



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

**TÍTULO DEL TEMA**

**PREVALENCIA DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN PERSONAL DE  
ENFERMERÍA DEL ÁREA DE PEDIATRÍA Y NEONATOLOGÍA.  
HOSPITAL GENERAL DR. LIBORIO PANCHANA SOTOMAYOR.  
SANTA ELENA, 2023**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL  
TÍTULO DE LICENCIADO EN ENFERMERÍA**

**AUTOR:**

**VERA MALDONADO DUBLÍN JAVIER**

**TUTOR:**

**LIC. ANABEL SARDUY LUGO, MSc**

**PERIODO ACADÉMICO**

**2023 – 2**

# TRIBUNAL DE GRADO



Firmado electrónicamente por:  
MILTON MARCOS  
GONZALEZ SANTOS

---

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



Firmado electrónicamente por:  
NANCY MARGARITA  
DOMINGUEZ RODRIGUEZ

---

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



Firmado electrónicamente por:  
YANEDSY DIAZ AMADOR

---

Lic. Yanetsy Díaz Amador, Mgr  
**DOCENTE DE ÁREA**



Firmado electrónicamente por:  
ANABEL SARDUY LUGO

---

Lic. Anabel Sarduy Lugo, MSc  
**DOCENTE TUTOR**



Firmado electrónicamente por:  
MARIA MARGARITA  
RIVERA GONZALEZ

---

Ab. María Rivera González , Mgtr.  
**SECRETARIA GENERAL**

1 de septiembre del 2023

## **APROBACIÓN DEL TUTOR**

En mi calidad de tutor del proyecto de investigación: **PREVALENCIA DEL SINDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA DE PEDRIATRÍA Y NEONATOLOGÍA. HOSPITAL GENERAL DR. LIBORIO PANCHANA SOTOMAYOR. SANTA ELENA, 2023**, elaborado por el Sr. DUBLIN JAVIER VERA MALDONDO, 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 LICENCIADO EN ENFERMERÍA, me permito declarar que luego de haber orientado, estudiado y revisado, lo APRUEBO en todas sus partes.

**Atentamente,**



Firmado electrónicamente por  
ANABEL SARDUY LUGO

---

Lic. Anabel Sarduy Lugo, MSc  
**DOCENTE TUTOR**

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo de investigación lo dedico principalmente a Dios, dándome salud y vida durante todo este tiempo, en conjunto de conocimiento y sabiduría durante el proceso de la carrera universitaria y lograr concluir con éxito esta etapa de mi vida cumpliendo con una de mis metas.

Asimismo, dedico con todo mi corazón a mi hijo, padres, familiares y amigos cercanos por guiarme y apoyarme desde un inicio de mi proceso académico, dándome sus bendiciones a diario, siendo mis grandes motivaciones para concluir con éxito mi formación profesional.

Dublín Javier Vera Maldonado.

## **AGRADECIMIENTO**

Al culminar este trabajo de investigación quiero utilizar este espacio para agradecer a mi Dios principalmente, por brindarme vida y salud durante todo este tiempo; permitiendo avanzar y llegar a este momento sublime en mi vida. Además, agradezco encarecidamente a la Universidad Estatal Península de Santa Elena, por haberme permitido mi formación académica y lograr ser un profesional, permitiendo así lograr desarrollar mis habilidades y competencias.

De igual forma, agradezco al Hospital General Dr. Liborio Panchana Sotomayor del cantón Santa Elena, por darme la oportunidad de realizar el estudio dentro de sus áreas, así mismo por haber contado con la ayuda del profesional de salud que laboran en el establecimiento, quienes me ayudaron con su participación para el desarrollo de la investigación.

Finalmente, agradezco a mis padres por confiar de mí durante el transcurso de mi carrera, gracias a su confianza, estimación y cariño que me brindaron, pude formarme como persona gracias a la educación que me brindaron durante todo este tiempo.

Dublín Javier Vera Maldonado.

## DECLARACIÓN

El contenido del presente estudio de graduación es de mi responsabilidad, el Patrimonio intelectual del mismo pertenece únicamente a la Universidad Estatal Península de Santa Elena.



---

Dublín Javier Vera Maldonado

C.I.: 2450148370

## 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 .....	2
1. El Problema.....	2
1.1. Planteamiento del Problema.....	2
1.2. Formulación del problema .....	5
2. Objetivos.....	5
2.1. Objetivo general .....	5
2.2. Objetivos específicos.....	5
3. Justificación .....	5
CAPÍTULO II.....	7
2. Marco teórico.....	7
2.1. Fundamentación referencial .....	7
2.2. Fundamentación teórica .....	9
2.2.1. Generalidades del síndrome de burnout .....	9
2.2.2. Dimensiones del síndrome de burnout .....	10
2.2.3. Síntomas del síndrome de burnout .....	11

2.2.4. Estrés laboral y su relación con el síndrome de burnout .....	12
2.2.5. Fases del síndrome de burnout .....	12
2.2.6. Síndrome de burnout en el personal sanitario.....	14
2.2.7. Diagnóstico del síndrome de burnout.....	15
2.2.8. Tratamiento y medidas preventivas del síndrome de burnout.....	16
2.2.10. Fundamentación de enfermería.....	18
2.3. Fundamentación legal.....	19
2.4. Formulación de la hipótesis.....	20
2.5. Identificación y clasificación de variables .....	20
2.6. Operacionalización de variables.....	21
CAPÍTULO III.....	22
3. Diseño Metodológico.....	22
3.1. Tipo de investigación .....	22
3.2. Métodos de investigación.....	22
3.3. Población y Muestra.....	22
3.4. Tipo de Muestreo .....	23
3.5. Técnicas recolección de datos.....	23
3.6. Instrumentos de recolección de datos.....	24
3.7. Aspectos éticos.....	24
CAPÍTULO IV.....	26
4. Presentación de resultados .....	26
4.1. Análisis e interpretación de resultados.....	26
4.2. Comprobación de hipótesis .....	31
5. Conclusiones.....	32
6. Recomendaciones.....	33
7. Referencias Bibliográficas .....	34
8. Anexos .....	38

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Dimensiones del síndrome de burnout.....	10
Tabla 2. Sintomatología del síndrome de burnout .....	11
Tabla 3. Fases del síndrome de burnout.....	13
Tabla 4. Variables del síndrome de burnout .....	14
Tabla 5. Métodos diagnósticos del síndrome de burnout.....	15
Tabla 6. Actividades relacionadas al área de neonatología y pediatría.....	17
Tabla 7. Subsistemas del modelo de resiliencia.....	18
Tabla 8. Matriz de operacionalización de variables.....	21
Tabla 9. Descripción de parámetros.....	22
Tabla 10. Descripción de las variables sociodemográficas del personal de enfermería.	26

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Descripción del agotamiento emocional en el personal de enfermería.....	27
Gráfico 2. Descripción de la despersonalización del personal de enfermería.....	28
Gráfico 3. Descripción de la realización personal del profesional de enfermería.....	29
Gráfico 4. Descripción del impacto laboral que desarrolla el síndrome de burnout.....	29
Gráfico 5. Descripción de la prevalencia del síndrome de burnout en el personal de enfermería .....	30

## RESUMEN

El presente proyecto de investigación representa un problema que prevalece en el sistema de salud pública y privada a nivel nacional, considerando que el Síndrome de Burnout es una enfermedad ocupacional que radica ante las condiciones de trabajo y la situación del entorno, donde su desarrollo empieza manifestándose con una serie de síntomas como el desgaste, irritabilidad y carencia de empatía hacia los demás. Ante la problemática presente, tuvo como objetivo determinar la prevalencia del Síndrome de Burnout en el personal de enfermería del área de pediatría y neonatología del Hospital General Dr. Liborio Panchana Sotomayor. Santa Elena, 2023. La metodología empleada en la investigación fue de tipo no experimental en base al diseño transversal descriptivo con un enfoque cuantitativo, trabajando con una muestra de 40 personales de enfermería que se encuentran en servicio activo en las áreas de neonatología y pediatría del establecimiento de salud. La variable considerada fue el Síndrome de Burnout, analizada mediante el instrumento de recolección de datos Maslach Burnout Inventory (MBI), dicha información fue interpretada por el software Microsoft Excel y gráficos estadísticos. Se obtuvo como resultados que la prevalencia del Síndrome de Burnout fue del 60% en las áreas de estudio, asociado con 50% en puntuaciones media en agotamiento emocional, un 55% en despersonalización en niveles alto y 45% con una baja realización personal. Se concluye que este síndrome parte del análisis de situaciones de comportamientos dentro del área de trabajo, vinculando actitudes y emociones sobre el cargo que cumple el personal, en brevedad las relaciones interpersonales con los pacientes y equipo de salud, donde el efecto se encuentra asociada con las tres esferas del ser humano, destacando un desinterés social, agotamiento y falta de empatía al realizar actividades de atención a los pacientes que son atendidos en el área de neonatología y pediatría.

