



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD
CARRERA DE ENFERMERÍA**

TÍTULO DEL TEMA

**FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES QUE INFLUYEN EN EL
DESARROLLO DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN PERSONAL DE
ENFERMERÍA. HOSPITAL GENERAL DR. LEÓN BECERRA
CAMACHO. MILAGRO 2022**

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

AUTORA

TUMBACO CHIQUITO KATHERINE PRISCILA

TUTOR

Lic. SAAVEDRA ALVARADO CARLOS JULIO, Mgs

PERIODO ACADÉMICO

2022-2

TRIBUNAL DE GRADO



Firmado electrónicamente por:
**MILTON MARCOS
GONZÁLEZ SANTOS**

Lic. Milton González Santos Mgt.
**DECANO DE LA FACULTAD
DE CIENCIAS SOCIALES Y
DE LA SALUD**



Firmado electrónicamente por:
**NANCY MARGARITA
DOMÍNGUEZ RODRÍGUEZ**

Lic. Nancy Domínguez Rodríguez, MSc.
**DIRECTORA DE LA CARRERA DE
ENFERMERÍA**



Firmado electrónicamente por:
**AIDA GARCÍA
RUIZ**

Lic. Aida García Ruiz, MSc.
DOCENTE DE ÁREA



Firmado electrónicamente por:
**CARLOS JULIO
SAAVEDRA
ALVARADO**

Lic. Saavedra Alvarado Carlos Julio, Mgs.
TUTOR



Firmado electrónicamente por:
**LUIS ALBERTO CASTRO
MARTÍNEZ**

Abg. Luis Castro Martínez, Mgs.
SECRETARIO GENERAL

APROBACIÓN DEL TUTOR

En calidad de tutora del Proyecto de Investigación: FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES QUE INFLUYEN EN EL DESARROLLO DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN PERSONAL DE ENFERMERÍA. HOSPITAL GENERAL DR. LEÓN BECERRA CAMACHO. MILAGRO 2022 Elaborado por la Sra. TUMBACO CHIQUITO KATHERINE PRISCILA estudiante de la CARRERA DE ENFERMERÍA FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD, perteneciente a la UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA, previa a la obtención del TÍTULO DE LICENCIADA EN ENFERMERÍA, me permito declarar que luego de haber orientado, estudiado y revisado, lo APRUEBO en todas sus partes.

Atentamente.



Lic. Saavedra Alvarado Carlos Julio, Mgs
TUTOR

DEDICATORIA

Este trabajo de investigación se lo dedico, principalmente, a Dios que es el eje principal en mi vida, quien me ha guiado por un buen camino, me ha dado la fuerza y voluntad para seguir adelante y no rendirme ante las adversidades que se han presentado a lo largo de mi vida, y carrera universitaria.

A mis padres, que son los pilares fundamentales en mi vida, me han apoyado durante toda mi carrera universitaria, han estado en los momentos difíciles, además de correr con todos los gastos necesarios durante mi carrera de estudio, me han inculcado valores, principios, para que sea una persona de bien y conseguir todos mis objetivos que me propongo.

Tumbaco Chiquito Katherine Priscila

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por darme bienestar, sabiduría y salud, para seguir adelante con cada uno de mis objetivos que me propongo a lo largo de mi vida y carrera universitaria.

Agradezco a la Universidad Estatal Península de Santa Elena y a la Carrera de enfermería por abrirme las puertas para estudiar mi carrera, también a los docentes que me inculcaron sus enseñanzas y conocimientos para poder aprender y desenvolverme como profesional de enfermería.

Agradezco a mi tutor de tesis el Lic. Saavedra Alvarado Carlos, por estar al pendiente de mis avances de mi trabajo de investigación, realizar las respectivas correcciones, además de brindarme sus conocimientos, tener paciencia para guiarme en el desarrollo de la tesis.

Agradezco a la gerente y al director médico del Hospital León Becerra Camacho-Milagro por haber permitido realizar mi trabajo de investigación en tan prestigiosa institución pública.

Agradezco a mis padres por el apoyo incondicional que me han brindado, por los grandes esfuerzos que han hecho para que yo este culminando con esta etapa de mi vida, gracias a ellos soy lo que soy ahora, por eso estoy eternamente agradecida con ellos.

DECLARACIÓN

El contenido del presente trabajo de investigación es de mi responsabilidad, el Patrimonio intelectual pertenece únicamente a la Universidad Estatal Península de Santa Elena



KATHERINE PRISCILA
TUMBACO CHIQUITO

Tumbaco Chiquito Katherine Priscila
2400259772

ÍNDICE GENERAL

TRIBUNAL DE GRADO	I
APROBACIÓN DEL TUTOR.....	II
DEDICATORIA	III
AGRADECIMIENTO	IV
DECLARACIÓN	V
ÍNDICE GENERAL.....	VI
ÍNDICE DE TABLAS	VIII
ÍNDICE DE GRÁFICOS	IX
RESUMEN.....	X
ABSTRACT.....	XI
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I.....	3
1 El Problema.....	3
1.1 Planteamiento Del Problema.....	3
1.2 Formulación De Problema.	6
2 Objetivos	6
2.1 Objetivo General	6
2.2 Objetivos Específicos	6
3 Justificación	7
CAPÍTULO II	8
2 Marco Teórico.....	8
2.1 Fundamentación Referencial.....	8
2.2 Fundamentación Teórica	10
2.2.1 Generalidades De Riesgos Psicosociales	10
2.2.2 Elementos De Los Factores De Riesgos Psicosociales	11
2.2.3 Dimensiones De Los Factores De Riesgo Psicosocial	12
2.2.4 Clasificación De Factores De Riesgo Psicosocial.....	13
2.2.5 Consecuencias De Los Factores De Riesgo Psicosociales.....	14
2.2.6 Instrumento De Evaluación De Los Factores De Riesgo Psicosociales...	15
2.2.7 Generalidades Del Síndrome De Burnout	15
2.2.8 Características y sintomatología del síndrome de burnout.....	16
2.2.9 Causas Del Síndrome De Burnout	17
2.2.10 Consecuencias Del Síndrome De Burnout	18
2.2.11 Dimensiones del Síndrome de Burnout.....	18
2.2.12 Fases del desarrollo del Síndrome de Burnout.....	19

2.2.13	Instrumentos de medición del Síndrome de Burnout	21
2.2.14	Factores de riesgo psicosociales y su relación con el desarrollo del Síndrome de Burnout en personal de enfermería.....	21
2.2.15	Fundamentación de enfermería	21
2.3	Fundamentación Legal	23
2.4	Formulación De La Hipótesis	24
2.4.1	Hipótesis.....	24
2.4.2	Estructura:	24
2.5	Identificación y clasificación de variables	24
2.5.1	Variable independiente.....	24
2.5.2	Variable dependiente.....	24
2.6	Operacionalización de variables.....	25
CAPÍTULO III	28
3	Diseño Metodológico.....	28
3.1	Enfoque De La Investigación.....	28
3.2	Tipo de Investigación	28
3.3	Métodos de Investigación.....	28
3.4	Población y Muestra.....	28
3.5	Tipo de Muestreo	28
3.6	Técnicas de Recolección de Datos	28
3.7	Instrumentos de Recolección de Datos.	29
3.8	Aspectos Éticos	30
CAPÍTULO IV	31
4	Presentación de resultados	31
4.1	Análisis e interpretación de resultados.....	31
4.2	Comprobación de hipótesis	38
5	Conclusiones	39
6	Recomendaciones	40
7	Referencias bibliográficas.....	41
8	Anexos	46
8.1	Autorización	51
8.2	Consentimiento informado.....	52
8.3	Instrumento.....	53
8.4	Evidencias fotográficas	57
8.5	Certificado Antiplagio y Reporte Urkund.....	58

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Elementos De Factores De Riesgo Psicosociales	12
Tabla 2 Consecuencias De Los Factores De Riesgo Psicosociales	14
Tabla 3 Sintomatología Del Síndrome De Burnout	17
Tabla 4 Causas Del Síndrome De Burnout	18
Tabla 5 Dimensiones Del Síndrome De Burnout.....	19
Tabla 6 Fases De Desarrollo Del Síndrome De Burnout	20
Tabla 7 Matriz De Operacionalización De Variables	25
Tabla 12 Descripción De Los Datos Sociodemográficos	31
Tabla 13 Resultados Por Cada Dimensión de La Evaluación De Factores de Riesgo Psicosocial Para Espacios Laborales.	34
Tabla 8 Valores Referenciales De Indicios De Burnout	47
Tabla 9 Valores Referenciales De Nivel De Burnout	47
Tabla 10 Valores Referenciales Por Dimensiones	47
Tabla 11 Valores Globales Del Nivel De Riesgo Psicosociales	48

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfica 1 Resultado Global De La Evaluación De Factores De Riesgos Psicosocial Para Espacios Laborales.....	37
Gráfica 2 Resultado Global Del Síndrome De Burnout	37
Gráfica 3 Resultado De Riesgo Psicosocial En Auxiliares De Enfermería	48
Gráfica 4 Resultado Global De Riesgo Psicosocial En Licenciados De Enfermería	48
Gráfica 5 Resultado De Cansancio Emocional.....	49
Gráfica 6 Resultado De La Dimensión Despersonalización.....	49
Gráfica 7 Resultado De Falta De Realización Personal	50

RESUMEN

El actual trabajo de investigación presenta un problema habitual que ocurre en el personal de enfermería, en el cual existen factores de riesgos psicosociales como: carga y ritmo de trabajo, desarrollo de Competencias, liderazgo, margen de acción y control, organización del trabajo, recuperación, soporte y apoyo, otros puntos importantes que influyen en el desarrollo del Síndrome de Burnout, razón por el cual, el objetivo se basa en determinar los factores de riesgo psicosociales que influyen en el desarrollo del Síndrome de burnout en personal de enfermería. Hospital General Dr. León Becerra Camacho. Milagro 2022, tiene un enfoque cuantitativo, de tipo no experimental, con un diseño transversal – descriptivo.

La población establecida para este estudio es de 20 licenciados y 20 auxiliares de enfermería, para la recolección de información se utilizó el Cuestionario de evaluación de riesgos psicosocial en espacios laborales y Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) mediante los cuales se pudo determinar que existe un riesgo psicosocial alto en un 38%, y un 35% con un riesgo psicosocial medio, siendo el mayor porcentaje de la población en estudio. De acuerdo con el cuestionario MBI refleja que el 53% presenta el síndrome de burnout, un 33% se encuentra en un nivel medio, razón por el cual puede desarrollar el síndrome si no se aplican las medidas preventivas y en un nivel bajo el 15%.

En conclusión, factores de riesgo psicosociales como: la carga y ritmo de trabajo que realiza el personal de enfermería en áreas con afluencias de pacientes, el tiempo insuficiente para acabar sus actividades, la falta de pausas activas para recuperar la energía, las amenazas que existe por parte de los pacientes y familiares hacia el personal de enfermería y otros factores influyen el desarrollo del SB.

Palabras clave: dimensiones, Factores de riesgo psicosocial, personal de Enfermería, Síndrome de Burnout.

ABSTRACT

The current research work presents a common problem that occurs in nursing staff, in which there are psychosocial risk factors such as: workload and pace, development of Competences, leadership, margin of action and control, organization of work, recovery , support and support, other important points that influence the development of Burnout Syndrome, which is why the objective is based on determining the psychosocial risk factors that influence the development of Burnout Syndrome in nursing personnel. Dr. León Becerra Camacho General Hospital. Milagro 2022 has a quantitative approach, of a non-experimental type, with a cross-sectional - descriptive design.

The population established for this study is 20 graduates and 20 nursing assistants, for the collection of information the Psychosocial Risk Assessment Questionnaire in workspaces and the Maslach Burnout Inventory (MBI) Questionnaire were used, through which it was possible to determine that there is a high psychosocial risk in 38%, and 35% with a medium psychosocial risk, being the highest percentage of the study population. According to the MBI questionnaire, it shows that 53% have burnout syndrome, 33% are at a medium level, which is why they can develop the syndrome if preventive measures are not applied, and 15% at a low level.

In conclusion, psychosocial risk factors such as the workload and rhythm of the nursing staff in areas with influxes of patients, insufficient time to finish their activities, the lack of active breaks to recover energy, the threats that exist due to part of the patients and relatives towards the nursing staff and other factors influence the development of BS.

Keywords: dimensions, Psychosocial risk factors, Nursing staff, Burnout syndrome.

INTRODUCCIÓN

Los factores de riesgo psicosociales son aquellas condiciones presentes en una situación de trabajo, tales como, la carga excesiva, ritmo de trabajo, organización y realización del trabajo susceptibles de afectar la salud, calidad de vida y el bienestar de una persona de determinado trabajo.

Una de las enfermedades que puede desarrollar es el síndrome de Burnout, razón por el cual la presente investigación toma su forma a partir de la identificación de los factores de riesgo psicosocial que presenta el personal de enfermería para el desarrollo del SB, ya que esta profesión se encarga de satisfacer las necesidades de cada paciente, para su pronta recuperación, sin importar la demanda física y mental que contraen como consecuencia de la afluencia de pacientes, la carga excesiva de actividades, el maltrato psicológico que recibe mayormente por parte de los mismos pacientes o familiares.

Por ello, se planteó como objetivo principal, determinar los factores de riesgo psicosociales que influyen en el desarrollo del Síndrome de burnout en personal de enfermería. Hospital General Dr. León Becerra Camacho. Milagro 2022, de igual forma, dentro de sus objetivos específicos tenemos, describir el perfil sociodemográfico en el personal de enfermería, identificar los factores de riesgo psicosociales que afectan al personal de enfermería a través del cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosocial en Espacios Laborales y evaluar las dimensiones del Síndrome de Burnout en el personal de enfermería a través de la escala Maslach Burnout Inventory (MBI).

Para la realización de esta investigación, se tomó referencia de estudios de otros países como España, México, Colombia y Ecuador ya que los factores de riesgo psicosocial se encuentran en cualquier país que se encuentre laborando, así mismo permitirá conocer cuáles son sus generalidades, elementos, clasificación y las dimensiones que pueden producir daño a la salud del profesional de enfermería.

Dentro del aspecto legal, este estudio se apoyó como ente rector en la Constitución de la Republica del Ecuador, en la resolución CD 513 y el código de trabajo, es una investigación con un enfoque cuantitativo de tipo no experimental con un diseño transversal – descriptivo.

Con respecto a la población de estudio, se contó con 20 licenciados en enfermería y 20 auxiliares de diferentes áreas del Hospital General Dr. León Becerra Camacho – Milagro, a las cuales se les aplicó el cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosocial

en Espacios Laborales, dando como resultado un riesgo alto y medio con porcentajes significativos, así mismo el cuestionario MBI presentó un mayor porcentaje de nivel alto del Síndrome de Burnout, concluyendo que los factores de riesgos psicosociales si influyen en el desarrollo del SB.

CAPÍTULO I

1 El Problema

1.1 Planteamiento Del Problema

Torres (2022) indicó que según La Organización Mundial de la Salud define al síndrome de Burnout (SB) como el "resultado del estrés crónico del lugar de trabajo que no se ha manejado con éxito" (párr. 1), se refiere de manera precisa a los fenómenos que están presente en el contexto laboral y esto no debe emplearse para describir experiencias en otras áreas de la vida. Es un tema de relevancia e interés investigativo por el agotamiento físico, mental del profesional de enfermería que brinda servicios de forma constante y directa en su entorno laboral.

