curricular. Finalmente, al Dr. Galo Pino Icaza por ser una guía fundamental para cada avance y finalización de este importante trabajo.

Todos mis logros los dedico a;

Ysabel Trejo Magallanes, José de la Cruz Román, María Magallanes Chiriguayo, Francisco Ordoñez Tinoco, Omar y Leandro Ordoñez Magallanes, Rosa Díaz Bejarano, Jeremy Ordoñez Ríos, Mathias Ordoñez Díaz, Licenciado Jairo Rivas Aragundy, Doctor. Galo Pino Icaza.

JOSELYN ESTHER IZQUIERDO TREJO.

DEDICATORIA

Este trabajo de investigación está dedicado primordialmente a Dios, ya que sin el y si sin sabiduría e inteligencia no hubiera llegado a esta parte de mi carrera profesional, el cuál es el proyecto de titulación, de igual manera, agradezco a mi madre por inspirarme y apoyarme a no rendirme y a seguir perseverando en cada paso que estoy dando a vísperas de culminar este increíble camino profesional, a mi esposo que una u otra manera me recuerda todos los días lo lindo que es mi carrera de la salud, para que pueda brillar y ser una mejor persona mejorando cada día, agradecida por ese apoyo incondicional y moral que me motiva a continuar hasta el último proceso. A los docentes de la Universidad Técnica de Babahoyo por su formación en este tiempo y en especial al Dr. Galo Pino Icaza por ser nuestra guía en los avances y culminación de este proyecto.

Mis logros se los dedico a:

Julia Triana, Nayely Villamar, Luiggy Burgos, Teófilo Villamar, Carlos Villamar, Juan Villamar, Miguelina Figueroa, María Triana, Yoya Triana, Liliana Villamar, Maritza Rosado, Dr. Galo Pino Icaza.

ODALIS YOKASTA VILLAMAR TRIANA.

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento va dirigido en primer lugar a Dios, por tantas bendiciones, por ser mi creador, mi fortaleza en momentos difíciles y mi guía en el buen camino del aprendizaje, del respeto y de la humildad; al igual que mi familia que siempre ha estado al pendiente de mí en cada paso de mi vida, por ese apoyo, confianza y amor tan grande que me tienen. A mi enamorado que celebra el mínimo logro conmigo. Le agradezco gratamente a la Universidad Técnica de Babahoyo que me abrió las puertas para autorrealizarme, a los docentes de la Facultad Ciencias de la Salud que ha forjado mi camino y me ha enseñado mucho durante todo mi proceso de formación profesional, al igual que el Hospital Martín Icaza que me ha permitido adquirir y poner en prácticas mis conocimientos. A mis tutoras académicas y asistenciales que me han enseñado la importancia de socializar y convivir fuera del ámbito académico y laboral. Reitero mis sinceros agradecimientos al docente tutor por ser excelente guía y amigo para la creación de tan importante proyecto de titulación / trabajo de integración curricular.

Ysabel Trejo Magallanes, José de la Cruz Román, María Magallanes Chiriguayo, Francisco Ordoñez Tinoco, Omar y Leandro Ordoñez Magallanes, Rosa Díaz Bejarano, Jeremy Ordoñez Ríos, Mathias Ordoñez Díaz, Licenciado Jairo Rivas Aragundy, Universidad Técnica de Babahoyo, Docentes de la Facultad Ciencias de la Salud, Hospital Provincial Martín Icaza, Licenciada Tanya Crespo, Licenciada Maritza Jiménez, Licenciada Nancy Suárez, Licenciada María Martillo y al Doctor Galo Pino Icaza.

Gracias.

JOSELYN ESTHER IZQUIERDO TREJO.

AGRADECIMIENTO

Totalmente mi agradecimiento a Dios Todopoderoso por sus bendiciones reflejadas, por ser mi mayor guía, mi refugio y mi pilar fundamental para continuar con este proceso, a mi madre por hacerme brillar con cada logro que alcance, a mi esposo por estar conmigo en esta última etapa de mi carrera, a mis docentes de la Universidad Técnica de Babahoyo, y al conocimiento que he adquirido en el Hospital General Guasmo Sur que me ha servido de vital importancia en mi proceso de formación, a la Facultad de Ciencias de la Salud por tener a profesionales que nos han ayudado a formarnos como debe ser, y como no, a nuestro tutor el Dr. Galo Pino Icaza por ser la mejor guía en nuestro proyecto de titulación / trabajo de integración curricular.

Julia Triana, Luiggy Burgos, Universidad Técnica de Babahoyo, Hospital General Guasmo Sur, Dr Galo Pino Icaza.

Gracias.

ODALIS YOKASTA VILLAMAR TRIANA.

**AUTORIZACIÓN DE LA AUTORÍA INTELECTUAL
CERTIFICACIÓN DEL TUTOR
ACTA DE CALIFICACIÓN DEL TIC**

ÍNDICE GENERAL

RESUMEN	I
ABSTRACT	II
CAPÍTULO I.- INTRODUCCIÓN.	1
1.1. Contextualización de la situación problemática	3
1.1.1. Contexto Internacional.	3
1.1.2. Contexto Nacional.	3
1.1.3. Contexto Local.	4
1.2. Planteamiento del problema	5
1.2.1. Problema general.	5
1.2.2. Problemas específicos.	5
1.3. Justificación	6
1.4. Objetivos de investigación	7
1.4.1. Objetivo general.	7
1.4.2. Objetivos específicos.	7
1.5. Hipótesis	8
1.5.1. Hipótesis general.....	8
1.5.2. Hipótesis específicas.....	8
CAPÍTULO II.- MARCO TEÓRICO.....	9
2.1. Antecedentes.....	9
2.2. Bases teóricas	11
2.2.1. Síndrome de Burnout.	11
2.2.2. Causas del Síndrome de Burnout.	11
2.2.3. Manifestaciones clínicas del Síndrome de Burnout.....	12
2.2.4. Etapas del síndrome de Burnout.	14
2.2.5. Consecuencias del Síndrome de Burnout.	14
2.2.6. Frecuencia del Síndrome de Burnout.....	15

2.2.7. Diagnóstico del Síndrome de Burnout.....	16
2.2.8. Prevención y Tratamiento del Síndrome de Burnout.....	17
2.3. Factores determinantes.....	18
2.3.2. Factores formativos.....	19
2.3.3. Factores laborales.....	20
2.3.4. Enfermería.	20
2.3.5. Encuesta.	21
2.3.6. Encuesta virtual.....	21
2.3.7. Entrevista.	22
2.3.8. Entrevista semi-estructurada.....	22
2.3.9. Cuestionario de Maslach Burnout Inventory.....	23
CAPÍTULO III.- METODOLOGÍA.....	24
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	24
3.2. Operacionalización de variables.....	24
3.3. Población y muestra de investigación.....	31
3.3.1. Población.	31
3.3.2. Muestra.	31
3.4. Técnicas e instrumentos de medición.....	32
3.4.1. Técnicas.....	32
3.4.2. Instrumentos.	32
3.5. Procesamiento de datos.....	36
3.6. Aspectos éticos.....	37
CAPÍTULO IV.- RESULTADOS Y DISCUSIÓN.	38
4.1. Resultados.....	38
4.1.1. Resultados Cuantitativos.....	38
4.1.2. Resultados Cualitativos.....	48
4.2. Discusión.....	52

CAPÍTULO V.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	53
5.1. Conclusiones	53
5.2. Recomendaciones	54
REFERENCIAS.....	55
ANEXOS.....	58
ANEXO N° 1. SOLICITUD DE LA ENTREGA DEL TEMA DIRIGIDO A LA COORDINADORA DE TITULACIÓN.....	58
ANEXO 2. SOLICITUD DE PERMISO PARA REALIZAR NUESTRO TRABAJO DE TITULACIÓN DIRIGIDO A LA AUTORIDAD DEL HOSPITAL PROVINCIAL MARTÍN ICAZA – BABAHOYO.	59
ANEXO 3. CARTA DE COMPROMISO PARA PROYECTO/TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR.	60
ANEXO 4. CUESTIONARIO DE LA ENCUESTA VIRTUAL DIRIGIDA A LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA.	61
ANEXO 5. CUESTIONARIO DE LA ENTREVISTA DIRIGIDA A LOS LÍDERES PROFESIONALES DE ENFERMERÍA.	63
ANEXO 6. MATRIZ DE CONTINGENCIA.....	66
ANEXO 7. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN.....	68
ANEXO 8. MATRIZ DESCRIPTIVA 1. ANÁLISIS SOBRE LOS INDICADORES PRINCIPALES DEL SÍNDROME DE BURNOUT.	75
ANEXO 9. MATRIZ DESCRIPTIVA 2. ANÁLISIS SOBRE LOS INDICADORES EMERGENTES DEL SÍNDROME DE BURNOUT.....	76
ANEXO 10. EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS DEL PROYECTO DE TITULACIÓN / TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR.....	77
ANEXO 11. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	77

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Causas del Síndrome de Burnout.	12
Tabla 2. Valores de referencia del cuestionario MBI.	23
Tabla 3. Matriz de operacionalización de preguntas introductorias.	24
Tabla 4. Matriz de operacionalización de factores personales.	25
Tabla 5. Matriz de operacionalización de factores formativos.	26
Tabla 6. Matriz de operacionalización de factores laborales.	27
Tabla 7. Matriz de operacionalización de agotamiento emocional.	28
Tabla 8. Matriz de operacionalización de despersonalización.	29
Tabla 9. Matriz de operacionalización de realización personal.	30
Tabla 10. Cuestionario de las 22 preguntas de Maslach Burnout Inventory (MBI).	33
Tabla 11. Matriz descriptiva de los indicadores de Burnout.	43
Tabla 12. Matriz descriptiva de indicadores emergentes de Burnout.	44
Tabla 13. Matriz de contingencia.	67
Tabla 14. Cronograma de actividades.	78

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Edad. Fuente: Profesionales de enfermería HGMI. Autoras: Joselyn Izquierdo Trejo Y Odalis Villamar Triana.	38
Gráfico 2. Género.: Profesionales de enfermería HGMI. Autoras: Joselyn Izquierdo Trejo Y Odalis Villamar Triana.	39
Gráfico 3. Etnia. Profesionales de enfermería HGMI. Autoras: Joselyn Izquierdo Trejo Y Odalis Villamar Triana.	39
Gráfico 4. Número de hijos. Profesionales de enfermería HGMI. Autoras: Joselyn Izquierdo Trejo Y Odalis Villamar Triana.	40
Gráfico 5. Síntomas físicos. Profesionales de enfermería HGMI. Autoras: Joselyn Izquierdo Trejo Y Odalis Villamar Triana.	41
Gráfico 6. Síntomas emocionales. Fuente: Profesionales de enfermería HGMI. Autoras: Joselyn Izquierdo Trejo Y Odalis Villamar Triana.	41
Gráfico 7. Síntomas cognitivos. Fuentes: Profesionales de enfermería HGMI. Autoras: Joselyn Izquierdo Trejo Y Odalis Villamar Triana.	42
Gráfico 8. Nivel de instrucción. Fuentes: Profesionales de enfermería HGMI. Autoras: Joselyn Izquierdo Trejo Y Odalis Villamar Triana.	43
Gráfico 9. Valores humanos. Fuentes: Profesionales de enfermería HGMI. Autoras: Joselyn Izquierdo Trejo Y Odalis Villamar Triana.	43
Gráfico 10. Preparación. Fuentes: Profesionales de enfermería HGMI. Autoras: Joselyn Izquierdo Trejo Y Odalis Villamar Triana.	44
Gráfico 11. Ambiente laboral. Fuentes: Profesionales de enfermería HGMI. Autoras: Joselyn Izquierdo Trejo Y Odalis Villamar Triana.	45

Gráfico 12. Síntomas conductuales. Fuentes: Profesionales de enfermería HGMI. Autoras: Joselyn Izquierdo Trejo Y Odalis Villamar Triana.....	46
Gráfico 13. Salario. Fuentes: Profesionales de enfermería HGMI. Autoras: Joselyn Izquierdo Trejo Y Odalis Villamar Triana.	46
Gráfico 14. Factores personales, formativos y laborales. Fuentes: Profesionales de enfermería HGMI. Autoras: Joselyn Izquierdo Trejo Y Odalis Villamar Triana.....	47

ÍNDICE DE IMAGENES

Imagen 1. Entrevista semi-estructurada al profesional de enfermería HGMI. Autora: Joselyn Izquierdo Trejo.....	77
Imagen 2. Entrevista semi-estructurada al profesional de enfermería HGMI. Autora: Odalis Villamar Triana.....	77

RESUMEN

Se realizó un estudio sobre los factores determinantes asociados al Síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería del Hospital Provincial Martín Icaza - Babahoyo. Para determinar los factores del Síndrome de Burnout se estableció como metodología la investigación mixta, es decir, la utilización de métodos cualitativos y cuantitativos que permiten relacionar los resultados y así profundizar más en el estado actual del fenómeno a investigar.

Para implantar la presencia del Síndrome de Burnout en la muestra se utilizaron dos instrumentos. En cuanto a los datos cuantitativos se eligió el Maslach Burnout Inventory (MBI) de Cristina Maslach realizado en 1981. La versión en español fue realizada por Nicolás Seisdedos en 1997, el cuestionario está formado por 22 preguntas que expresan los sentimientos y pensamientos de la población estudiada.

La escala evaluó los factores del Burnout a través de tres subescalas: agotamiento emocional, despersonalización y realización laboral. El análisis que se realizó fue descriptivo y explicativo en base a un diseño de campo. Para los datos cualitativos se elaboró una entrevista semi estructurada de 36 ítems que se aplicó a una muestra de 12 profesionales de enfermería líderes de cada servicio. Los datos se transcribieron y se presentaron en forma de tabulaciones e informes.

Los resultados arrojaron que el 55% de esta población padecen el Síndrome de Burnout con la presencia de algunos síntomas por agotamiento emocional. El 38% la despersonalización y un 7% la baja realización personal de los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital Provincial Martín Icaza Babahoyo.

Palabras claves: *Síndrome de Burnout, agotamiento emocional, despersonalización, estrés laboral, realización personal.*

ABSTRACT

A study was conducted on the determinant factors associated with Burnout Syndrome in nursing professionals of the Hospital Provincial Martín Icaza - Babahoyo. To determine the incidence of Burnout Syndrome, a mixed research methodology was established, that is, the use of qualitative and quantitative methods that allow relating the results and thus deepen the current state of the phenomenon to be investigated.

Two instruments were used to measure the presence of Burnout Syndrome in the sample. As for the quantitative data, the Maslach Burnout Inventory (MBI) by Cristina Maslach, developed in 1981, was chosen. The Spanish version was made by Nicolás Seisdedos in 1997. The questionnaire is made up of 22 questions that express the feelings and thoughts of the population studied.

The scale evaluated Burnout factors through three subscales: emotional exhaustion, depersonalization, and job fulfillment. The analysis was descriptive, and explanatory based on a field design. For the qualitative data, a 36-item semi-structured interview was elaborated and applied to a sample of 12 leading nursing professionals from each service. The data were transcribed and presented in the form of tabulations and reports.

The results showed that 55% of this population suffers from Burnout Syndrome with the presence of some symptoms of emotional exhaustion. The 38% suffer from depersonalization and 7% from low personal fulfillment of the nursing professionals who work at the Hospital Provincial Martín Icaza Babahoyo.

Keywords: *Burnout syndrome, emotional exhaustion, depersonalization, work stress, personal fulfillment.*

CAPÍTULO I.- INTRODUCCIÓN.

El Síndrome de Síndrome de Burnout o síndrome de agotamiento por estrés es un trastorno psicológico descrito en 1974 por Freudenberg Herbert, definido como un factor de riesgo laboral en el 2000. Gracias a la Organización Mundial de la Salud desde el año 2000 el estrés laboral es reconocido como un factor de riesgo que puede afectar de forma diferente a cada persona. Después de esto, surge el estudio en este tema y se hacen cambios conceptuales importantes como resultado de las investigaciones. Dado, es el caso de Cerón (2020), quien define al Síndrome de Burnout como “la intensificación de la sintomatología del estrés, manifestada como un fenómeno psicosocial con relación al trabajo”.

El síndrome de Burnout se justifica en el criterio social-psicológica y por está gran, razón los síntomas fueron agrupados tres dimensiones: agotamiento físico y emocional, despersonalización y sentimiento de incompetencia profesional (Jackson, 2019). Con el único objetivo de evaluar el Síndrome de Burnout de forma ágil y rápida, varios autores han diseñado instrumentos o herramientas con menor cantidad de ítems. Una de las modificaciones fue hecha por Gándara, García en donde por medio de seis preguntas mide este síndrome, cuantificando de forma global el desgaste profesional.

Por otro lado, existen otras versiones que han sido modificadas a diferentes idiomas culturales, modificación de redacción a los ítems para “mejor entendimiento de sujetos de diferentes demografías y de acuerdo con las características de la población que necesita el investigador” (Gándara, García, & Álvarez, 2018). Desde un punto de vista sociológico, hay vigentes factores determinantes que en la actualidad asciende la frecuencia, intensidad del desgaste emocional en la población trabajadora y son los siguientes:

Las modificaciones en el ámbito socioeconómico, los intercambios demográficos en la población trabajadora, la masificación de la atención y el rápido avance tecnológico, en contra parte, la lentitud con la que en ocasiones las administraciones dan respuesta a los problemas personales, formativos y laborales, siendo uno de los principales factores que desencadena el Síndrome de Burnout

en el personal profesional de enfermería y no obstante olvidar al equipo multidisciplinario que participa por el bienestar y la calidad humana del individuo, grupo y / o colectivo y familia.

1.1. Contextualización de la situación problemática

1.1.1. Contexto Internacional.

El presente trabajo de investigación se relaciona con la línea de investigación, salud humana y animal regida por la sublínea salud integral y sus factores físicos, mentales y sociales. Según la Organización Panamericana de la Salud, OPS (2020) “el estrés relacionado con el trabajo puede tener un impacto negativo en la salud física y mental de los trabajadores y en la eficacia de las entidades para las que trabajan”, lo que aumenta la ausencia e impedimento de asistir al trabajo y como consecuencia despidos intempestivos.

Para la American Psychological Association (2019) en Estados Unidos en un estudio ejecutado en una población profesionales de las diferentes áreas de la salud de 168 hospitales, se demostró que “cada paciente extra por profesional se asocia al 23% de aumento en la tasa de Burnout, 7% a la probabilidad de muerte del paciente en los 30 días y 7% a los fallos en la asistencia a los individuos”, debido a que esto tiene influencia durante la práctica laboral, pues ocurren actitudes negativas del trabajador, además, se supo que los enfermeros con Burnout pretendían dejar el trabajo en los próximos 12 meses.

En cuanto a Latinoamérica existen pocos estudios sobre este síndrome que puede provocar síntomas prolongados y afectar gradualmente a la salud de los trabajadores de salud, sin embargo, en un estudio realizado en España en una población de iberoamericanos se determinó que de 11.530 profesionales que laboran en áreas de la salud la incidencia del síndrome de burnout representa “el 14% de Argentina; el 8% de Colombia; el 6% de Uruguay; el 5% de Guatemala; el 4% de Perú y México y el 3% de El Salvador” (Flechas, 2022).