**Palabras clave:** Condiciones; Enfermería; Dimensiones; Desgaste; Síndrome de Burnout.

## **ABSTRACT**

The present research project represents a problem that prevails in the public and private health system at the national level, considering that Burnout Syndrome is an occupational disease that arises from the working conditions and the environmental situation, where its development begins to manifest itself. with a series of symptoms such as burnout, irritability and lack of empathy towards others. Given the present problem, the objective was to determine the prevalence of Burnout Syndrome in the nursing staff of the pediatrics and neonatology area of the Dr. Liborio Panchana Sotomayor General Hospital. Santa Elena, 2023. The methodology used in the research was non-experimental based on the descriptive cross-sectional design with a quantitative approach, working with a sample of 40 nursing personnel who are in active service in the areas of neonatology and pediatrics of the health facility. The variable considered was Burnout Syndrome, analyzed using the data collection instrument Maslach Burnout Inventory (MBI), said information was interpreted by Microsoft Excel software and statistical graphs. The results were that the prevalence of Burnout Syndrome was 60% in the study areas, associated with 50% in average scores in emotional exhaustion, 55% in depersonalization at high levels and 45% with low personal achievement. It is concluded that this syndrome is based on the analysis of behavioral situations within the work area, linking attitudes and emotions about the position carried out by the staff, in short, the interpersonal relationships with patients and the health team, where the effect is associated with the three spheres of the human being, highlighting social disinterest, exhaustion and lack of empathy when carrying out care activities for patients who are treated in the area of neonatology and pediatrics.

**Keywords:** conditions; Nursing; dimensions; wear; Burnout syndrome.



## INTRODUCCIÓN

En los últimos años, ha existido un incremento del índice de enfermedades ocupacionales en el personal de enfermería de las instituciones de salud pública y privada, debiéndose la modalidad de trabajo y a las situaciones influyentes que desencadenan este problema, que dan como resultado consecuencias a nivel del estado físico, psicológico y social.

Para Arias et al., (2017) describe al Síndrome de Burnout o Síndrome del Trabajador Quemado como uno de los problemas de salud a nivel mundial y esta abarca su sintomatología dentro de sus dimensiones; tales como, agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal. Además, esta patología se desarrolla a partir de un cuadro clínico de inicio leve, moderado y grave, donde sus mayores efectos colaterales tanto individuales como sociales se presentan con el pasar del tiempo.

Por otro lado, el SB en el personal de enfermería se presenta ante un deterioro de la conducta y el comportamiento profesional, y esta es reflejada en la atención de los servicios o áreas hospitalarias. Consecuente a ello, radica en la modalidad de trabajo que tiene el profesional, ubicando aspectos como sobrecarga laboral, demanda de pacientes y agotamiento físico como emocional.

Sin embargo, el personal de enfermería debido a sus diversas actividades a cumplir durante su jornada de trabajo no puede desvincularse con el trato del paciente, considerando que la atención debe de ser oportuna y de calidad. De tal forma, se establece el impacto que genera el Síndrome de Burnout afecta de gran manera las actividades laborales del personal, impidiendo su desenvolvimiento correcto.

Siendo así, el primer capítulo del proyecto de investigación trata sobre la descripción del Síndrome de Burnout en el personal de enfermería en áreas de neonatología y pediatría, asociándola con las variables sociodemográficas que la desarrollan y la valoración de sus dimensiones, donde se tuvo en cuenta vigorizar el aporte de información actualizada para futuros estudios.

El objetivo de esta investigación determina la prevalencia del SB en el personal de enfermería, para la cual se decidió trabajar con 40 participantes que laboran en el Hospital General Dr. Liborio Panchana Sotomayor, considerando ambos géneros y edades correspondientes.

# CAPÍTULO I

## 1. El Problema

### *1.1. Planteamiento del Problema*

El Síndrome de Burnout (SB) o Síndrome del Trabajador Quemado es conocido como el problema de salud que genera un desgaste ocupacional del profesional y esta ha desarrollado una “gran cantidad de investigación sobre sus síntomas más característicos como son el agotamiento emocional, la despersonalización y la baja realización personal. Entre los tres profesionales de mayor riesgo se tiene al personal de salud, los profesores y los policías” (Arias et al., 2017, p.1).

Para Saborío e Hidalgo (2016) señalan que la Organización Mundial de la Salud (OMS) declara al Síndrome de Burnout en el año 2000 como un factor de riesgo laboral potencialmente negativo causando impacto sobre la salud mental y la calidad de vida de los profesionales de la salud, siendo descrita como una forma inadecuada de afrontar el estrés crónico. Por ello, la epidemiología a nivel del régimen mundial destaca que en Holanda existe aproximadamente cerca del 15% de la población trabajadora cursa por Burnout y está ha representado pérdidas de 1.7 billones de euros en enfermedades relacionados al estrés, seguido de Costa Rica donde la incidencia en los últimos años fue del 20% en profesionales entre 25 a 34 años de edad recabados dentro de 31 estudios donde se tomaron en cuenta biomarcadores en grupos de miles de personas, demostrando que dentro de 4 de cada 10 médicos y enfermeras presentan burnout leve a severo (pp.1-3).

Por otro lado, Gutiérrez y Herrera (2017) determinan que de 12 países del territorio español se describe que existe un porcentaje considerable de Síndrome de Burnout en el personal de enfermería, destacada en áreas de mayor demanda como hospitalización pediátrica y medicina interna, señalando que la población de 27.509 profesionales de la salud pertenecientes a Bélgica, Inglaterra, Finlandia, Grecia, Irlanda, Países Bajos, Noruega, España, Alemania, Suecia, Alemania y Suiza, donde un 78% mantienen una prevalencia del burnout, obteniendo rangos entre el 13% al 39% en relación al desgaste emocional. Considerando que estos estudios fueron enfocados por expertos dentro de la salud ocupacional de cada establecimiento de salud, coincidiendo con los resultados que brinda el Maslach Burnout Inventory (MBI) (p. 34).

Serna y Martínez (2020) mencionan que en Estados Unidos el Síndrome de Burnout ha generado un impacto potencial en el rendimiento laboral de los profesionales de salud; por lo que, el 30% y el 40% han presentado altos índices de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización profesional, dimensiones que se describen como variables de medición en el sector salud, donde las relaciones interpersonales y otros aspectos han desencadenado el desarrollo de accidentes laborales y déficit en el bienestar personal. De esta forma, se logra recabar que este síndrome se debe a consecuencia de las elevadas exigencias asistenciales, emocionales e intelectuales, perjudicando la atención al paciente, viéndose afectada en su totalidad al rendimiento laboral (p.380).

Según Colmenares et al., (2018) señalaron que en México el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) en su informe anual recaba que existe un promedio de profesionales de enfermería ascendente a 4.8 por cada mil habitantes, considerando que el 85% de la esta población son mujeres, de las cuales el 43% son profesionales, el 31% técnicos y el 26% son auxiliares, del grupo comprendido oscilan en su gran mayoría los 36 a 37 años de edad, identificando que mantienen jornadas laborales en un promedio de 40 horas a la semana y con un salario aceptable (pp.14-16).

Las cifras del Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería en el Estado de México, ha ido variando con el pasar de los años, considerando un incremento de las actividades y el riesgo a cursar por factores estresores, de los cuales hubo mayor impacto en profesionales que tenían 10 años de antigüedad ejerciendo sus funciones en áreas hospitalarias, siendo desencadenantes síntomas como dolores musculares, cansancio y el repercutir en hábitos de consumo de fármacos.

Para Medina y Gauna (2017) describieron que el personal de salud que labora en las áreas de pediatría de los establecimientos de salud de Argentina, tal como el Hospital Pediátrico de la ciudad de Resistencia - Chaco, cobra un gran protagonismo en función de la capacidad de adaptación de los profesionales ante nuevos cambios sobre la salud en pediátricos, donde estudios recaban que existe un desgaste a nivel emocional que se incluyen dentro de las dimensiones del Burnout representando una incidencia del 3.2% en comparación de 10 años atrás, de modo que se desarrollan diversas situaciones médicas como accidentes en el trabajo y renunciamento de deseos personas en relación

con el éxito terapéutico que se logra obtener con la atención personalizada de los pediátricos (pp.161-162).

En Ecuador, Sánchez (2022) menciona que no existe un registro oficial sobre el índice a nivel nacional del Síndrome de Burnout, pero se evidencia en un estudio realizado en el Hospital IESS de Riobamba, que ha tomado revancha en los últimos años ubicando una percepción de los profesionales del 36.3% de estar quemado, en comparación de otros establecimientos de prestación de salud en el sector público y privado, donde se evidencia al personal de enfermería en neonatología como principal grupo afectado, siendo estos mismos que mantienen contacto directo en las intervenciones, donde son sometidos a labores bajo presión (p.2).

Del Pezo (2018) manifiesta que en una institución privada, ubicada en el sector Virgen del Cisne del cantón La Libertad, se tuvo evidencia sobre un estudio que respalda los niveles de Burnout que presenta el personal sanitario, donde el 15.8% presentaron un alto nivel de agotamiento emocional y un 89.5% realización personal destacando una valoración negativa influenciada ante la inseguridad e insatisfacción por parte de los pacientes, denotando con ello la aplicación del MBI obteniendo resultados en enfermeros que presentan estrés crónico, acompañada con un 23.5% con síntomas de fatiga y dolor en función de la experiencia laboral (pp. 43-46).

En el Hospital General Dr. Liborio Panchana Sotomayor de la provincia de Santa Elena, dentro del área de pediatría y neonatología se evidencia un número considerable de profesionales de enfermería que padecen de Burnout. Dicha información se pudo determinar en base a la dinámica de trabajo y dinámica laboral que tienen el personal de enfermería, sobre todo en estas áreas antes mencionadas, considerando la influencia directa tanto física como emocional que generan este tipo de pacientes.

Por último, la prevalencia del Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería radica en función de la sobrecarga de trabajo, continuidad de turnos laborales, presencia de factores estresores y demanda de pacientes en las áreas de pediatría y neonatología, donde actualmente el Hospital Dr. Liborio Panchana Sotomayor es el establecimiento de salud referencial a nivel de toda la provincia, donde se reciben pediátricos con diferentes enfermedades que requieren asistencia médica.