A inicios del 2022 el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) incluye al síndrome de burnout en la nueva clasificación de enfermedades laborales, es decir, que todos los países deberán considerar como un padecimiento de un entorno laboral. Además, la clasifica en tres dimensiones "Sentimientos de falta de energía o agotamiento; Aumento de la distancia mental con respecto al trabajo y Sensación de ineficacia y falta de realización". (INSST, 2022)

Los factores de riesgo psicosociales (FRP) se definen como "aquellas condiciones presentes en una situación de trabajo, relacionadas con la organización, contenido y realización del trabajo susceptibles de afectar tanto al bienestar y la salud (física, psíquica o social) de los trabajadores como al desarrollo del trabajo" (INSST, 2022). Además se conoce que el entorno o ambiente laboral donde el profesional de salud labora es la causa principal para que se presenten FRP que desarrollen el síndrome del quemado.

Menéndez et al., (2018) nos indica que las enfermeras son consideradas como uno de los grupos profesionales más afectados por el estrés laboral, debido a que se encuentran expuestos a múltiples factores de riesgo que están relacionados con el trabajo, y por el servicio directo que ofrece, es decir al trato con personas.

En España, Merino et al., (2018) ejecutó un estudio cuantitativo transversal con el objetivo de evaluar la relación entre los riesgos psicosociales y el burnout en un hospital español de media-larga estancia, donde se encontró que el 31,5% presenta en un nivel alto cansancio emocional; 27,9% despersonalización en un nivel alto y un 48,6% nivel bajo en realización personal. Según estos resultados indica que si existe relación entre los

factores de riesgos psicosociales con el síndrome de burnout ya que el cansancio emocional se vincula con la carga de trabajo, la demanda psicológica, el rol de desempeño, y el consumo de ansiolíticos; en la despersonalización encontramos el poco interés y trato que tiene hacia los demás, el pensar que los demás le culpan por sus problemas; y en la realización personal se encontró de forma negativa ya que se sienten frustrados por sus logros personales o el bajo rendimiento que demuestran al no realizar bien las actividades laborales. (p. 7)

En México, Rendon et al., (2020) realizó un estudio cuantitativo observacional descriptivo, transversal con el objetivo de identificar la prevalencia del Síndrome de Burnout y sus dimensiones en el personal de enfermería de hospitalización de 90 enfermeras y enfermeros a través del Cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI), se encontró que el 82,2% presenta nivel medio de síndrome de burnout, en cuanto a sus dimensiones psicosociales encontramos que el 18,9% presenta nivel alto en agotamiento emocional, 21,1% nivel alto en despersonalización y el 40% nivel bajo por la falta de realización personal. (p. 484)

En Colombia, Rendon & Duque (2018) realizó un estudio de enfoque cuantitativo descriptivo que tuvo como objetivo principal determinar los factores de riesgo desencadenante del síndrome de burnout en los trabajadores de salud de la Clínica oftalmológica y una Institución Prestadora de Salud a pacientes crónicos, utilizó la escala Maslach Burnout Inventory (MIB) a 28 personas, en donde se encontró que el 21,4 % de los trabajadores obtuvieron puntuaciones altas en la dimensión de agotamiento emocional, confirmando que existe la relación entre los factores psicosociales laborales y el síndrome de Burnout. Además, sugiere que para modificar estos factores se necesita “una mayor interacción y apoyo social, así como un mejor desarrollo profesional ya que estos se presentaron como un factor positivo para disminuir la aparición del síndrome”. (p. 47)

En Ecuador-Cuenca, Plaza (2018) llevó a cabo un estudio de enfoque cuantitativo de tipo no experimental, transversal con el objetivo principal determinar la presencia del síndrome de burnout y de factores de riesgo psicosociales en el personal de salud de la clínica santa Ana, donde se encontró que “dentro del nivel de riesgo muy elevado predomina el tiempo de trabajo con 64%, carga de trabajo 55% y participación/supervisión 82% de la población afectada generando así una situación insatisfactoria de trabajo”. (p. 2)

En Ecuador Intriago (2019) ejecutó un estudio de enfoque cuantitativo, descriptivo y de corte transversal, con el objetivo conocer las principales causas del síndrome de burnout en el personal de un centro de atención hospitalario de la dirección Distrital Junín- Bolívar, donde se utilizó la técnica de recolección a través del cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI) con una muestra de 65 personas incluidos médicos, paramédicos, y enfermeras, dando como resultado que el 15% de la personas encuestadas padecen del síndrome de burnout, predominando más el sexo femenino, encontrando a las enfermeras como el grupo más afectado con un total de 4 casos. (p. 124 y 129)

En Santa Elena-Ecuador Beltrán & Soria (2018) realizó un estudio cuantitativo, descriptivo observacional, transversal y de campo con el objetivo de identificar la presencia y grado de afectación de los factores psicosociales relacionados con el síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería del Hospital General Dr. Liborio Panchana Sotomayor de 63 profesionales de enfermería donde se encontró que el 6% presenta nivel alto en agotamiento emocional y el 3% nivel alto en despersonalización y con el mismo porcentaje de un 3% en realización personal, pero con un nivel bajo, es decir, que el logro personal está afectado pero en condiciones mínimas. (p. 32-34)

En el Hospital Dr. León Becerra Camacho de Milagro se observa que el personal de enfermería que laboran en diferentes áreas de hospitalización padece de este síndrome de burnout debido a diferentes factores de riesgos como el cansancio emocional, estrés, y la falta de satisfacción en sus actividades ya que lo realizan con desgana. Todo esto se debe a el exceso de cargo laboral ya que esta institución hospitalaria cubre la mayor parte de pacientes a nivel cantonal, pero ellos para mantener su puesto de trabajo laboral, continúan con su trabajo excesivo sin tener en cuenta que ellos mismos se generan una carga de estrés, malas actitudes que con el tiempo va a afectar su salud mental.

Es importante conocer que si los factores de riesgo psicosociales de este síndrome no se identifican o se tratan a tiempo con el tiempo puede agravarse, de manera que podría causar ausentismo laboral, incapacidad para realizar las actividades e incluso la muerte laboral a causa del excesivo agotamiento emocional.

1.2 *Formulación De Problema.*

¿Cuáles son los factores de riesgo psicosociales que influyen en el desarrollo del Síndrome de burnout en personal de enfermería Hospital General Dr. León Becerra Camacho? Milagro 2022.?

2 *Objetivos*

2.1 *Objetivo General*

Determinar los factores de riesgo psicosociales que influyen en el desarrollo del Síndrome de burnout en personal de enfermería. Hospital General Dr. León Becerra Camacho. Milagro 2022

2.2 *Objetivos Específicos*

1. Describir el perfil sociodemográfico en el personal de enfermería. Hospital General Dr. León Becerra Camacho. Milagro 2022
2. Identificar los factores de riesgo psicosociales que afectan al personal de enfermería a través del cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosocial en Espacios Laborales.
3. Evaluar las dimensiones del Síndrome de Burnout en el personal de enfermería a través de la escala Maslach Burnout Inventory (MBI).

3 Justificación

El Síndrome de Burnout (SB) se considera una respuesta crónica al estrés laboral por la demanda de actividades que realiza el personal de salud de los hospitales, o por la relación dificultosa que se da con el resto del personal y con los pacientes, se caracteriza por el agotamiento físico, mental, emocional, sentimientos negativos, de frustración e ineficacia, con el tiempo altera la personalidad y autoestima del personal de salud, razón por el cual este trabajo de investigación tiene como propósito determinar los factores de riesgo psicosociales que influyen en el desarrollo del Síndrome de burnout en personal de enfermería. Hospital General Dr. León Becerra Camacho. Milagro 2022, además de evaluar las dimensiones del Síndrome de Burnout que son: cansancio emocional, despersonalización y baja realización personal e identificar cuál de ellas es la más afectada.

Por tal razón, me enfoque en este estudio para mostrar a la sociedad que el personal de salud es predisponente a padecer la enfermedad del Síndrome de Burnout, no solamente personal de otras profesiones. Asimismo, puede contraer otras enfermedades que alteran su estado de salud físico, mental y con el tiempo puede afectar su calidad de vida y de los demás, a través del servicio que se le brinda al paciente.

Por otra parte, este estudio tendrá la finalidad de dar a conocer a las personas de la Institución Hospitalaria, comunidad universitaria y local, lo fundamental que es conocer esta enfermedad crónica, para motivar a que realicen más investigaciones o den continuidad a la misma, y así poder salvaguardar la salud del personal.

CAPÍTULO II

2 Marco Teórico

2.1 *Fundamentación Referencial*

Brito, et al., (2019) llevaron a cabo un estudio de factores psicosociales, estrés psicológico y burnout en Enfermería, en la ciudad de Morelos (México), debido a que el personal de enfermería se enfrenta diariamente a varios eventos relacionados con factores psicosociales que afectan con el tiempo su salud mental, tuvo como objetivo principal “evaluar la correlación entre la demanda psicológica, el control laboral, el apoyo social, el estrés psicológico, y las dimensiones del Síndrome de Burnout (ilusión por el trabajo, desgaste psíquico, indolencia y culpa), en un modelo de trayectorias en enfermeras mexicanas”. (p. 138)

Se utilizó un estudio transversal, observacional y analítico, con una muestra de 357 profesionales de enfermería, se emplearon tres cuestionarios para la recolección de datos como: la escala de estrés percibido, cuestionario para la evaluación del síndrome de quemarse por el trabajo y cuestionario del contenido del trabajo. Los resultados obtenidos fueron altos niveles en apoyo social, comprobación laboral e ilusión por el trabajo, niveles moderados de demanda y estrés psicológico, y niveles bajos en agotamiento psíquico, apatía y culpa. (p.139)

En la ciudad de México, Contreras (2021) realizó un estudio acerca de la prevalencia del síndrome de burnout en el personal de Enfermería de un hospital de especialidades del instituto mexicano del seguro social (IMSS), con el fin de obtener datos y así establecer planes de prevención en los profesionales de enfermería que se encuentren afectado por este tipo de síndrome, la investigación tuvo como objetivo identificar la prevalencia del síndrome de burnout y sus tres componentes (agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal), la misma, se basó en una investigación con enfoque cuantitativo, de corte transversal y descriptivo.

La muestra de este estudio estuvo conformada por 188 profesionales de enfermería del IMSS, para la recolección de datos se utilizó el instrumento MBI, el cual se aplicó en los tres turnos, el análisis se realizó mediante el paquete estadístico Statistical Package for Social Science (SPSS) versión 21.0 para Windows, en donde Contreras, obtuvo como resultado que “la prevalencia del Síndrome de Burnout es del 69.7%,

respecto a las tres dimensiones se aprecia una prevalencia de agotamiento emocional 58.3%, despersonalización 48.7% y baja autorrealización de 99%". (p. 9)

Para concluir, en este estudio se evidencia que el nivel de prevalencia del Síndrome de Burnout es alto, tomando en cuenta que la dimensión más afectada es por el cansancio emocional, ya que los enfermeros se encuentran exhaustos por la sobrecarga laboral, el horario de trabajo, los conflictos que generan los colegas de salud y los pacientes.

Por otra parte, Carreño et al., (2019) realizó un estudio en un hospital de IV nivel de la ciudad de Bogotá (Colombia), ya que el personal de enfermería es afectado por este síndrome y es el causante del ausentismo laboral, razón por el cual ellos decidieron realizar su estudio en este hospital, con el objetivo de identificar los factores de riesgo psicosociales que originan al desarrollo del Síndrome de Burnout, además determinar qué factores de riesgo psicosocial es más predominante y afecta de forma directa al SB.

Este estudio utilizó un enfoque cualitativo y cuantitativo, descriptivo, con una muestra de 20 enfermeros, en el cual 13 fueron mujeres y 7 hombres, en un rango de edad de 22 a 46 años, para la recolección de datos aplicó la encuesta MBI y una sociodemográfica, ya que así se identificará si el personal de enfermería está expuesto a factores de riesgo psicosocial que influyan en el desarrollo del síndrome de burnout.

Con respecto a los resultados, según la encuesta aplicada MBI nos indica que el 45% de la muestra estudiada presenta un nivel alto en cansancio emocional, en cuanto a la despersonalización el 65% y el 30% se encuentra en un nivel bajo de realización personal, es decir, se sienten incapaces de cumplir con sus metas o logros personales. En cuanto a los factores psicosociales más frecuentes encontramos: la sobrecarga laboral; cada enfermero tiene a cargo de 30 pacientes en adelante y esto agota mental y físicamente al personal, los turnos de trabajo; en un horario de 6 horas, el personal no se abastece en cumplir con sus actividades laborales, razón por el cual deben quedarse más tiempo. (p. 47, 48, 61)

De acuerdo a Cerón (2020), realizó una investigación en Guayaquil (Ecuador) acerca del Síndrome de Burnout en enfermeros de hospitales públicos y privados ecuatorianos debido a que el personal de salud tiene interacción directa y constante con un sin número de personas, esto genera estrés por el alto mando de actividades y exigencias que demanda el trabajo laboral hospitalario, además esto afecta directamente

su estado mental y físico; se produce agotamiento de energía, con el pasar de los días puede existir ineficacia en las actividades y el desempeño laboral va a disminuir. El fin de este estudio es conocer la prevalencia de los enfermeros ecuatorianos que padecen de síndrome de burnout, con un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo de corte transversal y correlacional.

Para esta investigación, se contó con una muestra de 219 licenciados, técnicos y auxiliares de enfermería, a través de la recolección de información mediante un cuestionario digital, creado en Google forms (formulario de Google), previo a consentimiento informado verbal, a la vez estos datos se tabularon en una base de Google Sheets (hojas de Google). El instrumento utilizado fue el cuestionario MBI,

En cuanto al análisis de datos se recolectaron 215 respuestas al cuestionario, razón por el cual 4 de ellas fueron eliminadas por no completar la información. Estos datos fueron exportados a Microsoft Excel y luego se usó el software XLSTAT versión 2020.4.1.1030, para su respectivo análisis. Los resultados nos indica que el 6,6% presentó un nivel alto en agotamiento emocional, 5,2% en despersonalización y un 14,6% nivel bajo en realización personal. Al asociar las variables sociodemográficas con las dimensiones del SB se pudo evidenciar que:

Los hombres presentan mayor cansancio emocional (10.3 ± 13.0 versus 7.5 ± 9.9 , $p = 0.40$). Aquellos pertenecientes al grupo etario de 30 a 39 años también presentaron un nivel mayor de cansancio emocional ($p=0.07$). En cambio, si existió significancia estadística en cuanto a las personas que trabajan en el sector público versus al sector privado en cada una de las subescalas: cansancio emocional (16.0 ± 14.7 versus 6.2 ± 8.5 ; $p<0,0001$), despersonalización (4.3 ± 6.1 versus 1.9 ± 3.4 ; $p=0.01$), y realización personal (38.6 ± 8.8 versus 42.6 ± 78 ; $p=0.01$). (Cerón, 2020, p 38)

Con respecto a los resultados obtenidos se concluyó que los datos no son niveles críticos del SB pero se observó niveles altos en desgaste emocional en el sexo masculino que trabaja en el sector público.

