



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

TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

**SÍNDROME DE BURNOUT Y SU IMPACTO EN EL RENDIMIENTO LABORAL
DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA
HOSPITAL BÁSICO YAGUACHI, GUAYAS NOVIEMBRE 2023- ABRIL
2024.**

AUTORES

**XIMENA JAQUELINE AGUILA ESTRADA
OSCAR JHONSON TOAPAXI ESPINOZA**

TUTORA

LCDA. LORENA OTERO

**BABAHOYO – LOS RÍOS – ECUADOR
2024**

DEDICATORIA

El presente proyecto de investigación está dedicado a Dios, ya que gracias a él me ha dado sabiduría para no rendirme y así llegar a culminar mi carrera profesional.

Con profundo amor y gratitud a la memoria de mi querida madre Delia Mercedes Estrada Lema, quien ya no está físicamente conmigo, pero cuyo espíritu y amor siguen vivos en mi corazón y en cada logro alcanzado. Su amor incondicional, sabiduría y sacrificio han sido mi mayor inspiración y motivación a lo largo de mi vida y especialmente durante este arduo proceso académico. Aunque ya no esté presente para presenciar este momento, sé que estaría orgullosa de mis logros. Este trabajo está dedicado a ti en reconocimiento eterno de todo lo que has hecho por mí. Tu legado vive en cada palabra y en cada paso que doy en mi camino. Siempre estarás en mi corazón.

A mi padre, quien con su amor incondicional y sacrificio infinito, me brindo el apoyo y la inspiración necesarios para alcanzar uno de mis sueños.

A mis profesores, por su guía experta y su inquebrantable compromiso con mi desarrollo intelectual.

A mis amigos y seres queridos, por su constante aliento y comprensión durante este arduo proceso. A todos aquellos que, de una forma u otra, contribuyeron a la realización de este trabajo.

XIMENA JAQUELINE AGUILA ESTRADA

DEDICATORIA

Deseo expresar mi profundo agradecimiento en esta etapa más de mi camino profesional. En primer lugar, agradezco a Dios por otorgarme salud y sabiduría, fundamentales para llevar a cabo este esfuerzo.

A mis padres quienes ha sido mi mayor fuente de inspiración y motivación constante durante todo este proceso de crecimiento y aprendizaje profesional.

Finalmente, mi gratitud se extiende a todas aquellas personas que de alguna manera contribuyeron y facilitaron el desarrollo y culminación de este trabajo. Su apoyo ha sido fundamental en este camino.

OSCAR JHONSON TOAPAXI ESPINOZA

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, deseo expresar mi profundo agradecimiento a Dios, fuente de toda sabiduría y fortaleza, por guiarme y brindarme la salud necesaria para completar este importante proyecto académico. Su constante guía y bendiciones han sido mi sostén durante todo este proceso. Reconozco su infinita misericordia y bondad, que me han permitido superar obstáculos y alcanzar este logro. En cada paso de este camino, he sentido su presencia, iluminando mi mente y fortaleciendo mi espíritu.

Además, deseo expresar mi gratitud a mi familia por su amor incondicional, comprensión y apoyo durante este desafiante período.

Asimismo, quiero reconocer el apoyo brindado por el Hospital Dr. José Cevallos Ruiz donde se llevó a cabo la investigación, así como el acceso a recursos y facilidades que me permitieron llevar a cabo este estudio de manera efectiva.

Finalmente, mi más sincero agradecimiento a todas aquellas personas que, de una forma u otra, contribuyeron a este proyecto, ya sea con sus consejos, sugerencias o palabras de aliento. Su contribución fue invaluable y ha dejado una huella en esta investigación.

XIMENA JAQUELINE AGUILA ESTRADA

AGRADECIMIENTO

Quiero comenzar expresando mi gratitud hacia Dios, quien me ha brindado salud y sabiduría, permitiéndome completar este recorrido.

Agradezco sinceramente a mis formadores profesionales, que supieron brindarme conocimientos, paciencia y sabios consejos me han guiado de manera precisa en cada etapa de mi investigación, facilitando su culminación.

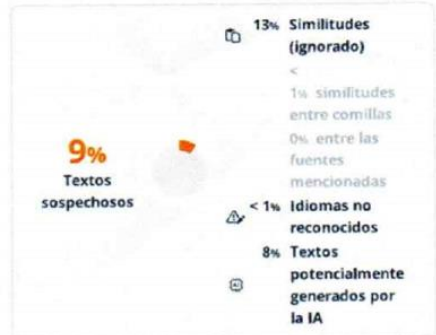
Asimismo, quiero agradecer a la Universidad Técnica De Babahoyo por proporcionarme las herramientas y oportunidades necesarias para crecer como profesional, preparándome para enfrentar los desafíos de mi carrera con éxito.

OSCAR JHONSON TOAPAXI ESPINOZA

INFORME FINAL DEL SISTEMA ANTIPLAGIO



PROYECTO DE INVESTIGACION AGUILA ESTRADA-TOAPAXI ESPINOZA



Nombre del documento: PROYECTO DE INVESTIGACION AGUILA ESTRADA-TOAPAXI ESPINOZA.docx
 ID del documento: 3a79772c963d1c35a46f14dc13961ec2c1df6fab
 Tamaño del documento original: 57,25 kB

Depositante: OTERO TOBAR LIDICE LORENA
 Fecha de depósito: 4/4/2024
 Tipo de carga: interface
 fecha de fin de análisis: 4/4/2024

Número de palabras: 4972
 Número de caracteres: 33.482

Ubicación de las similitudes en el documento:



Fuentes de similitudes

Fuentes principales detectadas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	repositorio.uide.edu.ec 2 fuentes similares	8%		Palabras idénticas: 8% (441 palabras)
2	repositorio.uide.edu.ec Repositorio Digital UIDE: Prevalencia del síndrome de Bu... 2 fuentes similares	2%		Palabras idénticas: 2% (127 palabras)
3	www.grupo2000.es La OMS reconoce el síndrome de burnout como enfermedad ...	2%		Palabras idénticas: 2% (78 palabras)
4	dspace.utb.edu.ec	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (42 palabras)

Fuentes con similitudes fortuitas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	Documento de otro usuario #171006 El documento proviene de otro grupo	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (32 palabras)
2	www.redalyc.org	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (23 palabras)
3	1library.co Top PDF Personal de enfermería en hospital - 1Library.Co	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (20 palabras)
4	dspace.unl.edu.ec	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (21 palabras)
5	Documento de otro usuario #26d046 El documento proviene de otro grupo	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (20 palabras)

INDICE

RESUMEN.....	XI
ABSTRACT.....	XII
CAPITULO I.....	1
INTRODUCCIÓN.....	1
1.1. Contextualización de la situación problemática.....	3
1.1.1. Contexto internacional.....	3
1.1.3. Contexto Local.....	5
1.2. Planteamiento del problema.....	6
1.3. Justificación.....	7
1.4. Objetivos de Investigación.....	8
1.4.1. Objetivo General.....	8
1.4.2 objetivo Específicos.....	8
1.5. Hipótesis.....	9
1.5.1. Hipótesis General.....	9
1.5.2. Hipótesis Específicas.....	9
CAPITULO II MARCO TEÓRICO.....	10
2.1. Antecedentes de la investigación.....	10
2.2. Síndrome de Burnout.....	12
2.2.1. Origen del término de Burnout.....	12
2.2.2. Definición de Burnout.....	13
2.4. Diagnostico diferencia del Síndrome de Burnout.....	15
2.6. Desempeño Laboral.....	18
2.6.1. Definición.....	18
2.6.2. Características:.....	19
2.6.3. Importancia del Desempeño Laboral.....	20
2.6.4 Desempeño laboral en Enfermería:.....	20
2.6.5. Como evaluar o medir el desempeño laboral.....	21
2.6.6. Satisfacción laboral:.....	22
2.7. Cartera de Servicios y Características del Hospital Básico “Doctor José Cevallos Ruiz”.....	22
2.7.1. Ubicación Geográfica.....	22
2.7.2. El Hospital Básico “Doctor José Cevallos Ruiz”.....	23

CAPITULO III METODOLOGÍA.....	24
3.1. Tipo y diseño de investigación	24
3.3.1. Población.....	27
3.3.2. Muestra	27
3.4. Técnicas e instrumentos de medición.	27
3.4.1. Técnicas	27
3.4.2. Instrumentos	28
3.5. Procesamiento de datos.....	32
3.6. Aspectos éticos.....	32
CAPÍTULO IV.- RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	33
4.1. Resultados	33
4.2. Discusión.....	68
CAPÍTULO V.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.	69
5.1. Conclusiones	69
5.2. Recomendaciones.....	70
ANEXO	73
Anexo 1. Matriz de contingencia.....	73
Anexo 2: Solicitud de la entrega del tema dirigido a la coordinadora de titulación.....	74
Anexo 4: Cronograma	76

Tabla 1: Personal de Enfermería del Hospital Básico Yaguachi.....	23
Tabla 2: Operacionalización de Variables	26
Tabla 3: cálculo de las puntuaciones.....	28
Tabla 4: valores referenciales.....	28
Tabla 5: preguntas del cuestionario.....	29
Tabla 6: cálculo de puntuaciones	30
Tabla 7: preguntas del Cuestionario.	31
Tabla 51 Cálculo de puntuaciones según las respuestas en la encuesta Maslach por el personal de enfermería del Hospital Básico Yaguachi	67
Tabla 53: recursos humanos.....	75
Tabla 54: recursos financieros y materiales.....	75
Tabla 55. Cronograma de Actividades	76

Grafico 1	33
Grafico 2	34
Grafico 3	35
Grafico 4:	36
Grafico 5	37
Grafico 6	38
Grafico 7	39
Grafico 8	40
Grafico 9	40
Grafico 10	41
Grafico 11	41
Grafico 12	42
Grafico 13	42
Grafico 14	43
Grafico 15	43
Grafico 16	44
Grafico 17	44
Grafico 18	45
Grafico 19	45
Grafico 20	46
Grafico 21	46
Grafico 22	47
Grafico 23	47
Grafico 24	48
Grafico 25	48
Grafico 26:	49
Grafico 27:	50
Grafico 28	51
Grafico 29	52
Grafico 30	53
Grafico 31	54
Grafico 32	55
Grafico 33	56
Grafico 34	57

Grafico 35 58
Grafico 36 59
Grafico 37 60
Grafico 38 61
Grafico 39 62
Grafico 40 63
Grafico 41 64
Grafico 42 65
Grafico 43 66
Grafico 44 67

RESUMEN

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), el síndrome de Burnout se caracteriza como el "resultado del estrés crónico en el contexto laboral que no ha sido abordado de manera efectiva". La OMS aclara que este término se aplica específicamente a situaciones laborales y no debe extrapolarse para describir vivencias en otros ámbitos. Sus síntomas más prominentes comprenden el agotamiento emocional, la despersonalización y la reducción de la satisfacción personal. Se destaca que el personal de salud se encuentra entre las profesiones con mayor propensión a experimentarlo.

Para determinar la prevalencia del síndrome de Burnout entre el personal de salud del Hospital "Doctor José Cevallos Ruiz", en el Cantón Yaguachi, durante el periodo noviembre de 2023 y abril de 2024, se empleó una metodología de investigación descriptiva, explicativa y de campo. Se llevaron a cabo análisis de diversos aspectos como la edad, la profesión, entre otros. Además, como instrumento de evaluación se utilizó el cuestionario de Maslach, el cual aborda tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.

En lo que respecta a los datos cuantitativos, se optó por utilizar el Inventario de Burnout de Maslach (MBI), desarrollado por Cristina Maslach en 1981. La versión en español fue creada por Nicolás Seisdedos en 1997. Este cuestionario consta de 22 preguntas diseñadas para capturar los sentimientos y pensamientos de la población bajo estudio. El análisis llevado a cabo se centró en un enfoque descriptivo y explicativo, basado en un diseño de investigación de campo.

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

ABSTRACT

According to the World Health Organization (WHO), Burnout syndrome is defined as the "result of chronic stress in the work environment that has not been managed effectively". The WHO specifies that this term refers specifically to work situations and should not be used to describe experiences in other areas of life. The most distinctive symptoms include emotional exhaustion, depersonalization and diminished self-fulfillment, with healthcare workers being one of the professions most at risk.

A descriptive, explanatory and field research methodology was used to determine the prevalence of Burnout syndrome among health personnel at the "Doctor José Cevallos Ruiz" Hospital in Yaguachi during the period November 2023 and April 2024. Analyses of various aspects such as age, profession, among others, were carried out. In addition, the Maslach questionnaire was used as an evaluation instrument, which addresses three dimensions: emotional exhaustion, depersonalization and personal fulfillment.

With regard to quantitative data, we chose to use the Maslach Burnout Inventory (MBI), developed by Cristina Maslach in 1981.

The Spanish version was created by Nicolás Seisdedos in 1997. This questionnaire consists of 22 questions designed to capture the feelings and thoughts of the population under study. The analysis carried out focused on a descriptive and explanatory approach, based on a field research design.

Key words: Burnout syndrome, emotional exhaustion, depersonalization, work stress, personal fulfillment

CAPITULO I.

INTRODUCCIÓN

El síndrome de Burnout fue reconocido por primera vez en 1974 por Herbert Freudemberger, y desde entonces ha sido el foco de numerosos estudios que se enfocan en sus síntomas principales, tales como el cansancio emocional, la despersonalización y la sensación de baja realización personal.

Entre las profesiones con mayor riesgo de padecerlo de acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS), el síndrome de desgaste ocupacional surge como consecuencia del estrés prolongado en el entorno laboral que no ha sido adecuadamente manejado. Es relevante subrayar que este concepto se aplica exclusivamente a situaciones laborales y no debe ser aplicado para describir experiencias en otros ámbitos de la vida (Andrea, 2023).

Este trastorno fue oficialmente incluido en la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11) de la OMS en enero de 2022, lo que significa que todos los países miembros deben considerarlo como un problema de salud laboral. (Guillen Godoy, 2022).

En la actualidad, tanto las entidades públicas como privadas operan en entornos laborales altamente estresantes, lo que conlleva altos niveles de exigencia en conocimientos y habilidades, así como situaciones de estrés laboral debido al esfuerzo adicional necesario para cumplir con las demandas institucionales. Los profesionales de la salud, en particular, se enfrentan diariamente a situaciones de enfermedad, sufrimiento y muerte, lo que puede generar sentimientos de impotencia, tristeza y frustración.

Además, trabajan largas jornadas con períodos mínimos de descanso, enfrentan sobrecargas de responsabilidades, inseguridad laboral y riesgos diversos, y pueden verse expuestos a demandas por mala práctica médica.

Estas condiciones laborales adversas pueden provocar estrés laboral en los trabajadores, lo que afecta negativamente su salud y su desempeño laboral.

En este contexto, se llevó a cabo una investigación realizada en el Hospital Básico "Doctor José Cevallos Ruiz" ubicado en la Provincia del Guayas, Cantón Yaguachi, con el objetivo de investigar la presencia del síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería que trabajan en el área de emergencias. El propósito de este estudio fue determinar la magnitud y las características de este fenómeno, con el fin de proponer estrategias que ayuden a estos profesionales a prevenir o mitigar el síndrome de Burnout.

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 regida por la sub-línea salud integral y sus factores físicos, mentales y sociales. Según la Organización Mundial de la Salud, (OMS, 2022) contempla el síndrome de burnout como enfermedad profesional debido a las características que motivan a su aparición. Esta condición conduce a un cansancio emocional en los empleados, incrementando la presión laboral y generando una sensación de falta de energía, apatía y baja productividad. La OMS lo ha reconocido como una enfermedad profesional y lo ha incluido entre los principales problemas de salud mental en su Clasificación Internacional de Enfermedades.

En el año 2000, la Organización mundial de la salud (OMS), contempla el Síndrome de Burnout como un factor causal de disminución de salud mental, debido a su capacidad para tener un impacto negativo en la calidad de vida laboral, afectando la salud física y mental, lo que puede poner en peligro la vida de las personas (Alava, 2023).

Según (Andrea, 2023) el síndrome de burnout se extiende por todo el mundo y afecta a profesionales de diferentes áreas laborales. Estos profesionales enfrentan emociones negativas, factores psicosociales y un impacto en su estado de salud, todo contribuye a la manifestación de este síndrome.

1.1.2. Contexto Nacional

Por otra parte, en Ecuador según las autoras (Muñoz Acosta & Borgoño Quiroz, 2021) expresaron que existe una prevalencia del Síndrome de Burnout en los profesiones de la Salud del 30% de los responsables en el área de salud, además ha señalado que el 17% presentaban un nivel alto nivel de agotamiento emocional en los que se incluye al cansancio y la frustración, mientras que el 13% tiene despersonalización, que se trata de un cambio en la propia percepción o experiencia que hace que las personas se sientan separadas del proceso mental o del cuerpo, además menciona que un 18% tiene una baja realización personal lo que se convierte en bajo rendimiento y eficacia laboral.

Dado esto y la importancia del tema, en especial ante estos hechos que está pasando el país ante los incidentes violentos relaciones a la seguridad en la prestación de servicios del Sistema Nacional de Salud – Código Plata, se debe identificar el estado de desgaste laboral que viven el personal de enfermería por lo que es necesario que se conozca esta problemática para poder identificar y brindar ayuda al profesional que la padezca.

1.1.3. Contexto Local

El Hospital Básico Yaguachi, ubicado en la Provincia del Guayas, fue seleccionado teniendo en cuenta la situación actual de los trabajadores de salud, no solo en este hospital en particular, sino en todas las instituciones de salud a nivel nacional. Esto se debe a que el personal de enfermería enfrenta a diario situaciones estresantes que afectan tanto su desempeño laboral como la atención brindada a los usuarios. Problemas como la escasez de personal y una carga laboral excesiva contribuyen a la ineficacia en la atención de los usuarios que acuden a la instalación de salud.

Actualmente la provincia del guayas es una zona de conflicto en especial en el Cantón Yaguachi, ya que ha sido escenario de múltiples incidentes suscitados dentro del establecimiento de salud, activación del protocolo interinstitucional código plata, por lo cual se debe conocer el estado de desgaste emocional, psicológica, desgaste laboral, que vive el personal de salud específicamente los profesionales de enfermería, ya que cumplen con el cuidado directo del usuario.