1.1.2. Contexto Nacional.

A nivel nacional según las autoras Borgoño & Muñoz (2021) manifestaron que existe una prevalencia del Síndrome de Burnout en los profesionales de la Salud del 30% de los encargados en el área de salud, además ha señalado que el 17% presentan un nivel alto de agotamiento emocional en los que se incluye al

cansancio y la frustración mientras que, el 13% se sienten separadas del proceso mental o del cuerpo, incluso menciona que un 18% tiene una baja realización personal lo que se convierte en bajo rendimiento y eficacia laboral.

En cuanto a las características sociodemográficas de los enfermeros que trabajan en las diferentes clínicas y hospitales de Guayaquil, se obtuvo que, “de los 215 encuestados, el sexo femenino correspondió a un 77.2% (n=166) y el sexo masculino con un 22.8% (n=49). El 44.2% (n=95) corresponde al grupo etario comprendido entre 20 y 30 años”, tan solo el sector privado representó el mayor número de encuestados en comparación al sector público y una muestra menor de enfermeros que trabajan tanto en lo público como privado, obteniendo así el 79.1% (n=170), 20.0% (n=43), y 0.9% (n=2) respectivamente (López, 2020).

1.1.3. Contexto Local.

En el Hospital Provincial Martín Icaza de la ciudad de Babahoyo a pesar de que no se evidenciaron niveles críticos del Síndrome de Burnout, y que los hallazgos de este estudio demostraron que, sí se observó en niveles bajos el desgaste emocional en profesionales que trabajan en el sector público resulta más frecuente en el sexo femenino laborando para la Institución. Los resultados indican una baja prevalencia del síndrome en comparación con otros estudios realizados a nivel internacional como Paraguay. Cerón (2020) en su estudio evidenció “una prevalencia del 18.9% del síndrome de burnout, obteniendo niveles altos en cansancio emocional, nivel medio en despersonalización y un nivel alto en realización personal”.

Dado esto y la importancia del tema, en especial ante estos hechos que está pasando el país ante una pandemia por Covid-19, se debe conocer el estado de desgaste laboral que vive el personal de salud concretamente los profesionales de enfermería ya que, durante las prácticas rotativas de internado del Hospital Provincial Martín Icaza se ha observado el agotamiento físico, poca empatía con los usuarios, irritabilidad, entre otros síntomas y signos; por ello, es necesario que se conozca esta problemática para identificar oportunamente factores desencadenantes asociados al Síndrome de Burnout.

1.2. Planteamiento del problema

Para, Bamaca & Figueroa (2019) el Síndrome de Burnout es un claro representante del desgaste emocional o síndrome de quemarse en el trabajo que conlleva a consecuencias graves como son: “psicopatologías severas, enfermedades médicas, deserciones laborales, conflictos familiares, rompimiento de la relación de pareja y distanciamiento de las amistades” se plantea la siguiente pregunta de investigación:

1.2.1. Problema general.

¿Cómo se asocia los factores determinantes al Síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería del Hospital Provincial Martín Icaza Babahoyo, diciembre 2022 - mayo 2023?.

1.2.2. Problemas específicos.

- ¿Qué factores personales, formativos y laborales determinan el estado de salud de los profesionales de enfermería?
- ¿Cuáles son las manifestaciones clínicas del Síndrome de Burnout presentes en un grupo de profesionales de enfermería?
- ¿Cuál es el factor determinante que representa el mayor porcentaje del Síndrome de Burnout?

1.3. Justificación

A nivel mundial el presente estudio de investigación tiene un gran impacto puesto que, el Síndrome de Burnout presenta múltiples factores que lo ocasionan, dando origen a sus signos y síntomas más relevantes, los cuales son: “agotamiento, depresión, irritabilidad, poca interacción con los pacientes y compañeros, frustración laboral, baja realización de metas y aumento del consumo de sustancias psicoactivas” (Arias & Noreña, 2018). Por eso, Moreno (2021) considera que “el ambiente laboral es un tema vital y que hay que saberlo manejar para que el personal pueda desarrollarse eficientemente” por lo que, estudiar y ver la manera de como contribuir a mejorarlo es lo que servirá a que se puede llevar este trabajo de investigación con éxito.

Por tanto, el presente trabajo se desarrolla en base al bajo impacto y desconocimiento que se le otorga a la salud mental de los profesionales de enfermería a nivel nacional con la única finalidad de identificar los factores determinantes asociados al Síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería del Hospital Provincial Martín Icaza Babahoyo, diciembre 2022 - mayo 2023. Este estudio beneficiará a los futuros profesionales de enfermería que desarrollen sus prácticas preprofesionales en dicha área hospitalaria para corregir y brindar un soporte que les ayude a manejar los factores que les ocasione estrés desde un inicio temprano para no extenderlo a un cuadro crónico en donde el personal desconocerá cómo llevarlo en su vida laboral, qué hacer y tener pensamientos de no ser productivos para el establecimiento y en casos mayores llegar al suicidio.

1.4. Objetivos de investigación

1.4.1. Objetivo general.

- Determinar los factores determinantes asociados al Síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería del Hospital Provincial Martín Icaza Babahoyo, diciembre 2022 - mayo 2023.

1.4.2. Objetivos específicos.

- Identificar como los factores personales, formativos y laborales determinan el estado de salud de los profesionales de enfermería mediante una encuesta virtual basada en el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI).
- Aplicar una entrevista semi - estructurada sobre las manifestaciones clínicas del Síndrome de Burnout presentes en un grupo de profesionales de enfermería que laboran en el Hospital Provincial Martín Icaza Babahoyo.
- Presentar resultados y análisis sobre los factores determinantes asociados al Síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería.

1.5. Hipótesis

Gálvez & Moreno (2018) proponen el uso de un modelo en boga que es “el modelo de estrés, esfuerzo - recompensa” hecho por Siegrist en 1996, el cual asume tres principios básicos:

- Hipótesis extrínseca del desequilibrio esfuerzo-recompensa: propone que altos refuerzos en combinación con bajas recompensas incrementa el riesgo de problemas de salud.
- Hipótesis intrínseca de la sobreimplicación: una elevada sobreimplicación puede incrementar el riesgo de problemas de salud.
- Hipótesis de interacción: las personas que reporten un elevado desequilibrio extrínseco esfuerzo - recompensa y a su vez elevados niveles elevados de implicación, tendrán un mayor riesgo de padecer problemas de salud.

1.5.1. Hipótesis general.

A continuación, se propone la siguiente hipótesis de investigación;

Los factores personales, formativos y laborales determinan la presencia del Síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería del Hospital Provincial Martín Icaza Babahoyo.

1.5.2. Hipótesis específicas.

- Los profesionales de enfermería con agotamiento emocional, despersonalización y baja autorrealización presentan Síndrome de Burnout.
- El estrés, los problemas osteomusculares y los trastornos del sueño y de alimentación se encuentran presentes en un grupo de profesionales de enfermería.
- Los factores personales representan el mayor porcentaje asociado al Síndrome de Burnout.

CAPÍTULO II.- MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

El Síndrome de Síndrome de Burnout o síndrome de agotamiento por estrés es un trastorno psicológico descrito en 1974 por Freudenberger Herbert, declarado como factor de riesgo laboral en el 2000. Gracias a la Organización Mundial de la Salud desde el año 2000 el estrés laboral es reconocido como un factor de riesgo que puede afectar de forma diferente a cada persona.

En un estudio realizado por el Centro de Enfermería del Hospital Capital de la región Junín-Bolívar, se determinó mediante un estudio descriptivo trasversal en el cual se realizaron mediciones mediante una herramienta diseñada sistemáticamente a partir del cuestionario Maslach Burnout Scale, que evaluó tres aspectos: agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal, se aplicó una encuesta muestral a 65 médicos, enfermeras y enfermeras de diferentes campos de trabajo, se ha determinado que “el 83% de las personas no padece el Síndrome de la Escala de Burnout de Maslach; el 15% de los investigadores tiene síndrome de fatiga crónica, y finalmente, al menos el 2% tiene riesgo de desarrollar la enfermedad” (Lachiner & Higalco, 2018).

Por otro lado, Borgoño & Muñoz (2021) resumen que de un trabajo investigativo se presentó como 94% femenino por características sociodemográficas en un estudio trasversal de 535 trabajadores de enfermería hospitalizados, 6% masculino, edad media $37,8 \pm 9,4$ años. Un 44% casado; 29% solteros; 18% unión libre; 6% divorciados, 3% viudos, calculados por el número de hijos, 79% tienen hijos; de ellos, el 27% tiene un hijo, el 44% tiene dos hijos, el 24% tiene tres hijos, $15 \pm 9,1$ años de experiencia laboral, el 18% se presenta en el grupo de 0 a 5 años; de 6 a 10 años 20%; de 11 a 15 años, 18%; 16 a 20 años, 14%, según el cuestionario de burnout, la tasa de prevalencia fue de 34%, mientras que; el 6% estaba alto, el 44% estaba agotado emocionalmente, el 56% estaba despersonalizado y el 93% estaba bajo en logro personal.

Agregando datos, en relación con las variables sociodemográficas realizadas en recientes estudios se encontró que la muestra fue conformada mayoritariamente

por mujeres, con una media de edad de 33,7 años, casadas en un 46,7 % y con uno a dos hijos. Así mismo se demostró que “más de la mitad de las enfermeras (os) se ubicaron en servicios hospitalarios y el 56% manifestó gusto por el servicio que se encontraban, con mayor porcentaje en los turnos matutino y nocturno, con jornadas de 31 a 40 horas” (Montoya, 2021).

No obstante, la OMS (2019) indica que el Burnout “puede dar lugar a comportamientos disfuncionales, a contribuir a la mala salud física y mental; pueden originar problemas psicológicos, trastornos psiquiátricos y terminar en situaciones de ausentismo laboral”. Solo hasta el año 2019, el Síndrome de Burnout fue reconocido dentro de la (CIE-11) correspondiente a la Clasificación Internacional de Enfermedades, en su revisión número 11. Es así como, la OMS reconoció el ‘síndrome de burnout o de desgaste profesional’ como una patología asociada al agotamiento mental, emocional y físico causado por el trabajo entrando en vigor desde el 1 de enero del año pasado, en la que se contempla el abuso indiscriminado de videojuegos como trastorno adictivo (Nuler, 2021).

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Síndrome de Burnout.

Maslach (2022) describe el síndrome de Burnout o desgaste emocional, como una respuesta continua al estrés laboral que afecta a la salud de los trabajadores, así como sus relaciones laborales y sociales, este síndrome es experimentado en los trabajadores que cuidan y ayudan a otras personas, es decir personal que trabaja con relación a la ayuda.

Luego de esto, surge el interés en este tema y se hacen cambios conceptuales importantes como resultado de las investigaciones. Como es el caso de (Kyriacou & Sutcliffe , 2018), quienes definen al Síndrome de Burnout como la intensificación de la sintomatología del estrés, manifestada como un fenómeno psicosocial con relación al trabajo.

2.2.2. Causas del Síndrome de Burnout.

Las causas más incidentes se describen a continuación:

- a. *Socioeconómicos*: inestabilidad laboral, baja remuneración, falta de recursos, horarios anti fisiológicos, pocas expectativas.
- b. *Organizativos*: falta de comunicación entre profesional e institución, sobre carga de trabajo, falta de reconocimiento e incentivos laborales, condiciones laborales (que tengan todos los recursos que necesitan para realizar el trabajo).
- c. *Personales*: Jóvenes, mujeres, inseguridad, dudas sobre la propia capacidad, falta de formación, sin vida social fuera del trabajo.
- d. *Relacionados con el paciente*: en el ámbito sanitario, pacientes o familiares desagradables expectativas de los enfermos, toma de decisiones en pacientes terminales (Jackson, 2019).

Personales	
• Personalidad previa	• Escala de valores
• Alto grado de altruismo	• Grandes dosis de idealismo
• Baja autoestima	• Tendencia al perfeccionismo
• Pocas habilidades sociales	• Dudas e inseguridad
• Tendencia a la sobre implicación laboral.	• Agotamiento emocional
Formativos	
• Deficiencias educativas	• Acceso difícil al mundo laboral
Laborales	
• Presión asistencial	• Agresividad del paciente y familia
• Órdenes incongruentes	• Ambigüedad de funciones
• Escases de recursos	• Factores ambientales
• Importancia de la burocracia	• Horarios antifisiológicos
• Conflictos con el equipo	• Remuneración inadecuada
• Estructura rígida y jerarquizada	• Falta de desarrollo profesional

Tabla 1. Causas del Síndrome de Burnout.

2.2.3. Manifestaciones clínicas del Síndrome de Burnout.

Manifestaciones a Nivel Físico

- Malestar general
- Anorexia

Manifestaciones a Nivel Inmunológico

- Mayor susceptibilidad a las infecciones
- Problemas dermatológicos
- Alteraciones del Sistema Nervioso
- Migrañas
- Trastornos del sueño
- Sensación de vértigo

Problemas Digestivos

- Alteraciones gastrointestinales
- Problemas Respiratorios

- Crisis de taquipnea
- Asma
- Problemas Cardíacos
- Hipertensión arterial
- Alteraciones Hormonales
- Alteraciones menstruales

Problemas Osteomusculares

- Contracturas musculares
- Dolores cervicales
- Problemas Sexuales
- Impotencia
- Vaginismo
- Ausencia de eyaculación

Manifestaciones a Nivel Cognoscitivo

- Percepción negativa y despersonalizada
- Hipersensibilidad a la crítica
- Dificultad para tomar decisiones y resolución de problemas.
- Falta de concentración
- Falta de memoria

Manifestaciones a Nivel Emocional

- Agotamiento emocional
- Agresividad
- Sobre implicación emocional
- Cambios bruscos de humor

Manifestaciones a Nivel Conductual

- Conductas agresivas
- Tendencias suicidas
- Trastornos de la alimentación
- Conductas de aislamientos
- Problemas de pareja
- Consumo y abuso de drogas: alcohol, tabaco, benzodiazepinas y otros.

Manifestaciones a Nivel Familiar

- Deterioro de la vida familiar
- Deterioro de la vida de pareja

Manifestaciones a Nivel Laboral

- Insatisfacción laboral
- Abandono de la institución
- Disminución en la cantidad y calidad asistencial o de servicios.

2.2.4. Etapas del síndrome de Burnout.

Según Edelwich & Brodsky (2020) existen cuatro etapas por las cuales pasa el individuo dentro de la evolución del síndrome de Burnout.

1. Etapa de idealismo y entusiasmo: la persona posee involucramiento excesivo con la clientela y la sobre carga de trabajo voluntario y se presenta una valoración exagerada de su capacidad en el trabajo, sin reconocer los límites externos e internos que puedan influenciar en el trabajo ofrecido al cliente. La frustración de las expectativas creadas en esta etapa puede llevar al trabajador al sentimiento de desilusión, haciendo que el trabajador se pase a la siguiente etapa.
2. Etapa de estancamiento: aquí existe un descenso en las actividades desarrolladas producto de las irrealidades de sus expectativas, lo cual lo lleva a la pérdida del idealismo y del entusiasmo.
3. Etapa de apatía: La frustración de las expectativas llevan al trabajador a la paralización de sus actividades, desarrollando apatía y falta de interés. Inician los problemas emocionales, comportamentales y físicos.
4. Etapa de distanciamiento: el individuo se encuentra completamente frustrado, en otras palabras “quemado” en su trabajo, ocasionando sentimientos de vacío total, que pueden manifestarse en distanciamiento emocional y desvalorización profesional.

2.2.5. Consecuencias del Síndrome de Burnout.

El síndrome de Burnout se justifica en el criterio social-psicológica, razón por el cual los síntomas fueron agrupados tres dimensiones: agotamiento físico y emocional,

despersonalización y sentimiento de incompetencia profesional (Jackson, 2019). A continuación, se detallan:

a. Agotamiento emocional y físico

Es una sensación de desgaste de los recursos emocionales propios, una experiencia de estar exhausto emocionalmente debido al contacto diario y mantenido con las personas a las que se les atiende, es uno de los más representativos, en la cual el trabajador pierde progresivamente la energía, se agota y se fatiga. Finalmente, es que los profesionales o trabajadores comienzan a evaluarse negativamente, en especial su habilidad para realizar el trabajo y para tratar con las personas a las que atienden. Se sienten descontentos consigo mismo e insatisfechos con sus resultados laborales (Monte, 2017).

b. Despersonalización

Este síntoma se debe a que los trabajadores sienten que ya no pueden dar más de sí mismos a nivel afectivo. Es decir, una situación de agotamiento de la energía y de los recursos emocionales propios, los cuales se ven menguados con el contacto diario y continuo con personas a las que hay que atender, y que presentan problemas o resultan problemáticas (Mingote, Galvez, & Moreno, 2019).

c. Realización Personal

Aquel se caracteriza por una tendencia del trabajador a autoevaluarse de forma negativa, las personas se sienten infelices consigo mismas e insatisfechas en su desarrollo profesional, también, experimentan una declinación en el sentimiento de competencia y de éxito en su trabajo y en su capacidad de interactuar con las demás personas. Como resultado del funcionamiento defensivo y deshumanización del profesional, surge el sentimiento de incompetencia e inadecuación profesional, con disminución del sentimiento de realización personal del trabajo (Jackson, 2019).

2.2.6. Frecuencia del Síndrome de Burnout.

De acuerdo a Trnavská (2021) ha encontrado que algunos trabajos denotan una mayor incidencia del síndrome a edades intermedias, entre 37 y 47 años. Siendo

más frecuente en trabajadores de sexo femenino, debido a que en muchas ocasiones son ellas las que tienen un puesto de trabajo con menos poder y más nivel de exigencia por parte de los superiores, se les pide mucho y se ofrece poco. Además de ser un grupo vulnerable por el equilibrio de la vida laboral y familiar, tienen menor percepción en cuanto al concepto de eficacia en el trabajo y mayor dependencia del reconocimiento ajeno.

Aunque cualquier persona con gran “ego” y una tendencia a la queja y al resentimiento es propensa a padecer este síndrome. Generalmente son individuos que se dejan vencer fácilmente por las emociones negativas, les dan muchas vueltas a las cosas y no enfrentan de forma eficaz los problemas que la vida les presenta. Tienen valores muy rígidos que pueden entrar en colisión con los pacientes, familiares o compañeros. Los sanitarios, profesores, policías y profesiones que tienen gran vocación, implicación y servicio a los demás están siempre en un 20-30% dentro de la incidencia del Síndrome de Burnout.