2.2 Fundamentación Teórica

2.2.1 Generalidades De Riesgos Psicosociales

Según Escobar (2021) nos indica que el concepto de factores psicosociales aparece por primera vez en 1984 por la Organización internacional del Trabajo (OIT) en los primeros documentos oficiales e internacionales de “Los factores psicosociales en el

trabajo: reconocimiento y control”. La OIT define a los factores psicosociales como:

Interacción entre el trabajo, su entorno, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización, por un lado, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo esto, a través de apreciaciones y experiencias, puede influir en la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo. (p. 19)

En cuanto a Paguay (2019) señala que los factores de riesgo psicosociales son “situaciones dentro del contexto de trabajo, que tienen el potencial de dañar parcial o totalmente la salud de uno o más trabajadores. Estos posibles daños pueden darse en la salud física, mental o social” (p. 15). además, su origen no solo se basa en el individuo, sino también, en un contexto laboral ya que existen otras áreas de trabajo donde se presenta un ambiente difícil de tolerar.

De acuerdo con Flores (2020) detalla que los factores psicosociales son “disfuncionales provocando respuestas de inadaptación, es decir que actúan negativamente a la salud y el bienestar del trabajador produciendo tensión u otras afectaciones de estrés pasa a ser factores psicosociales de riesgos o de estrés”. (p. 31)

Así mismo Capelo (2021) define a los riesgos psicosociales como condiciones inadecuadas que se dan en un lugar de trabajo, en el cual provoca malestar en la salud, estrés y pérdida de bienestar en los trabajadores, por ende, reduce el nivel de capacidad de un profesional para desempeñar sus actividades de forma óptima. además, estos son la principal causa para generar enfermedades mentales, cardiovasculares, digestivas, entre otras.

2.2.2 Elementos De Los Factores De Riesgos Psicosociales

De acuerdo con Tomalá (2021) indica que según estudios realizados existen tres elementos fundamentales de los factores de riesgo psicosociales y el éxito para que estos elementos no sean afectados dependerá que el individuo se adapte a los diversos escenarios que se dan en un ámbito laboral como: características del puesto de trabajo, organización de trabajo y las características personales. (p.14)

Tabla 1*Elementos De Factores De Riesgo Psicosociales*

Elemento	Descripción
Características del puesto de trabajo	Cada trabajo es diferente, se caracteriza por la variedad de actividades que se realiza, la frecuencia, el tiempo que demora en realizar cada tarea, la autonomía que tiene el individuo en desarrollar su trabajo. Este elemento se subdivide en tres bases que son: iniciativa/autonomía, ritmo de trabajo y monotonía/repetitividad.
Organización de trabajo	Se refiere a la organización adecuada dentro del ámbito laboral, comunicación constantemente, para informar o resolver cualquier inconformidad que se genere en el trabajo, participación en la toma de decisiones. Este elemento está caracterizado por: estructura de organización, comunicación, autoridad de mando y participación en la toma de decisiones.
Características personales	Significa cada característica que posee el individuo para adaptarse al trabajo, para tolerar a los demás, cuáles son sus capacidades, habilidades, destrezas, aptitudes y actitudes que ellos demuestran en su puesto laboral.

Fuente: Tomalá, M., (2021) *Factores de riesgo psicosocial y salud mental del personal de salud en ámbito hospitalario*. [Trabajo para la obtención de Licenciatura en enfermería, Universidad Estatal del Sur de Manabí].

2.2.3 Dimensiones De Los Factores De Riesgo Psicosocial

Acorde con Ospino (2019) detalla que las dimensiones de los factores de riesgo psicosociales se dividen en dos que son los siguientes: factores de riesgo psicosocial

intralaborales y extralaborales.

Los factores de riesgo psicosocial intralaborales se definen como las características del trabajo y su organización que intervienen en la salud y calidad de vida del individuo. Dentro de ellas se caracterizan subdimensiones que “actúan como posibles fuentes de riesgo y es a través de ella que se realiza la identificación y valoración de los factores de riesgo psicosocial” (p. 45). Aquellas son la demanda, control, liderazgo y relaciones sociales que se forman en el ámbito del trabajo.

Los factores de riesgo psicosocial extralaborales son aquellas dimensiones del entorno, familiar, económico y social del empleado. A su vez, engloba las cualidades del lugar del domicilio, que pueden repercutir en la salud y calidad de vida del individuo (p. 46). Las subdimensiones son las siguientes: tiempo fuera del trabajo, la influencia de los familiares, comunicación y relaciones interpersonales, situación económica del grupo familiar, características de la vivienda y de su entorno y desplazamiento de vivienda.

2.2.4 Clasificación De Factores De Riesgo Psicosocial

Existen variaciones de clasificaciones de factores de riesgo psicosocial, a pesar de ellos guardan relación entre sí. Según la Organización Internacional del trabajo (2022) realizó estudios especializados de salud y seguridad en el trabajo para clasificar los riesgos psicosociales, mencionados a continuación: Factores del entorno y del puesto de trabajo, organizativos, relaciones en el trabajo, seguridad en el empleo y desarrollo de carrera profesional y carga total de trabajo. (p.2)

Factores del entorno y del puesto de trabajo.- Se consideran a aquellos que perjudican el entorno laboral de forma directa, como los siguientes:

- Exigencia de carga excesiva laboral
- Jornadas extensas y horarios irregulares laborales
- Mal diseño del entorno y falta de adaptación ergonómica
- Deficiencia de autonomía y control en la realización de actividades
- Ritmo de trabajo excesivo
- Deficiencia de claridad en las funciones

Factores organizativos. - Son aquellos que influyen en la organización del trabajo, tales como:

- Supervisión y estilos de dirección inapropiado

- Estructura organizativa defectuosa e incumplimiento de equipo
- Deficiencia de apoyo social
- Clima y cultura organizativa
- Falta de cultura de prevención de riesgos
- Salario escaso y valoración inapropiada de puestos de trabajo
- Discriminación

Relaciones en el trabajo. - Se refiere a la interacción que existe entre trabajadores e incluso empleadores, tenemos a continuación:

- Acoso sexual
- Acoso laboral o mobbing
- Violencia laboral

Seguridad en el puesto de trabajo y desarrollo de carrera profesional. - Se refiere a el desempeño que el trabajador realiza para permanecer en su puesto de trabajo y llevar al fracaso la empresa, tales como:

- Inseguridad sobre el futuro de la empresa
- Imposibilidad de promocionarse y desarrollar carrera

Carga total de trabajo: se refiere a las exigencias que existen tanto en el ámbito laboral como en su ámbito familiar.

- Doble jornada (interacción de demanda familiar y laboral)
- Descanso insuficiente

2.2.5 Consecuencias De Los Factores De Riesgo Psicosociales

De acuerdo con International Labour Office, Oficina internacional del trabajo (2019) realizó varias investigaciones acerca de estudios sobre los factores psicosociales que están relacionados con la interacción y repercusión en la salud encontramos a continuación las siguientes consecuencias de los factores psicosociales. (p. 15-22)

Tabla 2

Consecuencias De Los Factores De Riesgo Psicosociales

Consecuencias	Descripción
Fisiológicas	Se refiere a la alteración que se manifiestan en los sistemas y aparatos del

	cuerpo humano, como el sistema nervioso, aparato cardiovascular, sistema muscular, entre otras.
Psicológicas	Son aquellas características estresantes que el individuo no puede manejar y afectan las funciones psicológicas trayendo consigo enfermedades como: ansiedad, estrés y depresión, entre otros.
Conductuales	Se basa en aquellas reacciones de comportamiento que están alteradas por la demanda del trabajo laboral como: disminución de la capacidad productiva, bajo rendimiento, absentismo y movilidad laboral, consumo de tabaco y alcohol, entre otras.

Fuente: International Labour Office (2019) Factores Psicosociales en el Trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención, informe del Comité mixto OIT/OMS sobre medicina del trabajo, novena reunión, Ginebra, 18-24 de septiembre de 1984. *Serie Seguridad, Higiene y medicina del trabajo*. Núm. 56

2.2.6 *Instrumento De Evaluación De Los Factores De Riesgo Psicosociales*

El Ministerio del Trabajo (2018) junto con otras instituciones públicas y privadas diseñó un instrumento de evaluación de riesgo psicosocial en espacios laborales para implementar en los trabajadores y/o servidores, con el fin de evaluar qué factores de riesgo psicosocial puede estar afectando la salud del individuo y generar acciones para disminuir o prevenir el riesgo psicosocial. Este cuestionario consta de 58 ítems agrupados en 8 dimensiones, tales como “carga y ritmo de trabajo, desarrollo de competencias, liderazgo, margen de acción, recuperación, soporte y apoyo, otros puntos importantes: acoso laboral, acoso sexual, adicción al trabajo, condiciones de trabajo, doble presencia (laboral- familiar), estabilidad laboral y emocional, salud auto percibida” (p. 8-9)

2.2.7 *Generalidades Del Síndrome De Burnout*

Según García (2016) nos indica que el norteamericano Herbert Freudenberger fue quien le dio concepto médico por primera vez a el síndrome de burnout en el año 1974, definiéndolo como la progresiva disminución de energía, hasta llegar al cansancio, también como la desgana del trabajo, junto con otros síntomas de ansiedad y depresión

que los profesionales experimentaban al cumplir un año de trabajar como voluntarios. (p. 16)

De acuerdo con Tolero (2018) se refiere a que Maslach define a el síndrome de burnout como “un síndrome tridimensional que considera tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, y que ocurriría entre sujetos que trabajan en contacto directo con clientes o pacientes”. (p. 6)

En cuanto Rivera et al., (2019) detalla que el Síndrome de Burnout se caracteriza por “es una respuesta al estrés laboral crónico, en la cual las actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja dan una sensación de encontrarse agotado emocionalmente, afecta lo laboral y la calidad de vida del sujeto”. (p. 4)

Así mismo Camacho et al., (2021) señala que el síndrome de burnout se debe a la interacción constante que ciertas profesiones tienen con los demás, esto se asocia con mayor frecuencia. Las profesiones más vulnerables para desarrollar este tipo de síndrome son: profesionales que se dedican al cuidado de la salud directo, cuidadores paliativos, deportistas, profesores, entre otros.

2.2.8 Características y sintomatología del síndrome de burnout

Según Rico et al., (2020) mencionan que las características del síndrome de burnout va van acorde al impacto de estrés de la vida y a diversos factores que se van desarrollando debido a la sobrecarga de trabajo como: frustración, angustia, apatía por la demanda de actividades que una persona realiza; los cambios de conducta, emociones y actitudes, con el tiempo las persona se vuelve terca, rígida, negativista, esto genera problemas de salud predominando el dolor de cabeza, insomnio y problemas gastrointestinales.

Con respecto a la sintomatología del síndrome de burnout aparece de forma continua a partir de una serie de factores de forma crónica, tomar en cuenta que no es un síndrome que aparece de forma repentina. Los síntomas se manifiestan de forma diferente esto depende de la naturaleza idiosincrásica del individuo.

De acuerdo con (Mommens, 2017 & Suleiman, 2020) indica que este síndrome tridimensional se clasifica en varios grupos sintomáticos, el individuo que presenta este problema experimenta una serie de emociones y sentimientos, que afectan su estado integral, pone en riesgo la vida, su forma de vivir y la convivencia con otras personas.

Tabla 3*Sintomatología Del Síndrome De Burnout*

Tipos	Síntomas
Físicos	Fatiga constante y progresiva, disturbios del sueño, dolores musculares, cefaleas, molestias gastrointestinales, trastornos cardiovasculares, inmunodeficiencias, dificultades respiratorias, alteraciones sexuales y menstruales.
Emocionales	Sentimientos de vacío, agotamiento, desesperanza, depresión, indefensión, apatía, pesimismo, intolerancia, desilusión, irritabilidad, nerviosismo e inquietud.
Cognitivo	Sentimientos de fracaso, indiferencia, impotencia, falta de concentración y autoestima, perspectiva crítica generalizada y baja tolerancia a la frustración.
Comportamentales	Negligencia, irritabilidad, pérdida de iniciativa, suicidio, comportamiento de alto riesgo, incremento de la agresividad, dificultad a la aceptación de cambio, incapacidad para relajar, aumento del consumo de sustancias psicoactivas, malestar social, inconformidad.
Sociales	Adopción de una actitud de distanciamiento y aislamiento, cinismo y conflictos interpersonales.

Fuente: Mommens Vlendue, P. (2017). *Aprende a prevenir el Burnout*. Ediciones Epublibre.
 Suleiman, N. (2020) *Prevalencia del Síndrome de Burnout e identificación de factores de riesgo en el personal de enfermería de ginecología y obstetricia del servicio Andaluz de salud*. [Tesis doctoral, Universidad de Granada].

2.2.9 Causas Del Síndrome De Burnout

Según Expósito & López (2016) describen que “las condiciones de trabajo tienen una influencia significativa sobre la salud laboral”(p. 30). Es decir, que las causas aparecen por la demanda de interacción que se da en un entorno laboral como: las prestaciones de servicio asistencial en exceso, la carga de trabajo, estresores organizacionales, falta de apoyo social, desconocimiento para realizar alguna actividad y relaciones interpersonales.

Tabla 4*Causas Del Síndrome De Burnout*

Factores	Causas
Personales	Se basa en función de la edad, sexo, enfermedad, vigor y personalidad del individuo, siendo estas partes de los componentes biológicos.
Laborales	Comprende a situación laboral, establecida ante la organización de trabajo, el turno, tipo de actividades, carga de funciones, tipo de función, relaciones con el equipo laboral, el horario y el atributo del cumplimiento de las metas.
Sociales	Se sitúa en relación con las características que una persona desarrolla dependiendo de la forma de convivencia, encontramos los problemas sociales, riñas, estado civil y número de hijos.

Fuente: López, F. (2016). El reto de la sostenibilidad del sistema sanitario. Almería: ACCI, Asociación Cultural y Científica Iberoamericana.

2.2.10 Consecuencias Del Síndrome De Burnout

Acorde con López (2016) nos indica que las consecuencias del síndrome de burnout se originan a partir de los conflictos y problemas que se presentan en el medio laboral, esto puede ocasionar algún tipo de riesgo que va a influir en la calidad de vida e integridad del individuo, cursando a padecer enfermedades psiquiátricas como un trastorno de depresión, ansiedad, además puede generar el consumo de alcohol en exceso y otras sustancias psicoactivas, problemas de farmacodependencia y disminución en el nivel de satisfacción.

2.2.11 Dimensiones del Síndrome de Burnout

Según García (2021) indica que desde la perspectiva clínica tomando en cuenta el concepto de Maslach y Jackson en el año 1981, definieron que el Síndrome de burnout se desarrolla de forma tridimensional. Monrroy (2022) añade que también “es un proceso

complejo y multicausal” el cual incluye tres elementos que son el agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal. (p. 16)

Tabla 5

Dimensiones Del Síndrome De Burnout

Dimensiones	Descripción
Agotamiento emocional	Consiste en el cansancio emocional que expresan a través de disminución y pérdida de energía, donde muestran que ya no pueden dar más de sí mismo, debido a la demanda de trabajo.
Despersonalización	Es el desarrollo de actitudes negativas, comportamiento frío y sentimientos de rechazo hacia las demás personas, especialmente a los de su entorno laboral.
Falta o baja realización personal	Se caracteriza por la desilusión o sentimiento de frustración hacia los logros personales, ya que existe un rendimiento laboral bajo e incapacidad para realizar diferentes actividades y procedimientos, lo que conlleva una baja autoestima, luego fracaso personal, absentismo y abandono laboral.