1.2. Planteamiento del problema

Para (Martínez M. S., 2021) el burnout laboral, también denominado síndrome del quemado o síndrome de estar quemado en el trabajo, se refiere a un estado de agotamiento físico, emocional y mental asociado con el lugar de trabajo y su estilo de vida. Puede tener consecuencias muy graves, tanto en la esfera física como psicológica, conflictos familiares, se plantea la siguiente pregunta de investigación:

PROBLEMA GENERAL

¿Cómo se relaciona síndrome de burnout en el rendimiento laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia Hospital Básico Yaguachi, Guayas noviembre 2023- abril 2024?

1.3. Justificación

El tema se eligió en base a la situación actual de los trabajadores del personal de enfermería, no solo del Hospital Básico Dr. José Cevallos Ruiz del Cantón Yaguachi, sino de los establecimientos de salud a nivel nacional, ya que el personal de enfermería se enfrentan a varios factores estresantes que afectan su desempeño laboral y el trato a los usuarios; en el acercamiento con la enfermedad, el dolor, la muerte; induce a conflicto interpersonales en su puesto de trabajo.

La falta de personal de enfermería es un factor crucial que ha generado una carga laboral excesiva y la necesidad de realizar jornadas laborales dobles con períodos de descanso reducidos. Esto ha dado lugar al surgimiento de sentimientos negativos hacia los usuarios que buscan atención en el hospital.

También, refieren encontrarse preocupados por la falta de seguridad en su trabajo que conlleva contener incidentes violentos dentro del área de emergencia que amenacen la provisión del servicio del personal de salud generados por usuarios o acompañantes de un determinado momento.

Debido a estas circunstancias, se busca proponer medidas que reduzcan el riesgo de desarrollar esta afección, la cual se ha vuelto frecuente entre los profesionales de enfermería en la actualidad.

1.4. Objetivos de Investigación

1.4.1. Objetivo General

- Determinar la relación entre el Síndrome de Burnout en el desempeño laboral del personal de enfermería servicio de emergencias Hospital básico Yaguachi, Provincia del Guayas periodo noviembre 2023 – abril 2024.

1.4.2 objetivo Específicos

- Establecer la prevalencia de profesionales de enfermería con síndrome de burnout en el servicio de emergencias del hospital básico Yaguachi.
- Identificar las causas que desencadena el síndrome de burnout en el personal de enfermería servicio de emergencias del hospital básico Yaguachi.
- Evaluar las consecuencias síndrome de burnout en relación al rendimiento laboral en el personal de enfermería servicio de emergencias hospital básico Yaguachi.

1.5. Hipótesis

1.5.1. Hipótesis General

- El síndrome de burnout relacionado con el personal de enfermería, induce a trastornos que influyen en el déficit del rendimiento laboral del Hospital Básico Yaguachi.

1.5.2. Hipótesis Específicas

- El síndrome de burnout se relaciona con consecuencias físicas, interpersonales, cognitivas y mentales que afectan al personal de salud.
- La calidad de atención brindada por el personal de enfermería no satisface las perspectivas del paciente.

CAPITULO II MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

El síndrome de burnout, también conocido como síndrome de agotamiento por estrés, es una condición psicológica que fue identificada por primera vez por Herbert Freudenberger en 1974. Posteriormente, en el año 2000, fue oficialmente reconocida como un factor de riesgo laboral.

En la más reciente edición de la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE), que comenzó a regir el 1 de enero de 2022, la Organización Mundial de la Salud (OMS) incluye nuevas incorporaciones, entre las cuales se encuentran el exceso de trabajo, también referido como "síndrome de burnout", y la adicción a los videojuegos como trastornos mentales (Torres Y. , 2022).

Durante el período de junio a diciembre de 2021, se llevó a cabo un estudio descriptivo, retrospectivo y transversal sobre la prevalencia del síndrome de burnout en el personal del Hospital Doctor José Cevallos Ruiz, en el Cantón Yaguachi. Este estudio analizó diversos aspectos como la edad, la profesión, entre otros. Se empleó el cuestionario de Maslach, que evalúa tres aspectos: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. La muestra consistió en 52 profesionales, y el 78.85% de los encuestados mostraron una intensidad alta de síndrome de burnout en lo que respecta a la realización personal. En cuanto al agotamiento emocional, la mayoría de los encuestados mostraron una intensidad menor, con un 50%, al igual que en la despersonalización, con un 48.08%. En relación con la intensidad del "agotamiento emocional" por grupo profesional, el personal de enfermería presentó el porcentaje más alto de afectación, con un 13.46%, seguido de los médicos residentes con funciones hospitalarias, con un 9.62%, y los médicos tratantes, con un 5.77%, según los resultados del estudio.

Finalmente, en lo que respecta a la dimensión de realización personal, el personal de enfermería registra el porcentaje más alto de afectación, con un 28.85%, seguido por los médicos tratantes, con un 21.15%, y los médicos residentes con funciones hospitalarias, con un 15.38%. Este estudio indica que el personal de enfermería exhibe una mayor prevalencia en las tres dimensiones del síndrome de Burnout, lo que podría ser un factor desencadenante de estrés y tener posibles repercusiones en su desempeño laboral y bienestar mental.

2.2. Síndrome de Burnout

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define el síndrome de Burnout, también llamado síndrome de desgaste profesional, como una enfermedad derivada del estrés crónico en el ámbito laboral. Se manifiesta a través de una sensación de agotamiento, distanciamiento emocional del trabajo, pensamientos negativos y sentimientos de frustración e ineficacia. (MONROY, 2024).

2.2.1. Origen del término de Burnout

En 1974, el psiquiatra estadounidense de ascendencia alemana, Herbert Freudenberger, acuñó el término "burnout". Este se refiere a una condición psiquiátrica que afecta principalmente a profesionales que trabajan largas jornadas laborales. Freudenberger la describió como "una sensación de fracaso y agotamiento derivada de una sobrecarga debido a la demanda energética, el agotamiento de los recursos personales o la falta de fuerza espiritual en el trabajo". (Hernandez, 2019).

Además, se observaron síntomas de depresión, ansiedad y falta de motivación, los cuales fueron atribuidos a la intensa carga laboral. Además, se evidenció agresividad hacia los pacientes y compañeros de trabajo durante el primer año de empleo. (Martínez F. D., 2021).

El término "burnout" se reconoce como una enfermedad psiquiátrica que afecta principalmente a profesionales que trabajan largas horas, caracterizándose por una sensación de fracaso y agotamiento derivada de una sobrecarga en cuanto a la demanda de energía, recursos personales o fortaleza espiritual en el trabajo. Este estado puede manifestarse con síntomas como depresión, ansiedad y desmotivación, y en casos extremos, con comportamientos agresivos hacia los pacientes y colegas dentro del primer año de actividad laboral.

2.2.2. Definición de Burnout

El burnout es una forma de estrés laboral crónico que se distingue por el agotamiento emocional, la falta de conexión interpersonal y la disminución del sentido de logro en el trabajo. Individuos afectados suelen experimentar una sensación abrumadora, agotamiento tanto físico como mental, y pueden perder el interés en sus responsabilidades laborales. Esta situación puede tener consecuencias adversas para la salud tanto física como mental del individuo, así como para su rendimiento en el trabajo.

Es fundamental reconocer y enfrentar los signos del burnout con el fin de evitar posibles complicaciones a largo plazo, tal como se describe en tres fases distintas.

1. Desequilibrio entre los recursos y las demandas.
2. Evolución de la tensión, la fatiga y el agotamiento emocional.
3. Alteraciones en las actitudes y conductas hacia los demás.

La psicóloga estadounidense Cristina Maslach y su colega Susan Jackson ofrecen una definición del síndrome de burnout que se centra en el agotamiento emocional, la despersonalización y la falta de realización personal, fenómenos que son comunes en individuos cuyas ocupaciones implican cuidar o asistir a otros.

Además, describen el burnout como una respuesta conductual al estrés laboral, presentándolo como un síndrome tridimensional que se caracteriza por el agotamiento emocional, la falta de conexión interpersonal con clientes o usuarios, y la dificultad para encontrar satisfacción personal en el trabajo (Jackson, 2019).

2.3. Cuestionario del Maslach Burnout inventory

Basándose en los tres elementos previamente mencionados, se desarrolló el "Inventario de Burnout de Maslach" (MBI), con la finalidad de evaluar el agotamiento personal en los campos de servicios humanos. Basándose en los tres elementos previamente mencionados, se desarrolló el "Inventario de Burnout de Maslach" (MBI), con la finalidad de evaluar el agotamiento personal en los campos de servicios humanos. Este instrumento evalúa las dimensiones mediante tres subescalas, lo que lo ha convertido ampliamente aceptado debido a su uso extendido en una variedad de muestras.

EL MBI es el cuestionario más utilizado para la evaluación del burnout, es una herramienta que contribuye al estudio sistemático de esta teoría (Martínez Pérez, 2020).

Cansancio Emocional: Genera un aumento en la percepción de agotamiento emocional a causa del incremento en demandas psicológicas y emocionales excesivas, así como la adopción de actitudes negativas y el trato inadecuado hacia los usuarios.

Despersonalización: El profesional tiende a deshumanizar a los pacientes, usualmente como un mecanismo para mitigar la intensa carga emocional que afecta su desempeño laboral, especialmente durante periodos de alto estrés o crisis en el trabajo.

Reducción de la realización personal: Los profesionales tienden a evaluarse de manera negativa en lo que respecta a su desempeño laboral y su conducta en el ambiente de trabajo (Martínez Pérez, 2020).

EL MBI es el cuestionario más utilizado para la evaluación del burnout, es una herramienta que contribuye al estudio sistemático de esta teoría (Martínez Pérez, 2020).

Cansancio Emocional: Genera un aumento en la percepción de agotamiento emocional a causa del incremento en demandas psicológicas y emocionales excesivas, así como la adopción de actitudes negativas y el trato inadecuado hacia los usuarios.

Despersonalización: El profesional tiende a deshumanizar a los pacientes, usualmente como un mecanismo para mitigar la intensa carga emocional que afecta su desempeño laboral, especialmente durante periodos de alto estrés o crisis en el trabajo.

Reducción de la realización personal: Los profesionales tienden a evaluarse de manera negativa en lo que respecta a su desempeño laboral y su conducta en el ambiente de trabajo (Martínez Pérez, 2020).

2.4. Diagnostico diferencia del Síndrome de Burnout

El síndrome de burnout ha generado distintas perspectivas en su conceptualización. Al diferenciar entre los conceptos psicológicos y psicopatológicos, se ha llevado a cabo un diagnóstico diferencial con el estrés laboral y general. Además, se ha observado que la fatiga física también se asocia con la depresión, el aburrimiento, la insatisfacción laboral y los acontecimientos vitales, así como las crisis de la mediana edad. Se ha notado un aumento en situaciones y síntomas similares, los cuales se describen a continuación:

Estrés General: Puede mostrar efectos o actitudes tanto favorables como desfavorables.

Cansancio Físico: "La recuperación puede ser más veloz y puede venir acompañada de un crecimiento personal, y en ciertas ocasiones, de logros o éxitos." (VITAT ACADEMIC, 2019).

Depresión: Los síntomas más distintivos de la depresión suelen ser los sentimientos de culpa, mientras que en el caso del burnout, los sentimientos predominantes suelen ser la ira o la rabia dirigida hacia los usuarios o el equipo de trabajo.

Tedio o aburrimiento: El burnout se origina a partir del estrés emocional, mientras que el tedio o aburrimiento pueden ser consecuencia de cualquier tipo de tensión o carencia de motivación.

Eventos vitales y crisis durante la mediana edad: Principalmente ocurre cuando el profesional evalúa de manera negativa su situación y progreso laboral. Esto se observa con mayor frecuencia en jóvenes que han ingresado recientemente a un nuevo empleo y carecen de experiencia laboral previa en cualquier campo.

2.5. Fases o escalas del Síndrome de Burnout

El síndrome de burnout puede progresar a través de cinco etapas y en última instancia manifestarse como el síndrome del quemado (MARTINS, 2024).

Entusiasmo: En la primera fase, el profesional muestra un elevado nivel de energía laboral, pero el incumplimiento de ciertas responsabilidades conduce a un sentimiento de desilusión que lo lleva a pasar a la siguiente etapa.

Estancamiento: En la segunda fase, el profesional tiene expectativas diferentes al confrontar la realidad laboral; experimenta desilusión y comienza a reconocer que su vida requiere cambios, los cuales necesariamente incluyen su desempeño laboral.

Frustración: En la tercera fase, el individuo experimenta sentimientos de que su trabajo carece de sentido y manifiesta emociones adicionales como ansiedad, así como un aumento en la ira y la agresividad hacia los demás.

Apatía: En la cuarta etapa, el trabajador muestra desinterés en el entorno laboral y desarrolla un sentimiento de frustración que lo lleva a distanciarse del problema, es decir, de su trabajo. Además, las relaciones con los compañeros se vuelven más frías y disminuye el interés por mejorar en su ámbito laboral.

Distanciamiento: En la quinta etapa, la persona experimenta una frustración crónica en su trabajo, lo que provoca sentimientos de vacío total que pueden manifestarse a través de distanciamiento emocional y una sensación de desvalorización profesional (MARTINS, 2024).

2.6. Desempeño Laboral

2.6.1. Definición

El desempeño laboral se define como el comportamiento del trabajador orientado hacia la consecución de los objetivos establecidos. Este comportamiento representa la estrategia individual empleada para alcanzar dichos objetivos. (Torres D. M., 2021).

El desempeño laboral se define como el valor que se espera que un individuo aporte a una organización a través de una serie de acciones llevadas a cabo durante un período de tiempo determinado. Este desempeño se refleja en la estrategia personal del trabajador para alcanzar los objetivos institucionales, la cual es evidente a través de su comportamiento. (TORRES, 2021).

Sin embargo, la eficacia del desempeño profesional puede fluctuar, ya sea óptimo o deficiente, según una variedad de factores, elementos, habilidades, características o competencias vinculadas con los conocimientos, aptitudes y destrezas que se espera que una persona aplique o muestre en su labor.

Los componentes del desempeño laboral deben abarcar factores actitudinales como la disciplina, cooperación, iniciativa, responsabilidad, seguridad, discreción, presentación personal, interés, creatividad, capacidad de ejecución, así como factores operativos, el conocimiento del trabajo, calidad, cantidad, exactitud, trabajo en equipo y liderazgo (TORRES, 2021).

2.6.2. Características:

El desempeño laboral está caracterizado por una serie de atributos individuales que incluyen capacidades, habilidades, necesidades y cualidades, entre otros aspectos, que interactúan con la naturaleza del trabajo y la organización para producir comportamientos que afectan los resultados.

En la actualidad, se hace énfasis en las competencias laborales que todo profesional debe poseer para desempeñar adecuadamente su trabajo.

Para el Profesional de Enfermería del Servicio de Emergencia, se han identificado diez competencias básicas por parte de expertos, que deberían caracterizar al personal de enfermería en este entorno:

- Desarrollo del trabajo en equipo.
- Mantenimiento de principios éticos, morales, políticos e ideológicos.
- Resolución de problemas inherentes a la profesión.
- Establecimiento de una adecuada comunicación e interacción con familiares y otros miembros del equipo de salud.
- Aplicación del proceso de atención de enfermería como método científico para ofrecer atención integral.
- Realización de acciones de enfermería dirigidas a la resolución de problemas urgentes y ambulatorios.

2.6.3. Importancia del Desempeño Laboral

Tanto en instituciones públicas como privadas, se promueve la evaluación del desempeño laboral como una herramienta fundamental para mantener la competitividad y optimizar los recursos, contribuyendo así a alcanzar los objetivos empresariales. La importancia del desempeño laboral radica en la valoración sistemática de los colaboradores, con el fin de reconocer tanto sus fortalezas como sus debilidades, las cuales influyen en los resultados organizacionales. Esto permite potenciar y fomentar niveles óptimos de motivación, productividad y desarrollo corporativo dentro del talento humano de la empresa. (Pazmiño Santamaría & Ramírez, 2021).

2.6.4 Desempeño laboral en Enfermería:

La enfermería se distingue por su dedicación al cuidado del individuo, la familia y la comunidad. Por ende, es esencial que los profesionales de esta disciplina desarrollen y defiendan actitudes y habilidades que promuevan tanto el ser como el hacer, permitiendo así que se conviertan en profesionales capaces, humanos, solidarios, críticos, responsables y creativos en su desempeño.

Estas cualidades son fundamentales para satisfacer las necesidades de las personas, tanto sanas como enfermas.

En este contexto, el desempeño profesional en enfermería se manifiesta como una actividad práctica social, en la cual los profesionales, mediante su interacción con la realidad asistencial, no solo adquieren conocimiento sobre dicha realidad, sino que también contribuyen a transformarla, así como a transformarse a sí mismos en el proceso. (Andrea, 2023).

2.6.5. Como evaluar o medir el desempeño laboral

“Existen diversos modelos de evaluación del desempeño laboral, y uno de ellos se compone de tres factores principales:

Conducta: Este factor abarca la evaluación de aspectos como la asistencia, puntualidad y disciplina del colaborador en su trabajo.

Rendimiento: En este caso, se evalúa la eficacia y eficiencia con la que el colaborador realiza sus tareas y alcanza sus objetivos laborales.

Competencias: Este factor se centra en evaluar la calidad del trabajo realizado por el colaborador, así como su capacidad para cooperar con otros, sus habilidades y su nivel de responsabilidad en el desempeño de sus funciones. (Pazmiño Santamaría & Ramírez, 2021).

Para evaluar la atención en salud de manera efectiva, es crucial considerar los atributos que caracterizan una buena atención, los cuales representan oportunidades para medir la satisfacción de las necesidades de salud en el momento adecuado, utilizando los recursos apropiados, garantizando la continuidad del cuidado y la satisfacción del usuario.

La evaluación es una función fundamental y esencial en la realización de actividades y en la toma de decisiones sobre nuevos cursos de acción. La información recopilada durante este proceso proporciona una base sólida para la planificación, permitiendo identificar alternativas que puedan mejorar la eficiencia de los programas y alcanzar los objetivos establecidos por las organizaciones.