2.2.7. Diagnóstico del Síndrome de Burnout.

Con el objetivo de evaluar el Síndrome de Burnout de forma ágil y rápida, varios autores han diseñado instrumentos con menor cantidad de ítems. Una de las modificaciones fue hecha por De la Gándara, García en donde por medio de seis preguntas mide este síndrome, cuantificando de forma global el desgaste profesional. Hay otras versiones que han sido modificadas a diferentes idiomas culturales, modificación de redacción a los ítems para “mejor entendimiento de sujetos de diferentes demografías y de acuerdo con las características de la población que necesita el investigador” (Gándara, García, & Álvarez, 2018).

[CIE-10: Z73.0] Síndrome psicológico causado por un cúmulo de circunstancias, como el estrés crónico, la sobrecarga profesional, los horarios excesivos, el agotamiento emocional y una insoportable sensación de falta de realización personal. Puede afectar a cualquier trabajador, pero es especialmente frecuente entre los médicos, el personal sanitario y otras profesiones con gran carga emocional y que exigen un fuerte compromiso personal, así como en deportistas

de élite sometidos de forma prolongada a intensos entrenamientos y que no perciben la suficiente recompensa.

Según la CIE-11, el síndrome de desgaste profesional es el “resultado del estrés crónico en el lugar de trabajo que no se ha manejado con éxito. Se caracteriza por tres dimensiones: 1) sentimientos de falta de energía o agotamiento; 2) aumento de la distancia mental con respecto al trabajo, o sentimientos negativos o cínicos con respecto al trabajo; y 3) una sensación de ineficacia y falta de realización” (Enciclopedia de Humanidades, 2021).

2.2.8. Prevención y Tratamiento del Síndrome de Burnout.

Oblita (2019) indica la importancia de conocer las formas de prevención que existen en el área laboral, no sólo para el mantenimiento de la salud sino también para el buen funcionamiento de los trabajadores. A continuación, se detallan:

1. **Prevención primaria** la cual abarca el conjunto de actividades que se ocupan del fomento de la salud.
 - Primer nivel, se trata de la difusión de la salud a través de campañas para que se conozcan e identifiquen las enfermedades -en este caso el Síndrome de Burnout esto es debido a que no toda la población está informada sobre el tema.
 - El segundo nivel son las acciones y medidas a tomar la empresa o institución para disminuir todas aquellas causas no necesarias de tensión, como por ejemplo el estrés producido por ruido.
 - El tercer nivel es hacer algo con los trabajadores, como por ejemplo brindarles una alimentación saludable en dado caso que coman dentro de la institución, colocar anuncios para prevención del estrés, la recomendación de vitaminas con complejo B, invitarlos a sesiones de ejercicio, relajación o de buscar ayuda.
2. **Prevención secundaria** es el conjunto de actividades comprometidas a la detección temprana de los problemas de los profesionales en términos de salud laboral. Detectarlos a través de evaluaciones o pruebas, una vez al año, de tal manera esto hará que el problema no se agrave y que no contamine al resto de los compañeros.

3. **Prevención terciaria** es necesario realizar intervenciones psicológicas tanto individuales como grupales. Dentro de las técnicas que se recomiendan están las de afrontamiento de situaciones de estrés, entrenamiento en resolución de problemas y mejora de toma de decisiones, con el fin de que se evalúen diferentes alternativas de solución para una respuesta adecuada ante el estímulo o factor frustrante. También se sugiere, entrenamiento en la gestión eficaz del tiempo, habilidades sociales, comunicación y manejo de emociones. Otra opción es cambiar los estilos de vida para que el individuo pueda separar el trabajo de las otras áreas en las cuales se desempeña.

2.3. Factores determinantes.

Mingote, Galvez, & Moreno (2019) determinan que, desde un punto de vista sociológico, hay vigentes factores determinantes que actualmente incrementan la frecuencia, intensidad del desgaste emocional en la población trabajadora y son los siguientes:

- a. Las modificaciones en el ámbito socioeconómico y en el mercado laboral que han cooperado significativamente en el desarrollo del sector de servicios y la aparición de nuevas formas de trabajo.
- b. Los intercambios demográficos en la población trabajadora, con un incremento de trabajadores inmigrantes, con mayor heterogeneidad en los grupos étnicos y culturales que conforman las instituciones/organizaciones. Por ende, influye en los factores de comunicación, disfunción de roles profesionales y la relación con los receptores de servicios.
- c. La masificación de la atención y el rápido avance tecnológico, en contra parte, la lentitud con la que en ocasiones las administraciones dan respuesta a los problemas.

2.3.1. Factores personales.

Dentro de los factores personales se ubica a la experiencia, aburrimiento y ausencia de estimulación, el género, la estabilidad familiar y la personalidad.

- La experiencia (vinculado a la edad) intervendrá con mayor probabilidad de incidencia del burnout.

- La ausencia de estimulación para el crecimiento profesional convocará al aburrimiento del sujeto.
- El género intervendrá en tanto las mujeres tienen mayor capacidad de sobrellevar mejor las situaciones conflictivas en el trabajo.
- La armonía familiar favorece la conservación del equilibrio para afrontar situaciones conflictivas.
- Y, por último, señalamos la personalidad. Elementos como un alto nivel de idealismo, o elevado nivel de empatía, problemas de relación con los otros intervendrán en la incidencia del síndrome del quemado.

En la personalidad deja su marca el patrón de conducta tipo A; también tendremos en cuenta que “cuando un sujeto es muy competitivo, derivando en impaciencia, hiperexigencia y perfeccionista estará en una posición predispuesta al estrés y al burnout”. (Instituto de Formación Psicológica, 2023).

2.3.2. Factores formativos.

El mismo Instituto de Formación Psicológica (2023) sostiene que los factores formativos son las situaciones donde el sujeto adquiere mucha teoría y poca realización práctica; también se da ausencia de aprendizaje de técnicas de autocontrol emocional.

- Sobrecarga de trabajo, exigencias emocionales
- Descompensación entre responsabilidad y autonomía
- Falta de tiempo para atender al usuario/cliente/alumno
- Disfunción de rol
- Carga emocional excesiva
- Falta de control de los resultados de la tarea
- Falta de apoyo social
- Poca autonomía decisional
- Estresores económicos
- Insatisfacción en el trabajo

2.3.3. Factores laborales.

Algunos más destacados en el mundo laboral; Déficit relacionado con el medio físico, el ambiente, la organización laboral, condiciones económicas bajas, sobrecarga de trabajo, baja participación en equipo sostiene IFP (2023) que se agrupan de la siguiente manera:

- Estructura de la organización muy jerarquizada y rígida
- Falta de apoyo instrumental
- Exceso de burocracia
- Falta de participación de los trabajadores
- Falta de coordinación entre departamentos
- Falta de formación
- Falta de refuerzo o recompensa
- Falta de desarrollo profesional
- Relaciones conflictivas
- Estilo de dirección inadecuado

2.3.4. Enfermería.

Es importante la presencia de las enfermeras en todos los ámbitos de la salud; tal es el caso que, en la década de los sesenta y setenta, algunos hospitales tuvieron que hacer cambios en su política laboral. Enfermeras mayores con cargas familiares, comenzaron a trabajar; esto gracias a los horarios flexibles, trabajo cómodo y poca exigencia profesional que ofrecían los hospitales. Se puede observar que el síndrome de Burnout es importante en casi todas las áreas en donde se trabaja en contacto directo con la gente. Es claro que, a pesar de las recomendaciones de expertos en el área, este síndrome no se tiene presente en la clínica psicológica como causal de múltiples síntomas.

Por lo que se hace necesario insistir en el tema, de tal manera que se divulgue la información y al mismo tiempo se eviten psicopatologías más severas, deserción laboral, escolares, entre otras. Debido a que las enfermeras trabajan en un hospital de especialidades, su rol de trabajo es atender a los pacientes y trabajar en conjunto con los médicos. Se aplican medicamentos pre y post operatorios, algunas asisten en las cirugías, preparan la papelería y los expedientes en las áreas de consulta

externa, sala de operaciones, encamamiento, pediatría, otología, visión baja y plástica. Las enfermeras se encuentran capacitadas y entrenadas en temas referentes a la visión y audición. “Los turnos varían de fijas de 8 horas, turnos matutinos, vespertinos y sabatinos” (Landivar, 2023).

2.3.5. Encuesta.

Es una técnica que se lleva a cabo mediante la aplicación de un cuestionario a una muestra de personas. Las encuestas proporcionan información sobre las opiniones, actitudes y comportamientos de los ciudadanos. La encuesta se aplica ante la necesidad de probar una hipótesis o descubrir una solución a un problema, e identificar e interpretar, de la manera más metódica posible, un conjunto de testimonios que puedan cumplir con el propósito establecido. “Es uno de los métodos más utilizados en la investigación de mercado porque permite obtener información real directamente de los consumidores”. (Malhotra, 2020). Por ello, es indispensable que los profesionales de la mercadotecnia e investigadores sepan exactamente la definición de encuesta.

2.3.6. Encuesta virtual.

Según la Real Academia Española, una encuesta es “un conjunto de preguntas tipificadas dirigidas a una muestra representativa de grupos sociales, para averiguar estados de opinión o conocer otras cuestiones que les afectan” (Centro Valuable de Aprendizaje Lógico, 2021).

Entonces, podemos decir que una encuesta es una herramienta que nos ayuda a conocer ciertas informaciones de un determinado grupo de personas, es decir, el tamaño del grupo debe ser representativo del sector elegido. Estas informaciones las obtendremos a través de preguntas que se formularán de acuerdo con los objetivos que se desean alcanzar. Las encuestas virtuales nos sirven para poder pedir información concreta y conocer mejor a nuestro público objetivo; con esta información seremos capaces de poder responder mejor a sus necesidades y expectativas.

2.3.7. Entrevista.

Es un intercambio de ideas u opiniones mediante una conversación que se da entre dos o más personas. Todas las personas presentes en una entrevista dialogan sobre una cuestión determinada. Dentro de una entrevista se pueden diferenciar dos roles:

- Entrevistador. Cumple la función de dirigir la entrevista y plantea el tema a tratar haciendo preguntas. A su vez, da inicio y cierre a la entrevista.
- Entrevistado. Es aquel que se expone de manera voluntaria al interrogatorio del entrevistador.

Existen entrevistas laborales, periodísticas o clínicas que son recíprocas, es decir, en ella “el entrevistador plantea un interrogatorio estructurado o una conversación totalmente libre con el entrevistado” (Enciclopedia de Humanidades, 2021).

2.3.8. Entrevista semi-estructurada.

Las entrevistas semiestructuradas “ofrecen al investigador un margen de maniobra considerable para sondear a los encuestados” Centro Valuable de Aprendizaje Lógico (2021), además de mantener la estructura básica de la entrevista. Incluso si se trata de una conversación guiada entre investigadores y entrevistados, existe flexibilidad.

Ventajas de las entrevistas semiestructuradas:

- Las preguntas de las entrevistas semiestructuradas se preparan antes de programar la entrevista, lo que da tiempo al investigador para preparar y analizar las preguntas.
- En cierta medida es flexible, al mismo tiempo que mantiene las directrices de la investigación.
- Los investigadores pueden expresar las preguntas de la entrevista en el formato que prefieran, a diferencia de la entrevista estructurada.
- A través de estas entrevistas se pueden recopilar datos cualitativos fiables.

2.3.9. Cuestionario de Maslach Burnout Inventory.

Según la Asociación Burnout (2021) el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) “está constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional en sí su función es medir el desgaste profesional”. Esta prueba pretende medir la frecuencia y la intensidad con la que se sufre el Burnout.

Mide los 3 aspectos del síndrome de Burnout:

1. Subescala de agotamiento o cansancio emocional. Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. Consta de 9 preguntas (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20). Puntuación máxima 54.
2. Subescala de despersonalización. Valora el grado en que cada uno reconoce actitudes frialdad y distanciamiento. Está formada por 5 ítems (5, 10, 11, 15, 22). Puntuación máxima 30.
3. Subescala de realización personal. Evalúa los sentimientos de auto eficiencia y realización personal en el trabajo. Se compone de 8 ítems (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21). Puntuación máxima 48.

2.3.9.1. Valores de referencia MBI.

ÍTEMS	BAJO	MEDIO	ALTO
Cansancio y agotamiento emocional	0 – 18	19 – 26	27 – 54
Despersonalización	0 – 18	19 – 26	27 – 54
Realización personal	0 – 33	34 – 39	40 – 56

Tabla 2. Valores de referencia del cuestionario MBI.

CAPÍTULO III.- METODOLOGÍA.

3.1. Tipo y diseño de investigación

Para la metodología del presente trabajo de investigación se trabajará con un enfoque mixto, es decir, cuali-cuantitativo, debido a que se recopila datos y se los analiza desde sus perspectivas.

- **Cualitativo.** - Ya que, este método no utiliza estadística, se recoge información sin medición numérica, más bien ayuda a interpretar y analizar la hipótesis. Lo cual permite un profundo análisis de los datos subjetivos que forma parte de las realidades del presente trabajo de investigación para conocer como ciertos factores determinantes se asocian al síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería del Hospital Provincial Martín Icaza Babahoyo.
- **Cuantitativo.** – De moto que utiliza datos numéricos, precisa porcentajes relativamente exactos mediante la encuesta virtual aplicada a los profesionales de enfermería, los resultados obtenidos servirán como evidencias para discutir la situación problemática y cómo estos factores desencadenantes se asocian el síndrome del trabajador quemado.

El tipo de investigación empleada es de tipo descriptiva, explicativa y de campo.

- **Descriptiva.** - A través de la información obtenida se clasifican elementos y estructuras para caracterizar la realidad mediante la descripción del problema existente.
- **Explicativa.** - Permite el análisis del fenómeno para su rectificación, a través de la relación causa-efecto de las variables en estudio.
- **De campo.** - Se aplica encuesta virtual y entrevista semi-estructurada de modalidad presencial que permite conocer la realidad, para identificar los factores determinantes asociados al Síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería del Hospital Provincial Martín Icaza Babahoyo, diciembre 2022 - mayo 2023.

3.2. Operacionalización de variables

El instrumento será validado por el docente tutor. Se colocará una copia del instrumento en el anexo, en un cuadro de síntesis en la cual se realizará un análisis descriptivo - explicativo de los resultados.

Elemento de estudio	Definición operacional	Indicadores	Definición operacional	Sujeto	Preguntas
PREGUNTAS INTRODUCTORIAS:				Sujeto 1	<ol style="list-style-type: none">1. ¿Qué le motivó a estudiar la carrera de enfermería?2. ¿Qué le motivó a trabajar en éste Hospital?3. ¿En qué área del hospital labora?4. ¿En qué consiste su trabajo? Explique5. ¿Cuántas horas al día trabaja?6. ¿Cómo se siente realizando su trabajo?

Tabla 3. Matriz de operacionalización de preguntas introductorias.

Elemento de estudio	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Escala	Técnica
Síndrome de Burnout	En esta investigación se define al Síndrome de Burnout es el conjunto de síntomas interpersonales e intrapersonales negativos que influyen de manera no asertiva en el funcionamiento continuo con las enfermeras.	FACTORES PERSONALES	Edad	18 – 25 años 26 – 49 años >50 años	Encuesta virtual
			Sexo	Femenino Masculino No especificar	
			Procedencia	Urbano Rural	
			Etnia	Mestizo Montubio Afroecuatoriano Indígena Blanco	
			Número de hijos	1 2 3 >3	
			Síntomas físicos	Dolores de cabeza Estrés Trastornos del sueño Problemas digestivos Problemas osteomusculares	
			Síntomas emocionales	Depresión Ansiedad Desesperanza Irritación Apatía	
			Síntomas cognitivos	Desorientación Distracción Desaparición de expectativas Modificación autoconcepto	

Tabla 4. Matriz de operacionalización de factores personales.

Elemento de estudio	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Escala	Técnica
Síndrome de Burnout	En esta investigación se define al Síndrome de Burnout es el conjunto de síntomas interpersonales e intrapersonales negativos que influyen de manera no asertiva en el funcionamiento continuo con las enfermeras.	FACTORES FORMATIVOS	Nivel de instrucción	Tercer nivel Cuarto Nivel Otros (especificar)	Encuesta virtual
			Formación	Nacional Internacional	
			Valores humanos	Respeto Confianza Puntualidad Compañerismo Solidaridad	
			Conocimientos	Empíricos Prácticas científicas Actualizados	
			Preparación	Presencial Virtual Semi-presencial Otros (especificar)	

Tabla 5. Matriz de operacionalización de factores formativos.

Elemento de estudio	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Escala	Técnica
Síndrome de Burnout	En esta investigación se define al Síndrome de Burnout es el conjunto de síntomas interpersonales e intrapersonales negativos que influyen de manera no asertiva en el funcionamiento continuo con las enfermeras.	FACTORES LABORALES	Síntomas conductuales	Evitación de responsabilidad Absentismo Desorganización Aumento del uso de cafeína, alcohol, drogas y tabaco	Encuesta virtual
			Ambiente laboral	Poca interacción con compañeros Mucha interacción con compañeros Aislamiento Nula vida personal	
			Trabajo	Poca productividad No tiene objetivos Aumento de absentismo Renuncia Falta de motivación y compromiso	
			Salario	\$600 - \$900 \$1000 - \$2000 \$2001 - \$3000 >\$3000	

Tabla 6. Matriz de operacionalización de factores laborales.

Elemento de estudio	Definición operacional	Indicadores	Definición operacional	Sujeto	Preguntas
Síndrome de Burnout	En esta investigación se define al Síndrome de Burnout es el conjunto de síntomas interpersonales e intrapersonales negativos que influyen de manera no asertiva en el funcionamiento continuo con las enfermeras.	Agotamiento Emocional	Se caracteriza por una ausencia o falta de energía, entusiasmo y un sentimiento de escases de recursos.	Sujeto 1	<p>7. ¿Cómo se siente emocionalmente al entrar a su turno? ¿Qué piensa?</p> <p>8. ¿Cómo se siente físicamente al entrar a su turno? ¿Qué piensa sobre eso?</p> <p>9. ¿Con qué actitud cree usted que un enfermero (a) debe entrar a su turno?</p> <p>10. Durante el tiempo que se encuentra en su turno ¿Cómo se siente? ¿Qué piensa de eso?</p> <p>11. ¿Qué hace en el momento en que se siente cansado (a) y tiene que seguir trabajando?</p> <p>12. ¿Cuánto tiempo tiene haciendo sus labores dentro del Hospital?</p> <p>13. ¿Cómo se siente haciendo lo mismo durante todo este tiempo?</p> <p>14. ¿Qué opina sobre la carga de trabajo? Explique su respuesta</p> <p>15. ¿Cada qué tiempo se realiza el cambio de turno o guardia? ¿Cómo se siente con esos cambios?</p> <p>16. ¿Cada cuánto tiempo rota de área? ¿Cómo se siente con esos cambios?</p> <p>17. ¿Qué hace usted cuando no tiene ganas de ir a trabajar?</p> <p>18. ¿Cómo se siente cuando no tiene ganas de ir a trabajar?</p> <p>19. ¿Qué piensa cuando no tiene ganas de ir a trabajar?</p> <p>20. Antes de terminar su turno, ¿qué piensa?</p> <p>21. Antes de terminar su turno, ¿qué siente?</p> <p>22. Algún paciente la ha responsabilizado de sus síntomas, ¿por qué?</p> <p>23. En algún momento ha llevado a su casa en su mente, algún problema que haya sucedido en el trabajo. Podría darme un ejemplo.</p> <p>24. ¿Qué opina su familia cuándo les comenta estos problemas?</p> <p>25. Ha tenido problemas familiares que le dificulten la concentración en su trabajo, ¿qué hace para tratar de concentrarse?</p> <p>26. Recibe usted asistencia psicológica. Si-No ¿por qué?</p> <p>27. Si su respuesta es NO. ¿Considera que es importante recibir asistencia psicológica, debido a que se encuentra en constante contacto con personas? Si-No ¿por qué?</p> <p>28. ¿Ha hecho algo para evitar realizar su turno? Explique su respuesta.</p>

Tabla 7. Matriz de operacionalización de agotamiento emocional.