Fuente: Monroy, L. (2022) *Prevalencia del síndrome de Burnout en el personal de salud que labora en el Centro Médico Familiar y de Especialidades “La Mariscal”, durante el período 2020 – 2021.* [Trabajo para la obtención de Especialista en Medicina Familiar y Comunitaria, Universidad Central del Ecuador].

2.2.12 Fases del desarrollo del Síndrome de Burnout

Según Ágreda (2019) menciona que es importante resaltar que el Síndrome de Burnout es un proceso “progresivo”, puede ser continuo, podría aparecer de forma lenta, hasta que se desarrolle sintomatología específica, para ello debe presentarse la interacción humana, en este caso sería la relación entre el trabajador y cliente, sujeto de cuidado, personal de salud, de forma intensa, así surgen las fases para que se pueda desarrollar el síndrome de burnout, que se presentan a continuación:

Tabla 6*Fases De Desarrollo Del Síndrome De Burnout*

Fases	Descripción
Entusiasmo	Se caracteriza por mostrar entusiasmo, gran energía y expectativas positivas en un nuevo puesto de trabajo.
Estancamiento	Se refiere al incumplimiento de las expectativas en el ámbito laboral, percibiendo que aquellas actividades van a salir mal realizadas, situando un desequilibrio entre las demandas y recursos.
Frustración	Se caracteriza por la carencia de sentido del trabajo, adopción de una actitud irritable al realizar las actividades laborales, generando conflictos con el personal de trabajo, donde empieza a fallar la salud y la aparición de problemas fisiológicos, conductuales y emocionales.
Apatía	Se refiere a los cambios de conducta y de actitud que el individuo muestra hacia los demás, a la priorización de necesidades propias, sin tomar en cuenta las de los demás, tendencia a tomar una forma distanciada y el afrontamiento defensivo – evitativo de las tareas que demandan un alto nivel de estrés.
Quemado	Se basa en el colapso físico e intelectual que influye de forma negativa la salud del individuo, se manifiesta la enfermedad y por lo que puede obligar a dejar el empleo y buscar otro, pero la evolución de este síndrome es de carácter cíclico, es decir

que puede repetirse en el mismo o diferente trabajo.

Fuente: Ágreda, F. (2019) *Síndrome de Burnout en el personal de enfermería y auxiliares de Nova Clínica Santa Cecilia de la ciudad de Quito, Pichincha, Ecuador, durante los meses de octubre 2018 – marzo 2019*. [Trabajo para la obtención del Título de Psicóloga Clínica, Universidad Central del Ecuador].

2.2.13 Instrumentos de medición del Síndrome de Burnout

Acorde con Calle et al., (2022) nos indica que el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) es un instrumento que define “el síndrome como el desgaste profesional de las personas que laboran en diferentes actividades en una empresa y que experimentan un estrés crónico” (p. 778), además recolecta las respuestas de las personas en relación con sus sentimientos, pensamientos, conductas y emociones que se generan en el trabajo.

La escala está dividida en tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal. La dimensión de agotamiento emocional consta de 9 preguntas, despersonalización formada por 5 preguntas y falta de realización personal compuesta por 8 preguntas. Además, se subdividen en 3 niveles que son: alto, medio y bajo.

Los resultados se interpretan de la siguiente manera: nivel alto de las dimensiones de agotamiento emocional y despersonalización nos indican que existe un mayor desgaste en el personal de enfermería y la falta de realización personal en un nivel bajo nos indica que está afectado, así se mide la existencia o no de burnout.

2.2.14 Factores de riesgo psicosociales y su relación con el desarrollo del Síndrome de Burnout en personal de enfermería.

De acuerdo con Beltrán (2018) nos indica que los factores de riesgo psicosociales como la carga excesiva de trabajo, jornadas extensas, conflictos con los demás, falta de organización, falta de apoyo, tienen relación con el del Síndrome de burnout ya que trae consigo el desarrollo de sentimientos y actitudes negativas, cansancio físico, mental, problemas emocionales, desinterés por cumplir con las actividades, frialdad hacia los demás, limitación del trabajo y por ultimo absentismo laboral, ya que se sienten exhaustos con la demanda de actividades que realizan en su puesto de trabajo.

2.2.15 Fundamentación de enfermería

De acuerdo con Enfermería actual (2022) nos indica que el Modelo de Virginia Henderson se trata de lo siguiente:

Henderson añadió principios psicológicos y fisiológicos, es decir, las necesidades humanas para la vida, además señala que la función fundamental de enfermería es ayudar al individuo sano o enfermo en la realización de sus actividades para mejorar su salud, bienestar, recuperación, calidad de vida o lograr una muerte digna, caso contrario esté realizaría sus actividades si tuviera la fuerza, voluntad y conocimientos adecuados para dejar de ser independiente.

Virginia creó un modelo, el cual partió de una serie de investigaciones científicas, además afirma que el individuo es un todo completo con sus 14 necesidades básicas, si una necesidad no está presente o se encuentra afectada la persona no es un todo, y que la persona se esfuerza para lograr la independencia. Hace énfasis de las 14 necesidades básicas fundamentales para la práctica de enfermería, tales como:

- ❖ Necesidad de respirar de forma normal
- ❖ Necesidad de alimentarse e hidratarse
- ❖ Necesidad de eliminar adecuadamente
- ❖ Necesidad de moverse y mantener posturas adecuadas
- ❖ Necesidad de dormir y descansar
- ❖ Necesidad de vestirse y desvestirse adecuadamente
- ❖ Necesidad de mantener la temperatura corporal dentro del rango normal
- ❖ Necesidad de mantener una buena higiene corporal y la integridad de la piel
- ❖ Necesidad de evitar los peligros y evitar lesionar a los demás
- ❖ Necesidad de comunicarse adecuadamente
- ❖ Necesidad de practicar sus creencias y valores
- ❖ Necesidad de trabajar en algo que le guste.
- ❖ Necesidad de recrearse
- ❖ Necesidad de aprender (Enfermería actual, 2022)

Esta teoría se relaciona con el trabajo de investigación, ya que como dijo la autora el individuo es un todo completo con sus 14 necesidades, si una de aquellas está afectada, el personal de enfermería no será un todo y esto se debe a diversos factores psicosociales que se generan por la demanda de trabajo, desarrollo de competencias, organización de trabajo, conflictos con el resto del personal, entre otras, con el tiempo puede ocasionar daño físico, mental y social, trayendo consigo afectaciones y enfermedades.

2.3 *Fundamentación Legal*

La Constitución de la República del Ecuador (2018) señala:

Art 32.- La salud es un derecho que garantiza el Estado, cuya realización se vincula al ejercicio de otros derechos, entre ellos el derecho al agua, la alimentación, la educación, la cultura física, el trabajo, la seguridad social, los ambientes sanos y otros que sustentan el buen vivir. El Estado garantizará este derecho mediante políticas económicas, sociales, culturales, educativas y ambientales; y el acceso permanente, oportuno y sin exclusión a programas, acciones y servicios de promoción y atención integral de salud, salud sexual y salud reproductiva. La prestación de los servicios de salud se regirá por los principios de equidad, universalidad, solidaridad, interculturalidad, calidad, eficiencia, eficacia, precaución y bioética, con enfoque de género y generacional. (Constitución de la República del Ecuador, 2018, p. 19)

Art 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: como explica en su numeral 5 “Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar” (p. 164).

La resolución CD 513- Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo indica:

Art. 1.- Con respecto a la sección naturaleza señala: De conformidad con lo previsto en el artículo 155 de la Ley de Seguridad Social referente a los lineamientos de política, el Seguro General de Riesgos del Trabajo protege al afiliado y al empleador, mediante programas de prevención de los riesgos derivados del trabajo, acciones de reparación de los daños derivados de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales u ocupacionales, incluida la rehabilitación física, mental y la reinserción laboral. En el ámbito de la prevención de riesgos del trabajo, integra medidas preventivas en todas las fases del proceso laboral, con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo, guardando concordancia con lo determinado en la normativa vigente y convenios internacionales ratificados por parte del Estado. (Resolución CD 513, 2018, p.2)

Código del Trabajo manda:

Art. 47.- De la jornada máxima.- La jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias, de manera que no exceda de cuarenta horas semanales, salvo disposición de la ley en contrario. El tiempo máximo de trabajo efectivo en el subsuelo será de seis horas

diarias y solamente por concepto de horas suplementarias, extraordinarias o de recuperación, podrá prolongarse por una hora más, con la remuneración y los recargos correspondientes. (Código del trabajo, 2020, p. 35)

Art. 50.- Límite de jornada y descanso forzosos.- Las jornadas de trabajo obligatorio no pueden exceder de cinco en la semana, o sea de cuarenta horas hebdomadarias. Los sábados y domingos serán de descanso forzoso y, si en razón de las circunstancias, no pudiere interrumpirse el trabajo en tales días, se designará otro tiempo igual de la semana para el descanso, mediante acuerdo entre empleador y trabajadores. (p. 36)

Art. 51.- Duración del descanso.- El descanso de que trata el artículo anterior lo gozarán a la vez todos los trabajadores, o por turnos si así lo exigiere la índole de las labores que realicen. Comprenderá un mínimo de cuarenta y ocho horas consecutivas. (p. 37)

2.4 Formulación De La Hipótesis

2.4.1 Hipótesis

Los factores de riesgo psicosociales, es decir, aquellas situaciones como: la carga y ritmo de trabajo, desarrollo de competencias, liderazgo, margen de acción y control, organización del trabajo, recuperación, soporte y apoyo, otros puntos importantes están relacionados con el desarrollo del Síndrome de Burnout en personal de enfermería. Hospital General Dr. León Becerra Camacho. Milagro 2022.

2.4.2 Estructura:

- Unidad de estudio: Personal de Enfermería
- Variables: Los factores de riesgo psicosociales, es decir, aquellas situaciones como: la carga y ritmo de trabajo, desarrollo de competencias, liderazgo, margen de acción y control, organización del trabajo, recuperación, soporte y apoyo, otros puntos importantes.
- Nexos: Están relacionados con el desarrollo del Síndrome de Burnout

2.5 Identificación y clasificación de variables

2.5.1 Variable independiente.

Los factores de riesgo psicosociales

2.5.2 Variable dependiente

Síndrome de Burnout

2.6 Operacionalización de variables

Tabla 7

Matriz De Operacionalización De Variables

HIPÓTESIS	VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIÓN	INDICADOR	TÉCNICAS
Los factores de riesgo psicosociales, es decir, aquellas situaciones como: la carga y ritmo de trabajo, desarrollo de competencias, liderazgo, margen de acción y control, organización del trabajo, recuperación, soporte y apoyo, otros puntos importantes están relacionados con el desarrollo del Síndrome de Burnout en personal de	Los factores de riesgo psicosociales	En cuanto a Paguy (2019) señala que los factores de riesgo psicosociales son “situaciones dentro del contexto de trabajo, que tienen el potencial de dañar parcial o totalmente la salud de uno o más trabajadores. Estos posibles daños pueden darse en la salud física, mental o social” (p. 15)	Carga y ritmo de trabajo	Carga excesiva laboral Ritmo excesivo laboral Tiempo insuficiente	Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosocial en Espacios Laborales
			Desarrollo de competencias	Deficiencia de claridad en las funciones Conocimientos insuficientes Escasez de habilidades	
			Liderazgo	Escasa motivación Falta de empatía	

enfermería. Hospital
General Dr. León
Becerra Camacho.
Milagro 2022.

Margen de acción y control	Valoración inapropiada a los puestos de trabajo Opiniones ignoradas
Organización del trabajo	Estructura organizativa defectuosa Supervisión inapropiada
Recuperación	Descanso insuficiente Horarios irregulares
Soporte y apoyo	Deficiencia de apoyo Deficiencia de ayuda técnica y administrativa
Otros puntos importantes	Acoso laboral y sexual Discriminación Violencia laboral

Elaborado por: Tumbaco Chiquito Katherine Priscila

HIPÓTESIS	VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL		
			DIMENSIÓN	INDICADOR	TÉCNICAS
Los factores de riesgo psicosociales, es decir, aquellas situaciones como: la carga y ritmo de trabajo, desarrollo de competencias,		Es un síndrome tridimensional caracterizado por el cansancio emocional, despersonalización y falta de realización personal en el trabajo, que puede ocurrir entre sujetos cuya demanda de actividades afectan su calidad de vida	Cansancio físico Cansancio mental Agotamiento		
líderazgo, margen de acción y control, organización del trabajo, recuperación, soporte y apoyo, otros puntos importantes están relacionados con el desarrollo del Síndrome de Burnout	Síndrome de Burnout		Problemas emocionales	Desinterés	Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI)
en personal de enfermería. Hospital General Dr. León Becerra Camacho. Milagro 2022.			Culpabilidad	Insensibilidad	Frialdad
			Falta de realización personal	Limitación	Absentismo
			Incompetencia		

Elaborado por: Tumbaco Chiquito Katherine Priscila

CAPÍTULO III

3 Diseño Metodológico

3.1 *Enfoque De La Investigación*

La investigación tiene un enfoque cuantitativo, debido a que se van a obtener datos a través de las escalas mediante la aplicación del Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosocial en Espacios Laborales y el Cuestionario Maslach Inventory (MIB), la cual permitirá medir las variables como los factores de riesgo psicosociales y su relación con el síndrome de burnout en el personal de enfermería a través de la recolección de datos para luego analizar los datos de las variables.

3.2 *Tipo de Investigación*

Es un estudio de tipo no experimental, ya que las variables no van a ser alteradas, con el fin de evidenciar su comportamiento, a través de los instrumentos que se les aplicaran a los profesionales de enfermería, además también tiene un diseño transversal, ya que se va a observar la relación que tienen los factores de riesgos psicosociales con el síndrome de burnout en un tiempo determinado (4 meses)

3.3 *Métodos de Investigación*

El método que se aplicó fue el deductivo, ya que se va a extraer conclusiones validas por medio de la hipótesis propuesta, y así relacionar la investigación con sus variables, comprobación de la misma y la presentación de los resultados alcanzados.

3.4 *Población y Muestra*

La población establecida para este estudio es de 20 licenciados en enfermería y 20 auxiliares en enfermería que laboran en el Hospital General Dr. León Becerra Camacho, se evidencia que es una población pequeña, razón por el cual se estudiará al 100% de la población.

3.5 *Tipo de Muestreo*

La investigación utilizó el tipo de muestreo no probabilístico por conveniencia, ya que se escogió al personal de enfermería que iba a participar en el estudio, el cual se lo confirmó por medio del consentimiento informado.

3.6 *Técnicas de Recolección de Datos*

Observación

Es una técnica que consiste en observar de forma directa a través de la vista, para así obtener información fundamental de cuáles serían los factores psicosociales que influyen a desarrollar el síndrome de burnout en el personal de enfermería.