Los resultados obtenidos a través de este proceso conforman sistemáticamente el inicio de un nuevo ciclo de evaluación.

De esta manera, la evaluación se entiende como un proceso de emisión de juicios que resulta de la comparación sistemática entre los eventos que han ocurrido y un modelo que describe cómo deberían haber ocurrido dichos eventos.

2.6.6. Satisfacción laboral:

La satisfacción laboral se refiere al nivel de contento que experimenta una persona en relación con su entorno de trabajo. Este concepto abarca diversos aspectos, como la remuneración percibida, el tipo de trabajo desempeñado, las relaciones humanas en el ambiente laboral, la seguridad laboral, entre otros.

2.7. Cartera de Servicios y Características del Hospital Básico “Doctor José Cevallos Ruiz”

2.7.1. Ubicación Geográfica

En la actualidad, el Hospital "Dr. José Cevallos Ruiz" de Yaguachi, bajo la dirección del Dr. Alex Navas Naula, está situado en el Cantón Yaguachi de la Provincia del Guayas, específicamente en el kilómetro 30 de la vía Babahoyo.

2.7.2. El Hospital Básico “Doctor José Cevallos Ruiz”

Creado el 16 de noviembre de 1982, es una institución de salud de segundo nivel que forma parte del Ministerio de Salud Pública. Opera las 24 horas y está ubicado en el Distrito de Salud 09d21 San Jacinto de Yaguachi, en la Provincia del Guayas. Dispone de 15 camas para hospitalización y cinco camas para observación en áreas como pediatría, ginecoobstetricia, cirugía y medicina interna. Desde enero de 2020, se han habilitado tres camas adicionales para pacientes con diagnóstico sospechoso o confirmado de Covid-19.

En cuanto a los servicios, ofrece atención en consulta externa, que incluye:

- Medicina interna
- Cirugía
- Pediatría
- Ginecobstetricia
- Emergencia - observación
- Quirófano

Personal de Enfermería

Personal	Número de profesionales
Licenciadas en enfermería	12
Internos de enfermería	10
Auxiliares de enfermería	8
Total	30

Tabla 1: Personal de Enfermería del Hospital Básico Yaguachi

Elaborado por: Aguila Jaqueline, Toapaxi Oscar.

CAPITULO III METODOLOGÍA.

3.1. Tipo y diseño de investigación.

El presente trabajo de investigación tendrá una metodología con un enfoque descriptivo, explicativo y de campo que permita medir el impacto del síndrome de burnout en el rendimiento laboral del área de emergencia en el personal de enfermería del hospital Básico de Yaguachi.

Descriptiva. – por medio de la información recopilada se clasifica estructuras y elementos para determinar la realidad mediante la descripción del problema existente.

Explicativo. – permite el análisis de las manifestaciones para su corrección, a través de los efectos de las variables del presente estudio.

De Campo. - se aplicará una encuesta virtual semi - estructurada aplicada a los profesionales de enfermería, los resultados recopilados servirán como evidencia para discutir la situación problemática y como estos factores desencadenantes se asocian al síndrome de burnout.

Área de estudio:

El servicio de emergencias del Hospital Básico Dr. José Cevallos Ruiz en el Cantón Yaguachi, Guayas.

3.2. Operacionalización de variables.

Variables	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Escala	Técnica	Instrumento
Síndrome de Burnout	Es definido por la OMS como una enfermedad consecuencia del estrés crónico laboral. Se caracteriza por sensación de agotamiento, distancia mental con el trabajo, pensamientos negativos y sentimientos de frustración e ineficacia	Cansancio Emocional	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Nivel de Agotamiento, Tensión emocional, Perdida de energía, Sensación de cansancio. 	Alto Medio Bajo	Encuesta virtual	Cuestionario del Maslach Burnout inventory
		Despersonalización	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Nivel de Separación con el entorno ✓ Grado de Indiferencia con cada suceso. ✓ Estado de insensibilidad con los usuarios. ✓ Categoría de Apatía con las personas. 			
		Realización personal	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Impacto del desempeño profesional. ✓ Interés en la realización del trabajo. ✓ Valorar la competencia laboral. 			

Rendimiento Laboral	Se define como el comportamiento del trabajador en búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr dichos objetivos (Torres D. M., 2021).	Competencias cognitivas	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Regularidad en la falta de tiempo. ✓ Reconocimiento del trabajador. ✓ Trabajo excesivo. 	1. nunca 2. casi nunca 3. casi siempre 4. siempre	Encuesta virtual	Escala de Impresión Clínica Global
		Competencias actitudinales y sociales	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Relaciones jefe y compañeros. ✓ Compromiso ético. ✓ Trabajo en equipo 			
		Competencias de capacidad técnica	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Hábitos de pensamiento. ✓ Actitud frente al trabajo 			

Tabla 2: Operacionalización de Variables

Elaborado por: Aguila Jaqueline, Toapaxi Oscar.

3.3. Población y muestra de investigación.

3.3.1. Población.

Universo:

El ámbito de estudio de esta investigación abarca a 62 profesionales de enfermería que trabajan en el Hospital Básico "Doctor José Cevallos Ruiz" en el cantón Yaguachi de la provincia del Guayas, ya sea bajo contrato o nombramiento.

3.3.2. Muestra.

Por ser una muestra pequeña, finita no se utilizó ningún tipo de muestreo ya que se trabajará con el personal profesional; Licenciadas de enfermería, Internos de enfermería, auxiliares de enfermería siendo un total de 30 trabajadores del área de emergencias.

3.4. Técnicas e instrumentos de medición.

3.4.1. Técnicas

Se ha utilizado la técnica de la encuesta virtual la cual servirá como instrumento para establecer el impacto del síndrome de burnout en el personal de enfermería del Área de emergencia del hospital básico de Yaguachi se proporcionará un enlace para simplificar la recopilación de datos. Los rangos presentados en el cuestionario serán utilizados para el cálculo y la presentación estadística.

3.4.2. Instrumentos

La aplicación del Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI), basado en 22 preguntas, creando un link para facilitar la recolección de datos el cual se detalla a continuación:

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

Tabla 3: cálculo de las puntuaciones.

Fuente: Maslach Burnout Inventory (MBI)

Elaborado por: Aguila Jaqueline, Toapaxi Oscar.

VALORES DE REFERENCIA

Se suma las respuestas dadas en los ítems que se señalan

	Bajo	Medio	Alto
Cansancio emocional	0 -18	19 - 26	27 - 54
Despersonalización	0 – 5	6 - 9	10 - 30
Realización personal	0 – 33	34 - 39	40 - 56

Tabla 4: valores referenciales

Fuente: Maslach Burnout Inventory (MBI)

Elaborado por: Aguila Jaqueline, Toapaxi Oscar.

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 las mañanas y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.	
4	Siento que no puedo entender fácilmente a los pacientes.	
5	Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fuera objetos interpersonales.	
6	Siento que trabajar todo el 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 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 5: preguntas del cuestionario

Fuente: Maslach Burnout Inventory (MBI)

Elaborado por: Aguila Jaqueline, Toapaxi Oscar.

Para medir el rendimiento laboral en el personal de enfermera en el área de emergencia del Hospital Básico Yaguachi se utilizó la Escala de Impresión Clínica Global que consta de 10 ítems.

RANGO DE MEDIDA DE LA ESCALA	
1	Nunca
2	Casi Nunca
3	Casi Siempre
4	Siempre

Tabla 6: cálculo de puntuaciones

Fuente: Escala Impresión Clínica Global.

Elaborado por: Aguila Jaqueline, Toapaxi Oscar.

Número	Preguntas	Puntaje			
		1	2	3	4
1	cumplo con el horario de trabajo				
2	Da sugerencias a otros sobre solución de problemas.				
3	Da cumplimiento a lo que se espera que lleva a cabo.				
4	Se dedica con empeño al trabajo durante el tiempo debido.				
5	Se esfuerza por realizar con entusiasmo las funciones asignadas.				
6	Realiza el trabajo con eficiencia.				
7	Acepta las normas de la institución.				
8	Toma en cuenta las orientaciones del jefe inmediato				
9	Cumple los reglamentos de la institución.				
10	Toma en cuenta las orientaciones de su jefe mediato.				
11	Muestra interés en la tarea asignada al grupo.				
12	Los trabajos que realiza cumplen con las exigencias de la institución.				

13	Llega a su lugar de trabajo a la hora establecida.				
14	Maneja los problemas o dificultades de su equipo satisfactoriamente.				
15	Cumple con los horarios de salida establecidos.				
16	Muestra sus capacidades para mejorar las diferentes situaciones de trabajo.				
17	Llega puntual a sus labores.				
18	Es responsable con sus deberes.				
19	Respeto a sus compañeros de trabajo.				

Tabla 7: preguntas del Cuestionario.

Fuente: Escala Impresión Clínica Global.

Elaborado por: Aguila Jaqueline, Toapaxi Oscar.

3.5. Procesamiento de datos.

Se emplearon diferentes herramientas, como Microsoft Excel y Word, para recolectar y tabular datos, así como para realizar análisis y gráficos de los resultados obtenidos.

3.6. Aspectos éticos.

Beneficencia: La beneficencia y la no maleficencia son principios éticos que buscan el beneficio de la profesión y la comunidad, así como la prevención de lesiones o daños.

Justicia: se trata de buscar maneras de beneficiar a los demás, donde el profesional de enfermería debe distribuir los recursos de manera equitativa entre los pacientes, incluyendo la asignación de atención y tiempo en los cuidados de cada uno. La equidad, como principio ético, implica proporcionar un trato justo y uniforme a todos los pacientes, reconociendo que cada uno tiene necesidades distintas.

Veracidad: El principio de veracidad, como norma ética fundamental en la práctica médica, implica la obligación de comunicar siempre la verdad al paciente y a sus familiares, sin recurrir a la mentira o el engaño en relación con la información sobre el tratamiento o diagnóstico.

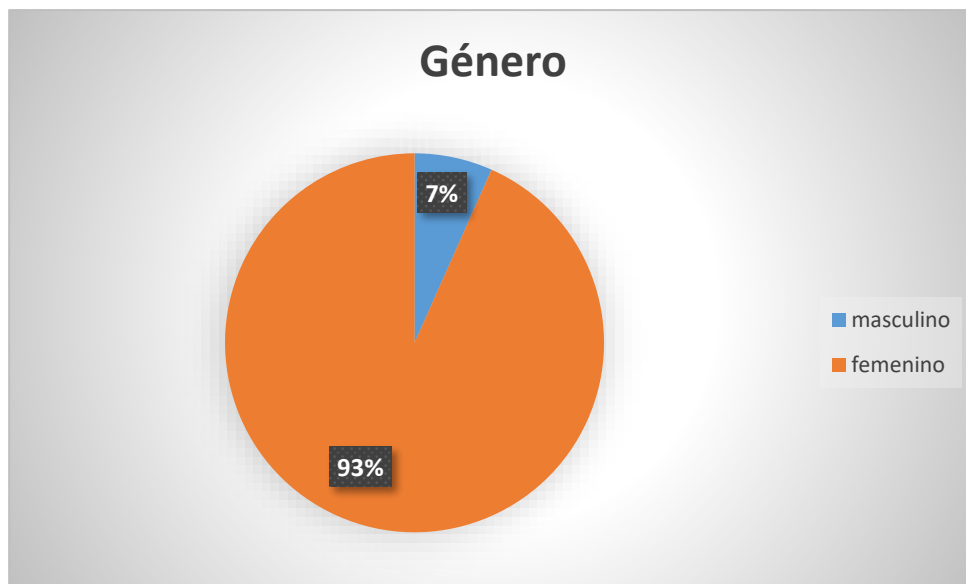
Confidencialidad: es salvaguardar la información del paciente, una responsabilidad inherente al ejercicio de las funciones de enfermería que implica no revelar los antecedentes médicos ni el estado de salud que pudiera afectar al paciente, a sus familiares o a terceros. Cualquier violación de este principio está sujeta a sanciones legales y constitucionales.

CAPÍTULO IV.- RESULTADOS Y DISCUSIÓN.

4.1. Resultados

A continuación se explica los resultados obtenidos en el presente trabajo. Debido al tipo de investigación se tabularon datos cualitativos y así mismo se reunieron datos cualitativos. La información cualitativa se obtuvo por medio de cuestionario virtual, los cuales se describen en la siguiente sección.

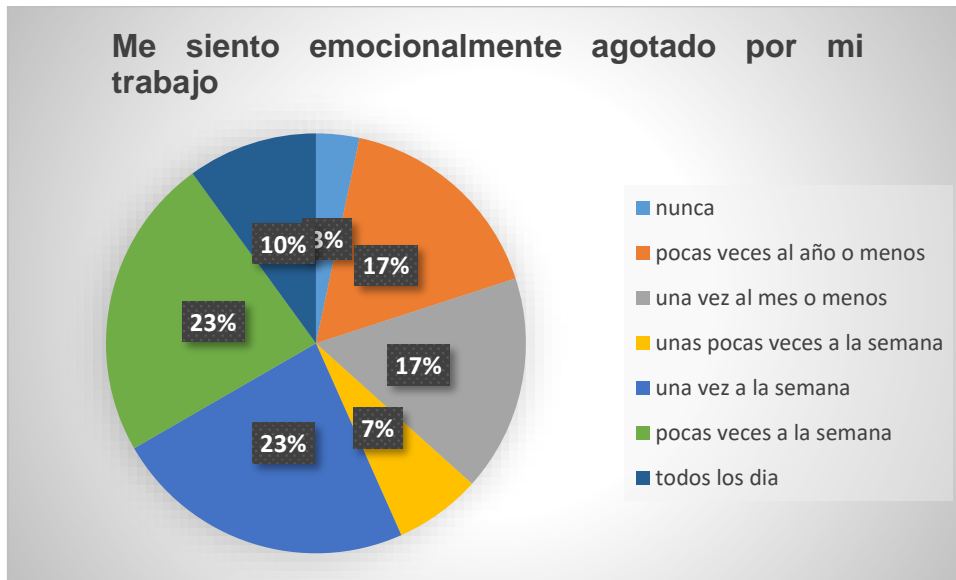
Grafico 1



Elaborado por: Aguila Jaqueline, Toapaxi Oscar.

Análisis: La gráfica muestra que 30 profesionales de enfermería que laboran en el Hospital Básico Yaguachi genero el femenino abarco el 93% a diferencia del género masculino con un 7% el género es fundamental los cuales están ligados a indicadores de estrés laboral, sim embargo, en algunos estudios, indican que existen tendencias él mujeres por las tareas del hogar adicionales a sus horas laborales y el hombre por mantener la economía.

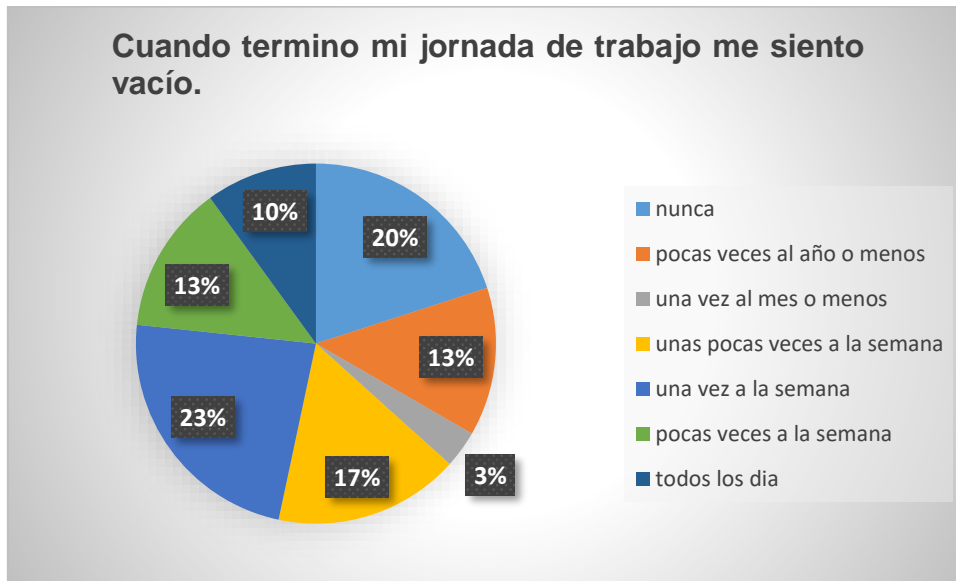
Grafico 2



Elaborado por: Aguila Jaqueline, Toapaxi Oscar

Análisis: En base al síndrome de burnout en los profesionales de enfermería del área de emergencias del hospital básico de Yaguachi, de 30 enfermeros encuestados se visualiza que por lo menos una vez a la semana o pocas veces a la semana dando la suma del 46% se siente emocionalmente agotado por su trabajo, una vez al mes o menos o unas pocas veces al mes dando un valor del 34% lo correspondiente al 10% todos los días se sienten agotados por su trabajo y tan solo el 7% siente cansancio emocional unas pocas veces al mes.