Elemento de estudio	Definición operacional	Indicadores	Definición operacional	Sujeto	Preguntas
Síndrome de Burnout	En esta investigación se define al Síndrome de Burnout es el conjunto de síntomas interpersonales e intrapersonales negativos que influyen de manera no asertiva en el funcionamiento continuo con las enfermeras.	Despersonalización	Es caracterizada por tratar a los clientes, compañeros y demás personas con las que tiene contacto directo como objetos o robots, sin sentimientos, emociones o cualquier característica humana.	Sujeto 1	<p>29. ¿Cómo cree usted que se debe tratar a los pacientes?</p> <p>30. Describa cómo es su trato hacia los pacientes niños, pacientes adultos hombres y mujeres.</p> <p>31. ¿Cómo se siente cuando un paciente muere?</p> <p>32. Como se siente cuando un paciente se encuentra delicado de salud?</p> <p>33. ¿Cómo se siente cuando un paciente presenta una enfermedad terminal?</p> <p>34. ¿Cómo se siente al ver a un paciente con limitaciones económicas?</p> <p>35. ¿Se involucra usted sentimentalmente con sus pacientes? Explique su respuesta</p> <p>36. ¿Qué hace usted cuando un paciente o familiar se comporta de manera agresiva hacia su persona?</p> <p>37. ¿Qué opinan sus familiares sobre el trabajo que usted realiza dentro del Hospital?</p> <p>38. ¿Cómo se relaciona con sus superiores/jefes dentro del Hospital? Podría explicar su respuesta.</p> <p>39. ¿Cómo se relaciona con sus iguales dentro del Hospital? Podría explicar su respuesta.</p> <p>40. ¿Se relaciona con sus compañeras de trabajo fuera del Hospital? Explique su respuesta</p> <p>41. Luego de una jornada de trabajo ¿Cómo es su relación con sus familiares?</p> <p>42. Al terminar su turno, ¿Qué siente al dejar a sus pacientes en el Hospital?</p>

Tabla 8. Matriz de operacionalización de despersonalización.

Elemento de estudio	Definición operacional	Indicadores	Definición operacional	Sujeto	Preguntas
Síndrome de Burnout	En esta investigación se define al Síndrome de Burnout es el conjunto de síntomas interpersonales e intrapersonales negativos que influyen de manera no asertiva en el funcionamiento continuo con las enfermeras.	Realización Personal en el Trabajo	La disminución de la realización personal se caracteriza como una tendencia del trabajador a autoevaluarse de forma negativa.	Sujeto 1	<p>43. ¿Qué le gusta de su trabajo, ¿por qué?</p> <p>44. ¿Cómo evalúa usted su desempeño dentro del Hospital? Podría explicarlo por favor</p> <p>45. ¿Siente que su trabajo no es valorado por otros?, podría explicarlo.</p> <p>46. En algún momento ha pensado en cambiar de trabajo, ¿por qué?</p> <p>47. Tiene algún proyecto profesional. Explique su respuesta.</p> <p>48. Considera usted que el sueldo que gana le alcanza para cubrir sus necesidades, ¿por qué?</p> <p>49. ¿Qué hace usted para completar su economía familiar?</p> <p>50. ¿Qué cree usted que hace el Hospital para motivar a sus trabajadores?</p> <p>51. ¿Qué cree usted que le ayudaría a completar su economía familiar?</p> <p>52. ¿Ha tenido algún problema en el trabajo que la haya llevado a solicitar ayuda de un psicólogo/consejero/guía espiritual? Si- No ¿por qué?.</p>

Tabla 9. Matriz de operacionalización de realización personal.

3.3. Población y muestra de investigación

3.3.1. Población.

El trabajo de investigación consta de un universo finito de 60 profesionales de enfermería laborando bajo contrato y nombramiento en el Hospital Provincial Martín Icaza - Babahoyo al año 2023.

3.3.2. Muestra.

De acuerdo con las características de la investigación cuantitativa se obtuvo una muestra de 51 profesionales de enfermería a los cuales se les aplica el cuestionario de (MBI) basado en 22 preguntas, se determina la muestra a través de la siguiente fórmula probabilística:

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

Datos.

N= 60

e= 5%= 0,05

Z= 95%= 1,96

p= 70% = 0,70

q= 30% = 0,30

$$n = \frac{60 * 1,96^2 * 0,70 * 0,30}{0,05^2 * (60 - 1) + 1,96^2 * 0,70 * 0,30}$$

$$n = 51$$

Mientras que, solo 12 profesionales son entrevistados con preguntas semi-estructuras representando los servicios que lideran como; Gestión de Enfermería, Emergencia, Unidad de Cuidados Intensivos, Quirófano, Esterilización, Labor de parto, Maternidad, Neonatología, Vacunación, Santa Luisa, San José, Pediatría, Santa Magdalena, San Vicente y Consulta Externa.

3.4. Técnicas e instrumentos de medición

3.4.1. Técnicas.

Se basa en dos técnicas de investigación, la primera es una encuesta virtual y la segunda una entrevista semi-estructurada presencial, dirigido a los profesionales de enfermería del Hospital Provincial Martín Icaza - Babahoyo durante el periodo diciembre 2022 - mayo 2023. Su finalidad es obtener información de los factores determinantes asociados al Síndrome de Burnout.

3.4.2. Instrumentos.

El instrumento realizado para la encuesta virtual fue desarrollado en Google Forms. A continuación, se detallan las preguntas realizadas a los encuestados basada en las 22 preguntas del cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI).

Antes de responder el cuestionario, por favor complete la siguiente información:

- Edad
- Sexo
- Tiempo de trabajar
- Área de trabajo
- Aparte del Hospital, trabaja en otro lugar o lugares

Escriba el número que crea oportuno sobre la frecuencia con que siente los enunciados:

0= nunca

1= pocas veces al año o menos.

2= una vez al mes o menos.

3= unas pocas veces al mes.

4= una vez a la semana.

5= pocas veces a la semana.

6= todos los días

Número	Preguntas	Puntaje
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío	
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado	
4	Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes	
5	Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales	
6	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa	
7	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes	
8	Siento que mi trabajo me está desgastando	
9	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo	
10	Siento que me he hecho más duro con la gente	
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo	
13	Me siento frustrado en mi trabajo	
14	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo	
15	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes	
16	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa	
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes	
18	Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes	
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo	
20	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades	
21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada	
22	Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas	

Tabla 10. Cuestionario de las 22 preguntas de Maslach Burnout Inventory (MBI).

Gracias por su colaboración.

El instrumento utilizado para la entrevista semi-estructurada consta de un cuestionario donde se identifica los factores que se asocian al Síndrome de Burnout. A continuación, se detallan las preguntas realizadas a los entrevistados;

Entrevista dirigida a los profesionales de enfermería.

Somos estudiantes de la Universidad Técnica de Babahoyo, actualmente estamos realizando nuestro proyecto/trabajo de integración curricular con el objetivo de identificar los factores determinantes asociados al Síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería del Hospital Provincial Martín Icaza Babahoyo, diciembre 2022 - mayo 2023. Para esto solicito su permiso para grabar esta entrevista. Todo lo que se mencione en esta entrevista es de carácter confidencial.

1. ¿Qué le motivó a estudiar la carrera de enfermería?
2. ¿Qué le motivó a trabajar en éste Hospital?
3. ¿En qué área del hospital trabaja?
4. ¿En qué consiste su trabajo? Explique
5. ¿Cuántas horas al día trabaja?
6. ¿Cómo se siente realizando su trabajo?
7. ¿Cuánto tiempo tiene haciendo sus labores en el Hospital?
8. ¿Cómo se prepara mentalmente antes de entrar a sus labores? ¿Cómo se siente emocionalmente al entrar a su turno?
9. ¿Cuál es su rol y cuánto tiempo duran las rotaciones de turno?
10. ¿Cómo se siente físicamente al recibir el cambio de guardia de enfermería?
11. ¿Con qué actitud cree que una enfermera debe entrar a su turno?
12. ¿Alguna vez ha experimentado tanto cansancio y su única solución es seguir trabajando? Cuénteme sobre eso
13. ¿Qué opina sobre la carga laboral?
14. Describa ¿qué sucede cuando no tiene ganas de trabajar?
15. En algún momento ha llevado a su casa en su mente, algún problema que haya sucedido en el trabajo. Podría ejemplificarlo
16. Cómo enfermero(a) profesional ¿Cómo considera que debe ser el trato con los pacientes?
17. Describa de forma general ¿Cómo es su trato hacia los pacientes?

18. ¿Qué siente al ver a un paciente con escasos recursos?
19. ¿Se involucra usted sentimentalmente con sus pacientes? Explique su respuesta
20. ¿Qué hace cuando un paciente o familiar se comporta de manera agresiva hacia su persona?
21. Al terminar su turno, ¿qué siente al dejar a sus pacientes en el Hospital?
22. ¿Qué le gusta de su trabajo? ¿por qué?
23. ¿Cómo evalúa su desempeño dentro del Hospital? Podría explicarlo por favor
24. ¿Qué opinan sus familiares sobre el trabajo que usted realiza dentro del Hospital?
25. ¿Cómo se relaciona con sus superiores/jefes dentro del Hospital? Podría explicar su respuesta
26. ¿Cómo se relaciona con sus compañeras de trabajo dentro del Hospital? Podría explicar su respuesta
27. ¿Se relaciona con sus compañeras de trabajo fuera del Hospital? Explique su respuesta
28. Luego de una jornada de trabajo ¿Cómo es su relación con sus familiares?
29. ¿Siente que su trabajo no es valorado por otros?, podría explicarlo
30. En algún momento ha pensado en cambiar de trabajo, ¿por qué?
31. Tiene algún proyecto a futuro. Explique su respuesta
32. ¿Qué hace usted para sustentar su economía familiar?
33. ¿Qué cree usted que hace el Hospital para motivar a sus trabajadores?
34. ¿Qué cree usted que le ayudaría a mejorar su economía familiar?
35. ¿Ha tenido algún problema en el trabajo que la haya llevado a solicitar ayuda de un psicólogo/consejero/guía espiritual? Sí/No ¿por qué?
36. Recibe usted asistencia psicológica. Sí/No ¿por qué? Si su respuesta es NO. ¿Considera que es importante recibir asistencia psicológica, debido a que se encuentra en constante contacto con personas? Sí/No ¿por qué?

Gracias por el tiempo prestado.

3.5. Procesamiento de datos

- Se busca el tema y su aprobación
- Se realiza el perfil de tema de proyecto/trabajo de integración curricular
- Se realiza el proyecto/trabajo de integración curricular
- Se elabora preguntas de la encuesta virtual y de la entrevista semi-estructurada
- Se concluye la primera fase del proyecto/ trabajo de titulación
- Primera Sustentación del proyecto/trabajo de titulación, carácter cualitativo
- Permiso a la Institución para delimitar los horarios y enviar el cuestionario a los sujetos de estudio
- Se aplica el instrumento MBI de forma individual a los sujetos del estudio, dentro del área de trabajo del Hospital Provincial Martín Icaza - Babahoyo
- Los resultados cuantitativos se los obtiene de Google Forms
- Se selecciona a 12 sujetos para la entrevista semi-estructurada de manera individual, la cual fue grabada con un celular S20
- Se transcribe las entrevistas semi-estructuradas, mismas que serán colocadas en el anexo
- Se coloca los resultados en una matriz, la cual sirve para realizar la discusión
- Se elabora las conclusiones y recomendaciones
- Se realiza la estructura de informe final del proyecto/trabajo de integración curricular
- Se concluye la segunda fase del proyecto/ trabajo de titulación
- Sustentación final del proyecto/trabajo de titulación, carácter cuantitativo.

3.6. Aspectos éticos

Seún la Escuela Internacional de Enfermería (2019) define los siguientes principios como:

- **Benevolencia:** Benevolencia o no maleficencia, “es el principio ético de la acción para beneficiar a la profesión o la sociedad y evitar lesiones o daños” En otras palabras, es ayudar a otros a lograr lo que es beneficioso para uno mismo. Es promover el bienestar, reduce el riesgo del mal que puede ocasionarse de forma física o psicológica.
- **Autonomía:** promueve la libertad individual, las acciones se determinan por elección. Respeta a las personas como entidades independientes reconocidas, “las decisiones se toman en base a sus valores y creencias personales”. Uno de los problemas en la aplicación del principio de autonomía en los cuidados de enfermería, es que el paciente puede presentar diferentes niveles de autonomía, dependiendo de sus limitaciones internas (aptitud mental, nivel de conciencia, edad o estado de salud) o externas (ambiente hospitalario, disponibilidad de recursos existentes, cantidad de información fundamentada, entre otras).
- **Justicia:** cuando hay una manera de hacer el bien, las enfermeras tienen que preocuparse por distribuir equitativamente los recursos entre los pacientes, como la asignación de su tiempo y atención en los cuidados individuales de enfermería. “La equidad es el principio de justicia, igualdad de trato, es distinto entre cada individuo” por tanto, los trabajadores de salud equitativos deben tener acceso a servicios y recursos de igual cantidad y calidad para proporcionar servicios de acuerdo con las necesidades pertinentes.
- **Fidelidad:** genera confianza entre profesionales y pacientes. “Es un compromiso u obligación de permanecer fiel en una relación con otra persona” donde las enfermeras deben mantener su palabra de fiabilidad, está se rompe cuando se genera desconfianza por lo que se dice y hace.
- **Veracidad:** principio ético para decir siempre la verdad, nunca mentir ni engañar al paciente sobre la información del diagnóstico y el tratamiento.
- **Confidencialidad:** es la protección de datos personales, es obtenido en el desempeño de funciones de enfermería en no divulgar los antecedentes ni estado de salud que comprometa al paciente y familia a personas ajenas. Es penalizado por bases legales y constitucionales.

CAPÍTULO IV.- RESULTADOS Y DISCUSIÓN.

4.1. Resultados

A continuación, se explican los resultados obtenidos en el presente trabajo. Debido al tipo de investigación se tabularon datos cuantitativos y así mismo se reunieron datos cualitativos. La información cuantitativa se obtuvo por medio de un cuestionario virtual, los cuales se describen en la siguiente sección. Los datos cualitativos se recopilaron por medio de entrevistas individuales a los líderes de cada servicio.

4.1.1. Resultados Cuantitativos

GRÁFICO 1. DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE EDADES DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA

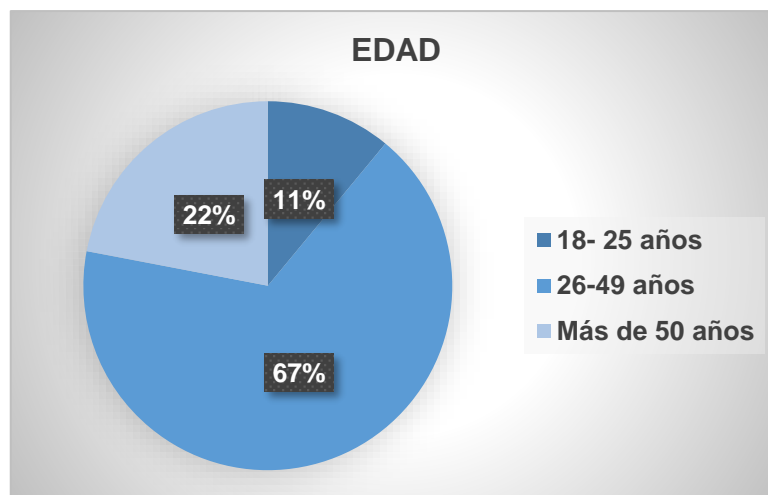


Gráfico 1. Edad. Fuente: Profesionales de enfermería HGMI. Autoras: Joselyn Izquierdo Trejo Y Odalis Villamar Triana.

Análisis e interpretación de los resultados

En base al síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería del Hospital Provincial Martín Icaza, se refleja que en la variable edad, el rango con más puntuación es la edad de 26 - 49 años con un porcentaje del 67%, seguido del rango de más de 50 años con un porcentaje del 22%, y por último de 18 - 25 años con un porcentaje del 11%. Lo cuál indica que la máxima edad se estima entre una población adulta de etapa media y tan solo pocos ocupan la denominación de adulto joven.

GRÁFICO 2. DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DEL GÉNERO DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA

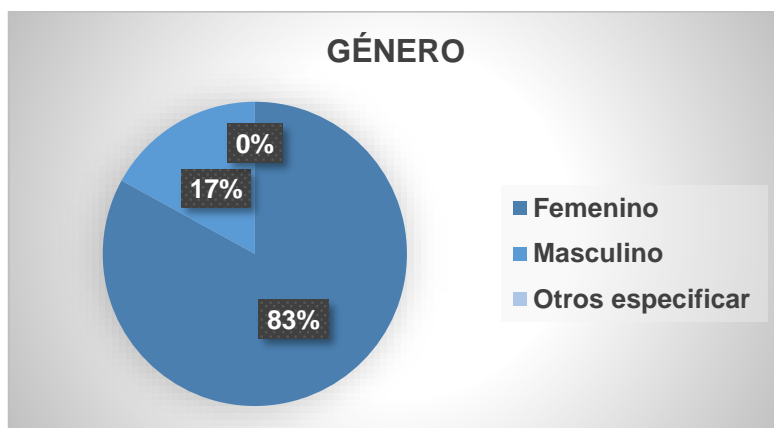


Gráfico 2. Género.: Profesionales de enfermería HGMI. Autoras: Joselyn Izquierdo Trejo Y Odalis Villamar Triana.

Análisis e interpretación de los resultados

La gráfica muestra que de 60 profesionales de enfermería que laboran en el Hospital Martín Icaza, el género femenino abarcó el 83% y el género masculino con un 17%. El género contribuye a los factores personales, las cuales son participes de indicadores de estrés laboral, sin embargo, para algunos autores de diferentes estudios, indicaron que no existe diferencia notoria entre el síndrome de Burnout y la variable género dado que, para algunos el género femenino tiene mayor probabilidad de desarrollar síndrome de Burnout y para otros el género masculino es quién presentaría la patología. En el caso de las mujeres por las tareas del hogar y del hombre por mantener la economía familiar.