Entrevista

Es un instrumento técnico y es fundamental ya que se va a entablar conversación con el personal de salud que labora a diario para determinar cuáles son los factores psicosociales que afectan su salud para desarrollar el síndrome de burnout.

Encuestas

Las escalas constan de encuestas la cual se va a aplicar al personal de salud establecido para evaluar el nivel de síndrome de burnout en el que se encuentran y los factores de riesgo psicosociales que influyen en su desarrollo.

3.7 Instrumentos de Recolección de Datos.

Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI)

Está constituido por 22 ítem, consta de 3 dimensiones, como: cansancio emocional, despersonalización y realización emocional. También nos brinda una tabla de valores referenciales el cual sirve para determinar el nivel de síndrome de burnout en el que se encuentra el encuestado. (Ver tabla 8 y 9)

Esta escala es usada para medir el nivel de burnout que presenta una persona, si la dimensión agotamiento emocional y despersonalización están en un nivel alto, indica mayor desgaste, y la realización personal en un nivel bajo definen el síndrome de burnout.

Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosocial en Espacios Laborales

Evalúa los factores de riesgo psicosocial que afectan la salud del personal de enfermería, constituido por 58 ítems, consta de 16 dimensiones, como: Carga y ritmo de trabajo, Desarrollo de Competencias, Liderazgo, Margen de Acción y Control, Organización del Trabajo, Recuperación, Soporte y apoyo, Otros Puntos Importantes las cuales incluyen los siguientes (Acoso Discriminatorio, Acoso laboral, Acoso sexual, Adicciones al trabajo, Condiciones del trabajo, Doble Presencia Laboral – Familiar, Estabilidad laboral y emocional, Salud Auto percibida. Sirve para determinar el nivel de riesgo general a través de una sumatoria para obtener la puntuación de cada dimensión y definir el nivel de riesgo, puede ser alto, medio o bajo. (Ver Tabla 10 y 11)

Este cuestionario es usado para medir el nivel de riesgo psicosocial que presenta una persona, para interpretar los resultados se realiza una sumatoria global de la puntuación obtenida

por cada dimensión, mientras la puntuación es baja existe un nivel alto de riesgo psicosocial.

Datos sociodemográficos

Los datos sociodemográficos son de gran importancia ya que a través de este encontramos los datos personales de cada personal de salud como su edad, sexo, ocupación, cargo, horas de trabajo, entre otras.

3.8 Aspectos Éticos

Para poder realizar el trabajo investigativo, se realizó una solicitud dirigida a la gerente y director del Hospital General Dr. León Becerra Camacho- Milagro, firmada por el docente tutor, con el fin de requerir permiso para aplicar el Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosocial en Espacios Laborales y Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) al personal de enfermería seleccionado.

Es importante recalcar que, al aplicar la encuesta, primero se hizo firmar el consentimiento informado a cada participante, luego se explicó en qué consistía el mismo y que la obtención de resultados son confidenciales para fines investigativos.

CAPÍTULO IV

4 Presentación de resultados

4.1 *Análisis e interpretación de resultados*

Se aplicó los cuestionarios de forma presencial visitando al personal escogido de varias áreas del hospital, en diferentes horarios ya que los profesionales tienen un horario rotativo, se les explicó en que consiste cada uno de ellos, como debe desarrollarse cada cuestionario, dando a conocer la finalidad del estudio, con su respectivo acuerdo de confidencialidad.

Luego de haber obtenido toda la información, se llevó a cabo la tabulación de datos, a través de la herramienta EXCEL, con el propósito de elaborar los gráficos, analizar e interpretar los resultados obtenidos.

Tabla 12

Descripción De Los Datos Sociodemográficos

Indicadores	Rango	Frecuencia	Porcentaje	Total
Sexo	Hombre	7	18%	100%
	Mujer	33	82%	
Edad	De 25 a 30 años	9	22%	100%
	31- 35 años	11	28%	
	36- 40 años	8	20%	
	Mayor a 40	12	30%	
Estado civil	Soltero/a	4	10%	100%
	Casado/a	22	55%	
	Divorciado/a	8	20%	
	Viudo/a	6	15%	
Perfil Profesional	Licenciado/a de Enfermería	20	50%	100%
	Auxiliar de Enfermería	20	50%	

Áreas en que labora	Emergencia	4	10%	100%
	Admisión G.	4	10%	
	Centro Quirúrgico	4	10%	
	Neonatología	4	10%	
	Parto	4	10%	
	Hospitalización hombres	4	10%	
	Hospitalización mujeres	4	10%	
	Hospitalización de cirugía	4	10%	
	Pediatría	4	10%	
	Maternidad	4	10%	
Antigüedad profesional	Menos de un año	0	0%	100%
	1-5 años	8	20%	
	6-10 años	8	20%	
	11-15 años	14	35%	
	Mas de 15 años	10	25%	
Función que realiza	Administrativa	4	10%	100%
	Asistencial	12	30%	
	Ambas	24	60%	
Número de empleo	1 empleo	32	80%	100%
	2 empleos	8	20%	
	3 empleos	0	0%	

Horas de sueño	Menos de 5	8	20%	100%
	5-10	18	45%	
	Más de 10	14	35%	
Duración de los turnos	8 horas	0	0%	100%
	12 horas	26	65%	
	16 horas	8	20%	
	24 horas	6	15%	
Pacientes por turnos	Menos de 5	0	0%	100%
	5-15	24	60%	
	16-25	8	20%	
	Más de 25	8	20%	

Elaborado por: Tumbaco Chiquito Katherine Priscila, 2022

De acuerdo al primer objetivo específico respecto a los datos sociodemográficos, encontramos que de las 40 personas encuestadas 33 son mujeres correspondientes al 82%, siendo la mayor parte de la población, mientras que 7 son hombres, respectivo al 18%. Por otra parte, dentro del rango de edades tenemos que el 30% corresponde a 12 profesionales que se encuentran dentro de mayor a 40 años, seguido del 28% correspondiente a 11 profesionales que están dentro de 31-35 años, luego por el 22% que equivale a 9 de los profesionales encuestados dentro de 25 a 30 años y por último el 20% que son 8 profesionales dentro de 36-40 años.

Con respecto al estado civil encontramos que 22 profesionales correspondientes a el 55% de personas son casados, siendo la población que más prevalece y los más vulnerables a tener un riesgo alto debido a los factores psicosociales que se dan en su hogar más los de su trabajo, en cuanto a solteros tenemos 4 dando un 10%, los divorciados 8 equivalente al 20% y finalmente 6 viudos con un 15%.

Dentro del perfil profesional se encuentran 20 licenciados en enfermería equivalente al 50% y así mismo 20 auxiliares de enfermería con el mismo porcentaje mencionado anteriormente. Por otra parte, las áreas en que labora cada profesional, yo por conveniencia escogí a 4 personas correspondiente al 10% de cada área como: emergencia, emergencia

ginecológica, centro quirúrgico, neonatología, parto, hospitalización de hombres, mujeres, cirugía, pediatría y maternidad.

En antigüedad profesional encontramos que 14 personas llevan entre 11-15 años ejerciendo su profesión respectiva a un 35%, luego 10 personas tienen más de 15 años equivalente a un 25%, por consiguiente 8 personas llevan entre 1-5 y 6-10 años y por último ninguna persona tiene menos de un año en su profesión. En cuanto a las funciones que mayormente realizan 24 de los profesionales correspondientes al 60% son administrativa y asistencial, se puede deducir que son vulnerables a tener un nivel alto de riesgo psicosocial debido a los factores psicosociales, como la carga y ritmo de trabajo excesivo que realiza en su correspondiente área laboral, 12 personas equivalente al 30% solo realizan funciones asistenciales y 4 profesionales corresponde al 10% realizan funciones administrativas.

Por otra parte, encontramos que 32 profesionales correspondiente al 80% solo tienen un empleo, y 8 de ellos equivalentes al 20% tienen 2 empleos, es decir, se puede suponer que ellos pueden presentar problemas de nivel de riesgo psicosocial alto por la demanda de actividades que realizan en cada de sus trabajos. Con respecto a sus horas de sueño que ellos duermen diariamente encontramos que 18 profesionales equivalentes al 45% si descansan las horas adecuadas para la recuperación del cuerpo luego de realizar varias actividades laborales, seguido de 14 personas correspondientes al 35% que descansan más de 10 horas y por último un 20% que corresponden a 8 profesionales, duermen menos de 5 horas, siendo los mismos que tienen 2 empleos, razón por el cual ellos no descansan las horas suficientes para que el cuerpo se recupere.

En la duración de los turnos tenemos que 26 profesionales siendo un 65% realizan turnos de 12 horas, por consiguiente 8 con un 20% realizan 16 horas, luego 6 con un 15% realizan 24 horas laborables y nadie realiza turnos de 8 horas. En cuanto a los pacientes por turnos, se obtuvo que 24 profesionales correspondientes al 60% tienen alrededor de 5-15 pacientes, 8 profesionales equivalente al 20% tienen alrededor de 16-25 y más de 25 pacientes y finalmente nadie de los profesionales encuestados tiene menos de 5 pacientes.

Tabla 13

Resultados Por Cada Dimensión de La Evaluación De Factores de Riesgo Psicosocial Para Espacios Laborales.

Dimensión	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Total
Carga y ritmo de trabajo	5%	35%	60%	100%
Desarrollo de competencias	55%	42%	3%	100%
Liderazgo	38%	22%	40%	100%
Margen de acción y control	75%	25%	0%	100%
Organización del trabajo	40%	50%	10%	100%
Recuperación	30%	32%	38%	100%
Soporte y apoyo	23%	43%	34%	100%
Otros puntos importantes	20%	43%	37%	100%

Elaborado por: Tumbaco Chiquito Katherine Priscila, 2022

En la dimensión carga y ritmo de trabajo, se puede apreciar que 24 personas representan un 60% de la población con un riesgo psicosocial alto ya que ellos no deciden el ritmo de trabajo por la demanda de actividades que realizan, además en ocasiones no les alcanza el tiempo para terminar aquellas tareas laborales, 14 personas corresponden al 35% con un riesgo medio y 2 personas equivalen al 5% con un riesgo bajo.

En cuanto al desarrollo de competencias encontramos que 22 personas equivalentes a un 55% tienen un riesgo psicosocial bajo, es decir, que ellos si cuentan con los conocimientos, habilidades y destrezas para desenvolverse en su trabajo, además los capacitan en temas relacionados de salud, y los evalúan periódicamente. Así mismo 17 profesionales correspondientes a un 42% tienen un riesgo medio, esto es por parte de los auxiliares de enfermería ya que ellos no son capacitados constantemente y no son evaluados, por último, se encontró a una persona que considera que no tiene aquellas habilidades para realizar bien sus actividades laborales.

En liderazgo podemos observar que 16 profesionales representan el 40% se encuentran en un riesgo psicosocial alto, ya que en ocasiones no se da crédito a las personas que realizan un buen trabajo, además su jefe inmediato a veces no brinda el apoyo suficiente cuando existe mucho trabajo por realizar, pero 15 profesionales con un 38% a través de la encuesta manifiestan que tienen un riesgo bajo, es contradictorio, pero se puede deducir que solo un grupo determinado se le reconoce su excelente trabajo, se le brinda apoyo y ayuda necesaria para el cumplimiento de sus funciones. Por último, tenemos 9 profesionales con un 22% indicando un riesgo medio.

Podemos evidenciar que en la dimensión de margen de acción y control existe un 75% que corresponde a 30 personas se encuentran en un riesgo psicosocial bajo, ya que la gerente y el director del hospital toman en cuenta aquellas opiniones de su personal de trabajo, son comprensivos cuando existe algún cambio en sus funciones, además les permite aportar con ideas innovadoras para una mejor organización del trabajo. Con un riesgo medio encontramos a 10 profesionales equivalente al 25%, y no se encontró riesgo alto.

Con respecto a la organización del trabajo se obtuvo un 50% equivalente a 20 profesionales con un riesgo psicosocial medio, seguido de un 40% correspondiente a 16 profesionales, es decir la mayoría de la población en estudio indica que, si existe una organización adecuada en cuanto a la forma de comunicación, a la gestión y a las reuniones para el cumplimiento de los objetivos propuestos por parte de la institución hospitalaria. Al final encontramos un 10% (4 profesionales) con un riesgo bajo.

En cuanto a la dimensión Recuperación, se obtiene que 15 profesionales que corresponde a un 38% presentan un riesgo psicosocial alto y 13 un riesgo medio equivalente a un 32%, debido a que después del trabajo no cuentan con la energía suficiente para realizar otras actividades, pero los que tienen dos empleos deben seguir con sus actividades y esto los agota, razón por el cual no descansan ni duermen las horas adecuadas para iniciar con energía suficiente un día nuevo de trabajo, también porque en la jornada laboral no se realizan pausas activas para renovar y recuperar la energía, por la demanda de pacientes que existe en determinadas áreas de salud como: admisión ginecológica, parto, maternidad, quirófano, neonatología y emergencia. En un 30% se encontró que tienen un riesgo bajo, porque las áreas de salud en las que laboran la demanda de pacientes son mínimas, porque no tienen dos empleos y pueden llegar a descansar fácilmente.

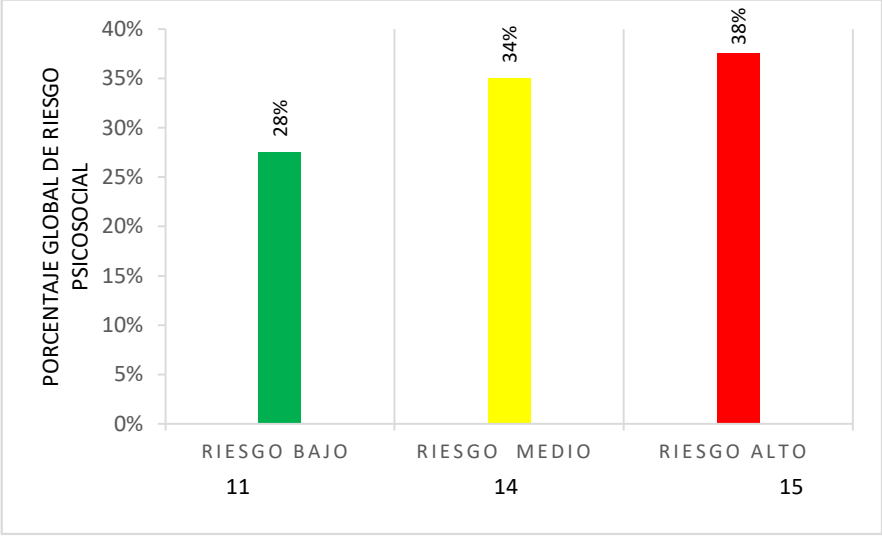
En cuanto a soporte y apoyo encontramos un 43% (17 profesionales) obtuvieron un riesgo psicosocial medio, en un 34% (14 profesionales) un riesgo alto, esto se debe a existen compañeros que entre ellos tienen diferencias y no saben apartar lo profesional de lo personal, por ello no pueden apoyarse para trabajar en equipo y no se percibe un buen ambiente laboral ni sentimiento de compañerismo. Con un riesgo bajo tenemos un 23% (9 profesionales) que no tienen inconvenientes con los demás y saben cómo actuar ante una situación de conflicto.