Grafico 3



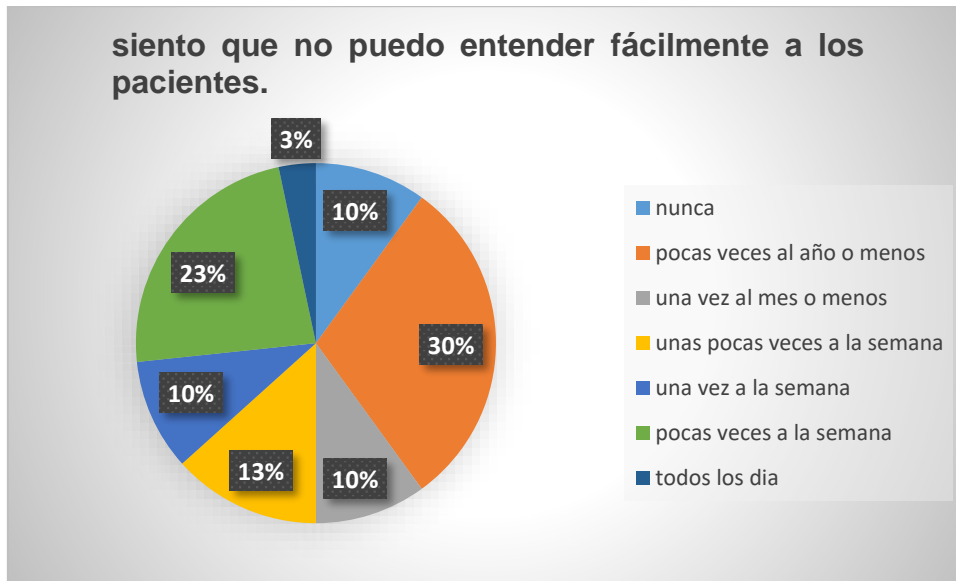
Análisis: Observamos en los gráficos de 30 profesionales de enfermería que laboran en el área de emergencia el 23% por lo menos una vez a la semana cuando termina su jornada de trabajo se siente vacío, un 20% indica que nunca ha experimentado un vacío luego de su trabajo, el 17%, unas pocas veces a la semana, unas pocas veces al año o menos con un 13% expresan haber sentido luego de su jornada de trabajo un sentimiento de vacío y solo un 3% una vez al menos o menos experimentan esta sensación.

Grafico 4:



Análisis: De 30 Profesionales de enfermería el 23% expresa pocas veces al año o menos al levantarse por las mañanas y enfrentar una jornada de trabajo se siente fatigado, un 20 manifestó que una vez al mes o menos, 17% una vez a la semana siente fatiga al levantarse para el trabajo, un 10% lo expreso unas pocas veces a la semana, una vez al mes un 10% y un 13% indica que nunca presenta fatigas al levantarse a un nuevo día de jornada laboral adicional el 7% restante sintió que todo los días tenia tendencias a sentirse fatigado por ir a su jornada de trabajo

Grafico 5



Análisis: Podemos observar en la tabla de gráficos como el 30% de los 30 encuestados de enfermería tienen a tener tendencias a sentir que no pueden atender fácilmente a los pacientes, el 23% indica que pocas veces a la semana sienten no poder hacerlo, 13% unas pocas veces a la semana manifiesta tener esta dificultad un 10% dice tener una vez al mes o menos o una vez a la semana otro 10% y solo un 3% sostiene que todos los días siente que no puede entender fácilmente a los pacientes en su área de labor.

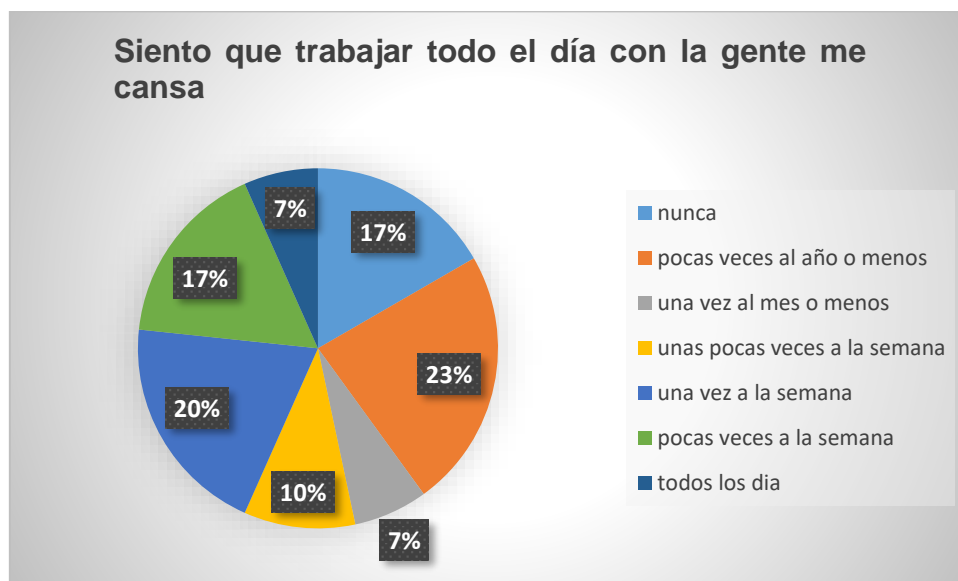
Grafico 6



Elaborado por: Aguila Jaqueline, Toapaxi Oscar

Análisis: De 30 profesionales encuestados se observa en la tabla de gráficos que el 23% de los encuestados nunca sintió que está tratando a algunos pacientes como si fuera objetos interpersonales, el 20% manifestó tener estas características pocas veces al año o menos, un 17% se sintió identificado con la alternativa una vez a la semana, existe un 13% que una vez por mes o menos manifiestan tratar a los pacientes como si fueran objetos interpersonales y solo un 7% indico que todos los días siente que trata con algunos pacientes como si fueran como objetos dentro de su jornada laboral.

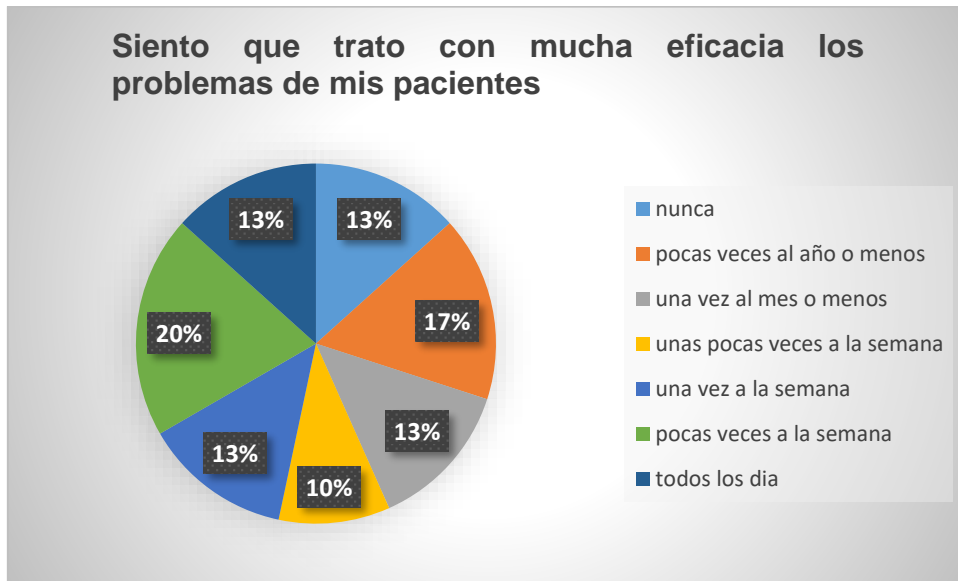
Grafico 7



Elaborado por: Aguila Jaqueline, Toapaxi Oscar

Análisis: El en grafico se observa que un 20% de los encuestados manifestó una vez por semana sentir que trabajar todo el día con gente lo cansa, entonces un 17% se siente pocas veces al año o menos y otro 17% expresa que nunca ha sentido la sensación de sentirse cansado por trabajar todo el día con gente, también un 10% se identificó con sentirse así unas pocas veces a la semana y solo un 7% lo manifestó todos los días, que trabajar todo el día con gente lo cansa.

Grafico 8



Elaborado por: Aguila Jaqueline, Toapaxi Oscar

Análisis: Se observa que el 20% siente que trato con mucha eficacia los problemas de los pacientes un 17% indica que pocas veces al año o menos siente que trato con mucha eficacia, un 13% manifestó que una vez a la semana otro 13% siente que todo los días tiene eficacia a los problemas de sus pacientes, adicional otro 13% nunca se siente con eficacia y un 10% siente eficacia unas pocas veces a la semana.

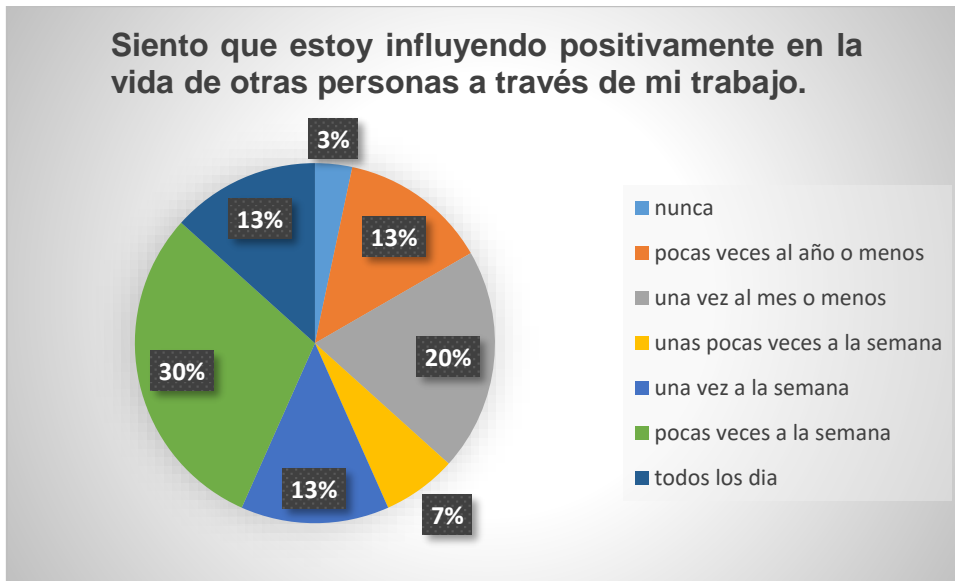
Grafico 9



Elaborado por: Aguila Jaqueline, Toapaxi Oscar

Análisis: Se observa en la gráfica de 30 profesionales de enfermería encuestados en el área de emergencias del Hospital Básico Yaguachi que un 23% siente unas pocas veces al año o menos que su trabajo lo está agotando.

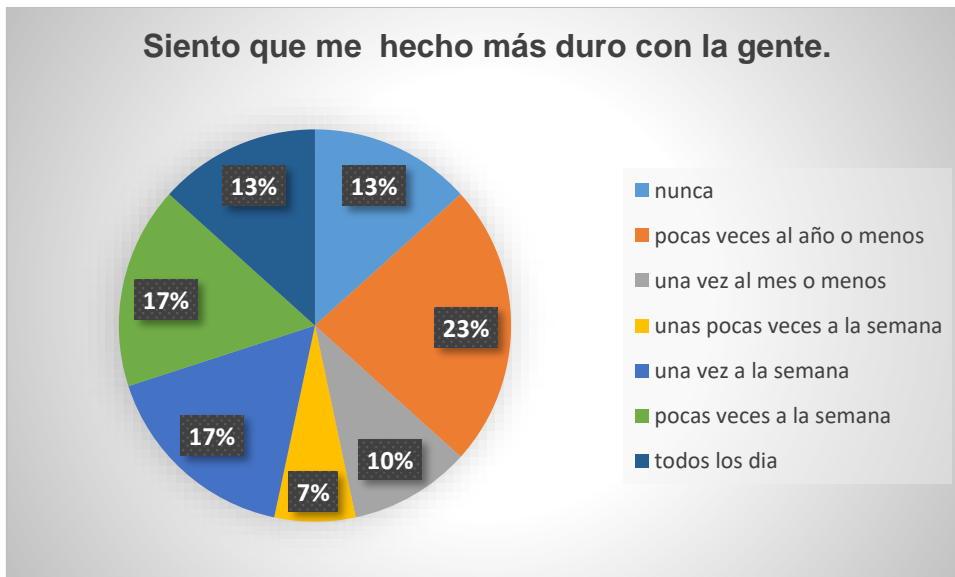
Grafico 10



Elaborado por: Aguila Jaqueline, Toapaxi Oscar

Análisis: Se observa en la gráfica de 30 profesionales de enfermería encuestados en el área de emergencias del Hospital Básico Yaguachi que un 30% pocas veces a la semana Siente que está influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo.

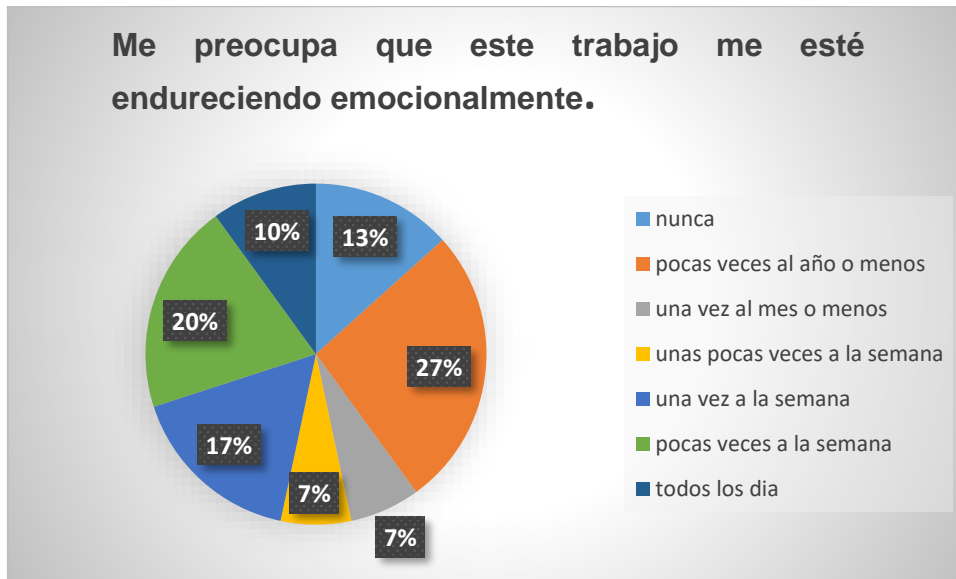
Grafico 11



Elaborado por: Aguila Jaqueline, Toapaxi Oscar

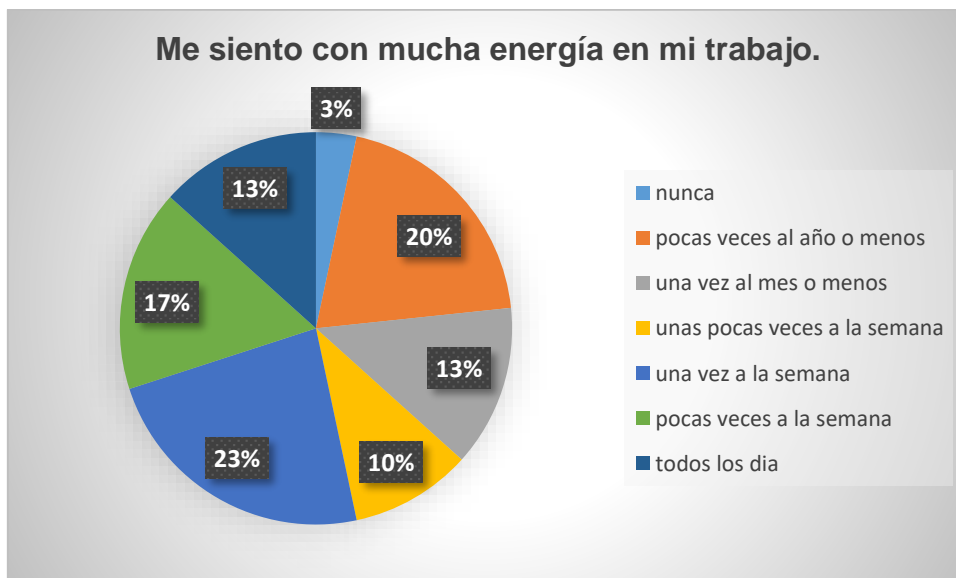
Análisis: Se observa en la gráfica de 30 profesionales de enfermería encuestados en el área de emergencias del Hospital Básico Yaguachi que un 23% pocas veces al año o menos siente que se ha hecho más duro con la gente.

Grafico 12



Análisis: Se observa en la gráfica de 30 profesionales de enfermería encuestados en el área de emergencias del Hospital Básico Yaguachi que un 37% pocas veces a la semana se preocupa que este trabajo los esté endureciendo emocionalmente.

Grafico 13



Análisis: Se observa en la gráfica de 30 profesionales de enfermería encuestados en el área de emergencias del Hospital Básico Yaguachi que solo el 20% pocas veces a la semana se siente con mucha energía en el trabajo.

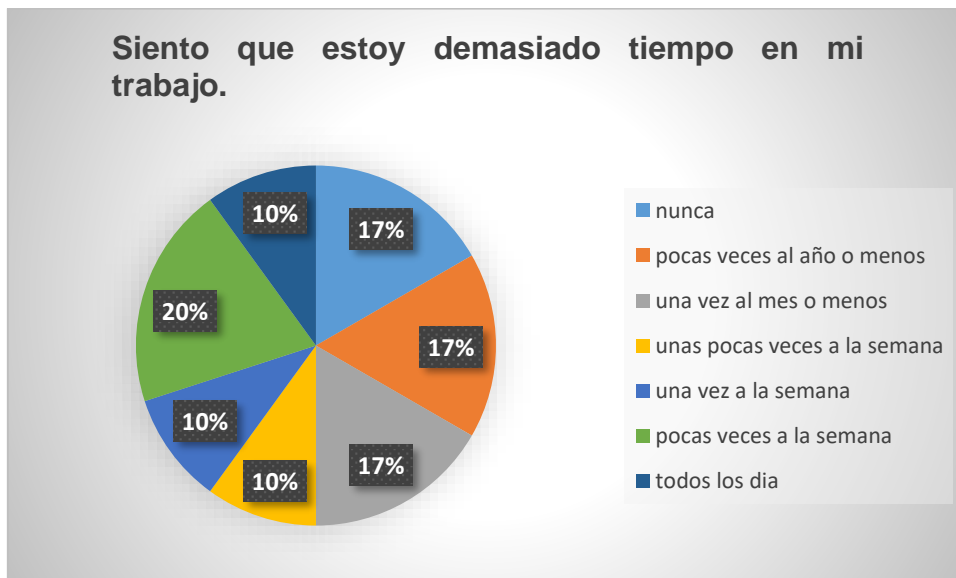
Grafico 14



Elaborado por: Aguila Jaqueline, Toapaxi Oscar

Análisis: Se observa en la gráfica de 30 profesionales de enfermería encuestados en el área de emergencias del Hospital Básico Yaguachi que un 23% una vez a la semana manifiesta sentirse frustrado en su trabajo y solo un 7% indico que se sentía frustrado por lo menos unas pocas veces a la semana.