## ***1.2. Formulación del problema***

¿Cuál es la prevalencia del Síndrome de Burnout en el personal de enfermería del área de pediatría y neonatología del Hospital General Dr. Liborio Panchana Sotomayor, Santa Elena, 2023?

## **2. Objetivos**

### ***2.1. Objetivo general***

Determinar la prevalencia del Síndrome de Burnout en el personal de enfermería del área de pediatría y neonatología del Hospital General Dr. Liborio Panchana Sotomayor. Santa Elena, 2023.

### ***2.2. Objetivos específicos***

1. Identificar las variables socio demográficas en el personal de enfermería del área de pediatría y neonatología del Hospital General Dr. Liborio Panchana Sotomayor.
2. Determinar las dimensiones afectadas del Síndrome de Burnout del personal de enfermería.
3. Describir el impacto laboral que desarrolla el Síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería.

## **3. Justificación**

El presente proyecto de investigación tiene el fin de demostrar información necesaria y verídica sobre la prevalencia del Síndrome de Burnout que existe en el personal de enfermería del área de pediatría y neonatología del Hospital General Dr. Liborio Panchana Sotomayor del cantón Santa Elena.

En función de la problemática evidenciada en Hospital General Dr. Liborio Panchana Sotomayor contará con datos reales y actualizados relacionado a la prevalencia del SB en los profesionales de enfermería, considerándose como un grupo

de personas susceptibles a padecer de esta condición clínica que afecta principalmente el estado físico y mental.

En consideración del establecimiento de salud no existe en la actualidad evidencia científica e investigaciones realizadas sobre el Síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería que laboran en el área de pediatría y neonatología. De esta manera, se logra contribuir con aportaciones para el mismo personal y otras personas que buscan tomar como referencia el proyecto de investigación, con el fin de poder destacar los medios la disminución de la prevalencia del SB, evitando con ello accidentes y problemas laborales, cambios de la personalidad y enfermedades a nivel ocupacional.

Generalmente es fundamental destacar que dentro de las áreas de pediatría y neonatología en la actualidad existe mayor demanda en los servicios que estos espacios brindan, generando con ello mayor carga laboral y el aumento de actividades a realizar por turno por parte del personal de enfermería. Del mismo modo, el profesional pueda desarrollar estrategias de organización laboral y de disminución de factores estresantes que existan en el medio.

Por otro lado, este estudio es de gran importancia para la Universidad Estatal Península de Santa Elena, debido que será un modelo metodológico referente para futuras investigaciones con enfoques cuantitativos que busquen realizar análisis comparativo de la prevalencia del Síndrome de Burnout, así mismo de buscar estrategias de prevención de enfermedades laborales y promoción de salud, diseñando métodos educativos para la reducción del síndrome en ambientes hospitalarios.

## CAPÍTULO II

### 2. Marco teórico

#### 2.1. *Fundamentación referencial*

Para llevar a cabo los fundamentos que nos ayuden a dar sostenibilidad el presente proyecto de investigación, se realizará el análisis de estudios de diferentes autores que presenten las mismas variables y temáticas, donde se evidencian la similitud de datos relevantes sobre dicha problemática.

Según Gutiérrez y Herrera (2017) lograron llevar a cabo la investigación sobre Síndrome de Burnout en el personal de enfermería del Hospital de Montilla en España, con el objetivo de identificar mediante la aplicación del Inventario de Maslach los niveles de Burnout en el profesional, el mismo que se recabó la asociación de los estresores existentes por medio de la Escala de Estrés en Enfermería (NSS).

El método de estudio fue observacional, descriptivo-transversal trabajando con 43 personales de enfermería, de los cuales se determinó que un 62.8% cuentan con contratos indefinidos, el 37.2% con contratos eventuales y un 3.7% presentan un promedio de 8.3 años de experiencia trabajando en el ámbito hospitalario. Además, existe una presencia del 19.1% que se encuentran con cansancio emocional, 8% despersonalización y 39% con realización personal baja, dimensiones que se relacionan con problemas entre el personal, problemas con la jerarquía, carga de trabajo, preparación insuficiente y falta de apoyo.

Rendón et al., (2020) realizaron un estudio sobre *Síndrome de Burnout en el personal de enfermería en unidades de cuidado crítico y hospitalización*, enfatizando la identificación de la prevalencia de este problemática que existe en el Hospital de segundo nivel del Estado de Sonora en México, dicho trabajo se realizó bajo un estudio observacional, aplicando el MBI a 90 enfermeros, evidenciado que aproximadamente el promedio de edad del personal fue de 33.7 años, sumado a ello que el 25% no gozan de vacaciones y un 21% tienen otro trabajo.

En función de las causas genera una sobrecarga laboral de actividades que interfieren con la modalidad de brindar una atención adecuada.; por lo que, con relación a los resultados del SB fueron de una tendencia media en promedio de un 56.57%, divididas en un 15.32% para agotamiento emocional, 5.13% para despersonalización y el 36.1% en función de la falta de realización personal.

Abarca (2018) realizó un estudio sobre el desempeño laboral y su relación con el Síndrome del Trabajador Quemado en enfermeros que prestan servicios en el área de neonatología del Hospital de Ventanilla en Lima, misma investigación que tiene como objetivo determinar la relación de estos dos aspectos. Para ello, se realizó un estudio bajo la modalidad de una investigación correlacional de enfoque cuantitativo, trabajando con 60 enfermeros en servicio elegidos de manera censal, evidenciando que el 24.5% presentaron un desempeño insuficiente, el 78.8% cumplen con 6 a más años dentro del servicio y el 37% con percibieron presión laboral, situaciones que determinaron un promedio del 68% con SB con afectación directa en sus tres dimensiones.

Para Anbousi (2021) logró estudiar la prevalencia y factores asociados al Síndrome de Burnout en el área de pediatría/neonatología del Hospital General San Francisco de la ciudad de Quito, con el motivo de evaluar la asociación entre factores laborales que intervienen en el desarrollo del síndrome, basándose en un estudio observacional que se trabajó con una muestra de 135 profesionales de salud, los cuales se les aplicó el Maslach Burnout Inventory Human Services.

En consecuencia, se obtuvo un 3.6% de prevalencia del SB con tendencia del 90.9% de padecerla, resultado que se relaciona con un 57.89% del personal que labora más de 60 horas semanales en atención asistencial, el 1.3% asociados con trabajos extras y un 25% con este síndrome específicamente en un Unidad de Cuidado Intensivos Pediátricos, siendo escenarios que se representan una mayor sobrecarga a las actividades hospitalarias en estas áreas de salud.

Por otro lado, Del Pezo (2018) estudió el SB en profesionales de la salud del Hospital Virgen del Cisne del cantón La Libertad, con el fin de determinar la prevalencia de la problemática, el mismo que se contó con la participación de 17 enfermeros. La investigación se realizó bajo un método exploratorio de tipo descriptivo – transversal, aplicando herramientas como el Cuestionario Sociodemográfico, el MBI y el Cuestionario de MOS de Apoyo Social.

Como resultado se obtuvo un 5.9% presentaron el Síndrome de Burnout, un 78.9% del personal son casados, el 19.4% atienden un máximo de 50 pacientes por día, un 5.9% reciben pocos recursos indispensables para la atención directa de pacientes, el 17.6% con problemas de ansiedad equivalente a inseguridad relacionado a sus actividades y finalmente un 23.5% presentaron fatiga, malestar y dolor muscular.

## **2.2. *Fundamentación teórica***

### **2.2.1. *Generalidades del síndrome de burnout***

A inicios del siglo XXI, Maslach, Shaufeli y Leiter definen al Síndrome de Burnout como “un caso especial del estrés ocupacional que resulta particularmente de las exigencia interpersonales en el trabajo” (Alves, 2016, p.14). En consideración de ese periodo se lo cononó como el Síndrome de Quemarse por el Trabajo, definición que con el pasar del tiempo es empleado en diferentes ramas de estudio en la medicina, tanto a nivel del campo psicológico, donde existe con mayor frecuencia casos de estrés interpersonales crónicos relacionados con el trabajo de los profesionales de la salud, destacando con ello el factor de la presencia de estresores que se presentan en el ambito laboral, enfocado en las actividades ya sea como funciones del personal.

Por otro lado, Sánchez (2020) enfatiza que el origen del Burnout se asocia con el cambio en la organización del trabajo basado en la transformación del empleado con sus congéneres, esta misma se asocia con el entorno laboral, nivel de productividad y ganancias sobre la calidad de atención, donde el incremento de los problemas mentales y físicos conllevan un desempeño deficiente. Es así que, el aumento de los padecimientos que se asocian al SB frecuentemente ubican al estrés como promotor principal del desarrollo de esta condición de salud, seguida de la depresión y ansiedad, trastronos que dibujan un panorama preocupante para la sociedad, afectando directamente con el rendimiento laboral ya sea de una empresa o entidad, considerando que este problema de salud se presenta en docentes y personal de salud.

Para Ferrari (2023) señala que el Síndrome de Burnout es un término que describe el estado de agotamiento físico, mental y emocional que se genera a partir de la exposición prolongada a factores estresantes, ya sea esta que se presentan en la vida personal o profesional. Además, este síndrome se asocia con el estrés, evidenciado como una reacción normal que puede presentar toda persona que se encuentra en circunstancias exigentes, donde el agotamiento es un síntoma a largo plazo que puede influir directamente en la integridad, ocasionando efectos perjudiciales para la salud mental y física.