En la dimensión otros puntos importantes se observan que el 43% (17 profesionales) se encuentran en un riesgo psicosocial medio y el 37% (15 profesionales) en un riesgo alto, ya que existe un inadecuado ambiente laboral por parte de los colegas y pacientes, además es un trabajo

en el cual no está libre de amenazas, humillaciones, burlas debido a que llegan familiares y los mismos pacientes a faltarnos el respeto, querernos agredir, golpear, esto afecta de forma mental y física a la salud. Con respecto a un 20% (8 profesionales) tienen un riesgo bajo porque saben cómo sobrellevar los conflictos estresantes, y esto no afecta su salud física ni mental.

Gráfica 1

Resultado Global De La Evaluación De Factores De Riesgos Psicosocial Para Espacios Laborales

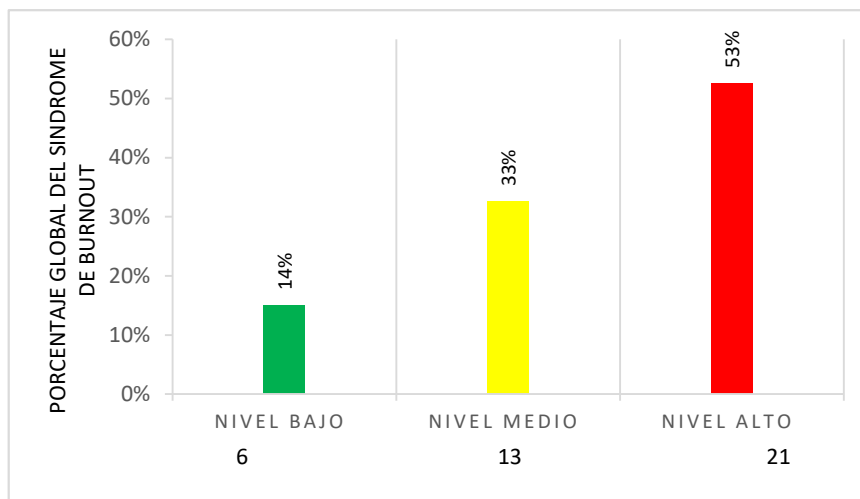


Fuente: Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosocial en Espacios Laborales.
Elaborado por: Tumbaco Chiquito Katherine Priscila

Con respecto al objetivo específico dos, el resultado global de la evaluación de riesgos psicosociales nos muestra que existe presencia de riesgo psicosocial alto en un 38% (15 profesionales), seguido de un 34% (14 profesionales) con un riesgo psicosocial medio y el 28% (11 profesionales) presenta riesgo psicosocial bajo.

Gráfica 2

Resultados Global Del Síndrome De Burnout



Fuente: Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI).

Elaborado por: Tumbaco Chiquito Katherine Priscila

Con respecto al tercer objetivo específico los resultados globales de acuerdo a cada dimensión de la encuesta Maslach Burnout Inventory nos indica que el 53% (21 profesionales) presentan el síndrome de burnout, por la presencia de cansancio emocional debido a las actividades que demanda la afluencia de paciente, por ello desarrollan actitudes negativas con los demás, también conocido como despersonalización, y también tienen una baja autorrealización personal, con un 33% (13 profesionales) pueden desarrollar el síndrome si no se toman las medidas preventivas para evitar el desarrollo completo de este síndrome, y por último el 14% (6 profesionales) no indican la presencia de este síndrome.

4.2 *Comprobación de hipótesis*

Luego de aplicar, analizar e interpretar los datos obtenidos por el cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales en espacios laborales y cuestionario Maslach Burnout Inventory, se comprueba la hipótesis planteada, los factores de riesgo psicosociales, es decir, aquellas situaciones como: la carga y ritmo de trabajo, desarrollo de competencias, liderazgo, margen de acción y control, organización del trabajo, recuperación, soporte y apoyo, otros puntos importantes están relacionados con el desarrollo del Síndrome de Burnout en personal de enfermería. Hospital General Dr. León Becerra Camacho. Milagro 2022.

Por lo tanto, se pudo comprobar que la mayoría del personal de enfermería de diferentes áreas del hospital presentan un riesgo psicosocial alto y medio, también el síndrome en un nivel alto se encontró presente en la mayor población, es decir, que los factores de riesgo psicosocial si influyen en el desarrollo del SB, con un nivel medio una parte, pero estas no presentan el síndrome aun, pero pueden desarrollar con el tiempo sino se toman las medidas preventivas.

5 Conclusiones

En conclusión, de este trabajo de investigación, se expone lo siguiente:

De acuerdo con los datos sociodemográficos en las funciones que mayormente realiza el profesional de enfermería son administrativa y asistencial en un 60%, esto indica que existe un alto nivel de riesgo psicosocial por la carga excesiva de trabajo, el ritmo inadecuado, que realiza cada profesional según su área de trabajo. Además, encontramos un 20% de profesionales de enfermería que tienen dos empleos, razón por el cual su nivel de estrés y agotamiento es alto, debido a que no descansan bien, asisten de forma inmediata a su segundo trabajo, con el porcentaje mencionado anteriormente se encontró que duermen menos de 5 horas. Así mismo los turnos se vuelven agotadores a pesar de que sean de 12 horas ya que la demanda de pacientes es a partir de 16 hasta más de 25 pacientes según la encuesta aplicada.

Con respecto a los resultados globales de la evaluación de riesgos psicosociales nos muestra que existe presencia de riesgo psicosocial alto en un 38%, seguido de un 35% con un riesgo psicosocial medio, que viene a ser un porcentaje mayor del total del personal de estudio. Es decir, la carga y ritmo de trabajo por parte de los profesionales de enfermería es agotador, por la demanda de pacientes, tiempo insuficiente para acabar con sus actividades laborales. Existen deficiencia en conocimientos, habilidades en caso de los auxiliares de enfermería ya que no son evaluados periódicamente, apoyo insuficiente y soporte en su trabajo, ausencia de pausas activas durante su turno laboral para recuperar la energía. Por otra parte, ciertos profesionales tienen conflictos con sus compañeros, esto crea un mal ambiente laboral y afecta a los demás. También por las amenazas, ridiculizaciones, humillaciones, que se presenta mayormente en la institución hospitalaria, esto afecta la salud de forma mental y física.

En cuanto a los resultados globales que se realizó de acuerdo a cada dimensión de la encuesta Maslach Burnout Inventory nos indica que el 53% presentan el síndrome de burnout, ya que la mayoría se siente agotado emocionalmente por la demanda de trabajo diario, por realizar actividades de más, es decir funciones que le competen al auxiliar o licenciado de enfermería, se sienten fatigado, desgastados, quemados, razón por el cual existe despersonalización y una baja autorrealización, con un 33% se encuentran en un nivel medio, el personal de salud pueden desarrollar el SB si no se aplican las medidas preventivas para evitar que este se desarrolle. Para finalizar, los factores de riesgo psicosociales si están relacionados con el desarrollo del Síndrome de Burnout ya que presentan un impacto negativo en la salud a la mayor población de estudio.

6 Recomendaciones

De acuerdo con los resultados obtenidos, planteo las siguientes recomendaciones para que aquellos factores de riesgo psicosociales disminuyan en un riesgo bajo y así este no influya en un desarrollo del SB.

Se recomienda que se distribuya de una mejor forma al personal de enfermería en áreas con más afluencias de pacientes para que se encuentren cubiertos en su totalidad y así se logra disminuir la carga, ritmo de trabajo, nivel de estrés y agotamiento.

Se recomienda que se realicen pausas activas en la institución hospitalaria durante la jornada laboral para que el personal de enfermería recupere energía, no disminuya su desempeño y eficiencia en el trabajo. Así mismo evaluar periódicamente a los auxiliares de enfermería en sus funciones laborales. Por otra parte, se sugiere al personal de enfermería ir a consejería para que no mezcle lo personal con lo profesional, así disminuya los niveles de estrés, genere efectos positivos en su salud física, mental y profesional, además de mejorar su vida personal y crear un buen entorno laboral.

Se sugiere que las actividades a realizarse en cada área sean distribuidas según las funciones que realiza cada perfil profesional, es decir, el auxiliar de enfermería debe realizar sus actividades que le competen, así mismo el licenciado de enfermería, para así equilibrar o disminuir la demanda de actividades. Para finalizar, se recomienda que la institución hospitalaria establezca programas educativos, para identificar que problemas tienen los profesionales, así diagnosticar a tiempo la aparición del Burnout e implementar estrategias que permita al personal tener apoyo emocional, a controlar la irritabilidad o estrés y prevenir la ansiedad para evitar la presencia del SB.

7 Referencias bibliográficas

- Ágreda, F. (2019) *Síndrome de Burnout en el personal de enfermería y auxiliares de Nova Clínica Santa Cecilia de la ciudad de Quito, Pichincha, Ecuador, durante los meses de octubre 2018 – marzo 2019*. [Trabajo para la obtención del Título de Psicóloga Clínica, Universidad Central del Ecuador]. <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/19462>.
- Aguilar, M., Luna, J., Tovar., & Blancarte, E. (2020). *Síndrome de burnout. Biodesarrollo y reversión de impactos en el sector de la salud del estado de Guanajuato, México. Región y sociedad*, 32, e1308. <https://doi.org/10.22198/rys2020/32/1308>
- Beltrán, J. (2018) *Factores psicosociales de los profesionales de enfermería y su relación con el síndrome de burnout. Hospital General Dr. Liborio Panchana Sotomayor 2018*. [Trabajo para la obtención de Licenciatura en enfermería, Universidad Estatal Península de Santa Elena]. <http://repositorio.upse.edu.ec:8080/jspui/handle/46000/4549>
- Brito, J., Juárez, A., Nava, M., Castillo, J., & Brito, E. (2019). Factores psicosociales, estrés psicológico y burnout en enfermería: un modelo de trayectorias. *Enfermería Universitaria*, 16(2), 138-148. <https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2019.2.634>
- Calle, R., Aguirre, C., Calle, J., & Izquierdo, D. (2022) Validez factorial del Maslach Burnout Inventory versión española en una población multiocupacional ecuatoriana. *Sapienza: Revista Internacional de Estudios Interdisciplinarios*. 3(1), 776-785. <https://doi.org/10.51798/sijis.v3i1.261>
- Capelo, C. (2021) *Factores de riesgo psicosocial en personal de salud de hospitales de Latinoamérica*. [Trabajo para Magister en salud ocupacional y seguridad en el trabajo, Universidad de Azuay]. <http://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/11188>
- Carreño, N., Suarez, C., & Pérez, R. (2019) *Identificación de los factores de riesgo que conllevan al síndrome de burnout en una sección de enfermería de un hospital Nivel IV en la ciudad de Bogotá*. [Trabajo para especialización de gerencia en riesgos laborales, seguridad y salud en el trabajo, Corporación Universitaria Minuto de Dios]. <https://repository.uniminuto.edu/handle/10656/8093>
- Cerón, E. (2020) Síndrome de burnout en enfermeros de hospitales públicos y privados en Guayaquil, Ecuador. *Revista Medicina e Investigación Clínica Guayaquil*. Volumen (1). pp. 33-40 <https://doi.org/10.51597/rmicg.v1i1.55ISSN:2773-739Xpp.33-40>
- Código del Trabajo. (2020) *Derecho Ecuador*. https://derechoecuador.com/uploads/content/2020/11/file_1604679569_1604679577.pdf

- Constitución de la República del Ecuador. (2018). *Asamblea Constituyente. Ecuador*.
<https://www.ambiente.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/09/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador.pdf>
- Contreras, O. (2021) *Síndrome de burnout en el personal de Enfermería del segundo nivel de atención hospitalaria*. [Tesis para obtener el grado de licenciado en Enfermería, Universidad Autónoma de Baja California]. <https://hdl.handle.net/20.500.12930/7996>
- Enfermería actual (17 de junio de 2022) Necesidades Básicas humanas. FUNCIDEN. Recuperado el 27 de diciembre de 2022 de <https://enfermeriaactual.com/necesidades-basicas-de-virginia-henderson/>
- Escobar, T. (2021) *Los riesgos psicosociales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa De Ahorro y Crédito Tena Ltda., cantón Tena, provincia de Napo, para el período 2019*. [Trabajo para Magister en Gestión del Talento Humano, Universidad Técnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/31972>
- Expósito, A., & López, F. (2016). *Ciencia de la administración y sanidad*. ACCI, Asociación Cultural y Científica Iberoamericana.
- Flores, L. (2020) *Factores de riesgo psicosociales en los servidores y trabajadores del Centro de Salud Guayllabamba*. [Trabajo de titulación modalidad Proyecto de Investigación previo a la obtención del Título de Psicóloga Industrial, Universidad Central del Ecuador]. <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/22176>
- García, G. (2016) *Características y comportamientos del Síndrome de Burnout en profesionales de la salud y docencia, una aproximación en Colombia España y México, en el periodo de 2008 a 2015*. [Especialización en Gerencia Seguridad y Salud en el Trabajo]. Fundación Universitaria de Área Andina. <https://digitk.areandina.edu.co/handle/areandina/638>
- García, G. (2021). *El síndrome del trabajador quemado (o burnout): dimensión jurídica laboral, preventiva y de seguridad social*. ARANZADI.
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (31 de enero de 2022). *¿Qué es un factor de riesgo psicosocial?*. <https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos-psicosociales/que-es-factor-riesgo-psicosocial>
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (14 de julio de 2022). *Síndrome de desgaste profesional (burnout) como un problema relacionado con el trabajo*. <https://www.insst.es/el-instituto-al-dia/sindrome-de-desgaste-profesional-burnout>
- International Labour Office (2019) Factores Psicosociales en el Trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención, informe del Comité mixto OIT/OMS sobre medicina del

- trabajo, novena reunión, Ginebra, 18-24 de septiembre de 1984. *Serie Seguridad, Higiene y medicina del trabajo*. Núm. 56 <http://www.factorrespicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>
- Intriago, S. (2019). Síndrome del "Burnout" en personal de salud de un centro hospitalario de la dirección distrital Junín-Bolívar. *Revista San Gregorio*. (35), 94-107. <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i35.962>
- La resolución CD 513- Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo (2018). *Resolución del IESS 513 Registro Oficial Edición Especial 632 de 12-jul.-2016*. <https://www.gob.ec/sites/default/files/regulations/2018-10/C.D.%20513.pdf>
- López, F. (2016). *El reto de la sostenibilidad del sistema sanitario*. ACCI, Asociación Cultural y Científica Iberoamericana.
- Menéndez, T., Calle, A., Delgado, D., Espinel, J., & Cedeño, J (Octubre de 2018) Síndrome de Burnout y calidad de atención del personal de enfermería de un hospital general en la provincia de Manabí, Ecuador. *Revista Contribuciones a las Ciencias Sociales*, 2-25. <https://www.eumed.net/rev/cccss/2018/10/sindrome-burnout-ecuador.html>
- Merino, M., Carrera, F., Arribas, N., Martínez, A., Vázquez, P., Vargas, A., & Fikri, N. (19 de julio de 2018). Burnout y factores de riesgo psicosocial en el personal de un hospital de larga estancia. *Cadernos de Saúde Pública*. 34(11), 1-18. <https://doi.org/10.1590/0102-311X00189217>
- Ministerio del trabajo (2018) *Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial*. Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión Integral de Riesgos. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2022/04/Guia-para-la-aplicacion-del-cuestionario-de-evaluacion-de-riesgo-psicosocial.pdf?x42051>
- Mommens Vlendue, P. (2017). *Aprende a prevenir el Burnout*. Ediciones Epublibre.
- Monroy, L. (2022) *Prevalencia del síndrome de Burnout en el personal de salud que labora en el Centro Médico Familiar y de Especialidades "La Mariscal", durante el período 2020 – 2021*. [Trabajo de titulación modalidad proyecto de investigación previo a la obtención del título de Especialista en Medicina Familiar y Comunitaria]. Universidad Central del Ecuador, Quito-Ecuador. <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/25972>
- Organización Internacional del Trabajo (28 de diciembre del 2022) *¿Qué son los factores de riesgo psicosociales?* https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227402.pdf
- Paguay, H., (2019) *Relación entre calidad de sueño y factores de riesgo psicosocial en el*