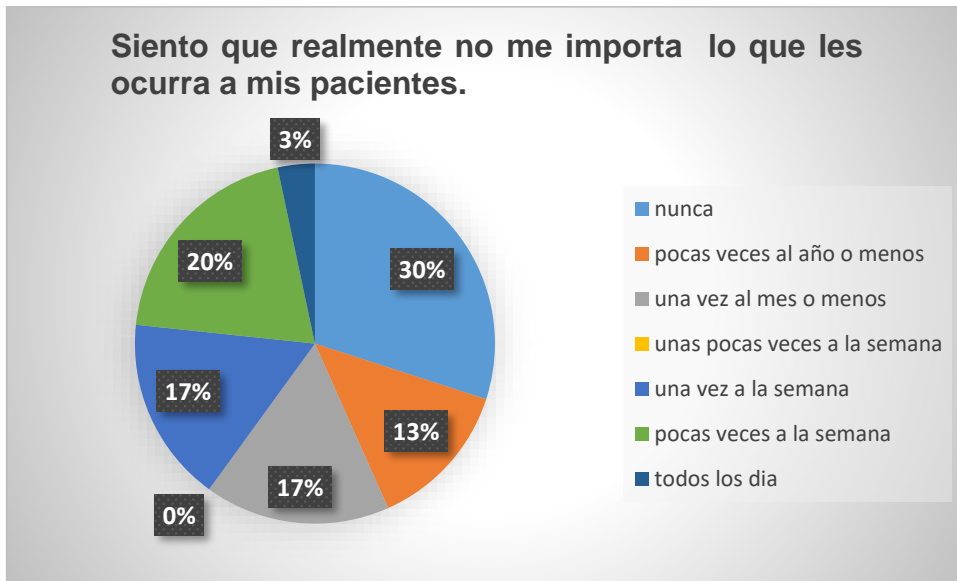
Grafico 15



Elaborado por: Aguila Jaqueline, Toapaxi Oscar

Análisis: Se observa en la gráfica de 30 profesionales de enfermería encuestados en el área de emergencias del Hospital Básico Yaguachi que un 20% pocas veces a la semana siente que está demasiado tiempo en su trabajo.

Grafico 16



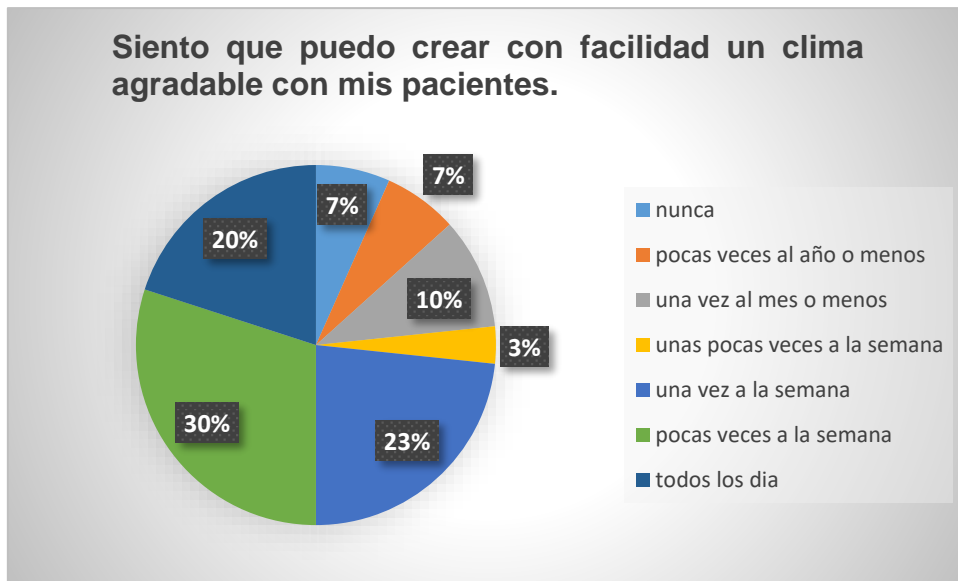
Análisis: Se observa en la gráfica de 30 profesionales de enfermería encuestados en el área de emergencias del Hospital Básico Yaguachi que un 30% nunca sintieron que realmente no les importe lo que les ocurra a los pacientes.

Grafico 17



Análisis: Se observa en la gráfica de 30 profesionales de enfermería encuestados en el área de emergencias del Hospital Básico Yaguachi que un 20% pocas veces al año o menos sintió que trabajar con el contacto directo con las personas cansa.

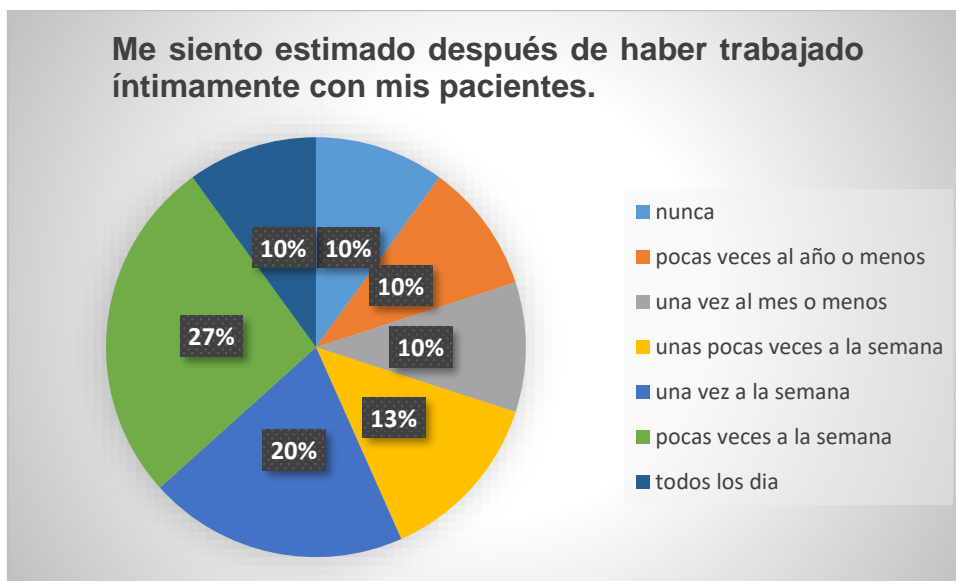
Grafico 18



Elaborado por: Aguila Jaqueline, Toapaxi Oscar

Análisis: Se observa en la gráfica de 30 profesionales de enfermería encuestados en el área de emergencias del Hospital Básico Yaguachi que un 30% pocas veces a la semana, siente que puede crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes.

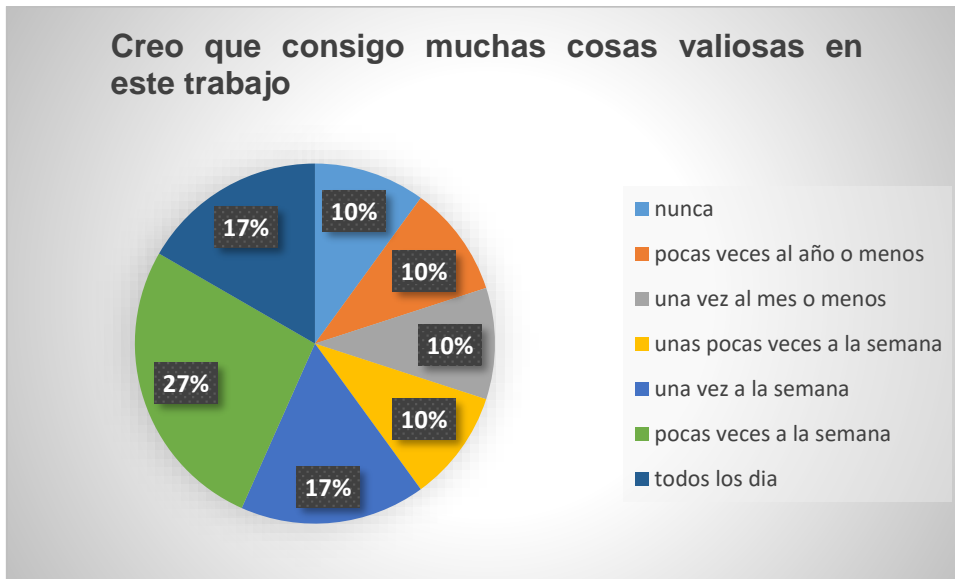
Grafico 19



Elaborado por: Aguila Jaqueline, Toapaxi Oscar

Análisis: Se observa en la gráfica de 30 profesionales de enfermería encuestados en el área de emergencias del Hospital Básico Yaguachi que un 27% pocas veces a la semana se sienten estimados después de haber trabajado íntimamente con sus pacientes.

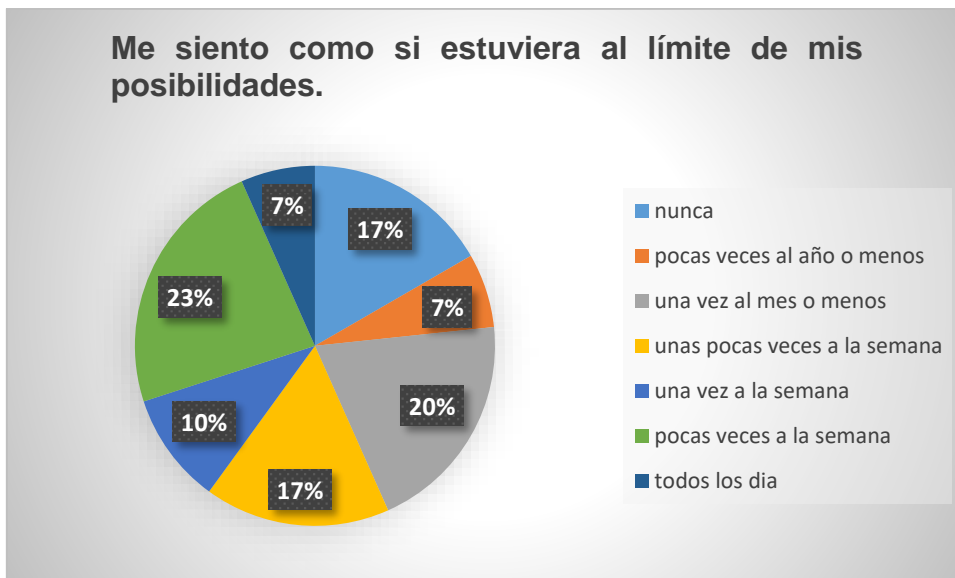
Grafico 20



Elaborado por: Aguila Jaqueline, Toapaxi Oscar

Análisis: Se observa en la gráfica de 30 profesionales de enfermería encuestados en el área de emergencias del Hospital Básico Yaguachi que un 27% pocas veces a la semana cree que consigue muchas cosas valiosas en el trabajo.

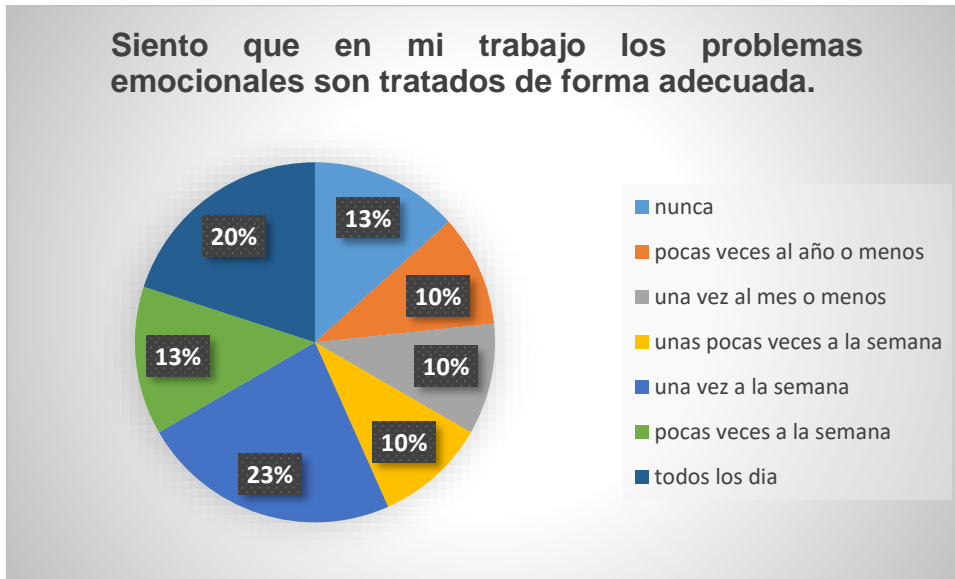
Grafico 21



Elaborado por: Aguila Jaqueline, Toapaxi Oscar

Análisis: Se observa en la gráfica de 30 profesionales de enfermería encuestados en el área de emergencias del Hospital Básico Yaguachi que un 23% pocas veces a la semana se sienten como si estuviera al límite de sus posibilidades.

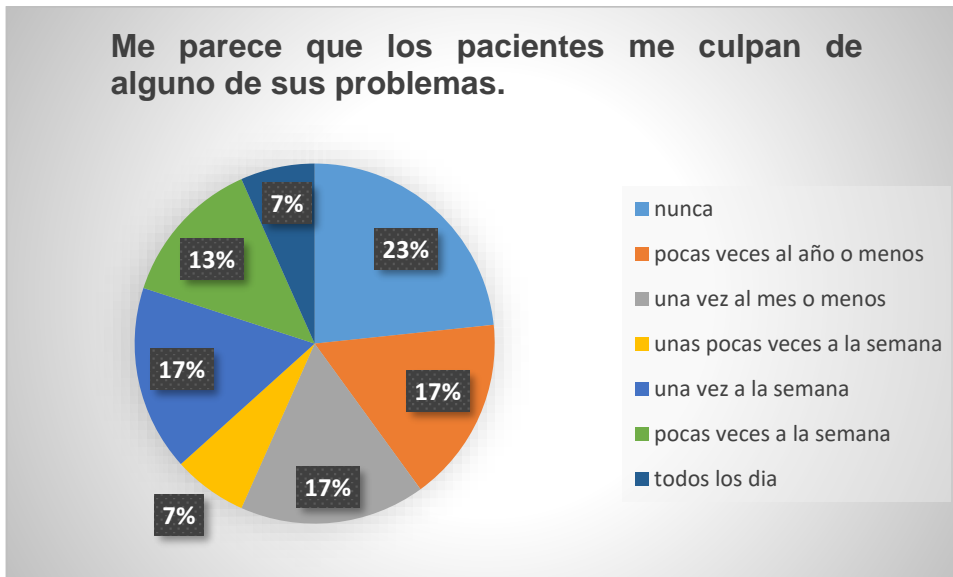
Grafico 22



Elaborado por: Aguila Jaqueline, Toapaxi Oscar

Análisis: Se observa en la gráfica de 30 profesionales de enfermería encuestados en el área de emergencias del Hospital Básico Yaguachi que un 23% una vez a la semana sienten que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma educada.

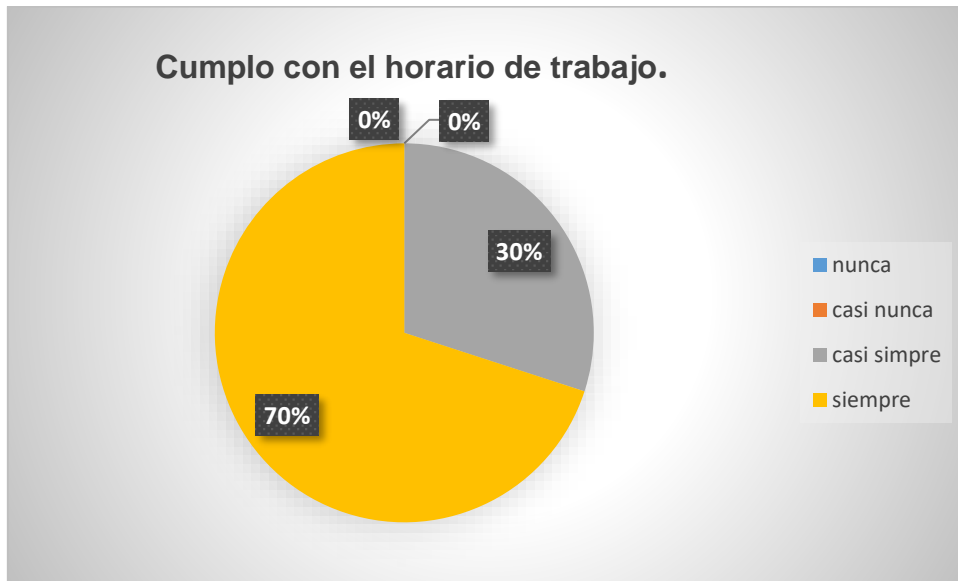
Grafico 23



Elaborado por: Aguila Jaqueline, Toapaxi Oscar

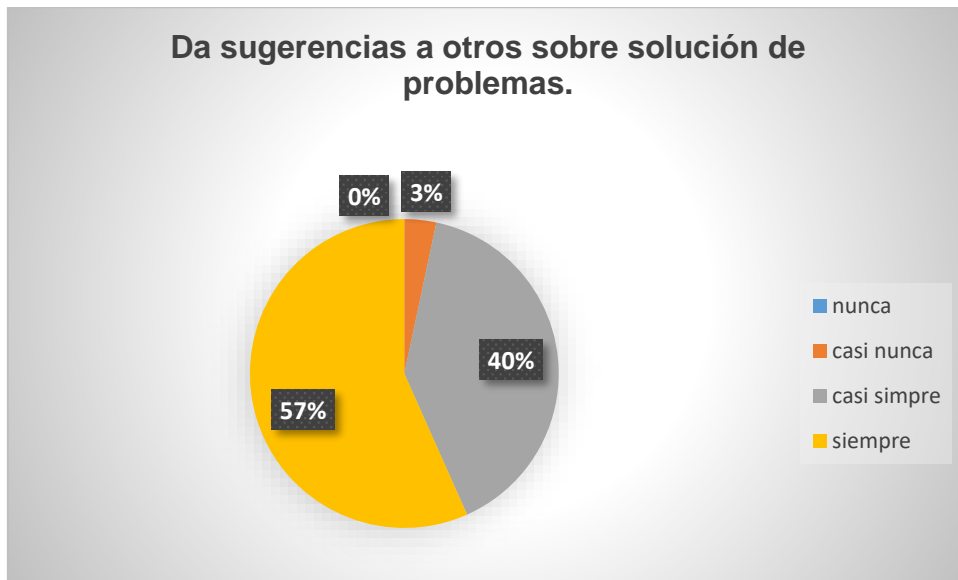
Análisis: Se observa en la gráfica de 30 profesionales de enfermería encuestados en el área de emergencias del Hospital Básico Yaguachi que un 23% nunca han sentido que sus pacientes lo culpan de alguno de sus problemas.