GRÁFICO 3. DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LA ETNIA DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA

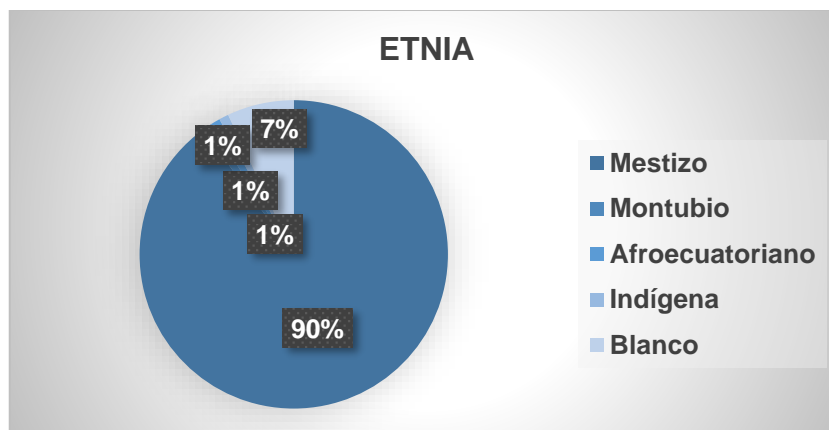


Gráfico 3. Etnia. Profesionales de enfermería HGMI. Autoras: Joselyn Izquierdo Trejo Y Odalis Villamar Triana.

Análisis e interpretación de los resultados

De la población se muestra que el 90% del personal profesional de enfermería del Hospital Martín Icaza se identifican con la etnia mestizo, seguido con un 7% etnia blanca y solo en pequeños porcentajes restantes se autoidentifican como afroecuatorianos, montubios e indígenas. No se revelan estudios donde muestren que la etnia influya en la presencia de síndrome de Burnout.

GRÁFICO 4. DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DEL NÚMERO DE HIJOS DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA

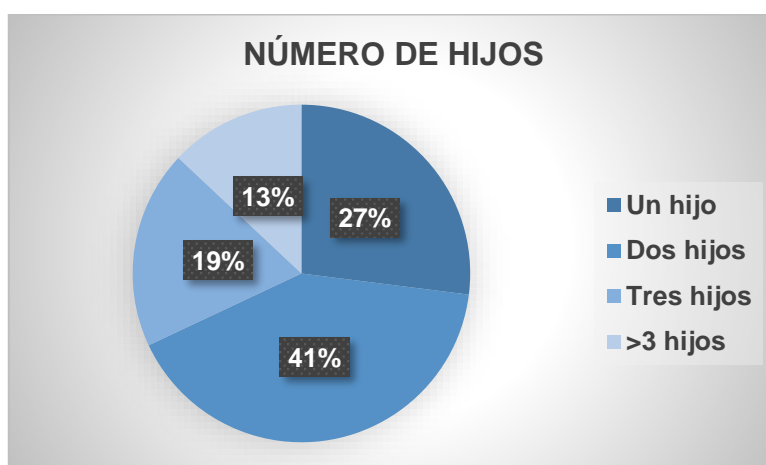


Gráfico 4. Número de hijos. Profesionales de enfermería HGMI. Autoras: Joselyn Izquierdo Trejo Y Odalis Villamar Triana.

Análisis e interpretación de los resultados

De la población estudiada el 41% de los profesionales de enfermería tienen dos hijos, seguido del 27% con un hijo, 19% con tres hijos y por último con 13% de tres o más hijos. El número de hijos contribuye a los factores personales, las cuales son participes de estresores laborales, ya sea ésta por motivos familiares - tiempo, que se salen de control, y que de una manera u otra influyen en la vida laboral ocasionando que se genere el síndrome de Burnout por no poder sobrellevar dicha presión familiar, ni disfrutar del crecimiento de sus hijos.

GRÁFICO 5. DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LOS SÍNTOMAS FÍSICOS DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA

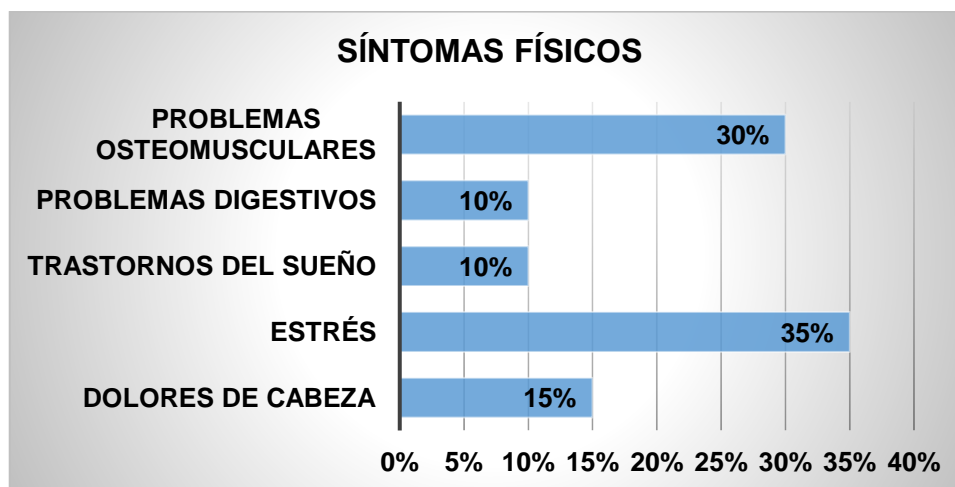


Gráfico 5. Síntomas físicos. Profesiones de enfermería HGMI. Autoras: Joselyn Izquierdo Trejo Y Odalis Villamar Triana.

De la población estudiada el 35% de los profesionales de enfermería padecen de síntomas físicos de estrés, muy seguido del 30% asociado a los frecuentes problemas osteomusculares por los constantes movimientos corporales que realizan al brindar cuidados individualizados de enfermería, también se asocia al tipo de calzado. El 15% con dolores de cabeza o cefalea, algunos autores manifiestan que es el principal síntoma por el cual el personal de salud se hace adicto al consumo de cafeína. Y tan solo los 20% restantes en proporciones iguales representa los problemas y digestivos y algunos trastornos del sueño.

GRÁFICO 6. DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LOS SÍNTOMAS EMOCIONALES DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA

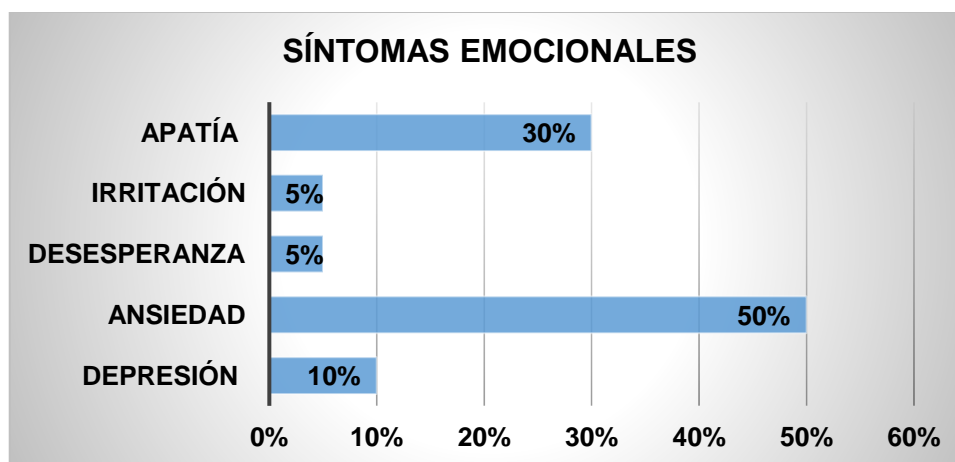


Gráfico 6. Síntomas emocionales. Fuente: Profesiones de enfermería HGMI. Autoras: Joselyn Izquierdo Trejo Y Odalis Villamar Triana.

Dentro de los síntomas emocionales estudiados en la población se tiene que el 50% representa padecimientos de ansiedad asociados de manera general al terminar la hora laboral a tiempo, entregar guardias sin complicaciones, sentirse solo y cubriendo salas con excesos de pacientes debido que, según fuentes científicas por cada personal de enfermería se delega cuatro pacientes lo cual es muy diferente en el Hospital Provincial Martín Icaza ya que, los dejan solos en su mayor parte al cuidado de 9 pacientes a 30 pacientes por personal. La poca apatía es el síntoma emocional que abarca el 30% debido al constante contacto con los pacientes que algunos profesionales están perdiendo su humanismo al sentirse desgastados anímicamente. La depresión, irritación y la desesperanza representan bajos porcentajes que no dejan de ser importantes para la salud de los profesionales que debe tomarse a consideración.

GRÁFICO 7. DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LOS SÍNTOMAS COGNITIVOS DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA

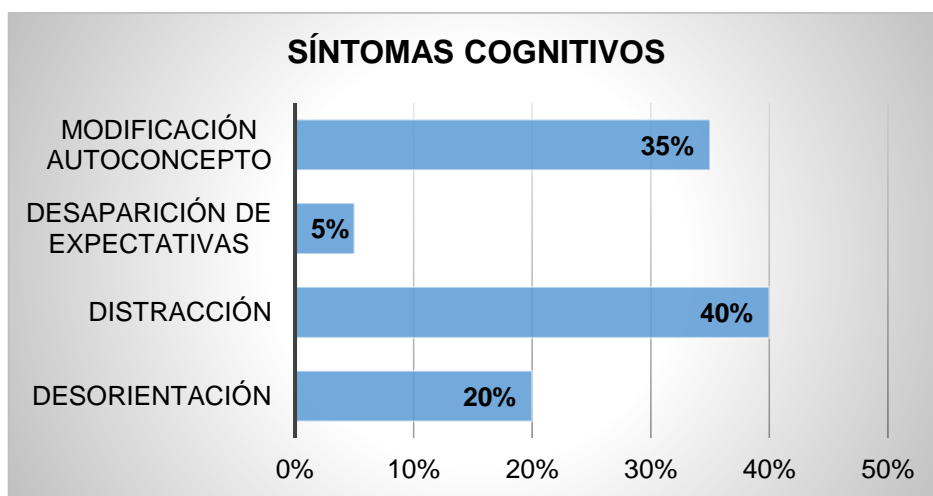


Gráfico 7. Síntomas cognitivos. Fuentes: Profesionales de enfermería HGMI. Autoras: Joselyn Izquierdo Trejo Y Odalis Villamar Triana.

Entre los factores personales, los síntomas cognitivos miden la capacidad mental para solucionar problemas y que tan oportunos sean, por tanto, se encontró que el personal profesional de enfermería ocupa un 40% de distracción en sus labores seguido de un 35% que los hace modificar su autoconcepto de manera radical por el exceso de carga laboral. Tan solo el 20% manifiesta sentirse desorientado en tiempo y espacio y muy pocos por momentos desaparecen de sus expectativas, es decir, se desconectan de la realidad ante un estrés excesivo.

FACTORES FORMATIVOS

GRÁFICO 8. DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DEL NIVEL DE INSTRUCCIÓN DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA

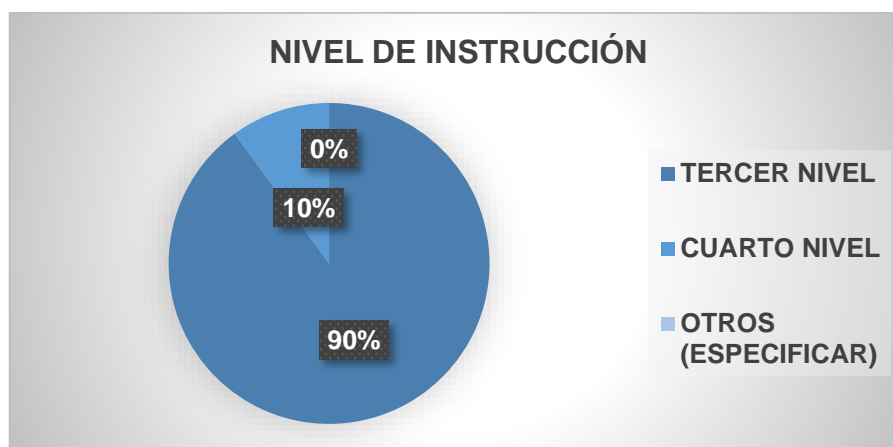


Gráfico 8. Nivel de instrucción. Fuentes: Profesionales de enfermería HGMI. Autoras: Joselyn Izquierdo Trejo Y Odalis Villamar Triana.

Los profesionales de enfermería del Hospital Provincial Martín Icaza Babahoyo tienen niveles de educación correspondientes al tercer nivel con un 90%, lo cuál es preocupante puesto que, su formación y actualización de conocimientos a quedado estancada y no han continuado preparándose para liderar en otras áreas del servicio hospitalario ya que es un requisito imprescindible, realmente tan solo el 10% de la población estudiada alcanza la realización personal en el ámbito formativo y/o educativo y son los mismos que ocupan cargos importantes como liderar los servicios debido a s esfuerzo y constante preparación.

GRÁFICO 9. DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LOS VALORES HUMANOS DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA

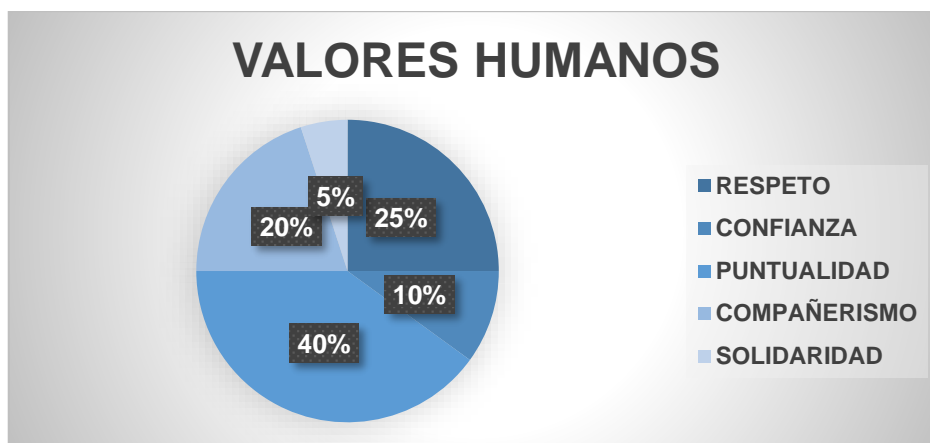


Gráfico 9. Valores humanos. Fuentes: Profesionales de enfermería HGMI. Autoras: Joselyn Izquierdo Trejo Y Odalis Villamar Triana.

En los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital Provincial Martín Icaza el valor humano que resalta con el 40% es la puntualidad para acudir a su jornada laboral dado que, los cambios de guardias son una formación desde que se escoge la carrera entre recibir y entregar guardias matutinas, en este caso se expone que en el presente hospital los cambios de guardia se dan de siete de la mañana y noche. El 25% representa el respeto en el ambiente laboral, el 20% el compañerismo entre los servicios ofertados en la institución existe poca confianza con un 10% y solo el 5% muestra solidaridad ante los demás.

GRÁFICO 10. DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LA PREPARACIÓN DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA

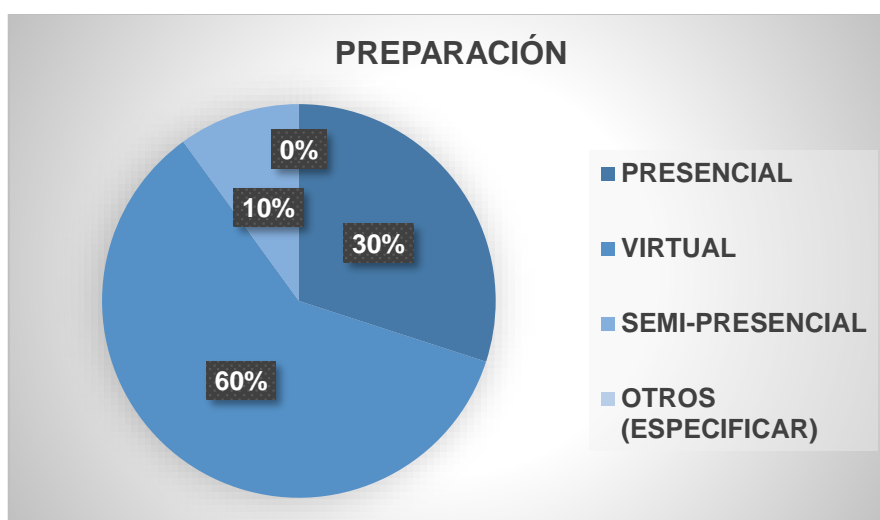


Gráfico 10. Preparación. Fuentes: Profesionales de enfermería HGMI. Autoras: Joselyn Izquierdo Trejo Y Odalis Villamar Triana.

De los 60 profesionales de enfermería que laboran en el Hospital Provincial Martín Icaza se preparan formativamente en conocimientos con un 60% de manera virtual puesto al costo- beneficio y reducción de dinero y movilidad para no coincidir con los horarios laborales así mismo, demuestra el alto interés y manejo de las nuevas tecnológicas que facilita al conocimiento y la adaptación al mundo moderno. Un 30% representa la preparación monótona de acudir presencialmente a capacitarse evidentemente para obtener mejor los conocimientos con la práctica. Solo un 10% combinan la modalidad semi-presencial.

FACTORES LABORALES

GRÁFICO 11. DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DEL AMBIENTE LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA

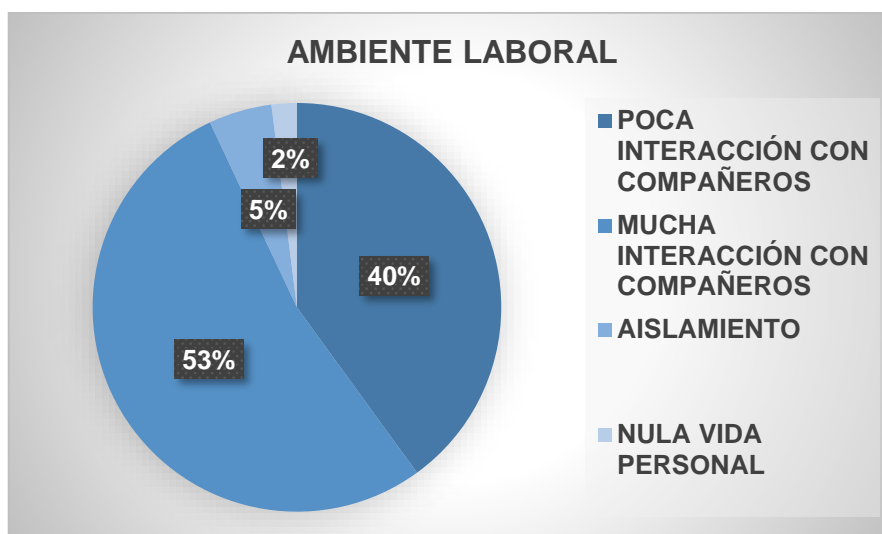


Gráfico 11. Ambiente laboral. Fuentes: Profesionales de enfermería HGMI. Autoras: Joselyn Izquierdo Trejo Y Odalis Villamar Triana.