Por ello, se considera que este problema puede presentarse con una variedad de síntomas diferentes para cada persona, de los cuales se encuentran relacionados con las dimensiones del Burnout, siendo el agotamiento emocional, realización personal y despersonalización.

### 2.2.2. Dimensiones del síndrome de burnout

García (2021) señala que las dimensiones del Síndrome de Burnout dentro de una perspectiva clínica se centran directamente en el diagnóstico y evaluación de cada persona, donde se manifiesta como una respuesta de una interacción netamente negativa entre el conflicto del individuo y el entorno laboral, que se da a consecuencia del continuo estrés laboral. De esta forma, Maslach y Jackson establecieron tres dimensiones para la medición del Burnout, que son la baja realización personal, despersonalización y agotamiento emocional, de los cuales se destacan como fenómenos asociados con los problemas y dificultades en el control de la vida.

Tabla 1.

*Dimensiones del síndrome de burnout*

DIMENSIONES	DESCRIPCIÓN
Baja realización personal	Se caracteriza por ser una autoevaluación negativa de los profesionales, donde su principal afectación parte de la capacidad para cumplir con las actividades laborales e interrelacionarse con los demás, de las cuales incluye personas cercanas. Además, estas personas tienen la sensación de no sentirse bien consigo mismos en función de los resultados logrados en el ámbito laboral.
Despersonalización	Se enfoca tanto en el desarrollo de una serie de comportamientos y actitudes negativas hacia las personas con las que realiza su trabajo o se socializa dentro del ámbito profesional, la misma que se caracteriza por ser deshumanizado y culpabiliza de las dificultades personales, considerando que el distanciamiento, respuesta impersonal, fría y cínica donde resulta ser desconsiderado con los demás.
Agotamiento emocional	Se basa como la percepción del profesional en función del nivel afectivo de no poder dar más de sí mismo, generando con esto una pérdida de los recursos personales directo con el aspecto emocional, que se relaciona con las actividades cotidianas con las personas que brindan la atención o servicio.

**Fuente:** García, G. (2021). El síndrome del trabajador quemado (o burnout): dimensión jurídica laboral, preventiva y de seguridad social. España: Thomson Reuters, ARANZADI.

**Elaborado por:** Dublin Javier Vera Maldonado, 2023.

### 2.2.3. Síntomas del síndrome de burnout

Carlin (2015) menciona que la sintomatología del Síndrome de Burnout varía para cada persona, considerando que existen diferencias individuales a la hora de percibir el estrés laboral y factores asociados, de los cuales es evidente la presencia de síntomas que son característicos, es así que afecta directamente en diferentes aspectos ya sea físico, mental y social. Determinando con ello, tras enfrentarse a un estresor existe cambios en el ambiente de trabajo, conllevando al desarrollo progresivo del síndrome.

Tabla 2.

*Sintomatología del síndrome de burnout*

SINTOMATOLOGÍA	DESCRIPCIÓN
Cognitivos	Pérdida de autoestima, distracción, desaparición de expectativas, cinismo, modificación de auto-concepto, desorientación cognitiva y criticismo generalizado.
Sociales	Evitación de contacto, malestar y conflictos familiares, aislamiento y sentimientos de fracasos, evitación profesional, conflictos interpersonales y formación de comunidades críticas.
Emocionales	Acusaciones a los pacientes/clientes, pesimismo, indefensión, irritación, supresión de sentimientos, depresión, ansiedad, temor, hostilidad, irritabilidad, falta de tolerancia y apatía.
Conductuales	Desvalorización, consumo de drogas y sustancias ilícitas, evasión de responsabilidades, auto-sabotaje, conductas inadaptadas, sobre-implicación, absentismo laboral, desorganización y desconsideración hacia el propia actividad laboral.
Psicosomáticos	Dolores osteomusculares, fatiga crónica, enfermedades cardiovasculares, falta de sueño, cefaleas, disfunciones sexuales, aumento de las determinaciones analíticas, cambios en el apetito, variedad en el peso, quejas psicosomáticas y alteraciones gastrointestinales.

**Fuente:** Carlin, M. (2015). El Síndrome del Burnout comprensión del pasado, análisis del presente y perspectivas de futuro. México: ebooks, WANCEULEN.

**Elaborado por:** Dublin Javier Vera Maldonado, 2023.

#### *2.2.4. Estrés laboral y su relación con el síndrome de burnout*

Vidal (2019) manifiesta que el estrés laboral es el conjunto de estímulos que se presentan en ciertas condiciones ambientales que generan sensación de tensión y situaciones amenazantes sobre toda persona, considerándose como estresores. De esta manera, es considerada como una respuesta ante una reacción psicológica y fisiológica, que incorpora la interacción del medio, donde la persona percibe y responde ante las diferentes situaciones que suceden en el ámbito laboral. Partiendo de este punto, la relación del estrés laboral con el Burnout es muy directa, razón por la que su desarrollo es netamente en el trabajo, donde el nivel del estrés es crónico, caracterizándose por presentar sentimientos y actitudes negativas hacia otras personas, impidiendo un buen desempeño en las actividades.

Por otro lado, Valadez et al., (2023) destacan que el estrés laboral generalmente afecta el desempeño laboral relacionado a condicionantes ambientales adversas; tales como, el ruido intenso y temperaturas extremas que influyen de forma negativa en el bienestar emocional de las personas. Es decir, que afecta a la salud como consecuencia del largo período de exposición a estresores; por lo que, los entornos distintos en cierto grado tienen una respuesta a las condiciones del entorno físico, donde la supervivencia del día a día se basa en el modo de cómo y dónde vivir.

De esta forma, el SB en ponderación de sus dimensiones afectadas, la persona experimenta una gran cantidad de depresión, cansancio, presencia de enfermedades y pobre desempeño, constatando que se califica como un estrés crónico del cual es incluida como síntoma predominante del Burnout.

#### *2.2.5. Fases del síndrome de burnout*

Para Fidalgo (2018) identifica que el síndrome de estar quemado tiene varias denominaciones, basadas en criterios de traducción literaria, sinónima y semántica del significado del estrés laboral, determinando con ello que este problema de salud se rige ante una fase inicial antes que una persona padezca de burnout.

De este modo, se confiere a cinco fases que son: la inicial, estancamiento, frustración, apatía y quemado; gracias a esta división se puede inferir que se logra una mayor identificación sobre el estadio que se pueda encontrar el profesional, implicando aspectos relativos sobre la modalidad de trabajo y la situación en la que cumplirá con la labor, requiriendo la gestión de las características de los estresores.

Tabla 3.

*Fases del síndrome de burnout*

<b>FASES</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>
Inicial	Se caracteriza por la experiencia ante el nuevo puesto laboral, denotada en función de la presencia de gran energía y de expectativas positivas, sin importar la jornada, los estresores que le rodean dentro del núcleo y el ambiente laboral.
Estancamiento	Se enfoca en la falta del incumplimiento de las expectativas profesionales, empezando a valorar las contraprestaciones del labor. Dentro de esta fase se expone un desequilibrio entre los recursos y demandas en el espacio de trabajo, aspectos que definen la presencia de estrés psicosocial que afecta de manera leve a moderada según sea el caso.
Frustración	Se destaca por la desilusión y desmoralización que se presenta en la persona, donde siente que en el trabajo no tienen un sentido de logro en su vida. Además, en esta fase se desarrolla conflictos con cada persona con la que se relaciona dentro del trabajo, donde se empieza a desarrollarse problemas fisiológicos, conductuales y emocionales, que impiden el desenvolvimiento laboral.
Apatía	Se caracteriza por la aparición de un medio de afrontamiento defensivo relacionado con los cambios conductuales y actitudinales, donde el trato hacia los pacientes es mecánica y distanciada, actuando como mecanismos de defensa con los demás.
Quemado	Se define como el colapso cognitivo, social y emocional, generando consecuencias importantes para la salud, la misma que obliga al profesional abandonar el empleo y conllevar una vida de frustración .

**Fuente:** Fidalgo, M. (2018). Síndrome de estar quemado por el trabajo o "burnout": definición y proceso de generación. España: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales España.

**Elaborado por:** Dublin Javier Vera Maldonado, 2023.

### 2.2.6. Síndrome de burnout en el personal sanitario

De acuerdo con Expósito y López (2016) consideran que el personal sanitario es el principal grupo de mayor afectación por el Síndrome de Burnout, donde las actividades laborales generan un estrés continuo, sobrecarga de trabajo, atención de pacientes con riesgo vital y ausentismo laboral. De esta forma, clínicamente este síndrome se la describe como una expresión patológica que afecta directamente en el desempeño de los profesionales de la salud, y esta se produce a raíz de la presencia de estrés en función de factores como la educación, nivel cultural, personalidad, capacidad de afrontamientos a situaciones negativas y problemas emocionales.

El SB se encuentra dentro de los problemas de salud ocupacional, afectando en su totalidad al bienestar biopsicosocial de muchos empleadores, incluyendo al personal sanitario, siendo las personas que mayormente lidian con pacientes en estado crítico, patologías, muerte y duelo. Es así que, varios estudios señalan que dentro de la evaluación del Síndrome de Burnout se destacan dos variables que interceden en el estado de gravedad, siendo las personales y las organizacionales.

Tabla 4.