Grafico 24



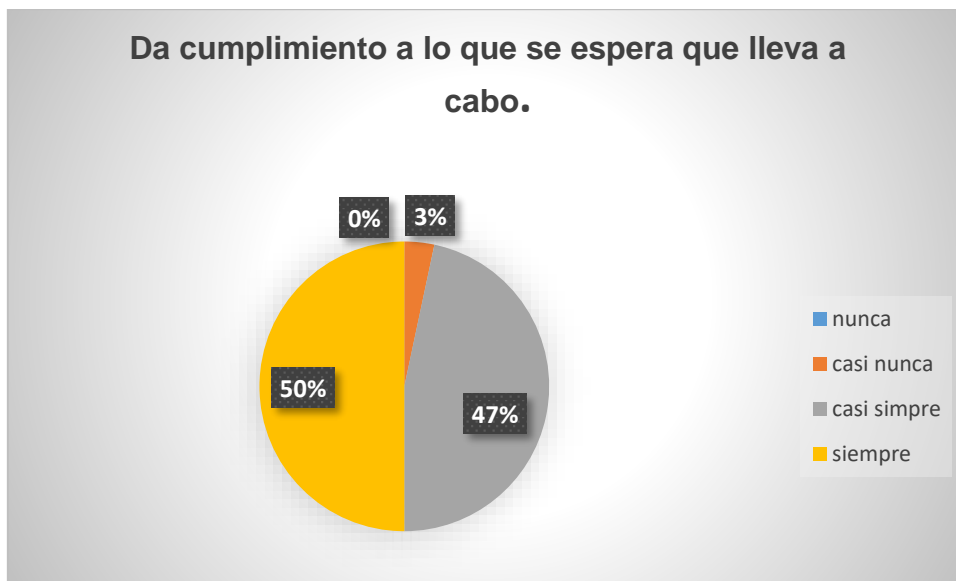
Análisis: En la población estudiada el 70% de los profesionales de enfermería del área de emergencias manifiestan que siempre cumplen con el horario de trabajo y solo el 30% refieren que casi siempre cumplen con el horario de trabajo establecido.

Grafico 25



Análisis: Los Profesionales de Salud del Hospital Básico de Yaguachi, da sugerencias siempre a otros para solucionar problemas con un 57% y el 40% manifiesta que casi siempre brinda sugerencias.

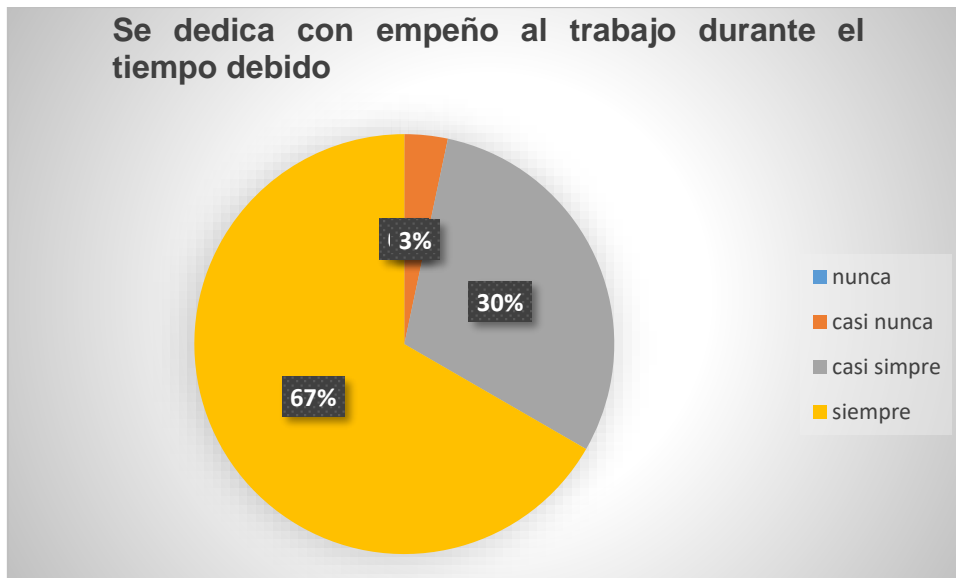
Grafico 26:



Elaborado por: Aguila Jaqueline, Toapaxi Oscar

Análisis: El Grafico muestra de 30 profesionales de enfermería que laboran en el área de emergencias el 50% da siempre cumplimiento a lo que se espera llevado a cabo en su área de trabajo y el 47% casi siempre da cumplimiento con lo que lleva a cabo en su horario de trabajo.

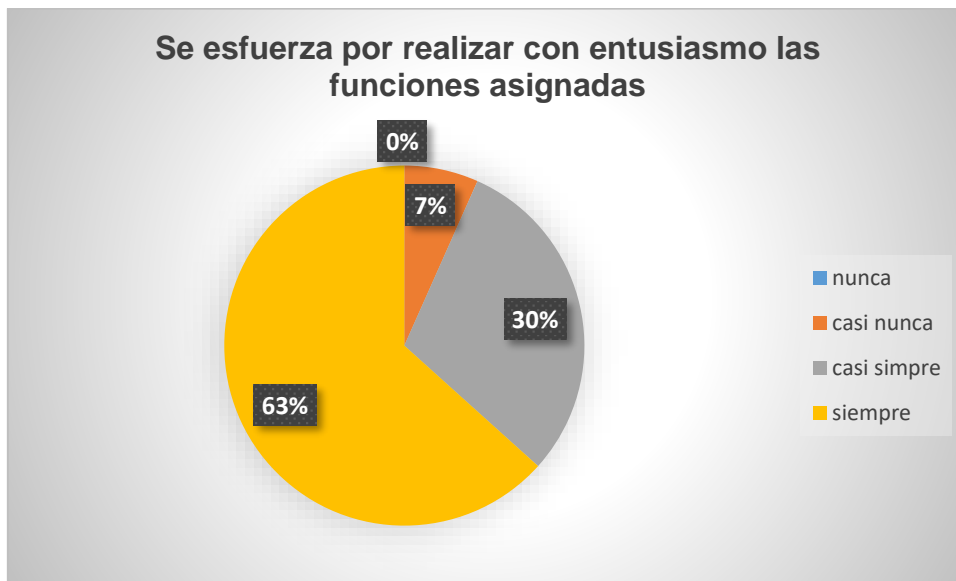
Grafico 27:



Elaborado por: Aguila Jaqueline, Toapaxi Oscar

Análisis: Se visualiza en el grafico 5 de 30 encuestados el 67% siempre se dedica con empeño al trabajo durante el tiempo debido dentro de sus horas de trabajo, el 30% manifiesta que casi siempre se dedica con empeño a su trabajo y solo el 3% indican que casi nunca se dedican con empeño al trabajar durante el tiempo debido.

Grafico 28



Elaborado por: Aguila Jaqueline, Toapaxi Oscar

Análisis: Los 30 Profesionales de enfermería encuestados el 63% siempre se esfuerza por realizar con entusiasmo las funciones asignadas en su área laboral mientras que el 30 % casi siempre se esfuerza por realizar con entusiasmo sus funciones asignadas y solo el 7% casi nunca indica que se esfuerza al realizar con entusiasmo las funciones asignadas en su trabajo

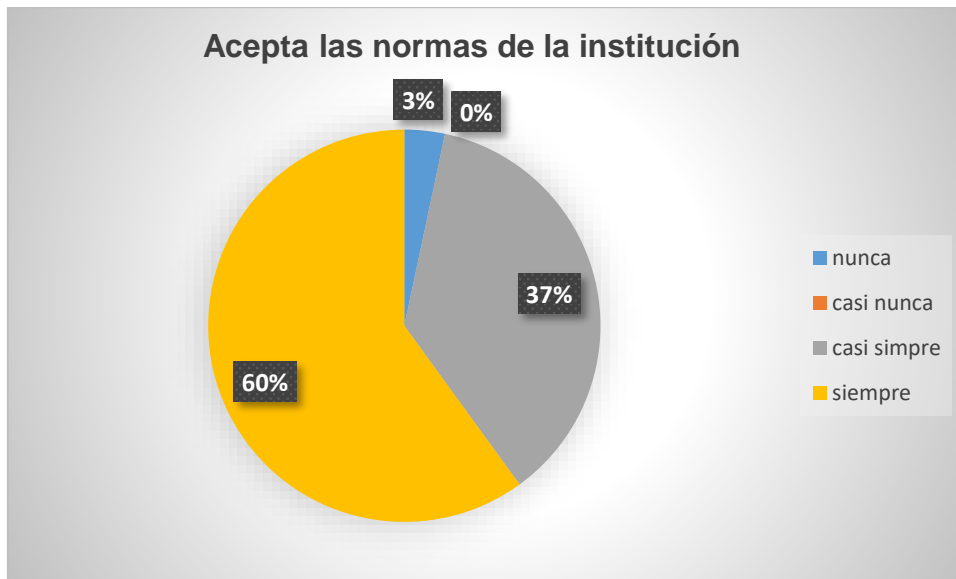
Grafico 29



Elaborado por: Aguila Jaqueline, Toapaxi Oscar

Análisis: En la población estudiada con los profesionales de enfermería en el área de emergencia manifiestan que el 60% realiza el trabajo con eficacia en el área de trabajo el 37% casi siempre indican que realiza el trabajo en su área de trabajo con eficacia y el 3% restante indica que nunca realiza el trabajo con eficacia en sus horas laborales

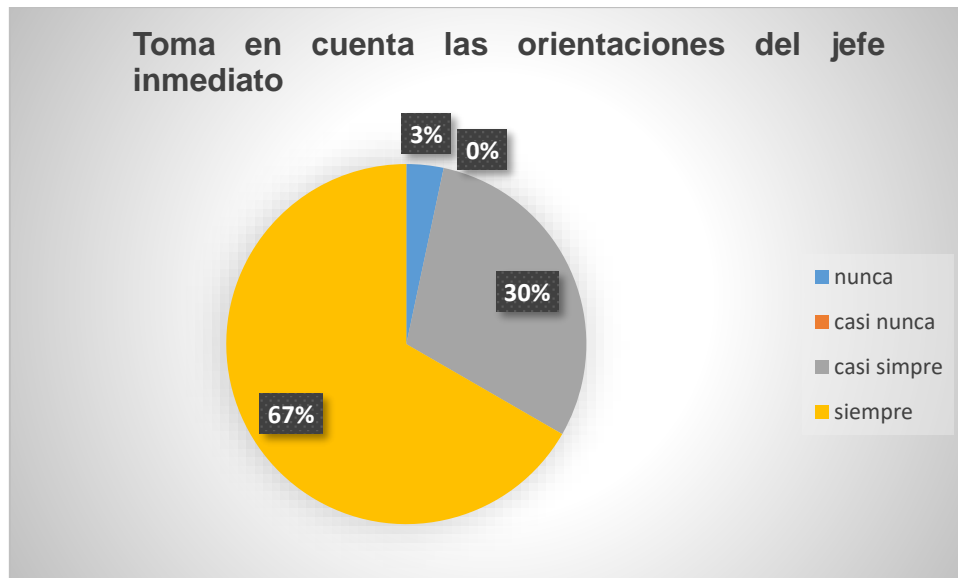
Grafico 30



Elaborado por: Aguila Jaqueline, Toapaxi Oscar

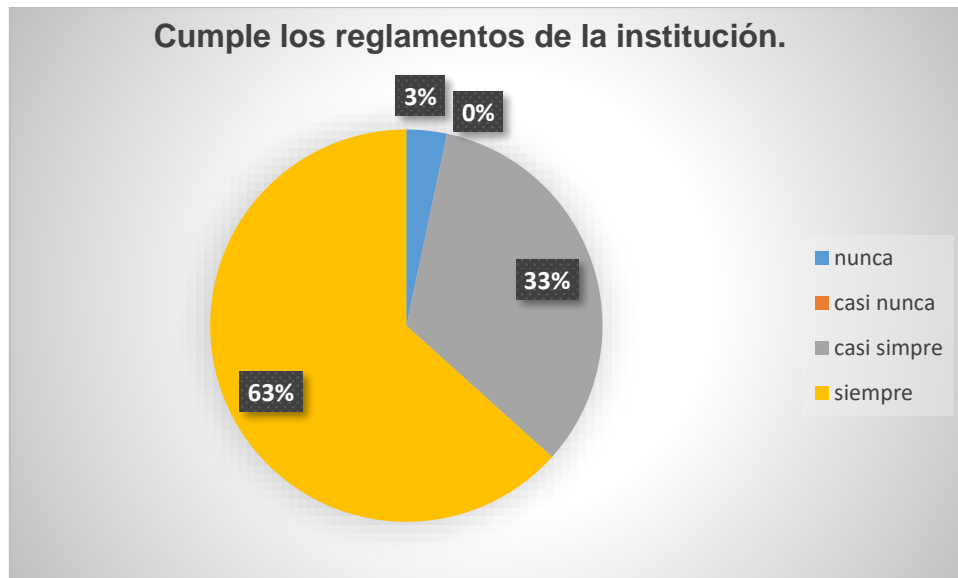
Análisis: De 30 Enfermeras que laboran en el área de emergencia del hospital básico de Yaguachi considera el 60% de los encuestados que siempre aceptan las normas establecidas de la institución, el 37% casi siempre y el 3% manifestó que nunca acepta las normas de la institución.

Grafico 31



Análisis: De los 30 Profesionales encuestados expresan tener siempre en cuenta las orientaciones del jefe inmediato dando un 60% a su vez que el 30% se encuentra en que casi siempre toman en cuenta las indicaciones del jefe de forma inmediata y solo el 3% indica que nunca las toma en cuenta.

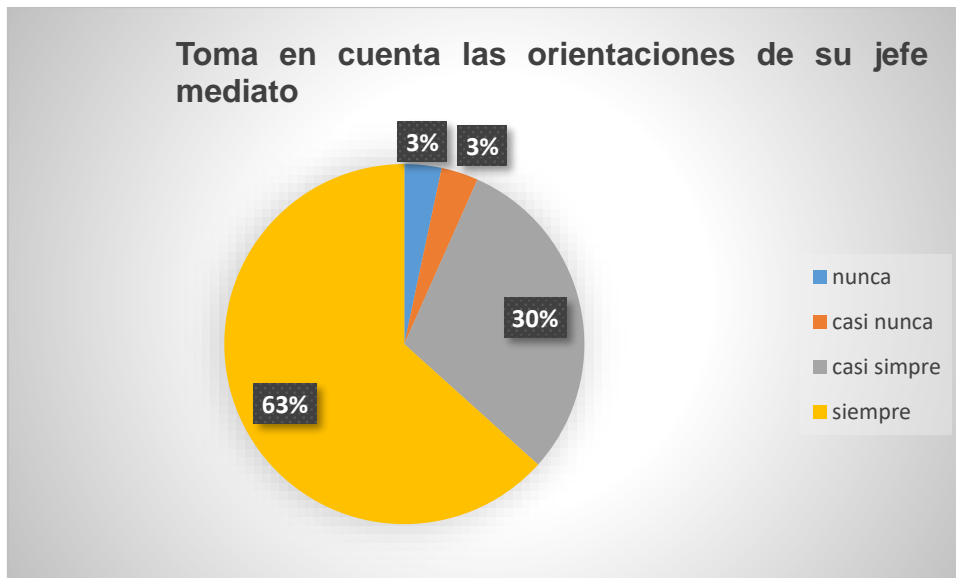
Grafico 32



Elaborado por: Aguila Jaqueline, Toapaxi Oscar

Análisis: de 30 profesionales de enfermería el 63 % manifiesta que siempre cumple con los reglamentos impuestos por la institución, el 33% expresan que casi siempre se rigen a cumplir con el reglamento establecido por la institución donde laboran.

Grafico 33



Análisis: de 30 profesionales de salud que laboran en el área de emergencia del hospital básico de Yaguachi el 63% siempre toma en cuenta las orientaciones de su jefe mediato el 30% casi siempre toma en cuenta las orientaciones de su jefe, 3% casi nunca y el 3% restante nunca toma en cuenta las orientaciones de su jefe mediato.

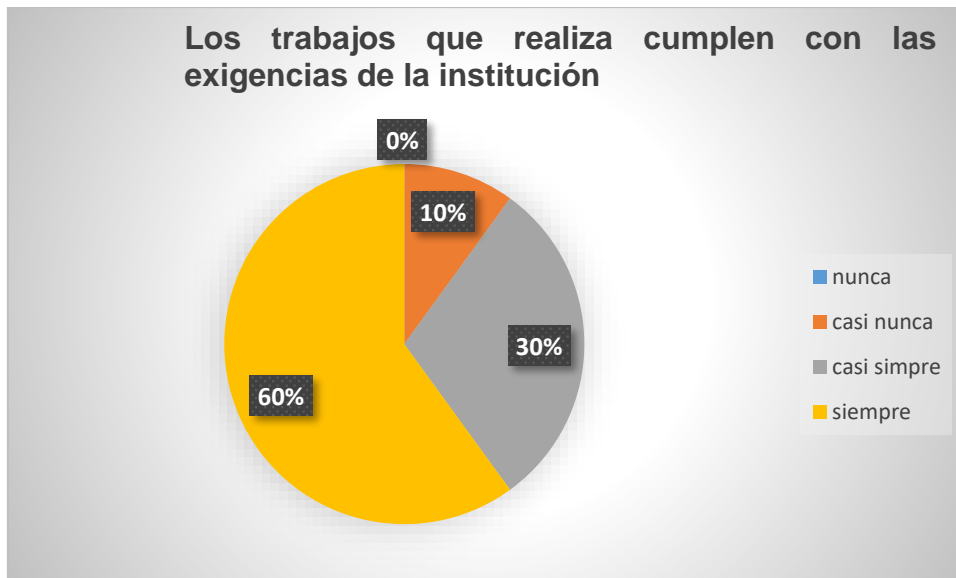
Grafico 34



Elaborado por: Aguila Jaqueline, Toapaxi Oscar

Análisis: podemos observar en la tabla que el 53% de los profesionales que laboran en el área de emergencias del hospital básico de Yaguachi siempre muestran interés en las tareas asignadas al grupo de trabajo de su área, un 43% expresa que casi siempre muestra interés en sus tareas asignadas pero el 3% manifestó que nunca muestra interés en las tareas asignadas al grupo de trabajo.