- personal médico del Hospital General de Machala.* [Trabajo para Maestría en Seguridad e Higiene Industrial, Universidad de Cuenca]. <http://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/32770>
- Plaza, C. (2018). *Síndrome de burnout y otros riesgos psicosociales en Médicos residentes, Enfermeras y Auxiliares de Enfermería de la clínica Santa Ana.* [Tesis de Maestría en Seguridad e Higiene Industrial, Universidad Estatal de Cuenca]. <http://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/29454>
- Rendón, M., Peralta, S., Hernández, E., Hernández, R., Vargas, M., & Favela, M. (2020). Síndrome de burnout en el personal de enfermería de unidades de cuidado crítico y de hospitalización. *Enfermería Global*, 19 (59), 479-506. <https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.398221>
- Rendon, S., & Duque, L. (2018). *Factores de riesgo desencadenante del síndrome de burnout, en los trabajadores de salud, en dos instituciones de la ciudad de cartago, una clínica oftalmológica y una IPS de atención en pacientes crónicos, en el primer bimestre del 2018.* [Trabajo de grado para optar al título de especialista en epidemiología, Fundación Universitaria del Área Andina]. <https://digitk.areandina.edu.co/handle/areandina/739>
- Rico, M., Hernández, H., & Hernández, T. (2020). *Desgaste ocupacional y acoso laboral, experiencias de investigación.* México: Universidad de Juárez del Estado de Durango.
- Rivera, A., Ortiz, R., Miranda, M., Navarrete, P. (2019) Factores de riesgo asociados al síndrome de desgaste profesional (Burnout). *Revista Digital de Postgrado*, vol. 8, núm. 2: e163.
- Suleiman, N. (2020) *Prevalencia del Síndrome de Burnout e identificación de factores de riesgo en el personal de enfermería de ginecología y obstetricia del servicio Andaluz de salud.* [Tesis doctoral, Universidad de Granada, <http://hdl.handle.net/10481/63312>
- Tolero (3 de abril de 2018). *Investigación: Desgaste Profesional en los Catedráticos de la carrera de Psicología en UNAH-VS.* Essays Club. Recuperado el 29 de diciembre de 2022 de <https://es.essays.club/Otras/Temas-variados/Investigaci%C3%B3n-Desgaste-Profesional-en-los-Catedr%C3%A1ticos-81469.html>
- Tomalá, M. (2021) *Factores de riesgo psicosocial y salud mental del personal de salud en ámbito hospitalario.* [Trabajo para la obtención de Licenciatura en enfermería, Universidad Estatal del Sur de Manabí]. <http://repositorio.unesum.edu.ec/handle/53000/2895>
- Torres, Y. (7 de enero de 2022). *OMS oficializa el Síndrome del Burnout como una enfermedad*

de trabajo. Medicina salud pública. Recuperado el 30 de diciembre de 2022 de <https://medicinaysaludpublica.com/noticias/salud-publica/oms-oficializa-el-sindrome-del-burnout-como-una-enfermedad-de-trabajo/12348>

Varela, J., (2019) *Factores de riesgo psicosocial intralaborales en los trabajadores de sistemas infotec soluciones informatica.* [Trabajo para la obtención de Maestría en Seguridad y Salud en el Trabajo, Universidad Libre]. <https://hdl.handle.net/10901/17692>

8 Anexos

Anexo 1: Solicitud dirigida a la Directora de la Carrera de Enfermería



Facultad de
Ciencias Sociales y de la Salud
Enfermería

La Libertad, 10 de enero del 2023

Licenciada
Nancy Margarita Domínguez Rodríguez, MSc.
DIRECTORA DE LA CARRERA DE ENFERMERÍA
En su despacho. –

De mi consideración:

Yo, **Katherine Priscila Tumbaco Chiquito**, portador de la cédula de identidad **2400259772**, estudiante de la Carrera de Enfermería de la UPSE, me dirijo a usted para solicitar a la **Dr. Katherine de los Ángeles Romero**, Gerente del Hospital General Dr. León Becerra Camacho-Milagro y al **Dr. Bolívar Yance Solorzano**, director médico de la misma Institución de salud, el ingreso a las áreas del hospital, con la finalidad de recolectar la información necesaria para el cumplimiento del trabajo de titulación, aprobado en el mes de **Octubre 2022** por consejo de facultad, titulado: **FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES QUE INFLUYEN EN EL DESARROLLO DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN PERSONAL DE ENFERMERÍA. HOSPITAL GENERAL DR. LEÓN BECERRA CAMACHO. MILAGRO 2022**, bajo la modalidad **Proyecto de investigación**, previo a la obtención del título de Licenciado/a en Enfermería.

Por la atención brindada, anticipo mis agradecimientos.

Atentamente,

Katherine Tumbaco

Katherine Priscila Tumbaco Chiquito
Estudiante/ Interna de Enfermería

Anexo 2: Tablas y gráficos estadísticos

Tabla 8

Valores Referenciales De Indicios De Burnout

Dimensión	Indicios de burnout
Cansancio emocional	Más de 26 puntos
Despersonalización	Más de 9 puntos
Realización Personal	Menos de 34 puntos

Elaborado por: Tumbaco Chiquito Katherine Priscila

Tabla 9

Valores Referenciales De Nivel De Burnout

Dimensiones	Bajo	Medio	Alto
Agotamiento emocional	0-18	16-26	27-54
Despersonalización	0-5	6-9	10-30
Realización personal	0-33	34-39	40-56

Elaborado por: Tumbaco Chiquito Katherine Priscila

Tabla 10

Valores Referenciales Por Dimensiones

Dimensiones	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo alto
Carga y ritmo de trabajo	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Desarrollo de competencias	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Liderazgo	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Margen de acción y control	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Organización del trabajo	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Recuperación	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Soporte y apoyo	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes	73 a 96	49 a 72	24 a 48

Elaborado por: Tumbaco Chiquito Katherine Priscila

Tabla 11

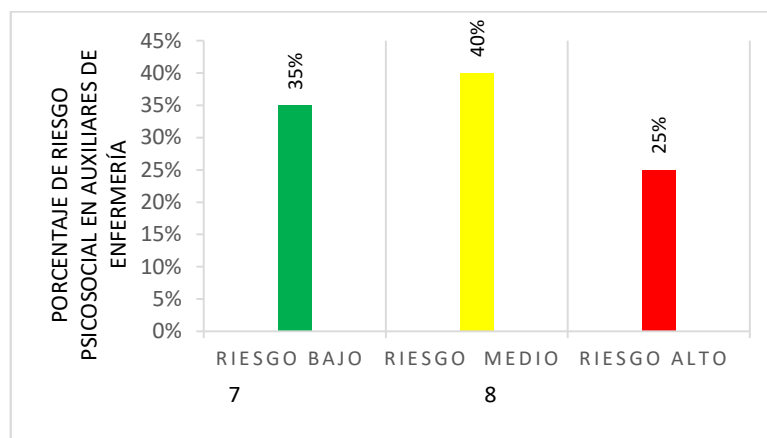
Valores Globales Del Nivel De Riesgo Psicosociales

Resultado global (suma de cada dimensión)		
Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
175 a 232	117 a 174	58 a 116

Elaborado por: Tumbaco Chiquito Katherine Priscila

Gráfica 3

Resultado De Riesgo Psicosocial En Auxiliares De Enfermería



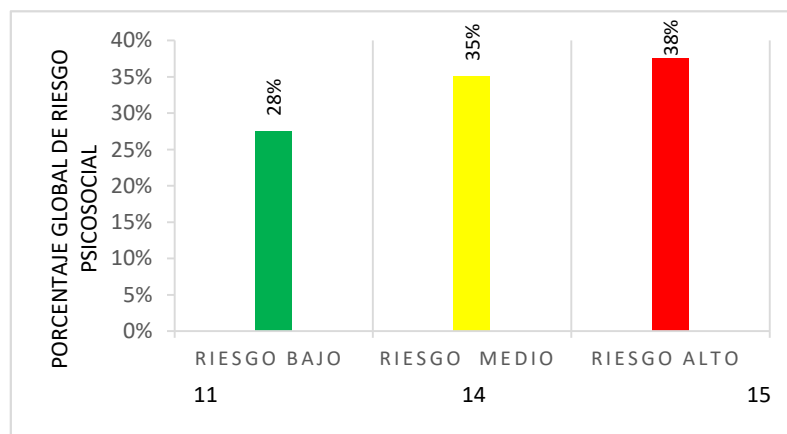
Fuente: Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosocial en Espacios Laborales.

Elaborado por: Tumbaco Chiquito Katherine Priscila

Análisis: En cuanto a los resultados por parte de los auxiliares encontramos que prevalece el riesgo psicosocial medio con un 40%.

Gráfica 4

Resultado Global De Riesgo Psicosocial En Licenciados De Enfermería

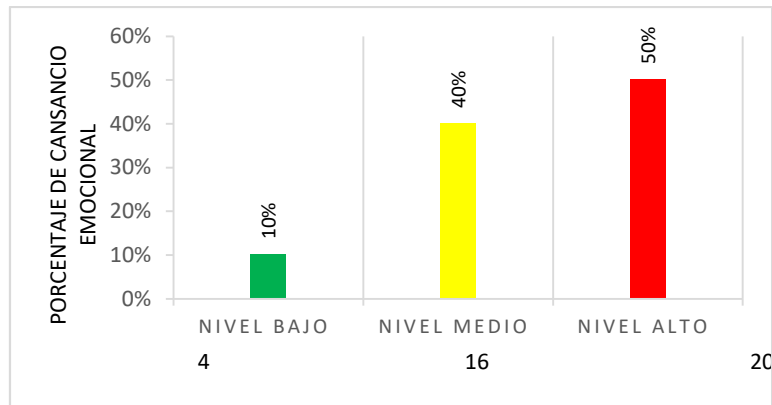


Fuente: Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosocial en Espacios Laborales.
Elaborado por: Tumbaco Chiquito Katherine Priscila

Análisis: Con respecto a los resultados por parte de los licenciados en Enfermería encontramos que prevalece el riesgo psicosocial alto con un 38%.

Grafica 5

Resultado De Cansancio Emocional

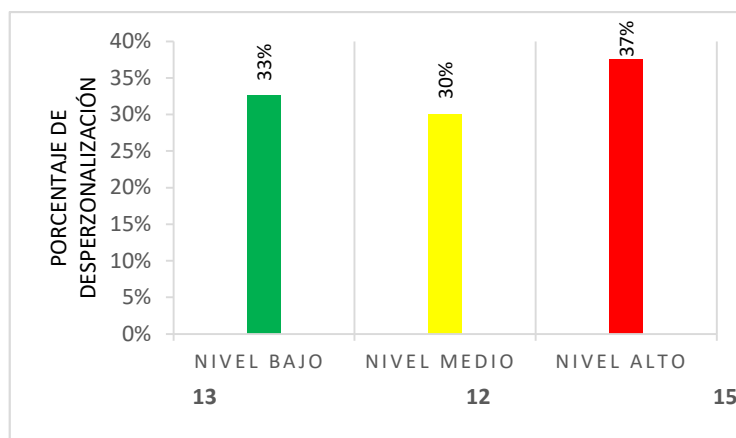


Fuente: Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI)
Elaborado por: Tumbaco Chiquito Katherine Priscila

Análisis: De acuerdo a las dimensiones del Cuestionario Maslach Burnout Inventory encontramos lo siguiente: En la dimensión agotamiento emocional encontramos que el 50% (20 profesionales) presenta cansancio emocional en un nivel alto, luego tenemos un 40% (16 profesionales) que presentan CE en nivel medio y un 10% (4 profesionales) nivel bajo.

Grafica 6

Resultado De La Dimensión Despersonalización

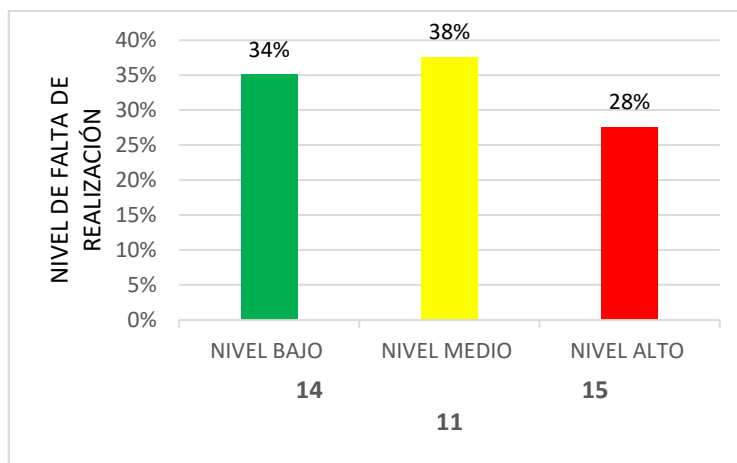


Fuente: Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI)
Elaborado por: Tumbaco Chiquito Katherine Priscila

Análisis: En la dimensión despersonalización encontramos un 37% (15 profesionales) con un nivel alto, seguido de un 33% (13 profesionales) con un nivel bajo y por último un 30% (12 profesionales) con nivel medio.

Gráfica 7

Resultado De Falta De Realización Personal



Fuente: Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI)

Elaborado por: Tumbaco Chiquito Katherine Priscila

Análisis: En la realización personal tenemos un 38% (15 profesionales) se encuentran en un nivel medio, luego tenemos un 34% (14 profesionales) que están con un bajo realización personal, es decir presentan un rendimiento laboral bajo además de la incapacidad para realizar ciertas actividades o procedimientos en la institución hospitalaria.

8.1 Autorización



FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD

CARRERA DE ENFERMERÍA

Oficio No.024- CE-UPSE-2023

La Libertad, 10 de enero de 2023

Dra
Katherine de los Ángeles Romero
GERENTE DEL HOSPITAL GENERAL
DR. LEÓN BECERRA CAMACHO-MILAGRO

Dr. Bolívar Yance Solorzano,
DIRECTOR MÉDICO DEL HOSPITAL
GENERAL DR. LEÓN BECERRA CAMACHO-MILAGRO

De mi consideración:

Reciba un cordial saludo de parte de quienes conformamos la Carrera de Enfermería de la Universidad Estatal Península de Santa Elena.