De la población estudiada de los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital Martín Icaza el 53% expresa tener mucha interacción entre sus compañeros facilitando así el óptimo desenvolvimiento en el área de trabajo, al mantener comunicación constante se fortalecen no solo lazos laborales sino de amistades, en gran mayoría con un 40% es preocupante la poca interacción tan solo se comunican por temas laborales y por compromisos a compartir el espacio laboral. En porcentajes menores se aíslan y prefieren pasar tiempos a solas mientras que, otros tienen nula vida personal solo se enfocan en su trabajo y nada más por una remuneración económica.

GRÁFICO 12. DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LOS SÍNTOMAS CONDUCTUALES DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA

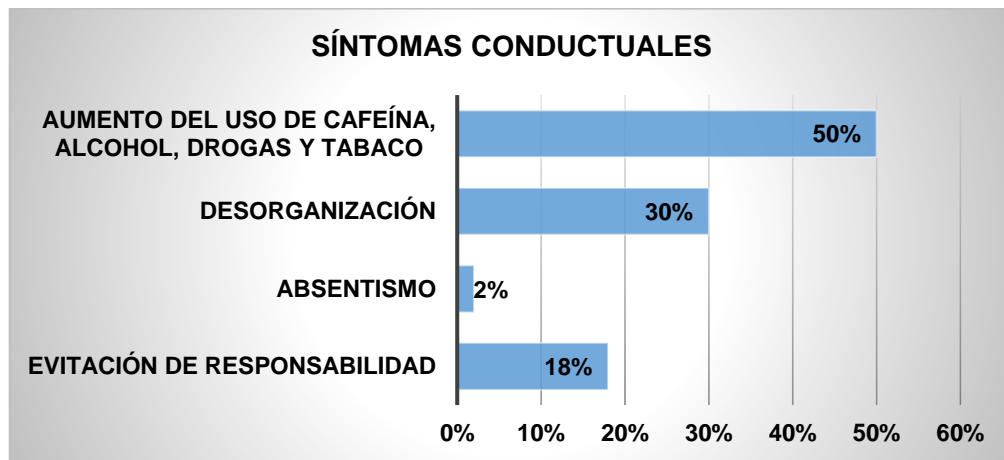


Gráfico 12. Síntomas conductuales. Fuentes: Profesionales de enfermería HGMI. Autoras: Joselyn Izquierdo Trejo Y Odalis Villamar Triana.

El aumento del uso de cafeína, alcohol, drogas y tabaco en la población estudiada de los profesionales de enfermería ocupa el 50% como factor laboral influyente en el estado de salud de los trabajadores ya que, esta sustancia aparentemente inofensiva genera a largo tiempo dicho por los autores daños a nivel neurológico incluso hasta un síndrome de abstinencia. Coloquialmente se dice que, las personas necesitan consumir cafeína por las mañanas caso contrario, todo el día andarán con dolores de cabeza o cefalea. En proporción menores con un 18% evitan asumir responsabilidades laborales de manera que las delegan y pocos con absentismo en casos de enfermedades o problemas familiares.

GRÁFICO 13. DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DEL SALARIO DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA

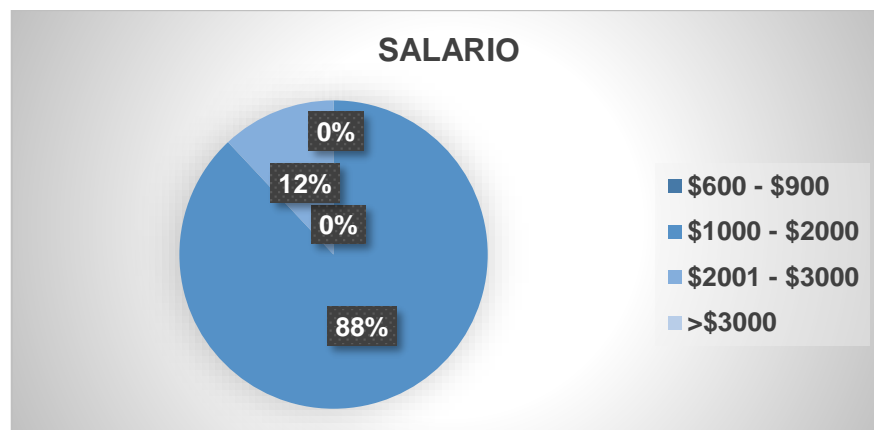


Gráfico 13. Salario. Fuentes: Profesionales de enfermería HGMI. Autoras: Joselyn Izquierdo Trejo Y Odalis Villamar Triana.

El salario de los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital Martín Icaza Babahoyo se estima entre \$1000 a \$2000 con un 88% lo cual prácticamente alcanza para cubrir necesidades básicas del personal sin considerar que a pesar de ser un sueldo contable para un grupo familiar que supera los dos hijos no alcanzaría satisfactoriamente para cubrir sus necesidades básicas por, tanto se ven obligados a conservar y trabajar jornadas pesadas para no quedarse sin el sustento económico familiar. Solo el 12% posee un salario de \$2001 a \$3000 asociando que ganan por su formación académica y / o personal en este caso se ubican los líderes de servicios.

FACTORES PERSONALES, FORMATIVOS Y LABORALES

GRÁFICO 14. DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DEL SÍNDROME DE BURNOUT DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA

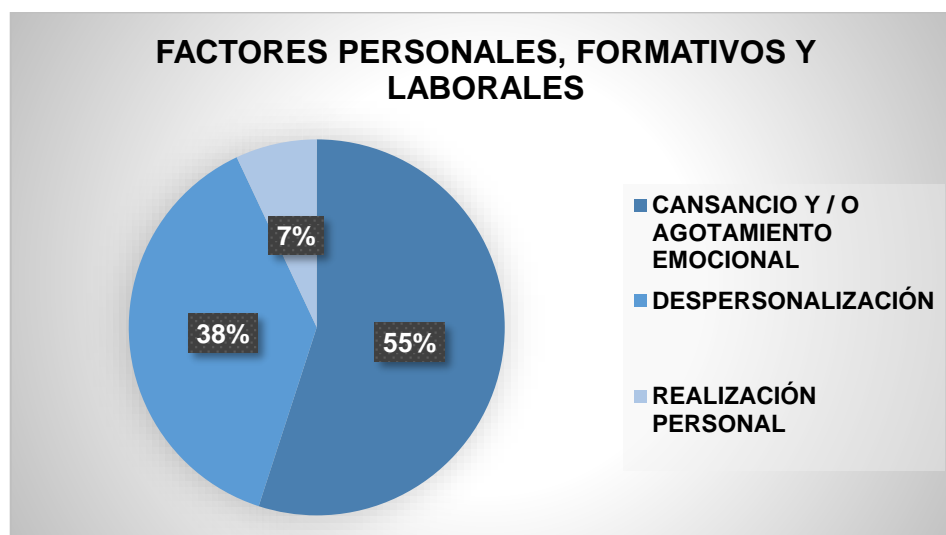


Gráfico 14. Factores personales, formativos y laborales. Fuentes: Profesionales de enfermería HGMI. Autoras: Joselyn Izquierdo Trejo Y Odalis Villamar Triana.

Análisis e interpretación de los resultados

Se visualiza que en el mes de la aplicación de la encuesta virtual los factores determinantes del síndrome de Burnout con más puntuación fue de cansancio y / o agotamiento emocional representando un 55% mostrando así la mayor afectación que engloba a factores personales, formativos frente a los laborales por parte del personal profesional de enfermería, lo correspondiente al 38% por despersonalización y tan solo el 7% con baja realización personal.

4.1.2. Resultados Cualitativos

A continuación, se presentan los resultados cualitativos de los 12 profesionales líderes de cada servicio pertenecientes al Hospital Provincial Martín Icaza. La entrevista utilizada en esta investigación fue elaborada utilizando los indicadores del Síndrome de Burnout según el cuestionario MBI (Maslach Burnout Inventory). Las entrevistas consisten en 36 preguntas abiertas, con el objetivo de conocer los síntomas presentes en los sujetos del Síndrome de Burnout. Las respuestas recaudadas serán representadas a continuación a través de las siguientes matrices descriptivas.

Matriz Descriptiva 1. Análisis sobre los Indicadores Principales del Síndrome de Burnout.

Se presenta una síntesis de cada uno de los resultados obtenidos en las entrevistas. La matriz básica se encuentra en el Anexo 8.

INDICADORES	SUJETO 1	SUJETO 2	SUJETO 3	SUJETO 4	SUJETO 5	SUJETO 6	SUJETO 7	SUJETO 8	SUJETO 9	SUJETO 10	SUJETO 11	SUJETO 12
Agotamiento Emocional (A)	A veces estamos de desmotivados.	Se siente cansada y molesta por la carga laboral y la falta de personal que les ayude. En ocasiones llora de impotencia, luego seca sus lágrimas y continúa.	Se siente cansada por el exceso de trabajo. Se siente molesta por la falta de estímulo por parte de sus jefes y lo manifiesta con los pacientes y familiares.	Se siente cansado por el exceso de trabajo debido a la falta de personal.	Siente mucha presión por la carga laboral, por el personal de salud y pacientes.	Siente mucho desespere por culminar su turno. Ya no tiene deseos por trabajar únicamente e lo hace por necesidad.	Se siente triste, estresada, mareada, aturdida, nadie la entiende, no puede dormir y solo piensa en el trabajo.	Se estresa por la falta de insumos del hospital. Lleva problemas laborales al hogar.	Se desespera cuando hacen ingresos hospitalarios minutos antes del cambio de guardia.	Se siente cansado por el exceso de trabajo debido a la falta de personal.	Siente que ha perdido la vocación, todo la irrita.	Se siente muy presionado por las compañeras de trabajo que no le ayudan en los cuidados asistenciales del paciente.
Despersonalización (B)	No acepta demostración de afecto por parte de los pacientes, lo toma como soborno.	Le molesta cuando su compañera trata mal al paciente.	El enfado que tiene hace que trate mal a sus pacientes.	A pesar de sus problemas evita mezclar el trabajo con sus emociones.	Es muy cordial y dedicada a sus pacientes.	Establece lazos de hermandad con un grupo pequeño del personal.	Evita conflictos con sus superiores.	Es amable con los pacientes y familiares colaboradores.	Siempre pasa muy irritada. Involucra sus emociones con lo laboral.	Llega con cefalea al trabajo.	Siente que es injusto que nunca está acompañado en su guardia.	Realiza un trabajo poco motivado, solo cumple.
Realización Personal en el Trabajo (C)	Ama su trabajo sin involucrar su vida personal.	Le gusta mucho su trabajo.	Cuando va al trabajo tiene buen humor.	Vive cerca de su lugar de trabajo.	Disfruta su labor, aguanta malos tratos sin ofenderse.	No le gusta el área en donde se encuentra.	Desde pequeña soñó con ser una gran enfermera.	Le gusta mucho trabajar con los pacientes.	Siente que ha perdido su calidad como enfermera.	Trabaja para solventar gastos familiares.	Siente mucha satisfacción en lo que hace.	Siente que no valoran su trabajo.

Tabla 11. Matriz descriptiva de los indicadores de Burnout.

Matriz Descriptiva 2. Análisis sobre los Indicadores Emergentes del Síndrome de Burnout

A continuación, se presenta la síntesis de dos indicadores que surgieron durante el proceso de la entrevista, como parte de las respuestas de los sujetos para explicar su situación dentro de su área laboral. La matriz de dichos resultados se encuentra en el Anexo 9.

INDICADORES	SUJETO 1	SUJETO 2	SUJETO 3	SUJETO 4	SUJETO 5	SUJETO 6	SUJETO 7	SUJETO 8	SUJETO 9	SUJETO 10	SUJETO 11	SUJETO 12
Creencia Religiosa (D)	Cree en Dios y considera que es el único que logra que su trabajo sea satisfactorio.	Considera a Dios como su soporte de vida.	Cree en Dios, es quien la ayuda a controlar su forma de ser.	Solo Dios le da fuerzas y valentía de seguir adelante.	Cree en Dios, como una respuesta a todo lo que tiene.	Cree en Dios, considera que es el único que da y quita las cosas.	Se siente triste, estresada, mareada aturdida, nadie la entiende, no puede dormir y solo piensa en el trabajo.	Dios le ha enseñado lo hermoso que es ser enfermera /o.	Se refugia mucho en Dios, tanto para ella como para ayudar al paciente.	Cree en Dios y le agradece el que tenga trabajo.	Cree en Dios porque la ha salvado de varios sucesos.	Cree en Dios, va a la iglesia a pedir por toda cosa que necesite.
Costo de Vida o Incremento del Costo de la Canasta Básica (E)	Tiene problemas económicos, por lo que es necesario tener otro trabajo.	No tiene problemas económico	No tiene problemas económico se ha organizado muy bien para cubrir con todas sus necesidades.	Tiene muchos ahorros, guarda dinero.	Su situación económica se vio afectada por la pandemia Covid-19.	Ayuda a cubrir las necesidades de sus nietos, esto hace que no le alcance el dinero que gana.	No sabe cómo administrar el dinero.	El dinero se le va como el agua entre los dedos.	Su casa es mantenida económicamente por 3 personas, sin embargo, no cubre sus necesidades.	El dinero no le alcanza mucho, ya que ayuda a sus 4 hijos y a sus nietos.	El dinero apenas le alcanza para comer.	Tiene problemas económico porque su estilo de vida es muy costoso.

Tabla 12. Matriz descriptiva de indicadores emergentes de Burnout.

La matriz ya presentada indica los indicadores emergentes que surgieron en la investigación. Estos evidencian que los entrevistados incluyeron como parte de sus formas personales de manejar los síntomas de Burnout. Se puede observar el involucramiento de creencias religiosas y el respaldo de su situación laboral como una necesidad de trabajar debido al alto Costo de Vida en el país.

Mapas Conceptuales:

A continuación, se presenta un mapa conceptual que representa los resultados generales por indicador y el proceso que se llevó para determinar los síntomas presentes de Burnout de cada uno de los sujetos. Para elaborar el mapa conceptual se utilizaron conceptualizaciones claves de lo que referían los profesionales líderes de servicio de enfermería.

Mapa conceptual sobre el Síndrome de Burnout

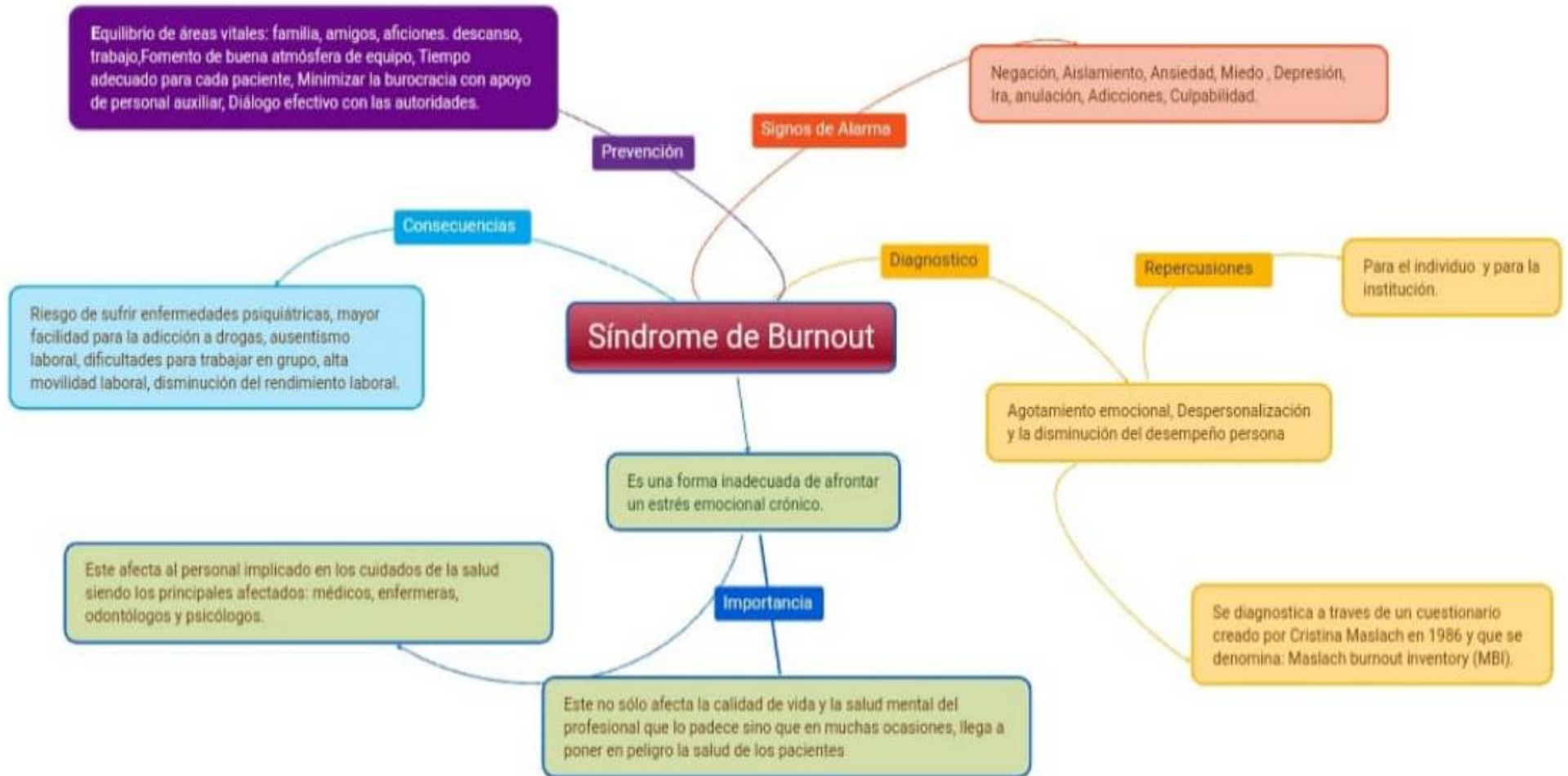


Ilustración 1. Mapa conceptual del Síndrome de Burnout

Análisis e interpretación de los resultados

Los resultados de la investigación demostraron que en el grupo de profesionales de enfermería entrevistados representan la percepción particular que tiene de su trabajo y su forma de ser, muestran lo contrario. En el indicador referente al Agotamiento Emocional, los síntomas de Burnout que se evidenciaron son: tristeza, cansancio, estrés, desgano, desesperación y falta de personal. En el indicador referente a la Despersonalización, los síntomas de Burnout que surgieron son: trabajo incompleto, sentimiento de enojo, falta de personal o material, problemas con otros, conformismo, falta de motivación, falta de afecto y poca valoración del trabajo.