Grafico 35



Análisis: de los 30 profesionales encuestados el 60% siempre los trabajos que realizan cumplen con las exigencias de la institución, el 30% indican que casi siempre cumplen con las exigencias de sus trabajos asignados y solo el 10% casi nunca logra cumplir al realizar los trabajos asignados de la institución.

Grafico 36



Elaborado por: Aguila Jaqueline, Toapaxi Oscar

Análisis: el total de 30 profesionales de enfermería encuestados en el área de emergencias del Hospital Básico de Yaguachi el 60% siempre llega a su lugar de trabajo a la hora establecida, y solo el 40% restante casi siempre expresa llegar a su lugar de trabajo a la hora establecida.

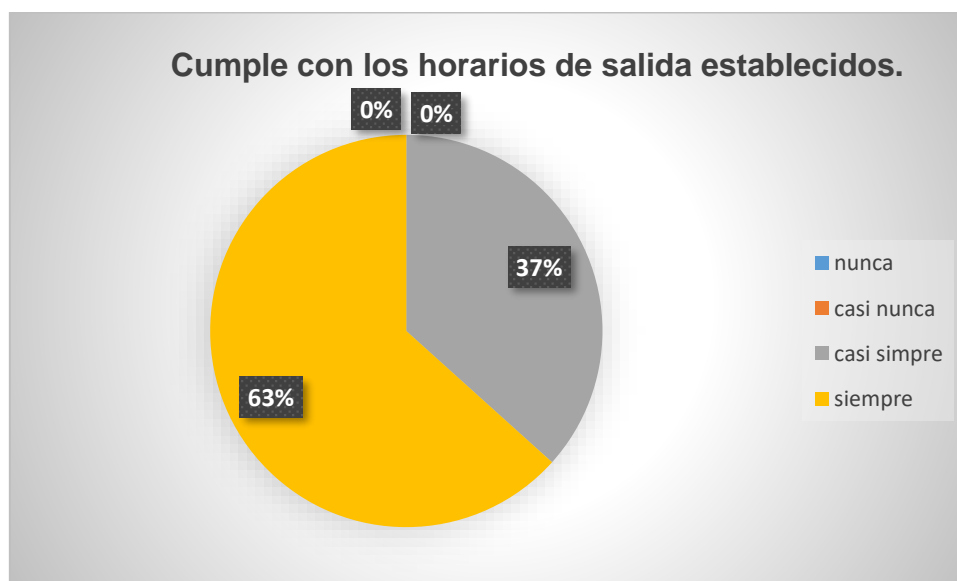
Grafico 37



Elaborado por: Aguila Jaqueline, Toapaxi Oscar

Análisis: observamos en la tabla que de 30 encuestados el 57% siempre maneja los problemas o dificultades de su equipo satisfactoriamente, el 37% casi siempre maneja los problemas de su equipo de trabajo y casi nunca y nunca tiene un valor del 6% por parte los profesionales de salud que manifiestan tener problemas o dificultades al manejo de su equipo de trabajo.

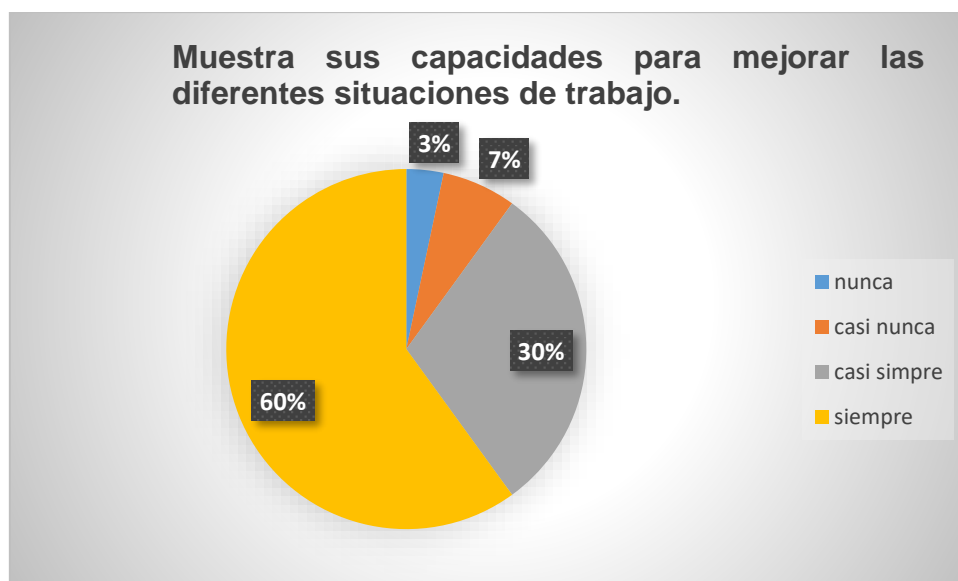
Grafico 38



Elaborado por: Aguila Jaqueline, Toapaxi Oscar

Análisis: los profesionales de enfermería que laboran en el área de emergencia con un total de 30 encuestados el 63% dice cumplir con los horarios de salida establecidas y el 37% manifestó que casi siempre cumple con sus horarios de salida establecidas por la institución.

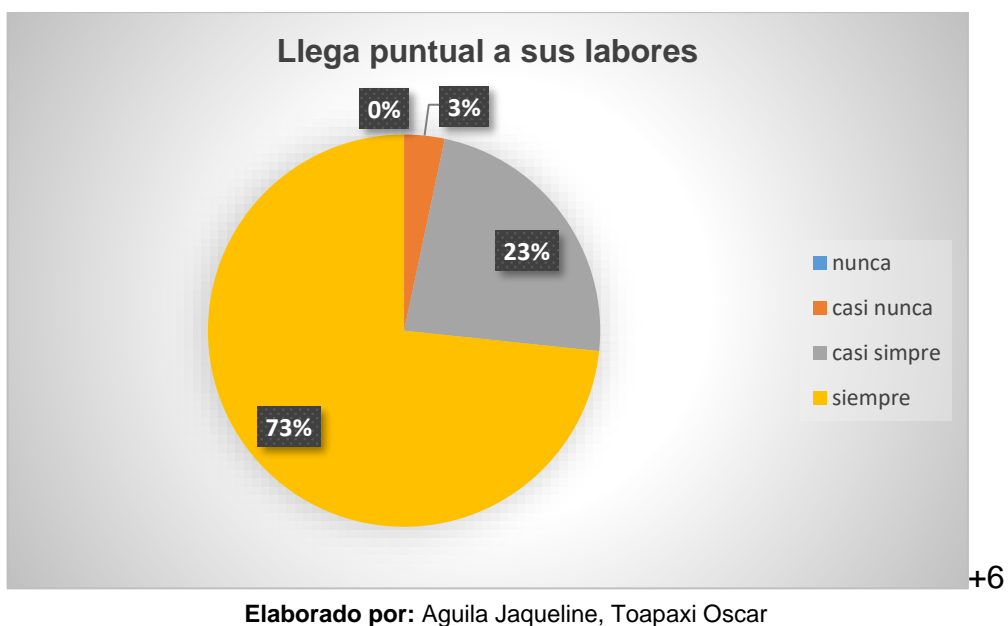
Grafico 39



Elaborado por: Aguila Jaqueline, Toapaxi Oscar

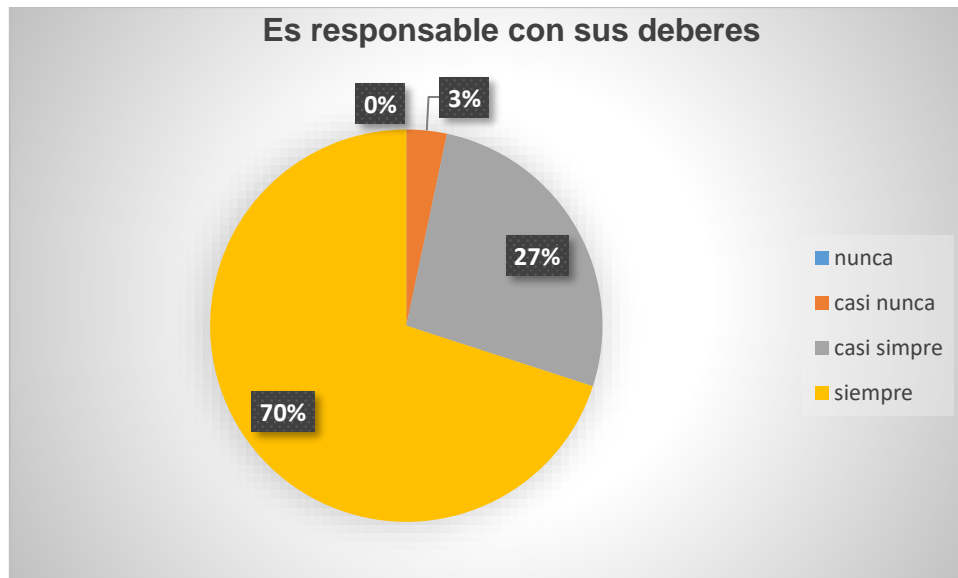
Análisis: podemos observar que el 60% siempre de los encuestados muestra sus capacidades para mejorar las diferentes situaciones de trabajo, mientras que un 30% casi siempre manifiesta demostrar sus capacidades para mejorar las diferentes situaciones laborales, un 7% indico que casi nunca las muestra y el 3% expreso que nunca muestra sus capacidades para mejorar las diferentes situaciones de trabajo.

Grafico 40



Análisis: se manifestó que de los 30 profesionales de enfermería que laboran en el área de emergencia el 73% siempre llega puntual a sus labores de la institución, un 23% casi siempre llega puntual a sus labores y solo el 3% indica casi nunca llegar puntual a sus labores.

Grafico 41



Elaborado por: Aguila Jaqueline, Toapaxi Oscar

Análisis: podemos observar que un 70% de profesionales de enfermería siempre son responsables con sus deberes dentro de su área laboral, un 27% casi siempre se mantiene responsable y solo el 3% casi nunca es responsable con sus deberes dentro de la institución.

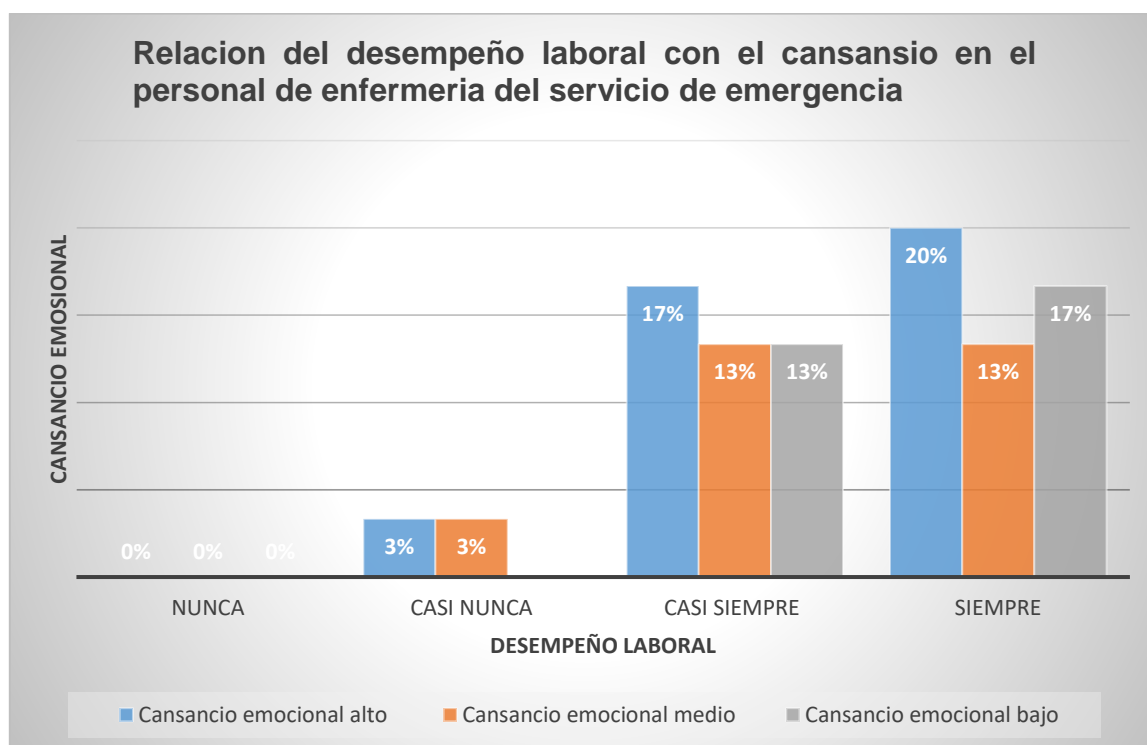
Grafico 42



Elaborado por: Aguila Jaqueline, Toapaxi Oscar

Análisis: en el grafico se observa que de 30 profesionales encuestados del área de emergencia del hospital básico de Yaguachi el 67% manifestó respetar a sus compañeros de trabajo, un 33% indico que casi siempre respeta a sus compañeros de trabajo.

Grafico 43



Elaborado por: Aguila Jaqueline, Toapaxi Oscar

Análisis: Podemos Observar en la tabla de base de datos cruzadas de los 30 profesionales de enfermería que laboran en el are de emergencias del hospital básico de Yaguachi” José Cevallos Ruiz” se puede evidenciar que existe un promedio alto que alcanza el 20% de que siempre el desempeño laboral está relacionado con el cansancio del personal de enfermería del área de emergencias, un 17% se evidencio que casi siempre está relacionado el desempeño laboral con el cansancio en el personal de enfermería y tan solo el 3% se encontró que casi nunca se encuentra relación el desempeño laboral con el cansancio emocional que laboran en la institución de salud.

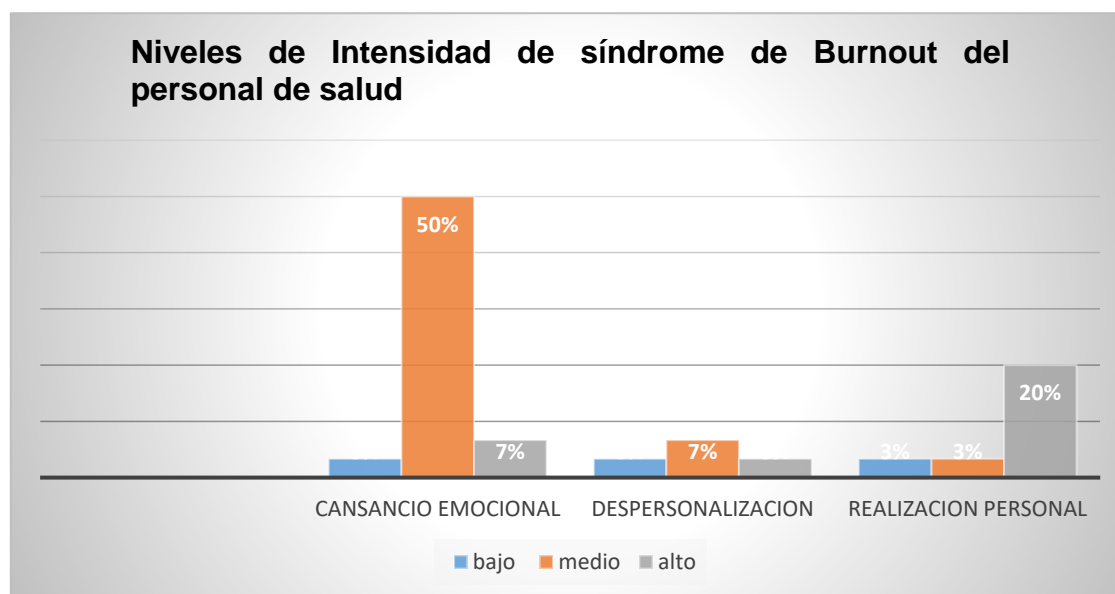
Tabla 8 Cálculo de puntuaciones según las respuestas en la encuesta Maslach por el personal de enfermería del Hospital Básico Yaguachi

Aspecto Evaluado	Preguntas a evaluar	Valor obtenido	Indicios de Burnout
cansancio emocional	1-2-3-6-8-13-14-16-20	19	más de 26
Despersonalización	5-10-11-15-22	6	más de 6
Realización personal	4-7-9-12-17-18-19-21	5	más de 34

Fuente: Maslach Burnout Inventory

Análisis: De acuerdo a la tabla anterior tenemos como resultado una prevalencia alta en la dimensión de Realización Personal con 5 puntos según el rango de medida de la escala Maslach a diferencia del cansancio emocional 19 y despersonalización 6, considerando el total de la población analizada (N= 30).

Grafico 44



Elaborado por: Aguila Jaqueline, Toapaxi Oscar

Análisis: de 30 Profesionales de salud encuestados que laboran en el área de emergencias del Hospital Básico de Yaguachi los niveles de intensidad del síndrome de burnout del personal de salud se evidencias un nivel medio con el 50% de cansancio emocional en el área de emergencias, se demostró que la relación personal en los niveles de intensidad del síndrome de burnout alcanza un nivel alto del 20%, la despersonalización un 7% por el nivel de intensidad del síndrome y solo el 3% en el nivel de intensidad se evidencia relacionados con el cansancio emocional, despersonalización y la relación personal con un rango bajo.