*Variables del síndrome de burnout*

VARIABLES	DESCRIPCIÓN
Personales	<b>Edad:</b> Mayor nivel de Burnout a los 40 y 45 años de edad <b>Estado civil:</b> Grupo de divorciados, casados y separados <b>Antigüedad:</b> Se basa en los años de trabajo situados de 5 a 10 donde aparece con mayor frecuencia <b>Características de personalidad:</b> Asociadas a quejas físicas, autoconfianza, tensión y baja estabilidad emocional. <b>Estrategias de afrontamiento:</b> Agotamiento, pérdida de interés y distanciamiento.
Organizacionales	<b>Clima laboral:</b> Situaciones conflictivas con el personal <b>Bienestar laboral:</b> Emocional, social y financiero <b>Apoyo social:</b> Expresivo e instrumental <b>Ambigüedad del rol:</b> Conflicto de rol y funciones

**Fuente:** Expósito, A., & López, F. (2016). Organización y estructura sanitaria. Almería: Asociación Cultural y Científica Iberoamericana/ACCI.

**Elaborado por:** Dublin Javier Vera Maldonado, 2023.

### 2.2.7. Diagnóstico del síndrome de burnout

De acuerdo con el diagnóstico del SB se han descrito varias escalas a continuación que fueron los primeros referentes en la identificación del problema de salud, variando desde los diferentes puntos de vistas por autores y los niveles del cual se asocian al desarrollo del Síndrome del Trabajador Quemado.

Tabla 5.

#### *Métodos diagnósticos del síndrome de burnout*

<b>INSTRUMENTOS</b>	<b>AUTORES</b>
Emener – Luck Burnout Escala	Emener y Luck / 1980
Staff Burnout Scale	Jones / 1980
Maslach Burnout Inventory	Maslach y Jackson / 1981
Tedium Measure	Pines, Kafry y Aronson / 1981
Burnout Scale	Hofman y Kremer / 1985
Teacher Burnout Scale	Zager y Seidman / 1986
Mattews Burnout Scale for Employees	Mattews / 1990
Efectos Psíquicos del Bunout	Garcia Izquierdo / 1990
Holland Burbout Assesmente Suvey	Michael y Holland / 1993
Rome Burnut Inventory Venturi	Dell Rizo / 1994

**Fuente:** Jiménez, F., & López, F. (2016). Gestión Pública de la Salud. Almería: Asociación Cultural y Científica Iberoamericana.

**Elaborado por:** Dublin Javier Vera Maldonado, 2023.

Para Jiménez y López (2016) mencionaron que el instrumento más eficaz para la valoración del Síndrome de Burnout es el Maslach Burnout Inventory (MBI), considerada como una escala que es utilizada como un test de elección donde se puede determinar la presencia del síndrome, validada por sus resultados favorables y su aplicación es de uso didáctico para la realización de investigaciones en el personal que labore en servicios asistenciales de salud.

Este cuestionario cuenta de 22 ítems en forma de afirmaciones que se basan en una Escala de Likert sobre sentimientos y actitudes el profesional, cuyo fin es de medir la intensidad y frecuencia del SB. En función al diagnóstico el MBI cuenta con tres versiones de las cuales se han basado varios autores desde la invención de las primeras escalas.

1. MBI Human Services Survey dirigido para profesionales de la salud.
2. MBI General – Survey considerada como una versión general, que es aplicada a servidores que trabajen con personas.
3. MBI Educators Survey que es utilizada para el personal docente.

#### *2.2.8. Tratamiento y medidas preventivas del síndrome de burnout*

De acuerdo con Quesada y López (2018) mencionaron que el tratamiento del Burnout se asocia con las medidas preventivas que debe de llevar el personal de salud, considerando que principalmente tiene un enfoque preventivo ante este problema, donde el síndrome en el peor de los casos cuenta con terapia farmacológica. De esta forma, se establece que el tratamiento se rige tanto a la modalidad y disponibilidad de recursos, logrando evitar la exposición directa sobre factores que influyen en el desarrollo progresivo del Síndrome de Burnout.

1. Participar en actividades recreativas y talleres de ayuda basadas en la meditación y ejercicios de respiración con el fin de lograr aliviar los signos y síntomas del Burnout en gran medida.
2. Llevar un estilo de vida óptimo que se relacionen con el ejercicio físico y dieta saludable destinada a mejorar las condiciones del diario vivir en lo personal y laboral.
3. Disminuir el estrés en el ámbito laboral, acortando las horas de trabajo, dividiendo el número de pacientes evitando la carga de actividades y tener horas de descanso, ya sea dentro del establecimiento de salud como fuera del mismo.
4. Mantener las tensiones separadas de la vida laboral y familiar, incluyendo actividades gratificantes que no se vinculen con el trabajo.
5. Realizar reuniones con el personal administrativo y asistencial con el fin de la distribución del personal, horarios, número de profesionales para cada área y la identificación de funciones con el fin de reducir disminuir el nivel progresivo del Burnout en el personal sanitario.
6. Revisar el accionar propio en función de la conducta y la modalidad de trabajo, priorizando el riesgo de comportamientos conflictivos con los miembros del equipo y los pacientes.

### 2.2.9. Definición de áreas hospitalarias y actividades de atención

Para Rabagliati et al., (2019) señalaron que el área hospitalaria es el marco territorial físico que tiene como objetivo la prestación de asistencia especializada en función del tipo de atención que se desea brindar. Por lo que, dentro de este aspecto se describe al ambiente hospitalario como todo lo que rodea al paciente, siendo esta superficie basada en el mobiliario e infraestructura, equipamiento y personal clínico.

Tabla 6.

#### *Actividades relacionadas al área de neonatología y pediatría*

ÁREAS	ATENCIÓNES
Neonatología	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Diagnóstico y tratamiento de recién nacidos con diferentes afecciones que atenten sobre la vida.</li><li>➤ Coordinación de cuidados al manejo clínico de bebés prematuros y con enfermedades críticas.</li><li>➤ Procedimientos relacionados en Unidad de Cuidados Intensivos.</li><li>➤ Asistencia, exploración e identificación de patologías neonatales en recién nacidos.</li></ul>
Pediatría	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Diagnóstico y tratamiento en pediátricos de días de nacido hasta los 12 años</li><li>➤ Exploración de influencias y administración de tratamiento farmacológico en función de la edad en la que se encuentra el pediátrico.</li></ul>

**Fuente:** Castells, L. (2023). *Pediatría Hospitalaria*. Revista de la Sociedad Española de Pediatría Interna Hospitalaria, 24.

**Elaborado por:** Dublin Javier Vera Maldonado, 2023.

De acuerdo con Castells (2023) describe que las áreas hospitalarias de neonatología y pediatría tienen el objetivo de brindar cuidado a este grupo de personas, logrando la viabilidad y efectividad de las intervenciones por parte del personal de salud y del ambiente sanitario donde se encuentra. En base a la atención, se determina el grado de complejidad y de la demanda de afluencias de usuarios que son atendidos en estos servicios, considerando que la edad, es un punto clave donde el trato por parte del profesional es diferente, y se suma los factores atenuantes para brindar un servicio de calidad.

## 2.2.10. Fundamentación de enfermería

### Modelo del Sistema Conductual

González (2019) describe que el Modelo de Dorothy E. Johnson se basa en la consideración de una persona en función de un sistema conductual del cual se encuentra compuesto de una serie de subsistemas integrados e interdependientes. De esta forma, este modelo se enfoca en el alcance que tiene el ser humano en lograr un equilibrio mediante ajustes y adaptaciones hasta un cierto punto de la vida, así este puede actuar de manera eficaz y eficiente ante determinada situación.

Tabla 7.

#### *Subsistemas del modelo de resiliencia*

<b>SUBSISTEMAS</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>
Afilicación	Se enfoca en la seguridad y supervivencia
Dependencia	Se basa en la conducta de colaboración en busca de una respuesta recíproca.
Ingestión	Descrita como la satisfacción del apetito y la relación de las condiciones alimenticias.
Sexual	Se enfoca en la función de gratificación y procreación.
Realización	Se denota a partir de la manipulación del entorno con el fin de dominar un aspecto propio hasta lograr un grado de superación.
Agresión / Protección	Consiste en conservar la salud y la protección del mismo ante cualquier situación.

**Fuente:** González, N. (2019). Resiliencia y Síndrome burnout . España: LuLu..

**Elaborado por:** Dublin Javier Vera Maldonado, 2023.

En función del modelo de la teorizante se lo relaciona con la práctica profesional; puesto que, el personal de enfermería busca la manera de brindar un buen servicio ante los estresores que pueda cursar durante su jornada sumada a la carga laboral que intercede en el aspecto emocional y social. Logrando con ello, adaptarse momentáneamente con las actividades del área asignada, buscando el control sobre las actitudes y comportamiento dentro del ámbito laboral.

### **2.3. Fundamentación legal**

#### **El Código de Trabajo señala:**

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.18).

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 (Código del Trabajo, 2020, p.18).

#### **Ley Orgánica de Salud señala:**

Art. 10.- Quienes forman parte del Sistema Nacional de Salud aplicarán las políticas, programas y normas de atención integral y de calidad, que incluyen acciones de promoción, prevención, recuperación, rehabilitación y cuidados paliativos de la salud individual y colectiva, con sujeción a los principios y enfoques establecidos en el artículo 1 de esta Ley (Ley Orgánica de Salud, 2015, p.6) .

Art. 34.- La autoridad sanitaria nacional, en coordinación con el Consejo Nacional de Tránsito y Transporte Terrestres, el Ministerio del Trabajo y Empleo, otros organismos competentes, públicos y privados, y los gobiernos seccionales, impulsarán y desarrollarán políticas, programas y acciones para prevenir y disminuir los accidentes de tránsito, laborales, domésticos, industriales y otros; así como para la atención, recuperación, rehabilitación y reinserción social de las personas afectadas (Ley Orgánica de Salud, 2015, p.9).