En el indicador referente a Realización Personal en el Trabajo, los síntomas de Burnout son: satisfacción laboral, familiaridad, amor a la profesión y altruismo. Se puede observar que el grupo selecto para la entrevista semi estructurada sí demuestran síntomas de la presencia del Síndrome de Burnout, pero estas se sienten satisfechas y realizadas con su trabajo, que los hacen continuar o seguir dentro de su área laboral, lo cual permite comprender, por qué estadísticamente no hay síndrome. Por lo tanto, se deduce que el personal profesional de enfermería del Hospital Provincial Martín Icaza presenta síntomas del Síndrome de Burnout como cansancio, tristeza, desgano, estrés entre otros. También se encontró a través de los indicadores emergentes que los profesionales líderes de enfermería se sienten realizadas con su trabajo debido a que se encuentran apoyados en sus creencias religiosas y en la necesidad de trabajar con el objetivo de sustentar económicamente a su familia.

4.2. Discusión

En el presente estudio se ha determinado factores como los personales, formativos y laborales del Síndrome de Burnout en 60 profesionales de enfermería contratados con nombramiento que laboran en el Hospital Provincial Martín Icaza de la ciudad de Babahoyo. En el cual fueron estudiados durante el proceso de titulación correspondiente a la cohorte diciembre 2022 - mayo 2023 en donde se pudo obtener que de los tres criterios que conforman el síndrome de burnout, el cansancio y/o agotamiento emocional fue el que obtuvo un mayor índice de porcentaje entre el 55%, seguido de la despersonalización que no se daba mucha diferencia significativa con un 38% y la realización personal variando de un 7% .

Es necesario estudiar a los profesionales de la salud con relación al síndrome de burnout, ya que “hoy en día a nivel nacional hay un déficit de estudios sobre este síndrome, el cuál sino reciben una atención inmediata, ésta puede llegar a ocasionar graves condiciones en la salud” (Bamaca & Figueroa, 2019). Por otro lado, en los indicadores de factores personales, se reveló que las mujeres abarcan un 83% a diferencia de los hombres con un 17%, en el cuál es notoria la participación de las mujeres en el ámbito laboral, a su vez que éstas son más propensas a presentar cansancio emocional y despersonalización, debido a factores de trabajo-familia u otras condiciones laborales que influyan en la vida de ellas y precisamente no es tema de machismo tampoco de exclusión social.

Para prevenir el estrés, “se debe empezar a mejorar la fase de diseño laboral, en cuanto a sus componentes de cada puesto e ir integrando un ambiente agradable, libre de estresores y una colaboración multidisciplinaria en el personal que labora en la institución” (Edelwich & Brodsky, 2020),.Así mismo, estableciendo cargos y funciones más estabilizadas, promover el balance familia-trabajo y a su vez haciéndoles saber sus competencias específicas y el poder de desarrollarlas como el aumento de trabajadores de salud y respetar las horarios post-guardias sin cubrir sin previa notificación ante el ausentismo de cualquier personal..

CAPÍTULO V.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

5.1. Conclusiones

Con los resultados obtenidos en la presente investigación se concluye que:

- Los factores determinantes, como los personales, formativos y laborales son puntos claves para que se manifieste un desarrollo en el síndrome de Burnout en el personal profesional de enfermería que laboran en el hospital provincial Martín Icaza de la ciudad de Babahoyo, por consiguiente, este grupo de profesionales son vulnerables a desarrollar esta patología.
- Según el resultado del cuestionario Maslach Inventory (MBI) aplicado al personal profesional de enfermería que labora bajo nombramiento y contrato, existe evidencia estadística del síndrome de burnout reflejado en sus tres categorías agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. Siendo el factor personal influyente en el agotamiento emocional, el factor formativo moderadamente en la despersonalización y el factor laboral predomina en la realización personalización.
- Mediante la entrevista semi-estructura se obtuvo que los síntomas del síndrome de Burnout más notables en los sujetos de estudio fue el estrés, la ansiedad y los problemas osteomusculares.

5.2. Recomendaciones

Dados los resultados obtenidos se propone las siguientes recomendaciones:

- Tomar en cuenta la influencia de los factores determinantes de los sujetos de estudio evitando el desarrollo de enfermedades o padecimientos psicológicos que puede desencadenar al fallecimiento.
- Al personal profesional de enfermería que tomen en cuenta el síndrome de Burnout con el desencadenante silencioso a diversos problemas de salud que ocasiona desgaste físico, emocional y mental.
- Que se realicen capacitaciones semestrales sobre el tema a cargo de profesionales para que puedan reconocer síntomas y se traten a tiempo.

REFERENCIAS.

- American Psychological Association. (2019). *El estrés es un problema de salud serio en los Estados Unidos*. Obtenido de <https://www.apa.org/topics/stress/estres-problema>
- Arias, L., & Noreña, C. (2018). *SINDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA DE LAS UNIDADES DE CUIDADO INTENSIVO ADULTO Y NEONATAL DE UNA CLÍNICA PRIVADA DE LA CIUDAD DE MEDELLÍN*. Obtenido de https://repository.ces.edu.co/bitstream/handle/10946/2027/Sindrome_Burnout_Enfermeria.pdf;jsessionid=A5A5DF2EFF3D2123CB03661E92C698BE?sequence=2
- Asociación Burnout. (2021). *Síndrome de Burnout*, 2-10.
- Bamaca, J., & Figueroa, J. (2019). *FACTORES QUE INFLUYEN EN LA CONDUCTA HOSTIL DE LAS ENFERMERAS AUXILIARES DEL HOSPITAL ROOSEVELT DE LA CONSULTA EXTERNA DE LA JORNADA MATUTINA*. Recuperado el 27 de enero de 2022, de Repositorio USAC. EDU: <http://www.repositorio.usac.edu.gt/13019/1/13%20OVL%20%28234%29.pdf>
- Borgoño, ,. E., & Muñoz, A. J. (30 de abril de 2021). *Frecuencia del Síndrome de Burnout en el personal de salud de un Centro de Salud de Guayaqu*. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/16629/1/T-UCSG-PRE-MED-ENF-639.pdf>
- Centro Valuable de Aprendizaje Lógico. (2021). *CEVAL*. Obtenido de <https://www.evalandgo.com/es/ayuda/blog/Actualidades-Eval-GO/366/Que-es-una-encuesta-y-para-que-sirve>
- Cerón, L. E. (30 de diciembre de 2020). *Medicina e Investigación Clínica Guayaquil*. Obtenido de <https://revistaclinicaguayaquil.org/index.php/revclinicaguaya>
- Edelwich, & Brodsky. (2020). *Etapas del síndrome de Burnout*. Madrid: Burnout.
- Enciclopedia de Humanidades. (2021). *Entrevista*. Obtenido de <https://humanidades.com/entrevista/>

- Escuela Internacional de Enfermería. (agosto de 2019). *Principios éticos de enfermería*. Obtenido de <https://www.pol.una.py/wp-content/uploads/2020/09/PRINCIPIOS-ETICOS-DE-ENFERMERIA.pdf>
- Flechas, C. A. (08 de octubre de 2022). *Burnout, el síndrome de agotamiento que afecta a las mujeres en Latinoamérica*. Obtenido de [https://efe.com/salud/burnout-el-sindrome-de-agotamiento-que-afecta-a-las-mujeres-en-latinoamerica/#:~:text=En%20Am%C3%A9rica%20Latina%20un%2076,y%20Estados%20Unidos%20\(59%20%25\)](https://efe.com/salud/burnout-el-sindrome-de-agotamiento-que-afecta-a-las-mujeres-en-latinoamerica/#:~:text=En%20Am%C3%A9rica%20Latina%20un%2076,y%20Estados%20Unidos%20(59%20%25)).
- Gálvez, M., & Moreno, B. (08 de marzo de 2018). *Dialnet*. Obtenido de ESTRÉS PSICOSOCIAL LABORAL SEGÚN MODELO DESBALANCE ESFUERZO-RECOMPENSA: <file:///C:/Users/yairo/Downloads/Dialnet-EstresPsicosocialLaboralSegunModeloDesbalanceEsfue-6755340.pdf>
- Gándara, García, & Álvarez. (2018). *Burnout*. Miami: lila.
- Instituto de Formación Psicológica. (2023). *IFP*. Obtenido de Factores de Burnout: <https://isfap.com/sintomas-del-sindrome-de-burnout-y-factores-de-riesgo/>
- Jackson, N. (2019). *Síndrome de Burnout*. Los angeles: Michael.
- Kyriacou , & Sutcliffe . (2018). *Burnout*. Los Angeles: SIGUENZA.
- Lachiner, M., & Higalgo, L. (2018). *Scielo*. Obtenido de Síndrome de Burnout: https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000100014
- Landivar. (2023). *Burnout*. Miami: losa.
- López, E. M. (2020). Síndrome de burnout en enfermeros de hospitales públicos y privados en Guayaquil, Ecuador. *Burnout syndrome in nursing staff of public and private hospitals in Guayaquil, Ecuador*, 33-40.
- Malhotra, N. K. (2020). ENCUESTA. *ENCUESTA*, 1-18.
- Maslach, C. (2022). *Respuestas emocionales*. San Francisco: Maslach.
- Mingote, Galvez, & Moreno. (2019). *FACTORES DETERMINANTES DEL SINDROME DE BURNOUT*. MADRID, ESPAÑA: TRASTORNOS LABORALES.
- Monte, G. (2017). *Burnout síntomas*. Lima: Monte.
- Montoya, M. S. (2021). Síndrome de burnout en el personal de enfermería de unidades de cuidado crítico y de hospitalización. *Scielo*, 10.

- Moreno, A. P. (2021). Síndrome de Burnout en profesionales de la salud del Ecuador y factores asociados en tiempos de pandemia. *Scielo*, 19.
- Nuler, D. (2021). Síndrome de Burnout. *DOCTORAKI*, 1-10.
- Oblita. (2019). *Burnout*. MADRID: merseus.
- OMS. (2019). *Organización Mundial de la Salud*. Obtenido de La OMS reconoce como enfermedad el burnout o “síndrome de estar quemado”: <https://www.medicosypacientes.com/articulo/la-oms-reconoce-como-enfermedad-el-burnout-o-sindrome-de-estar-quemado>
- Organización Panamericana de la Salud. (2020). *PAHO*. Obtenido de Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades: https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=0&lang=es#gsc.tab=0
- Trnavská. (2021). *burnout*. Madrid: burnout.

ANEXOS.

ANEXO N° 1. SOLICITUD DE LA ENTREGA DEL TEMA DIRIGIDO A LA COORDINADORA DE TITULACIÓN.



**UNIVERSIDAD TECNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA DE SALUD Y BIENESTAR
CARREA ENFERMERÍA REDISEÑADA**



Babahoyo, 22 de enero del 2023

Lcda. Marilú Hinojosa

COORDINADORA DE LA CARRERA DE TITULACIÓN


Presente. -

De mi consideración:

Por medio de la presente, YO **IZQUIERDO TREJO JOSELYN ESTHER** y **VILLAMAR TRIANA ODALIS YOKASTA**, con cédula de ciudadanía **1207603752**, **1206911974**, con código estudiantil; **EST-UTB-20476**, **EST-UTB-20517** egresados(as) de la Carrera de Enfermería, Malla **REDISEÑO** Facultad de Ciencias de la Salud, matriculados en el proceso de titulación periodo **DICIEMBRE 2022-MAYO 2023**, en la modalidad **TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR**, me dirijo a usted de la manera más comedida para hacerle la entrega de la propuesta del Tema del Proyecto de Titulación: **“FACTORES DETERMINANTES ASOCIADOS AL SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL PROVINCIAL MARTÍN ICAZA BABAHOYO, DICIEMBRE 2022 - MAYO 2023”**.

Esperando que nuestra petición tenga una acogida favorable, queda de usted muy agradecida.

Atentamente,



JOSELYN IZQUIERDO TREJO
EGRESADA DE ENFERMERIA



ODALIS VILLAMAR TRIANA
EGRESADA DE ENFERMERIA



Dr. GALO PINO ICAZA
DOCENTE TUTOR

ANEXO 2. SOLICITUD DE PERMISO PARA REALIZAR NUESTRO TRABAJO DE TITULACIÓN DIRIGIDO A LA AUTORIDAD DEL HOSPITAL PROVINCIAL MARTÍN ICAZA – BABAHOYO.



**UNIVERSIDAD TECNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA DE SALUD Y BIENESTAR
CARREA ENFERMERÍA REDISEÑADA**



Babahoyo, 9 de febrero del 2023

Mgs.

Justina Francisca Falconi Santana

Directora Asistencial de Hospital General Martín Icaza, Subrogante

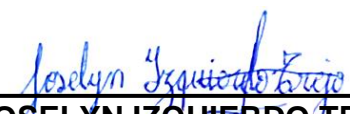
Presente. -

De mi consideración:

Por medio de la presente, YO **IZQUIERDO TREJO JOSELYN ESTHER** y **VILLAMAR TRIANA ODALIS YOKASTA**, con cédula de ciudadanía **1207603752**, **1206911974**, con código estudiantil; **EST-UTB-20476**, **EST-UTB-20517** egresados(as) de la Carrera de Enfermería, Malla **REDISEÑO** Facultad de Ciencias de la Salud, matriculados en el proceso de titulación periodo **DICIEMBRE 2022-MAYO 2023**, en la modalidad **TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR**, me dirijo a usted de la manera más comedida para que se considere la petición de ejecutar nuestro tema del proyecto de titulación: **“FACTORES DETERMINANTES ASOCIADOS AL SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL PROVINCIAL MARTÍN ICAZA BABAHOYO, DICIEMBRE 2022 - MAYO 2023”**.

Esperando que nuestra petición tenga una acogida favorable, queda de usted muy agradecida.

Atentamente,



JOSELYN IZQUIERDO TREJO
EGRESADA DE ENFERMERIA



ODALIS VILLAMAR TRIANA
EGRESADA DE ENFERMERIA



Dr. GALO PINO ICAZA
DOCENTE TUTOR

ANEXO 3. CARTA DE COMPROMISO PARA PROYECTO/TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR.

Por medio de la presente, YO **IZQUIERDO TREJO JOSELYN ESTHER** y **VILLAMAR TRIANA ODALIS YOKASTA**, con cédula de ciudadanía **1207603752, 1206911974**, con código estudiantil; **EST-UTB-20476, EST-UTB-20517**, estudiantes egresados(as) de la Carrera de Enfermería, Malla **REDISEÑO** Facultad de Ciencias de la Salud, matriculados en el proceso de titulación periodo **DICIEMBRE 2022- MAYO 2023**, en la modalidad **TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR**, me dirijo a usted de la manera más comedida para solicitar su colaboración en una entrevista semi-estructurada que tiene por tema **“FACTORES DETERMINANTES ASOCIADOS AL SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL PROVINCIAL MARTÍN ICAZA BABAHOYO, DICIEMBRE 2022 - MAYO 2023”**. Este estudio revelará las causas por las cuales estar en constante contacto con pacientes puede llegar a intervenir de manera emocional en el desempeño de sus labores, dentro de ésta Institución o bien fuera de ella o en otras Instituciones. Puesto que, el desgaste emocional puede afectar a cualquier persona que trabaje dentro del área de la Salud sea Pública o Privada, queremos hacer un estudio, en el cual se hará una breve evaluación, completamente confidencial para medir su desgaste emocional de manera cuantitativa. Luego de esto, se hará una selección al azar de 12 profesionales de enfermería, a quienes se les hará una entrevista, en donde se grabará únicamente las respuestas y no se harán públicos los datos de las personas seleccionadas. Este estudio será realizado al todo el personal profesional de enfermería, incluyendo los diferentes turnos que desempeñan en el Hospital.

Es por esto que solicito su autorización para participar en el presente estudio.

Yo _____ he leído el presente documento y he comprendido el tipo de estudio a realizarse dentro del Hospital Provincial Martín Icaza-Babahoyo, así como su procedimiento y confidencialidad en cuanto a los datos personales y resultados.

Es por esto que: Acepto _____ No Acepto _____ participar de forma voluntaria en el proyecto de investigación. Una vez tomada la decisión tomo consciencia de que no podré hacer un cambio de ello o bien informar que no se me tomó en cuenta para ser parte del mismo.

FIRMA O HUELLA DIGITAL

ANEXO 4. CUESTIONARIO DE LA ENCUESTA VIRTUAL DIRIGIDA A LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA.

Antes de responder el cuestionario, por favor complete la siguiente información:

- Edad
- Sexo
- Tiempo de trabajar
- Área de trabajo
- Aparte del Hospital, trabaja en otro lugar o lugares

Escriba el número que crea oportuno sobre la frecuencia con que siente los enunciados:

0= nunca

1= pocas veces al año o menos.

2= una vez al mes o menos.

3= unas pocas veces al mes.

4= una vez a la semana.

5= pocas veces a la semana.

6= todos los días

Número	Preguntas	Puntaje
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío	
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado	
4	Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes	
5	Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales	
6	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa	
7	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes	
8	Siento que mi trabajo me está desgastando	
9	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo	
10	Siento que me he hecho más duro con la gente	

11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo
13	Me siento frustrado en mi trabajo
14	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo
15	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes
16	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes
18	Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo
20	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades
21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada
22	Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas

Gracias por su colaboración.

ANEXO 5. CUESTIONARIO DE LA ENTREVISTA DIRIGIDA A LOS LÍDERES PROFESIONALES DE ENFERMERÍA.

Entrevista dirigida a los profesionales de enfermería.

Somos estudiantes de la Universidad Técnica de Babahoyo, actualmente estamos realizando nuestro proyecto/trabajo de integración curricular con el objetivo de identificar los factores determinantes asociados al Síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería del Hospital Provincial Martín Icaza Babahoyo, diciembre 2022 - mayo 2023. Para esto solicito su permiso para grabar esta entrevista. Todo lo que se mencione en esta entrevista es de carácter confidencial.

1. ¿Qué le motivó a estudiar la carrera de enfermería?
2. ¿Qué le motivó a trabajar en éste Hospital?
3. ¿En qué área del hospital trabaja?
4. ¿En qué consiste su trabajo? Explique
5. ¿Cuántas horas al día trabaja?
6. ¿Cómo se siente realizando su trabajo?
7. ¿Cuánto tiempo tiene haciendo sus labores en el Hospital?
8. ¿Cómo se prepara mentalmente antes de entrar a sus labores? ¿Cómo se siente emocionalmente al entrar a su turno?
9. ¿Cuál es su rol y cuánto tiempo duran las rotaciones de turno?
10. ¿Cómo se siente físicamente al recibir el cambio de guardia de enfermería?
11. ¿Con qué actitud cree que una enfermera debe entrar a su turno?
12. ¿Alguna vez ha experimentado tanto cansancio y su única solución es seguir trabajando? Cuénteme sobre eso
13. ¿Qué opina sobre la carga laboral?
14. Describa ¿qué sucede cuando no tiene ganas de trabajar?
15. En algún momento ha llevado a su casa en su mente, algún problema que haya sucedido en el trabajo. Podría ejemplificarlo
16. Como enfermero(a) profesional ¿Cómo considera que debe ser el trato con los pacientes?
17. Describa de forma general ¿Cómo es su trato hacia los pacientes?
18. ¿Qué siente al ver a un paciente con escasos recursos?