4.2. Discusión

Es necesario estudiar a los profesionales de salud con relación al síndrome de burnout, hoy en día existe al nivel nacional hay un déficit de estudio sobre este síndrome sin conocimiento de parte del personal que sin tratamiento y sin atención inmediata esta puede llegar a llevar a condiciones graves y un déficit a nivel laboral, también se evidencias que el 93% son mujeres y un 7% son hombres, en el cual se evidencia que la participación laboral de mujeres profesionales de enfermería es más evidente en el ámbito laboral por ende existe un nivel más alto del síndrome relacionado con el cansancio emocional.

Para prevenir el cansancio emocional, se puede empezar mejorando la fase del diseño de trabajo sus horas de labor, en cuanto a componentes de cada área se debe integrar un ambiente agradable libre de estresores y colaboración entre el grupo de trabajo en la institución.

CAPÍTULO V.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

5.1. Conclusiones

Del presente trabajo de investigación se concluye que:

- Existe una prevalencia del síndrome de burnout en el Hospital Básico de Yaguachi se representa el cansancio emocional en un nivel medio de rendimiento laboral en el área de emergencia es decir que existe déficit en el rendimiento a consecuencia, provocando posibles inseguridades en el manejo y tratamiento de los pacientes que acuden a la casa de salud, incrementando los riesgos tanto como al grupo de trabajo como a usuarios, errores irreversibles, intervenciones equivocados que llevan a un mal cuidado y tratamiento de los profesionales de enfermería.

- ◇ Tras analizar detalladamente las causas que desencadenan el síndrome de burnout en el personal de enfermería del servicio de emergencias del Hospital Básico Yaguachi, hemos identificado varios factores contribuyentes. Estos incluyen una carga de trabajo excesiva, falta de recursos adecuados, condiciones laborales estresantes y una falta de apoyo emocional y organizacional.

- ◇ Se observa una disminución en la calidad del trabajo, un aumento en los errores médicos y una menor satisfacción laboral entre el personal afectado por el síndrome. Estos hallazgos subrayan la importancia de implementar estrategias efectivas para prevenir y abordar el síndrome de burnout, no solo para proteger la salud mental del personal de enfermería, sino también para garantizar la seguridad y la calidad de la atención brindada en el entorno de emergencias médicas.

5.2. Recomendaciones

- Reducir los factores estresantes presentes en el entorno laboral que pueden conducir al síndrome de burnout mediante la implementación de un plan para mejorar las condiciones físicas del lugar de trabajo, o considerando la contratación de personal adicional para reducir la carga horaria.

- Potenciar y difundir las pausas activas recomendadas por el Ministerio de Salud Pública con el fin de contrarrestar la monotonía y el desgaste laboral.

- Implementar evaluaciones psicológicas laborales semestrales para todo el personal con el objetivo de detectar y apoyar a los profesionales que presenten síntomas de burnout en etapas tempranas, previniendo así complicaciones y autoevaluaciones desfavorables.

- Socializar con mayor frecuencia las consecuencias que conlleva el estrés laboral, ya que en muchas instituciones no es tomado en cuenta como una enfermedad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alava, R. R. (11 de 04 de 2023). *Síndrome de Burnout en personal de enfermería y calidad de atención*. Recuperado el 21 de 02 de 2024, de Síndrome de Burnout en personal de enfermería y calidad de atención.
- Andrea, C. C. (2023). *La carga del síndrome de burnout se extiende por todo el mundo y afecta a profesionales de diversas áreas laborales* . Obtenido de La carga del síndrome de burnout se extiende por todo el mundo y afecta a profesionales de diversas áreas laborales .
- Argel Ramírez, A. V. (17 de 11 de 2022). Presencia del Síndrome de Burnout. (F. d. Universidad Cooperativa de Colombia, Ed.) *Universidad Cooperativa de Colombia*. Recuperado el 19 de 02 de 2024
- Guillen Godoy, M. A. (05 de 2022). *Sobrecarga Laboral y Síndrome de Burnout en Personal de Enfermería*. Recuperado el 19 de 02 de 2024, de Sobrecarga Laboral y Síndrome de Burnout en Personal de Enfermería: <http://repositorio.unemi.edu.ec/xmlui/handle/123456789/6157>
- Hernandez, T. J. (2019). *EL SINDROME DE BURNOUT DEFINICION, CONCEPTO ANTECEDENTES Y MODELOS EXPLICATIVOS*.
- Jackson, C. M. (2019). *SINDROME DE BURNOUT CONCEPTO ANTECEDENTES Y DEFINICIONES*.
- López, E. M. (29 de 12 de 2020). *SÍNDROME DE BURNOUT EN ENFERMEROS DE HOSPITALES PÚBLICOS Y PRIVADOS EN GUAYAQUIL, ECUADOR. MEDICINA E INVESTIGACION CLINICA GUAYAQUIL*.
- Martínez Pérez, A. (2020). *EL SÍNDROME DE BURNOUT. EVOLUCIÓN CONCEPTUAL Y ESTADO ACTUAL*. MADRID ESPAÑA.
- Martínez, F. D. (16 de 06 de 2021). *BBC NEW MUNDO*. Obtenido de <https://www.bbc.com/mundo/noticias-57861825>
- Martínez, M. S. (2021). El 'burnout' ha sido reconocido oficialmente por la OMS como enfermedad. *Unidad Editorial Revistas*. Obtenido de El 'burnout' ha sido reconocido oficialmente por la OMS como enfermedad.
- MARTINS, J. (febrero de 2024). *ASANA*. Obtenido de Qué es el burnout: cómo identificarlo y prevenir el desgaste profesional: <https://asana.com/es/resources/what-is-burnout>
- MONROY, S. (17 de 01 de 2024). ¿Qué es el síndrome de burnout y qué lo causa en el trabajo? *apd*. Recuperado el 26 de 02 de 2024

- Montoya, M. S. (2020). *Síndrome de burnout en el personal de enfermería de unidades de*.
- Muñoz Acosta, J. V., & Borgoño Quiroz, E. G. (30 de 05 de 2021). *Frecuencia del Síndrome de Burnout en el personal de salud de un Centro de Salud de Guayaquil*. Obtenido de Frecuencia del Síndrome de Burnout en el personal de salud: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/16629/1/T-UCSG-PRE-MED-ENF-639.pdf>
- Muñoz, B. &. (2021). *Frecuencia del Síndrome de Burnout en el personal de salud*.
- OMS. (24 de 02 de 2022). *La OMS reconoce el síndrome de burnout como enfermedad profesional*. Recuperado el 21 de 02 de 2024, de La OMS reconoce el síndrome de burnout como enfermedad profesional.
- Pazmiño Santamaría, A., & Ramírez, A. F. (01 de 2021). *El síndrome de burnout y el desempeño laboral*. Obtenido de El síndrome de burnout y el desempeño laboral.: <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/31965>
- Romero Carrasco, E., & Hojda, A. (2021). SÍNDROME DE BURNOUT. CAUSAS Y. *UNIVERSITAT JAUME*.
- Torres, D. M. (2021). *Prevalencia del síndrome de Burnout en el personal de salud* . Obtenido de Prevalencia del síndrome de Burnout en el personal de salud : <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/5298/1/T-UIDE-0414.pdf>
- TORRES, D. M. (2021). UIDE STATE UNIVERSITY. QUITO- ECUADOR .
- Torres, Y. (junio de 2022). *OMS oficializa el Síndrome del Burnout como una enfermedad de trabajo*. Obtenido de <https://medicinaysaludpublica.com/noticias/salud-publica/oms-oficializa-el-sindrome-del-burnout-como-una-enfermedad-de-trabajo/12348>
- VITAT ACADEMIC. (2019). EL SÍNDROME DE BURNOUT. EVOLUCIÓN CONCEPTUAL .

ANEXO

Anexo 1. Matriz de contingencia

Problema General	Objetivo General	Hipótesis General
<p>¿Cómo se relaciona el síndrome de burnout en el rendimiento laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia Hospital Básico Yaguachi, Guayas noviembre 2023-abril 2024?</p>	<p>Determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral del personal de enfermería servicio de emergencias Hospital básico Yaguachi, Provincia del Guayas periodo noviembre 2023 – abril 2024.</p>	<p>El síndrome de burnout relacionado con el personal de enfermería, induce a trastornos que influyen en el déficit del rendimiento laboral del Hospital Básico Yaguachi.</p>
	<p style="text-align: center;">Objetivo Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Manifestar la prevalencia de profesionales de enfermería con síndrome de burnout en el servicio de emergencias del hospital básico Yaguachi. ✓ Identificar las causas que desencadena el síndrome de burnout en el personal de enfermería servicio de emergencias del hospital básico Yaguachi. ✓ Evaluar las consecuencias síndrome de burnout en el personal de enfermería servicio de emergencias hospital básico Yaguachi. 	

Elaborado por: Aguila Jaqueline, Toapaxi Oscar.

Anexo 2: Solicitud de la entrega del tema dirigido a la coordinadora de titulación.



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO

Babahoyo, 23 de Enero del 2024

Lcda. Marilú Hinojosa Guerrero
COORDINADORA DE TITULACION CARRERA DE ENFERMERIA
FACULTAD CIENCIA DE LA SALUD UNIVERSIDAD
TECNICA DE BABAHOYO
Presente.

De mi Consideración:

Por medio de la presente, nosotros **Aguila Estrada Ximena Jaqueline**, con C.I. **0202143095** y **Toapaxi Espinoza Oscar Johnson**, con C.I. **0940357775**. Estudiantes egresadas de la carrera de **Enfermería** de la Malla Rediseño de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Técnica de Babahoyo, me dirijo a usted de la manera más comedida para hacerle la entrega de la propuesta del TEMA de **PROYECTO DE INVESTIGACION: Síndrome de Burnout y su impacto en el rendimiento laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia Hospital Básico Dr. José Cevallos Ruiz, Yaguachi, Provincia del Guayas** **Período noviembre 2023- Abril 2024.**, el mismo que fue aprobado por el **DOCENTE TUTOR: Otero Tobar Lorena**.

Esperando que mi petición tenga la acogida favorable, anticipa mis más sinceros agradecimientos.

Atentamente

Aguila Estrada Ximena Jaqueline
ESTUDIANTE EGRESADO

Toapaxi Espinoza Oscar Johnson
ESTUDIANTE EGRESADO

DOCENTE TUTOR
Otero Tobar Lorena.

Anexo 3: Presupuesto

Recursos Humanos

Recursos Humanos	Nombres
Investigadores	Aguila Estrada Ximena Jaqueline Toapaxi Espinoza Oscar Jhonson
Asesor del Proyecto de Investigación	Lcda. Otero Tobar Lorena

Tabla 9: recursos humanos

Elaborado por: Aguila Jaqueline, Toapaxi Oscar.

Recursos financieros y materiales

Recursos Económicos	Inversión
Internet	\$ 20
Impresiones del primer material: perfil de proyecto	\$ 30
Copias a color	\$ 25
Impresión del segundo material: segunda etapa del proyecto	\$ 40
Impresión del proyecto final	\$ 45
Empastado	\$ 20
Alquiler de equipo de proyección	\$ 20
Material de escritorio	\$ 15
Alimentación	\$ 35
Transporte y Movilización	\$ 30
Total	\$ 280

Tabla 10: recursos financieros y materiales.

Elaborado por: Aguila Jaqueline, Toapaxi Oscar.

Anexo 4: Cronograma

CRONOGRAMA DEL PROYECTO																					
Nº	ACTIVIDADES	DICIEMBRE (2023)				ENERO (2024)				FEBRERO (2024)				MARZO (2024)				ABRIL (2024)			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Selección del tema	■	■																		
2	Aprobación del tema			■	■																
3	Recopilación de la información					■															
4	Desarrollo del capítulo I						■	■	■												
5	Desarrollo del capítulo II									■	■	■	■								
6	Desarrollo del capítulo III													■	■						
7	Elaboración de encuestas														■						
8	Aplicación de las encuestas														■	■					
9	Tabulación de la información														■	■					
10	Sustentación previa															■	■				
11	Desarrollo del capítulo IV																	■	■		
12	Elaboración de conclusiones																	■	■		
13	Presentación de la tesis																	■	■	■	■
14	Sustentación final																	■	■	■	■

Tabla 11. Cronograma de Actividades

Elaborado por: Aguila Jaqueline, Toapaxi Oscar.

03 de marzo de 2024

Dr.

Alex Navas Naula

**DIRECTOR ADMINISTRATIVO DEL HOSPITAL BÁSICO DR. JOSÉ CEVALLOS
RUIZ DE YAGUACHI.**

Presente:

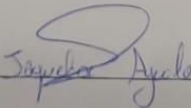
De mi consideración:

En atención a lo suscrito por los internos **Aguila Estrada Ximena Jaqueline** con CI: 0202143095 y **Toapaxi Espinoza Oscar Johnson** con CI: 0940357775. Estudiantes de la **Universidad Técnica de Babahoyo** indican estar desarrollando el **PROYECTO DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR** para la obtención del título, motivo por el cual solicita autorización para recabar información mediante la aplicación de una encuesta al personal de enfermería de esta casa de salud, los cuales sirven para el complemento del tema de proyecto **"SÍNDROME DE BURNOUT Y SU IMPACTO EN EL RENDIMIENTO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA HOSPITAL BÁSICO YAGUACHI, GUAYAS NOVIEMBRE 2023- ABRIL 2024"**.

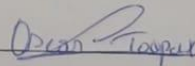
Por lo tanto le solicitamos que tenga la amabilidad de otorgar permiso para la realización de dichas encuestas y cuya información proporcionada se mantendrá confidencial y se utilizara únicamente con fines académico.

Agradeciéndole,

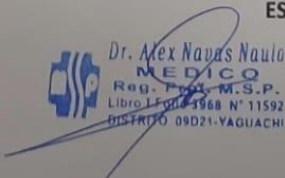
Atentamente,



Aguila Estrada Ximena Jaqueline
ESTUDIANTE EGRESADO



Toapaxi Espinoza Oscar Johnson
ESTUDIANTE EGRESADO



Dr. Alex Navas Naula
MEDICO
Reg. Prof. M.S.P.
Libro I Folio 1968 N° 11592
DISTRITO 09021-YAGUACHI



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA DE SALUD Y BIENESTAR
CARRERA DE ENFERMERÍA



SOLICITUD DE PERMISO PARA TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Lcda.

Alexandra Pazmiño Villao

Responsable De Gestión De Enfermería Hospital Básico Yaguachi

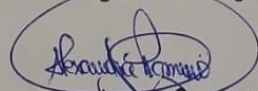
Presente.

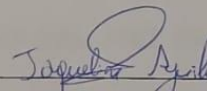
De mi consideración:


Por medio de la presente, Nosotras, **Aguila Estrada Ximena Jaqueline** con CI: **0202143095** y **Toapaxi Espinoza Oscar Johnson** con CI: **0940357775** egresados de la Carrera de Enfermería, Malla Rediseño Facultad de Ciencias de la Salud, matriculados en el proceso de titulación periodo NOVIEMBRE 2023 – ABRIL 2024, en la modalidad TRABAJO DE TITULACIÓN CURRICULAR, me dirijo a usted de la manera más comedida para que considere la petición de ejecutar el tema de proyecto “**SÍNDROME DE BURNOUT Y SU IMPACTO EN EL RENDIMIENTO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA HOSPITAL BÁSICO YAGUACHI, GUAYAS NOVIEMBRE 2023- ABRIL 2024**”.

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

Atentamente:


M^{Sc}. Alexandra Pazmiño V.
LIC. EN ENFERMERÍA
C.I. 0919414946


Aguila Estrada Ximena Jaqueline
ESTUDIANTE EGRESADO


Toapaxi Espinoza Oscar Johnson
ESTUDIANTE EGRESADO



CONSENTIMIENTO INFORMADO (ENCUESTA)

Me gustaría poder contar con su colaboración para un trabajo de investigación que se enmarca dentro del PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE LICENCIADO EN ENFERMERÍA (Universidad Técnica de Babahoyo).

El tema del estudio es SÍNDROME DE BURNOUT Y SU IMPACTO EN EL RENDIMIENTO LABORAL

DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA HOSPITAL BÁSICO YAGUACHI, GUAYAS NOVIEMBRE 2023- ABRIL 2024.

Para ello necesitamos que conteste los siguientes cuestionarios (algo que le llevará aproximadamente 30 minutos) para que podamos estudiar los resultados y mostrarlos en el Trabajo de Pregrado que se está realizando.

La decisión de participar en este estudio es estrictamente voluntaria y en ningún momento tu decisión tendrá ningún tipo de repercusión.

Además, la información que se recoja será tratada de forma confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Tus respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Por favor, en caso de aceptar participar en este estudio lea el siguiente párrafo y seleccione la casilla "Acepto participar".

Muchas gracias por su participación.

Sí, acepto participar voluntariamente en esta investigación.

He sido informado de los objetivos del estudio y me han explicado que tendré que responder a las preguntas de un cuestionario. Reconozco que la información que yo provea en el transcurso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los del estudio sin mi consentimiento.

FIRMA:



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA DE SALUD Y BIENESTAR
CARRERA DE ENFERMERIA



INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO

ESCALA DE CALIFICACION PARA EXPERTOS

ESTIMADO (A)

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta. Dar su opinión sobre el instrumento de recolección de datos. Que se adjunta. Marque con una x un sí o no en cada criterio, según su opinión.

CRITERIOS	SI (1)	NO (0)	OBSERVACION
1. El instrumento recoge la información. Que permite dar respuesta al problema de investigación.			
2. Instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio.			
3. ¿La estructura del instrumento es adecuada? (Ítems 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15).			
4. Los ítems del instrumento responden a la operación de la variable.			
5. La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento			
6. Los ítems son claros y entendibles. (Ítems 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15).			
7. el número de ítem es adecuado para su aplicación (Ítems 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15).			

SUGERENCIAS:

FIRMA DEL JUEZ EXPERTO



Área de emergencia del Hospital Básico Yaguachi



Respectivas Tutorías del proyecto de investigación con el docente.



Firma del consentimiento del desarrollo del cuestionario al personal de enfermería.



Firma de autorización para la realización del proyecto de investigación.