La presente es para comunicar a usted que, en sesión de Consejo Académico de la Facultad de Ciencias Sociales y de la Salud, fue aprobado el tema para el desarrollo del trabajo de investigación previa a la obtención al título de Licenciada en Enfermería al estudiante:

No-	TEMA	ESTUDIANTE	TUTOR
1	FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES QUE INFLUYEN EN EL DESARROLLO DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN PERSONAL DE ENFERMERÍA. HOSPITAL GENERAL DR. LEÓN BECERRA CAMACHO. MILAGRO 2022,	Katherine Priscila Tumbaco Chiquito	Lic. Carlos Julio Saavedra Alvarado, MGS.

Por lo antes expuesto, solicito a usted se sirva autorizar el ingreso a las áreas correspondientes para que la Srta. Katherine Priscila Tumbaco Chiquito, **proceda** al levantamiento de información dentro de la Institución a la cual usted dignamente representa, a fin de desarrollar el trabajo de investigación antes indicado

Particular que remito para los fines pertinentes.

Atentamente,



Lc. Nancy Dominguez Rodriguez, MSc
DIRECTORA CARRERA

C.c: Archivo
NDR/POS

Campus matriz, La Libertad - Santa Elena - ECUADOR
Código Postal: 240204 - Teléfono: (04) 781 - 732

UPSE ¡crece SIN LÍMITES!

f @ t v www.upse.edu.ec

8.2 Consentimiento informado



Facultad de
Ciencias Sociales y de la Salud
Enfermería

UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD
CARRERA DE ENFERMERÍA

TEMA: FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES QUE INFLUYEN EN EL DESARROLLO DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA. HOSPITAL GENERAL DR. LEÓN BECERRA CAMACHO. MILAGRO 2022

OBJETIVO: Determinar los factores de riesgo psicosociales que influyen en el desarrollo del Síndrome de burnout en personal de enfermería. Hospital General Dr. León Becerra Camacho. Milagro 2022

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo,..... con cédula de identidad, aceptando de manera voluntaria mi participación y declaro que he sido informado de los objetivos del presente trabajo de investigación para la aportación de conocimientos a necesaria para su desarrollo a cargo de la Srta. **TUMBACO CHIQUITO KATHERINE PRISCILA** con número de cédula **2400259772** mediante la aplicación del **Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosocial en Espacios Laborales** que ayuda a identificar el nivel de riesgo psicosocial que tiene un trabajador/ servidor y el **Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI)** que mide el desgaste profesional en las personas que laboran en diferentes áreas de servicio.

De esta manera, me dispongo a participar en el proyecto antes mencionado, conociendo que toda la información que yo otorgue será confidencial y usada estrictamente con fines investigativos y académicos.

Participante
FIRMA

Tumbaco Chiquito Katherine Priscila
Autora de la Investigación

Agradeciendo su participación en el proyecto, para mayor información sobre la investigación comunicarse al correo: katherine.tch26@hotmail.com o al teléfono: 0993356197

8.3 Instrumento

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIAL EN ESPACIOS LABORALES

Instrucciones para completar el cuestionario:

1. La información obtenida es confidencial es decir que se ha de guardar, mantener y emplear con estricta cautela la información obtenida.
2. Completar todo el cuestionario, son 58 ítems, requiere entre 10 a 15 minutos.
3. Antes de responder, leer detenidamente cada pregunta y opción de respuesta. En este punto es necesario identificar y valorar todos aquellos factores del ámbito psicosocial que pueden representar un riesgo para la salud y el bienestar laboral.
4. Utilizar lápiz o esfero para marcar con una "X" la respuesta que considere que describe mejor su situación. Es obligatorio contestar todos los ítems del cuestionario, en caso de error en la respuesta encerrar en un círculo la misma y seleccionar nuevamente la respuesta.
5. No existen respuestas correctas o incorrectas.
6. Evitar distracciones mientras completa el cuestionario, en caso de inquietud, solicitar asistencia al facilitador.
7. Cada pregunta del cuestionario tiene 4 opciones de respuesta, con una puntuación de 1 a 4, donde:

1 = Desacuerdo

2 = Poco de acuerdo

3 = Parcialmente de acuerdo

4 = Completamente de acuerdo

De acuerdo con el resultado de la aplicación de este instrumento, los puntajes se separan en terciles, para cada una de las dimensiones. Esto permite clasificar en los rangos "bajo", "medio" y "alto" a la exposición a cada uno de los factores de riesgo psicosocial.

Muchas gracias por su colaboración

CARGA Y RITMO DE TRABAJO		Puntuación
Nº	Item	
1	Considero que son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden otras personas (compañeros de trabajo, usuarios, clientes).	
2	Decido el ritmo de trabajo en mis actividades.	
3	Las actividades y/o responsabilidades que me fueron asignadas no me causan estrés.	
4	Tengo suficiente tiempo para realizar todas las actividades que me han sido encomendadas dentro de mi jornada laboral.	
Suma de puntos de la dimensión		

DESARROLLO DE COMPETENCIAS		Puntuación
Nº	Item	
5	Considero que tengo los suficientes conocimientos, habilidades y destrezas para desarrollar el trabajo para el cual fui contratado	
6	En mi trabajo aprendo y adquiero nuevos conocimientos, habilidades y destrezas de mis compañeros de trabajo	
7	En mi trabajo se cuenta con un plan de carrera, capacitación y/o entrenamiento para el desarrollo de mis conocimientos, habilidades y destrezas	
8	En mi trabajo se evalúa objetiva y periódicamente las actividades que realizo	
Suma de puntos de la Dimensión		

LIDERAZGO		Puntuación
Nº	Item	
9	En mi trabajo se reconoce y se da crédito a la persona que realiza un buen trabajo o logran sus objetivos.	
10	Mi jefe inmediato está dispuesto a escuchar propuestas de cambio e iniciativas de trabajo	
11	Mi jefe inmediato establece metas, plazos claros y factibles para el cumplimiento de mis funciones o actividades	
12	Mi jefe inmediato interviene, brinda apoyo, soporte y se preocupa cuando tengo demasiado trabajo que realizar	
13	Mi jefe inmediato me brinda suficientes lineamientos y retroalimentación para el desempeño de mi trabajo	
14	Mi jefe inmediato pone en consideración del equipo de trabajo, las decisiones que pueden afectar a todos.	
Suma de puntos de la Dimensión		

ORGANIZACION DEL TRABAJO		Puntuación
Nº	Item	
19	Considero que las formas de comunicación en mi trabajo son adecuados, accesibles y de fácil comprensión	
20	En mi trabajo se informa regularmente de la gestión y logros de la empresa o institución a todos los trabajadores y servidores	
21	En mi trabajo se respeta y se toma en consideración las limitaciones de las personas con discapacidad para la asignación de roles y tareas	
22	En mi trabajo tenemos reuniones suficientes y significantes para el cumplimiento de los objetivos	
23	Las metas y objetivos en mi trabajo son claros y alcanzables	
24	Siempre dispongo de tareas y actividades a realizar en mi jornada y lugar de trabajo	
Suma de puntos de la Dimensión		

MARGEN DE ACCION Y CONTROL		Puntuación
Nº	Item	
15	En mi trabajo existen espacios de discusión para debatir abiertamente los problemas comunes y diferencias de opinión	
16	Me es permitido realizar el trabajo con colaboración de mis compañeros de trabajo y/u otras áreas	
17	Mi opinión es tomada en cuenta con respecto a fechas límites en el cumplimiento de mis actividades o cuando exista cambio en mis funciones	
18	Se me permite aportar con ideas para mejorar las actividades y la organización del trabajo	
Suma de puntos de la Dimensión		

RECUPERACION		Puntuación
Nº	Item	
25	Después del trabajo tengo la suficiente energía como para realizar otras actividades	
26	En mi trabajo se me permite realizar pausas de periodo corto para renovar y recuperar la energía.	
27	En mi trabajo tengo tiempo para dedicarme a reflexionar sobre mi desempeño en el trabajo	
28	Tengo un horario y jornada de trabajo que se ajusta a mis expectativas y exigencias laborales	
29	Todos los días siento que he descansado lo suficiente y que tengo la energía para iniciar mi trabajo	
Suma de puntos de la Dimensión		

SOPORTE Y APOYO		Puntuación
NR	Item	
30	El trabajo está organizado de tal manera que fomenta la colaboración de equipo y el diálogo con otras personas	
31	En mi trabajo percibo un sentimiento de compañerismo y bienestar con mis colegas	
32	En mi trabajo se brinda el apoyo necesario a los trabajadores sustitutos o trabajadores con algún grado de discapacidad y enfermedad	
33	En mi trabajo se me brinda ayuda técnica y administrativa cuando lo requiero	
34	En mi trabajo tengo acceso a la atención de un médico, psicólogo, trabajadora social, consejero, etc. en situaciones de crisis y/o rehabilitación	
Suma de puntos de la Dimensión		

OTROS PUNTOS IMPORTANTES		Puntuación
Nº	Item	
35	En mi trabajo tratan por igual a todos, indistintamente la edad que tengan	
36	Las directrices y metas que me autoimpongo, las cumplo dentro de mi jornada y horario de trabajo	
37	En mi trabajo existe un buen ambiente laboral	
38	Tengo un trabajo donde los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades	
39	En mi trabajo me siento aceptado y valorado	
40	Los espacios y ambientes físicos en mi trabajo brindan las facilidades para el acceso de las personas con discapacidad	
41	Considero que mi trabajo está libre de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones, burlas, calumnias o difamaciones reiteradas con el fin de causarme daño.	
42	Me siento estable a pesar de cambios que se presentan en mi trabajo.	
43	En mi trabajo estoy libre de conductas sexuales que afecten mi integridad física, psicológica y moral	
44	Considero que el trabajo que realizo no me causa efectos negativos a mi salud física y mental	
45	Me resulta fácil relajarme cuando no estoy trabajando	
46	Siento que mis problemas familiares o personales no influyen en el desempeño de las actividades en el trabajo	
47	Las instalaciones, ambientes, equipos, maquinaria y herramientas que utilizo para realizar el trabajo son las adecuadas para no sufrir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales	
48	Mi trabajo está libre de acoso sexual	
49	En mi trabajo se me permite solucionar mis problemas familiares y personales	
50	Tengo un trabajo libre de conflictos estresantes, rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona.	
51	Tengo un equilibrio y separo bien el trabajo de mi vida personal.	
52	Estoy orgulloso de trabajar en mi empresa o institución	
53	En mi trabajo se respeta mi ideología, opinión política, religiosa, nacionalidad y orientación sexual.	
54	Mi trabajo y los aportes que realizo son valorados y me generan motivación.	
55	Me siento libre de culpa cuando no estoy trabajando en algo	
56	En mi trabajo no existen espacios de uso exclusivo de un grupo determinado de personas ligados a un privilegio, por ejemplo, cafetería exclusiva, baños exclusivos, etc., mismo que causa malestar y perjudica mi ambiente laboral	
57	Puedo dejar de pensar en el trabajo durante mi tiempo libre (pasatiempos, actividades de recreación, otros)	
58	Considero que me encuentro física y mentalmente saludable	
Suma de puntos de la Dimensión		

CUESTIONARIO MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI)

Lea cuidadosamente cada enunciado y marque los casilleros correspondientes a la frecuencia de sus sentimientos acerca del trabajo donde labora. Las opciones que puede marcar son:

- 0 = Nunca
- 1 = Pocas veces al año
- 2 = Una vez al mes
- 3 = Pocas veces al mes
- 4 = Una vez a la semana
- 5 = Pocas veces a la semana
- 6 = Todos los días

Consta de 22 ítems, los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales y en ningún caso accesibles a otras personas. **Muchas gracias por su colaboración.**

Nº	Ítems	Puntuación
1	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.	
2	Me siento cansado/a al final de la jornada de trabajo.	
3	Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar.	
4	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis pacientes.	
5	Creo que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales.	
6	Siento que trabajar todo el día con pacientes supone un gran esfuerzo y me cansa.	
7	Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes.	
8	Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo.	
9	Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis pacientes.	
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión.	
11	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.	
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo.	
13	Me siento frustrado/a en mi trabajo.	
14	Siento que trabajo demasiado.	
15	No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis pacientes.	
16	Trabajar directamente con pacientes me produce estrés.	
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes.	
18	Me siento motivado/a después de trabajar en contacto con pacientes.	
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	
20	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.	
21	En mi trabajo trato los problemas emocionalmente de forma adecuada.	
22	Siento que los pacientes me culpan de algunos de sus problemas.	

8.4 Evidencias fotográficas



Nota: Aplicación de las encuestas a una licenciada y auxiliar de enfermería del área de Admisión Ginecológica



Nota: Aplicación de las encuestas a una auxiliar de enfermería del área de Emergencia.

8.5 *Certificado Antiplagio y Reporte Urkund*



CERTIFICADO ANTIPLAGIO

(Formato No. BIB-009)

La Libertad, 03 de febrero del 2023

00_-TUTOR CJSА -2023

En calidad de tutor del trabajo de titulación denominado **FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES QUE INFLUYEN EN EL DESARROLLO DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN PERSONAL DE ENFERMERÍA. HOSPITAL GENERAL DR. LEÓN BECERRA CAMACHO. MILAGRO 2022**, elaborado por **TUMBACO CHIQUITO KATHERINE PRISCILA**, con C.C: 2400259772, estudiante de la Carrera de Enfermería, Facultad de Ciencias Sociales y de la Salud perteneciente a la Universidad Estatal Península de Santa Elena, previo a la obtención del título de Licenciada en Enfermería, me permito declarar que una vez analizado en el sistema antiplagio URKUND, luego de haber cumplido los requerimientos exigidos de valoración, el presente trabajo de titulación, se encuentra con el **6%** de la valoración permitida, por consiguiente, se procede a emitir el presente informe.

Adjunto reporte de similitud.

Atentamente,



Lic. Saavedra Alvarado Carlos Julio, Mgs.

Cédula: 1204407546

Tutor del trabajo de titulación



Reporte Urkund.

URKUND

Document Documento final- Tesis Katherine Priscila Tumbaco Chiquito.docx (D157696064)

Submitted 2023-02-02 19:18 (-05:00)

Submitted by katherine.tch26@gmail.com

Receiver csaavedra.upse@analysis.orkund.com

Message Tesis Katherine Tumbaco [Show full message](#)

6% of this approx. 17 pages long document consists of text present in 12 sources.

Fuentes de similitud

Inicio - ORIGINAL x D157696064 - Docu x +

)/wKYqhqQRnKwj133swPPIO777p06V5yRAITy6kEIVGGukQ2Is/n0qouOSQ...

Sources Highlights CARLOS JULIO SAAVEDRA ALVARADO (csaavedra)

Rank	Path/Filename	
	ESCUELA POLITECNICA DEL LITORAL / (null)	<input checked="" type="checkbox"/>
	ESCUELA POLITECNICA DEL LITORAL / (null)	<input checked="" type="checkbox"/>
	http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24482015000100007	<input checked="" type="checkbox"/>
	Universidad Católica Sapientiae / (null)	<input type="checkbox"/>

0 Warnings Reset Share