#### **2.4. Formulación de la hipótesis**

Las variables sociodemográficas influyen en la prevalencia del Síndrome de Burnout en el personal de enfermería del área de pediatría y neonatología del Hospital General Dr. Liborio Panchana Sotomayor. Santa Elena, 2023.

#### **2.5. Identificación y clasificación de variables**

<b>DIMENSIONES</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>
Unidad de estudio	Personal de enfermería del Hospital General Dr. Liborio Panchana Sotomayor. Santa Elena
Variables	<b>Variable Independiente:</b> Variables sociodemográficas <b>Variable Dependiente:</b> Síndrome de Burnout
Nexo	Influyen en

**Elaborado por:** Dublin Javier Vera Maldonado, 2023.

## 2.6. Operacionalización de variables

Tabla 8.

*Matriz de operacionalización de variables*

HIPÓTESIS	VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	
				INDICADORES	TÉCNICAS
Las variables sociodemográficas influyen en la prevalencia del Síndrome de Burnout en el personal de enfermería del área de pediatría y neonatología del Hospital General Dr. Liborio Panchana Sotomayor. Santa Elena, 2023.	<b>Variable independiente:</b> Variables sociodemográficas	Conjunto de información de naturaleza social con descripción de características de un grupo o comunidad.	Sexo	Hombre / Mujer	Datos sociodemográficos
			Edad	Menos de 25 años Más de 55 años	
			Experiencia laboral	Menosde 5 años Más de 15 a ños	
			Condición laboral	Mala / Regular / Buena / Excelente	
			Desperzonalización		
	<b>Variable dependiente:</b> Síndrome de Burnout	Caso especial del estrés ocupacional que resulta particularmente de las exigencia interpersonales en el trabajo.	Baja realización personal Agotamiento emocional	Bajo Medio Alto	Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI)

**Elaborado por:** Dublin Javier Vera Maldonado, 2023.

## CAPÍTULO III

### 3. Diseño Metodológico

#### 3.1. Tipo de investigación

El presente estudio es de tipo transversal - descriptivo siendo una investigación que pretende determinar la prevalencia del Síndrome de Burnout en personal de enfermería en las áreas de neonatología y pediatría del Hospital General Dr. Liborio Panchana Sotomayor, denotando los niveles del síndrome en los profesionales y su efecto sobre la salud.

#### 3.2. Métodos de investigación

La investigación se realiza bajo un enfoque cuantitativo; puesto que, se pretende medir la prevalencia del Síndrome del Trabajador Quemado en el profesional de enfermería. De esta forma, se logra evaluar mediante el análisis estadístico y numérico que se desarrolla en la síntesis de la información obtenida mediante el MBI como instrumento de recolección de datos.

#### 3.3. Población y Muestra

La población de estudio es de un total de 45 correspondiente a licenciados/as, auxiliares e internos de enfermería que laboran en el área de neonatología y pediatría del Hospital Dr. Liborio Panchana Sotomayor, donde se recaba un número de 40 profesionales considerando la cantidad de la muestra de estudio con la que se trabajará.

Tabla 9.

*Descripción de parámetros*

<b>SIMBOLOGÍA</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>
n	Muestra
N	Población
p	Posibilidad de ocurrencia (0,5)
q	Posibilidad de no ocurrencia (0,5)
E	Margen de error 5% (0,005)
Z	Nivel de confianza (1,96)

**Elaborado por:** Dublin Javier Vera Maldonado, 2023.

$$n = \frac{N \cdot p \cdot q}{(N - 1) \cdot E^2} + p \cdot q$$

$$n = \frac{45(0.5 * 0.5)}{(45 - 1) \cdot (0.05)^2} + (0.5 * 0.5)$$

$$n = \frac{45(0.25)}{(44)(0.0025)} + 0.25$$

$$n = \frac{11.25}{0.11} + 0.25$$

$$n = \frac{11.25}{0.0286339} + 0.25$$

$$n = \frac{11.25}{0.2786339}$$

$$n = 40$$

### 3.4. Tipo de Muestreo

En función de dar cumplimiento con el proceso metodológico de la investigación se logró trabajar con una muestra de tipo no probabilístico bajo un muestreo por conveniencia, debido que todos los sujetos del estudio cuentan con las mismas características y demanda de actividades.

### 3.5. Técnicas recolección de datos

#### Observación

La técnica de recolección de datos se fundamenta en la observación directa del Síndrome de Burnout en el personal de enfermería que presta servicio en el área de neonatología y pediatría, razón evidente se presenta en función de la sintomatología física y conductual que padecen los profesionales, evidenciando el efecto que tiende a desarrollar esta enfermedad ocupacional sobre las actividades y labor, intercediendo con dar una atención adecuada y de calidad hacia los usuarios.

### 3.6. Instrumentos de recolección de datos

#### Maslach Burnout Inventory (MBI)

El MBI es un cuestionario que se encuentra constituido por 22 ítems de los cuales el objetivo de su valoración es medir la intensidad y frecuencia del Burnout en el personal de enfermería dentro del estudio. Para ello, este test cuenta con tres aspectos que son el agotamiento emocional, realización personal y despersonalización; las mimas que, su valoración se describe a continuación.

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

Tabla 10.

*Puntuaciones de las dimensiones del burnout*

<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICIO DE SB</b>	<b>ÍTEMS A EVALUAR</b>
Agotamiento emocional	P. Max. 54	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20
Despersonalización	P. Max. 30	5, 10, 11, 15, 22
Realización personal	P. Max. 48	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21

**Elaborado por:** Dublin Javier Vera Maldonado, 2023.

De acuerdo con altas puntuaciones sobre el agotamiento emocional y despersonalización y baja calificación en la realización personal definen la presencia del Síndrome de Burnout. Es así que, se debe de realizar un análisis en detalle sobre cada una de las dimensiones para lograr identificar el nivel del SB, logrando ser más severo en relación si los indicios aparecen en dos o tres ámbitos.

### 3.7. Aspectos éticos

En la presente investigación se cumplieron con cada uno de los principios éticos que fundamentan al estudio sobre aspectos morales, siendo la beneficencia donde se contó con la participación y disponibilidad de tiempo por parte del personal de

enfermería, permitiendo evaluar y aplicar el instrumento de recolección de datos. Además, el aspecto de no maleficencia se destacó en función de que la información recolectada podrá ser de utilidad a favor de ellos, siendo una investigación que se encuentra avalada con el permiso de la máxima autoridad del establecimiento de salud.

Por otro lado, se cuenta con el principio de autonomía donde el profesional tuvo la capacidad de decidir de ser partícipe en el estudio, considerando que se establece un consentimiento informado que respalde su colaboración en la investigación.

## CAPÍTULO IV

### 4. Presentación de resultados

#### 4.1. Análisis e interpretación de resultados

En función de la identificación de las variables sociodemográficas en el personal de enfermería del área de pediatría y neonatología del Hospital General Dr. Liborio Panchana, se destacaron los siguientes resultados.

Tabla 11.

*Descripción de las variables sociodemográficas del personal de enfermería*

INDICADORES	RANGO	FRECUENCIA	PORCENTAJE	TOTAL
Sexo	Hombre	11	27.5%	100%
	Mujer	29	72.5%	
Estado civil	Soltero	2	5%	100%
	Casado	34	85%	
	Divorciado	4	10%	
	Viudo	0	0%	
Edad	Menos de 25 años	2	5%	100%
	25 – 34 años	29	72.5%	
	35 – 44 años	8	20%	
	45 – 55 años	1	2.5%	
	Más de 55 años	0	0%	
Experiencia laboral	Menos de 5 años	5	12.5%	100%
	5 – 10 años	23	57.5%	
	11 – 15 años	9	22.5%	
	Más de 15 años	3	7.5%	
Horario laboral	Mañana	5	12.5%	100%
	Noche	0	0%	
	Rotativo	35	87.5%	
Condición que labora	Mala	3	7.5%	100%
	Regular	5	12.5%	
	Buena	31	77.5%	
	Excelente	1	2.5%	
Situación económica	Mala	7	17.5%	100%
	Regular	25	62.5%	
	Buena	8	20%	

**Fuente:** Datos sociodemográficos.

**Elaborado por:** Dublin Javier Vera Maldonado, 2023.

De acuerdo con las variables sociodemográficas, se evidenció dentro del grupo de estudio que un 72.5% eran mujeres y el 27.5% eran hombres, seguido de un 85% del personal eran casados; 10% divorciados y el 5% solteros. Mientras que, en función de la edad existió el 72.5% se tenían 25 – 34 años, 20% de 35 – 44 años, 5% menos de 25 años y 2.5% de 45 – 55 años.