19. ¿Se involucra usted sentimentalmente con sus pacientes? Explique su respuesta
20. ¿Qué hace cuando un paciente o familiar se comporta de manera agresiva hacia su persona?
21. Al terminar su turno, ¿qué siente al dejar a sus pacientes en el Hospital?
22. ¿Qué le gusta de su trabajo? ¿por qué?
23. ¿Cómo evalúa su desempeño dentro del Hospital? Podría explicarlo por favor
24. ¿Qué opinan sus familiares sobre el trabajo que usted realiza dentro del Hospital?
25. ¿Cómo se relaciona con sus superiores/jefes dentro del Hospital? Podría explicar su respuesta
26. ¿Cómo se relaciona con sus compañeras de trabajo dentro del Hospital? Podría explicar su respuesta
27. ¿Se relaciona con sus compañeras de trabajo fuera del Hospital? Explique su respuesta
28. Luego de una jornada de trabajo ¿Cómo es su relación con sus familiares?
29. ¿Siente que su trabajo no es valorado por otros?, podría explicarlo
30. En algún momento ha pensado en cambiar de trabajo, ¿por qué?
31. Tiene algún proyecto a futuro. Explique su respuesta
32. ¿Qué hace usted para sustentar su economía familiar?
33. ¿Qué cree usted que hace el Hospital para motivar a sus trabajadores?
34. ¿Qué cree usted que le ayudaría a mejorar su economía familiar?
35. ¿Ha tenido algún problema en el trabajo que la haya llevado a solicitar ayuda de un psicólogo/consejero/guía espiritual? Sí/No ¿por qué?
36. Recibe usted asistencia psicológica. Sí/No ¿por qué? Si su respuesta es NO. ¿Considera que es importante recibir asistencia psicológica, debido a que se encuentra en constante contacto con personas? Sí/No ¿por qué?

Gracias por el tiempo prestado.

ANEXO 6. MATRIZ DE CONTINGENCIA

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL
<p>¿Cómo se asocia los factores determinantes al Síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería del Hospital Provincial Martín Icaza Babahoyo, diciembre 2022 - mayo 2023?</p>	<p>Determinar los factores determinantes asociados al Síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería del Hospital Provincial Martín Icaza Babahoyo, diciembre 2022 - mayo 2023.</p>	<p>Los factores personales, formativos y laborales determinan la presencia del Síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería del Hospital Provincial Martín Icaza Babahoyo.</p>
PROBLEMAS DERIVADOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS
<ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Qué factores personales, formativos y laborales determinan el estado de salud de los profesionales de enfermería? 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Identificar como los factores personales, formativos y laborales determinan el estado de salud de los profesionales de enfermería mediante una encuesta virtual basada en el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI). 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Los profesionales de enfermería con agotamiento emocional, despersonalización y baja autorrealización presentan Síndrome de Burnout.

<ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Cuáles son las manifestaciones clínicas del Síndrome de Burnout presentes en un grupo de profesionales de enfermería? 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aplicar una entrevista semi - estructurada sobre las manifestaciones clínicas del Síndrome de Burnout presentes en un grupo de profesionales de enfermería que laboran en el Hospital Provincial Martín Icaza Babahoyo. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ El estrés, los problemas osteomusculares y los trastornos del sueño y de alimentación se encuentran presentes en un grupo de profesionales de enfermería.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Cuál es el factor determinante que representa el mayor porcentaje del Síndrome de Burnout? 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Presentar resultados y análisis sobre los factores determinantes asociados al Síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Los factores personales representan el mayor porcentaje asociado al Síndrome de Burnout.

Tabla 13. Matriz de contingencia.

ANEXO 7. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

Elemento de estudio	Definición operacional	Indicadores	Definición operacional	Sujeto	Preguntas
PREGUNTAS INTRODUCTORIAS:				Sujeto 1	<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Qué le motivó a estudiar la carrera de enfermería? 2. ¿Qué le motivó a trabajar en éste Hospital? 3. ¿En qué área del hospital labora? 4. ¿En qué consiste su trabajo? Explique 5. ¿Cuántas horas al día trabaja? 6. ¿Cómo se siente realizando su trabajo?

Elemento de estudio	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Escala	Técnica
Síndrome de Burnout	En esta investigación se define al Síndrome de Burnout es el conjunto de síntomas interpersonales e intrapersonales negativos que influyen de manera no asertiva en el funcionamiento continuo con las enfermeras.	FACTORES PERSONALES	Edad	18 – 25 años 26 – 49 años >50 años	Encuesta virtual
			Sexo	Femenino Masculino No especificar	
			Procedencia	Urbano Rural	
			Etnia	Mestizo Montubio Afroecuatoriano Indígena Blanco	
			Número de hijos	1 2 3 >3	
			Síntomas físicos	Dolores de cabeza Estrés Trastornos del sueño Problemas digestivos Problemas osteomusculares	
			Síntomas emocionales	Depresión Ansiedad Desesperanza Irritación Apatía	
			Síntomas cognitivos	Desorientación Distracción Desaparición de expectativas Modificación autoconcepto	

Elemento de estudio	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Escala	Técnica
Síndrome de Burnout	En esta investigación se define al Síndrome de Burnout es el conjunto de síntomas interpersonales e intrapersonales negativos que influyen de manera no asertiva en el funcionamiento continuo con las enfermeras.	FACTORES FORMATIVOS	Nivel de instrucción	Tercer nivel Cuarto Nivel Otros (especificar)	Encuesta virtual
			Formación	Nacional Internacional	
			Valores humanos	Respeto Confianza Puntualidad Compañerismo Solidaridad	
			Conocimientos	Empíricos Prácticas científicas Actualizados	
			Preparación	Presencial Virtual Semi-presencial Otros (especificar)	

Elemento de estudio	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Escala	Técnica
Síndrome de Burnout	En esta investigación se define al Síndrome de Burnout es el conjunto de síntomas interpersonales e intrapersonales negativos que influyen de manera no asertiva en el funcionamiento continuo con las enfermeras.	FACTORES LABORALES	Síntomas conductuales	Evitación de responsabilidad Absentismo Desorganización Aumento del uso de cafeína, alcohol, drogas y tabaco	Encuesta virtual
			Ambiente laboral	Poca interacción con compañeros Mucha interacción con compañeros Aislamiento Nula vida personal	
			Trabajo	Poca productividad No tiene objetivos Aumento de absentismo Renuncia Falta de motivación y compromiso	
			Salario	\$600 - \$900 \$1000 - \$2000 \$2001 - \$3000 >\$3000	

Elemento de estudio	Definición operacional	Indicadores	Definición operacional	Sujeto	Preguntas
Síndrome de Burnout	En esta investigación se define al Síndrome de Burnout es el conjunto de síntomas interpersonales e intrapersonales negativos que influyen de manera no asertiva en el funcionamiento continuo con las enfermeras.	Agotamiento Emocional	Se caracteriza por una ausencia o falta de energía, entusiasmo y un sentimiento de escases de recursos.	Sujeto 1	<p>7. ¿Cómo se siente emocionalmente al entrar a su turno? ¿Qué piensa?</p> <p>8. ¿Cómo se siente físicamente al entrar a su turno? ¿Qué piensa sobre eso?</p> <p>9. ¿Con qué actitud cree usted que un enfermero (a) debe entrar a su turno?</p> <p>10. Durante el tiempo que se encuentra en su turno ¿Cómo se siente? ¿Qué piensa de eso?</p> <p>11. ¿Qué hace en el momento en que se siente cansado (a) y tiene que seguir trabajando?</p> <p>12. ¿Cuánto tiempo tiene haciendo sus labores dentro del Hospital?</p> <p>13. ¿Cómo se siente haciendo lo mismo durante todo este tiempo?</p> <p>14. ¿Qué opina sobre la carga de trabajo? Explique su respuesta</p> <p>15. ¿Cada qué tiempo se realiza el cambio de turno o guardia? ¿Cómo se siente con esos cambios?</p> <p>16. ¿Cada cuánto tiempo rota de área? ¿Cómo se siente con esos cambios?</p> <p>17. ¿Qué hace usted cuando no tiene ganas de ir a trabajar?</p> <p>18. ¿Cómo se siente cuando no tiene ganas de ir a trabajar?</p> <p>19. ¿Qué piensa cuando no tiene ganas de ir a trabajar?</p> <p>20. Antes de terminar su turno, ¿qué piensa?</p> <p>21. Antes de terminar su turno, ¿qué siente?</p> <p>22. Algún paciente la ha responsabilizado de sus síntomas, ¿por qué?</p> <p>23. En algún momento ha llevado a su casa en su mente, algún problema que haya sucedido en el trabajo. Podría darme un ejemplo.</p> <p>24. ¿Qué opina su familia cuándo les comenta estos problemas?</p> <p>25. Ha tenido problemas familiares que le dificulten la concentración en su trabajo, ¿qué hace para tratar de concentrarse?</p> <p>26. Recibe usted asistencia psicológica. Si-No ¿por qué?</p> <p>27. Si su respuesta es NO. ¿Considera que es importante recibir asistencia psicológica, debido a que se encuentra en constante contacto con personas? Si-No ¿por qué?</p> <p>28. ¿Ha hecho algo para evitar realizar su turno? Explique su respuesta.</p>

Elemento de estudio	Definición operacional	Indicadores	Definición operacional	Sujeto	Preguntas
Síndrome de Burnout	En esta investigación se define al Síndrome de Burnout es el conjunto de síntomas interpersonales e intrapersonales negativos que influyen de manera no asertiva en el funcionamiento continuo con las enfermeras.	Despersonalización	Es caracterizada por tratar a los clientes, compañeros y demás personas con las que tiene contacto directo como objetos o robots, sin sentimientos, emociones o cualquier característica humana.	Sujeto 1	<p>29. ¿Cómo cree usted que se debe tratar a los pacientes?</p> <p>30. Describa cómo es su trato hacia los pacientes niños, pacientes adultos hombres y mujeres.</p> <p>31. ¿Cómo se siente cuando un paciente muere?</p> <p>32. Como se siente cuando un paciente se encuentra delicado de salud?</p> <p>33. ¿Cómo se siente cuando un paciente presenta una enfermedad terminal?</p> <p>34. ¿Cómo se siente al ver a un paciente con limitaciones económicas?</p> <p>35. ¿Se involucra usted sentimentalmente con sus pacientes? Explique su respuesta</p> <p>36. ¿Qué hace usted cuando un paciente o familiar se comporta de manera agresiva hacia su persona?</p> <p>37. ¿Qué opinan sus familiares sobre el trabajo que usted realiza dentro del Hospital?</p> <p>38. ¿Cómo se relaciona con sus superiores/jefes dentro del Hospital? Podría explicar su respuesta.</p> <p>39. ¿Cómo se relaciona con sus iguales dentro del Hospital? Podría explicar su respuesta.</p> <p>40. ¿Se relaciona con sus compañeras de trabajo fuera del Hospital? Explique su respuesta</p> <p>41. Luego de una jornada de trabajo ¿Cómo es su relación con sus familiares?</p> <p>42. Al terminar su turno, ¿Qué siente al dejar a sus pacientes en el Hospital?</p>

Elemento de estudio	Definición operacional	Indicadores	Definición operacional	Sujeto	Preguntas
Síndrome de Burnout	En esta investigación se define al Síndrome de Burnout es el conjunto de síntomas interpersonales e intrapersonales negativos que influyen de manera no asertiva en el funcionamiento continuo con las enfermeras.	Realización Personal en el Trabajo	La disminución de la realización personal se caracteriza como una tendencia del trabajador a autoevaluarse de forma negativa.	Sujeto 1	<p>43. ¿Qué le gusta de su trabajo, ¿por qué?</p> <p>44. ¿Cómo evalúa usted su desempeño dentro del Hospital? Podría explicarlo por favor</p> <p>45. ¿Siente que su trabajo no es valorado por otros?, podría explicarlo.</p> <p>46. En algún momento ha pensado en cambiar de trabajo, ¿por qué?</p> <p>47. Tiene algún proyecto profesional. Explique su respuesta.</p> <p>48. Considera usted que el sueldo que gana le alcanza para cubrir sus necesidades, ¿por qué?</p> <p>49. ¿Qué hace usted para completar su economía familiar?</p> <p>50. ¿Qué cree usted que hace el Hospital para motivar a sus trabajadores?</p> <p>51. ¿Qué cree usted que le ayudaría a completar su economía familiar?</p> <p>52. ¿Ha tenido algún problema en el trabajo que la haya llevado a solicitar ayuda de un psicólogo/consejero/guía espiritual? Si-No ¿por qué?.</p>

ANEXO 8. MATRIZ DESCRIPTIVA 1. ANÁLISIS SOBRE LOS INDICADORES PRINCIPALES DEL SÍNDROME DE BURNOUT.

Se presenta una síntesis de cada uno de los resultados obtenidos en las entrevistas.

INDICADORES	SUJETO 1	SUJETO 2	SUJETO 3	SUJETO 4	SUJETO 5	SUJETO 6	SUJETO 7	SUJETO 8	SUJETO 9	SUJETO 10	SUJETO 11	SUJETO 12
Agotamiento Emocional (A)	A veces estamos de desmotivados.	Se siente cansada y molesta por la carga laboral y la falta de personal que les ayude. En ocasiones llora de impotencia, luego seca sus lágrimas y continúa.	Se siente cansada por el exceso de trabajo. Se siente molesta por la falta de estímulo por parte de sus jefes y lo manifiesta con los pacientes y familiares.	Se siente cansado por el exceso de trabajo debido a la falta de personal.	Siente mucha presión por la carga laboral, por el personal de salud y pacientes.	Siente mucho desespere por culminar su turno. Ya no tiene deseos por trabajar únicamente e lo hace por necesidad.	Se siente triste, estresada, mareada, aturdida, nadie la entiende, no puede dormir y solo piensa en el trabajo.	Se estresa por la falta de insumos del hospital. Lleva problemas laborales al hogar.	Se desespera cuando hacen ingresos hospitalarios minutos antes del cambio de guardia.	Se siente cansado por el exceso de trabajo debido a la falta de personal.	Siente que ha perdido la vocación, todo la irrita.	Se siente muy presionado por las compañeras de trabajo que no le ayudan en los cuidados asistenciales del paciente.
Despersonalización (B)	No acepta demostración de afecto por parte de los pacientes, lo toma como soborno.	Le molesta cuando su compañera trata mal al paciente.	El enfado que tiene hace que trate mal a sus pacientes.	A pesar de sus problemas evita mezclar el trabajo con sus emociones.	Es muy cordial y dedicada a sus pacientes.	Establece lazos de hermandad con un grupo pequeño del personal.	Evita conflictos con sus superiores.	Es amable con los pacientes y familiares colaboradores.	Siempre pasa muy irritada. Involucra sus emociones con lo laboral.	Llega con cefalea al trabajo.	Siente que es injusto que nunca está acompañado en su guardia.	Realiza un trabajo poco motivado, solo cumple.
Realización Personal en el Trabajo (C)	Ama su trabajo sin involucrar su vida personal.	Le gusta mucho su trabajo.	Cuando va al trabajo tiene buen humor.	Vive cerca de su lugar de trabajo.	Disfruta su labor, aguanta malos tratos sin ofenderse.	No le gusta el área en donde se encuentra.	Desde pequeña soñó con ser una gran enfermera.	Le gusta mucho trabajar con los pacientes.	Siente que ha perdido su calidad como enfermera.	Trabaja para solventar gastos familiares.	Siente mucha satisfacción en lo que hace.	Siente que no valoran su trabajo.

ANEXO 9. MATRIZ DESCRIPTIVA 2. ANÁLISIS SOBRE LOS INDICADORES EMERGENTES DEL SÍNDROME DE BURNOUT

A continuación, se presenta la síntesis de dos indicadores que surgieron durante el proceso de la entrevista, como parte de las respuestas de los sujetos para explicar su situación dentro de su área laboral.

INDICADORES	SUJETO 1	SUJETO 2	SUJETO 3	SUJETO 4	SUJETO 5	SUJETO 6	SUJETO 7	SUJETO 8	SUJETO 9	SUJETO 10	SUJETO 11	SUJETO 12
Creencia Religiosa (D)	Cree en Dios y considera que es el único que logra que su trabajo sea satisfactorio.	Considera a Dios como su soporte de vida.	Cree en Dios, es quien la ayuda a controlar su forma de ser.	Solo Dios le da fuerzas y valentía de seguir adelante.	Cree en Dios, como una respuesta a todo lo que tiene.	Cree en Dios, considera que es el único que da y quita las cosas.	Se siente triste, estresada, mareada, nadie la entiende, no puede dormir y solo piensa en el trabajo.	Dios le ha enseñado lo hermoso que es ser enfermera /o.	Se refugia mucho en Dios, tanto para ella como para ayudar al paciente.	Cree en Dios y le agradece el que tenga trabajo.	Cree en Dios porque la ha salvado de varios sucesos.	Cree en Dios, va a la iglesia a pedir por toda cosa que necesite.
Costo de Vida o Incremento del Costo de la Canasta Básica (E)	Tiene problemas económicos, por lo que es necesario tener otro trabajo.	No tiene problemas económicos	No tiene problemas económicos se ha organizado muy bien para cubrir con todas sus necesidades.	Tiene muchos ahorros, guarda dinero.	Su situación económica se vio afectada por la pandemia Covid-19.	Ayuda a cubrir las necesidades de sus nietos, esto hace que no le alcance el dinero que gana.	No sabe cómo administrar el dinero.	El dinero se le va como el agua entre los dedos.	Su casa es mantenida económicamente por 3 personas, sin embargo, no cubre sus necesidades.	El dinero no le alcanza mucho, ya que ayuda a sus 4 hijos y a sus nietos.	El dinero apenas le alcanza para comer.	Tiene problemas económicos porque su estilo de vida es muy costoso.

ANEXO 10. EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS DEL PROYECTO DE TITULACIÓN / TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR.



Imagen 1. Entrevista semi-estructurada al profesional de enfermería HGMI. Autora: Joselyn Izquierdo Trejo.



Imagen 2. Entrevista semi-estructurada al profesional de enfermería HGMI. Autora: Odalis Villamar Triana.

ANEXO 11. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

MESES		DICIEMBRE				ENERO				FEBRERO				MARZO				ABRIL				MAYO			
N°	ACTIVIDAD SEM	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Selección del tema							X																	
2	Aprobación del tema							X	X																
3	Elaboración del perfil del proyecto								X	X															
4	Presentación del perfil del proyecto de titulación/trabajo de integración curricular								X	X															
5	Elaboración del proyecto de titulación/trabajo de integración curricular								X	X															
6	Presentación del proyecto de titulación/trabajo de integración curricular									X															
6	Trabajo Final de la segunda fase del proyecto de trabajo de titulación									X	X														
7	Primera sustentación del proyecto de trabajo de titulación / Integración Curricular										X														
8	Solicitar permisos para aplicación de los instrumentos de investigación											X	X	X											
9	Aprobación del permiso													X	X										
10	Elaboración y aplicación de los instrumentos de investigación													X	X										
11	Elaboración del informe final del proyecto de titulación/trabajo de integración curricular															X									