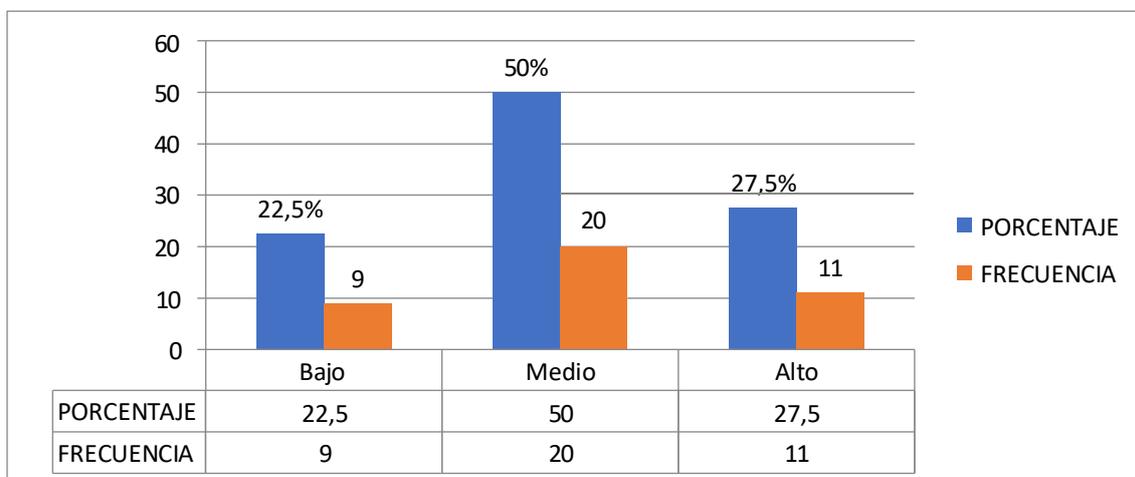
Por otro lado, en base a la experiencia laboral el 57.5% contaban con 5 – 10 años; seguido de un 22.5% que se encontraban de 11 – 15 años, 12.5% menos de 5 años y un 7.5% mayor de 15 años. Además, se resalta que el 87.5% del personal cumplen con horarios rotativos en jornadas distintas y un 12.5% solo laboraban en jornada diurna. De acuerdo con las condiciones laborales, el 77.5% manifestaron que eran buenas, 12.5% regular, 7.5% malo y 2.5% excelente.

Finalmente, con la situación económica el 62.5% mencionaron que se encontraban regulares, 20% buena y el 17.5% mala, considerando que todo el grupo de estas variantes se fijaron dentro de aspectos sociales que influyen directamente con el trabajo del personal de enfermería en las áreas de neonatología y pediatría.

Para dar cumplimiento con el segundo objetivo específico de la investigación, se logró determinar las dimensiones afectadas del Síndrome de Burnout en el personal de enfermería, del cual se realizó el análisis de manera individual obteniendo los siguientes resultados:

Gráfico 1.

*Descripción del agotamiento emocional en el personal de enfermería*



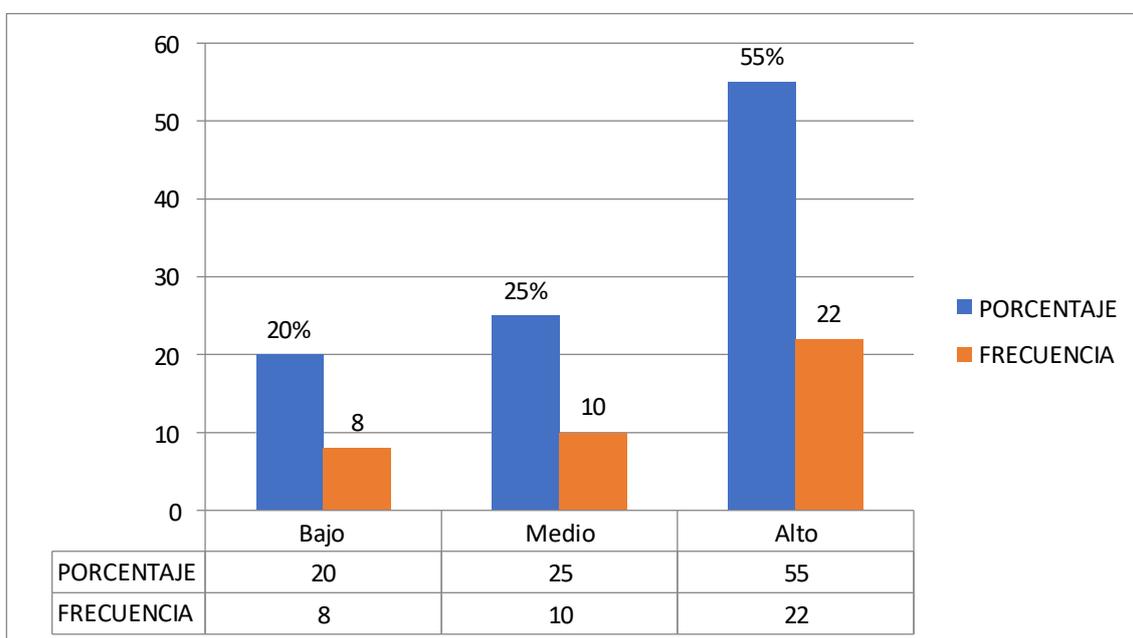
**Fuente:** Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI).

**Elaborado por:** Dublin Javier Vera Maldonado, 2023.

El agotamiento emocional en el personal de enfermería del área de neonatología y pediatría fue en nivel medio con un 50% en su gran mayoría; seguido de un 27.5% superior a la media y un 22.5% con niveles bajos. Es así como, en los niveles medios fueron resultantes de 20 enfermeros que tuvieron 19 – 26 puntos en la aplicación del MBI, constatando parámetros de agotamiento por el trabajo, sensación de fatiga y vacío emocional, que se asocian con situaciones de frustración y limitación en ciertas actividades.

Gráfico 2.

*Descripción de la despersonalización del personal de enfermería*



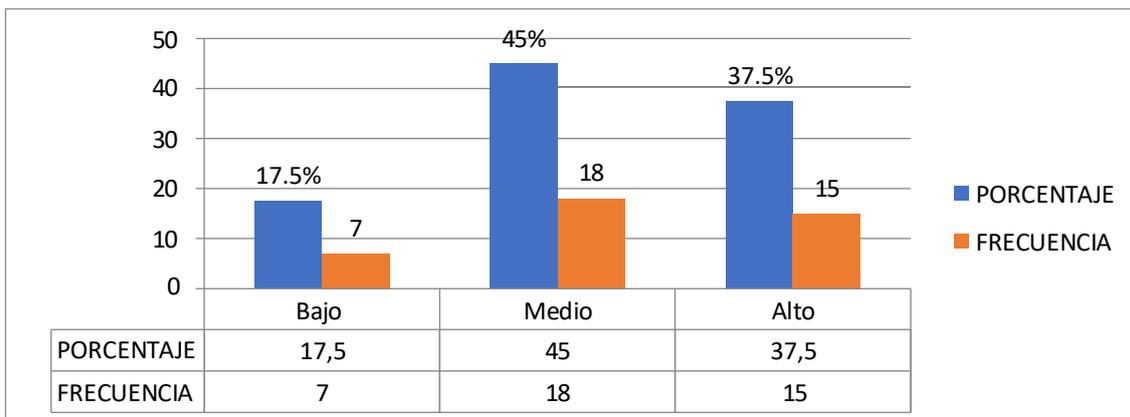
**Fuente:** Cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI).

**Elaborado por:** Dublin Javier Vera Maldonado, 2023.

De acuerdo con la dimensión de despersonalización en el personal de enfermería se evidencia que un 55% presentaron puntuaciones elevadas en relación con los valores estandarizados; seguido de 25% que puntúan entre la media y un 20% con un posicionamiento bajo. Dicha evaluación se obtuvo en consideración de aspectos relacionados con la carencia de empatía, endurecimiento emocional, actitudes déspotas y falta de importancia hacia los pacientes que son atendidos en los diferentes servicios de hospitalización.

Gráfico 3.

*Descripción de la realización personal del profesional de enfermería*



**Fuente:** Cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI).

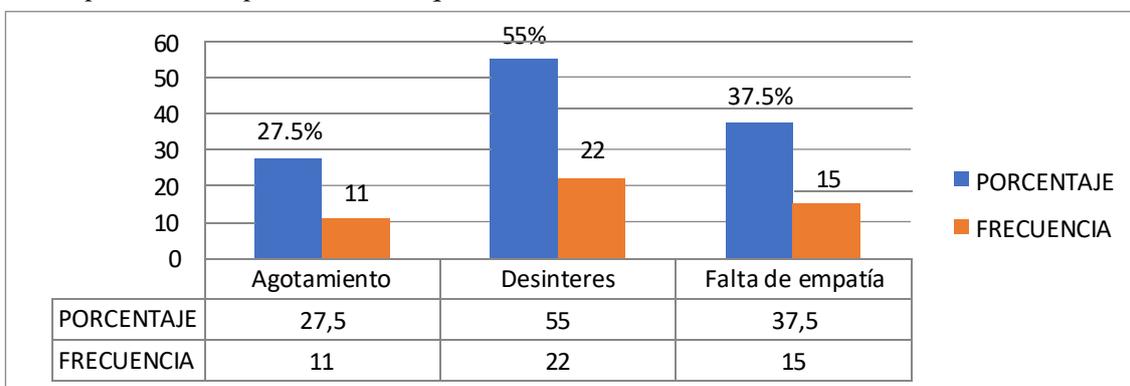
**Elaborado por:** Dublin Javier Vera Maldonado, 2023.

Por consiguiente, se describe que existe un 45% del personal que tuvieron puntuaciones de medio en realización personal de 34 – 39 puntos oscilando; seguido de un 37.5% con una valoración alta y un 17.5% bajo. Dichos aspectos, son relacionados con la eficacia moderada de resolver problemas de los pacientes y en el ámbito laboral, energía en actividades y la influencia positiva sobre la vida de otras personas, estimando ciertas cosas valiosas en el trabajo.

Por otro lado, se describe el impacto laboral que desarrolla el Síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería, destacando con ellos aspectos sobresalientes tanto a nivel físico, psicológico y social, destacando los siguientes resultados:

Gráfico 4.

*Descripción del impacto laboral que desarrolla el síndrome de burnout*



**Fuente:** Cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI).

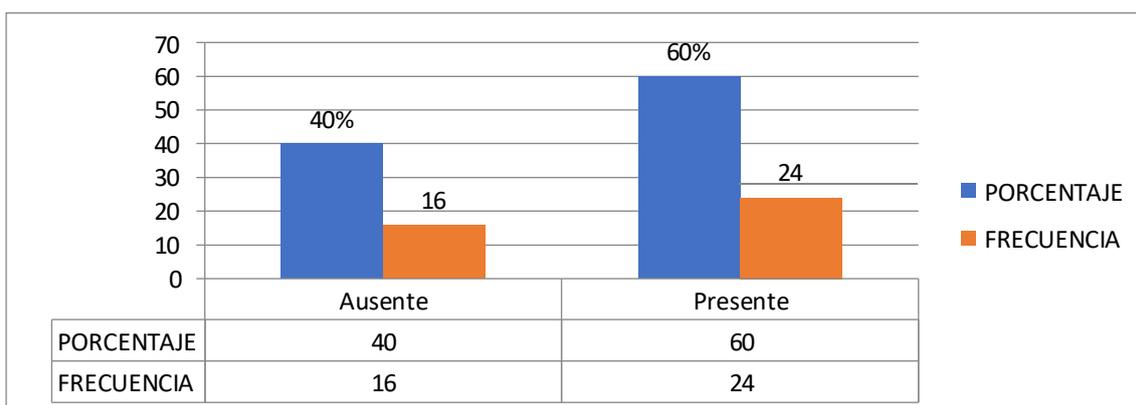
**Elaborado por:** Dublin Javier Vera Maldonado, 2023.

En cuanto al impacto laboral que desarrolla el Síndrome de Burnout se evidencia en función de cada dimensión parámetros esenciales enfocadas en las tres esferas del ser humano, donde el agotamiento al realizar actividades en el trabajo fue de un 27.5%; seguido de un 55% en desinterés social ante la atención de los pacientes y el 37.5% en función de la falta de empatía ante brindar servicio oportuno y de calidez. Considerando que, dichas aspectos corresponden a un impacto sobre el ejercer profesional del personal de enfermería.

De acuerdo con el objetivo general se logró determinar la prevalencia del Síndrome de Burnout en el personal de enfermería del área de pediatría y neonatología del Hospital General Dr. Liborio Panchana Sotomayor. Santa Elena, 2023, resaltando los siguientes resultados:

Gráfico 5.

*Descripción de la prevalencia del síndrome de burnout en el personal de enfermería*



**Fuente:** Cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI).

**Elaborado por:** Dublin Javier Vera Maldonado, 2023.

En cuanto al estudio se evidenció una prevalencia notoria del Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de un 60% presente de los 40 participantes y un 40% ausente, donde un grupo mínimo no presentaron sintomatologías y situaciones que desencadenen este problema de salud. Del mismo modo, Anbousi (2021) logró estudiar la prevalencia y factores asociados al Síndrome de Burnout en el área de pediatría/neonatología del Hospital General San Francisco de la ciudad de Quito, donde se obtuvo un 3.6% de prevalencia del SB con tendencia del 90.9% de padecerla, resultado que se relaciona con un 57.89% del personal que labora más de 60 horas semanales en atención asistencial.

#### ***4.2. Comprobación de hipótesis***

Con relación a los resultados obtenidos de proyecto de investigación se pudo comprobar que la hipótesis “Las variables sociodemográficas influyen en la prevalencia del Síndrome de Burnout en el personal de enfermería del área de pediatría y neonatología del Hospital General Dr. Liborio Panchana Sotomayor. Santa Elena, 2023”.

Por lo que, actualmente existe una influencia directa asociada a situaciones sociales que prevalecen con el SB, destacada en aspectos como el 87.5% del personal de enfermería laboran turnos rotativos, el 72.5% se encuentran entre los 25 – 34 años de edad, el 57.5% contaban con 5 – 10 años de experiencias y el 17.5% se encontraban en una situación económica mala.

## 5. Conclusiones

El personal de enfermería que brinda servicio en las áreas de neonatología y pediatría del Hospital General Dr. Liborio Panchana Sotomayor presentan variables sociodemográficas relevantes en relación de un 87.5% del personal realizan turnos rotativos; de los cuales, el 72.5% se encuentran en edades de 25 a 34 años y que el 12.5% realizaban sus actividades en condiciones laborales regulares.

Por otro lado, las dimensiones del Síndrome de Burnout en el personal de enfermería fue variable en función de un nivel alto de despersonalización de un 55% del grupo de estudio y niveles medios del 50% en agotamiento emocional y 45% en realización personal, aspectos que se relacionan con la sintomatología y características propias del SB.

Además, el impacto laboral que genera el SB sobre el personal de enfermería fue evidente en función de situaciones valoradas en el Maslach Burnout Inventory, asociadas con las tres esferas del ser humano, destacando un desinterés social, agotamiento y falta de empatía al realizar actividades de atención a los pacientes que son atendidos en el área de neonatología y pediatría.

En cuanto a la prevalencia del Síndrome de Burnout se evidenció un porcentaje moderado de un 60% en el personal de enfermería, reluciendo en valores medios y altos en el grado de afectación de cada una de las dimensiones, donde se analizan situaciones de comportamientos dentro del área de trabajo, actitudes y emociones sobre el cargo y en brevedad las relaciones interpersonales con los pacientes.

## **6. Recomendaciones**

Con relación a los resultados obtenidos, es necesario mejorar las condiciones laborales del personal de enfermería en colaboración con el departamento de talento humano, la gestión de un determinado número de personal y horarios con cumplimiento de horas determinadas tal como lo estipula el reglamento interno hospitalario.

Se recomienda evaluar continuamente al personal de enfermería por parte del médico de salud ocupacional con el fin de determinar métodos de diagnósticos y preventivos en función de efectos directos sobre las dimensiones que son valoradas dentro del Síndrome de Burnout, considerado como un problema de salud en el medio hospitalario.

Es necesario implementar estrategias de prevención vinculadas con actividades de participación y recreativas al personal de enfermería, con el fin de disminuir situaciones conflictivas con los pacientes.

Se recomienda al personal de salud en general a manifestar sobre los principales problemas e inconformidades en función con la actividad y ambiente laboral, mediante juntas mensuales o reuniones con el personal administrativo o autoridad jerárquica a cargo, con el propósito de informar las principales falencias o situaciones negativas que no permiten el desarrollo de una buena atención hacia los pacientes.

## 7. Referencias Bibliográficas

### Artículos de revistas

- Abarca, J. (2018). *Síndrome de burnout y desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de neonatología del Hospital Ventanilla, Lima*. Lima: Universidad César Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14338/Abarca\\_PJE-SD.pdf?sequence=6&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14338/Abarca_PJE-SD.pdf?sequence=6&isAllowed=y)
- Anbousi, S. (2021). *Prevalencia y factores asociados del síndrome de burnout en el personal de salud que labora en el área de pediatría/neonatología del Hospital General San Francisco*. Quito, Ecuador: Pontificia Universidad Católica del Ecuador. <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/19939/TESIS%20Anbousi%20Samia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Arias, W., Muñoz, A., Delgado, Y., Ortiz, M., & Quispe, M. (2017). Síndrome de burnout en personal de salud de la ciudad de Arequipa (Perú). *SciELO*, 14.
- Colmenares, J., Acosta, R., Cárdenas, E., Carvajal, C., Guzmán, O., Hernández, M., . . . Cordero, I. (2018). Prevalencia del Síndrome de Burnout en personal de enfermería de México. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 5. <file:///C:/Users/HP/Downloads/420-4291-1-SM.pdf>
- Gonzalo, D. P. (2018). *Identificación del Síndrome de Burnout en profesionales de la salud de una institución privada, en el sector Virgen del Cisne, de la ciudad de la Libertad, Provincia de Santa Elena*. Loja, Ecuador: Universidad Católica de Loja. <https://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/20.500.11962/22492/1/Del%20Pezo%20Gonzalez%20Gonzalo%20Geovanny.pdf>
- Gutiérrez, B., & Herrera, A. (2017). Síndrome de burnout en personal de enfermería: asociación con estresores del entorno hospitalario, Andalucía, España. *Enfermería Universitaria*, 15. <https://www.scielo.org.mx/pdf/eu/v15n1/2395-8421-eu-15-01-30.pdf>
- Medina, M., & Gauna, N. (2017). Prevalencia del síndrome de burnout en residentes de Pediatría de un hospital. *Investigación en Educación Médica*, 10. <https://www.redalyc.org/pdf/3497/349752774004.pdf>
- Rendón, M., Peralta, S., Hernández, S., 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, SciELO*, 14. <https://scielo.isciii.es/pdf/eg/v19n59/1695-6141-eg-19-59-479.pdf>
- Saborío, L., & Hidalgo, L. (2016). Síndrome de Burnout. *Medicina Legal de Costa Rica*, 6. <https://www.scielo.sa.cr/pdf/mlcr/v32n1/art14v32n1.pdf>

- Serna, D., & Martínez, L. (2020). Burnout en el personal del área de salud y estrategias de afrontamiento. *Educación Médica, SciELO*, 16. <http://scielo.sld.cu/pdf/ccm/v24n1/1560-4381-ccm-24-01-372.pdf>
- Sánchez, J. (2022). *Síndrome de Burnout en enfermería neonatal y su influencia en la calidad de atención que brinda el personal de enfermería en el Hospital IESS de Riobamba*. Ambato, Ecuador: Universidad Regional Autónoma de los Andes. <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/15629/1/UA-ENF-EAC-018-2022.pdf>
- Rabagliati, R., Catalán, P., Rabello, M., Ajenjo, M., & Zubieta, M. (2019). Variables del ambiente hospitalario que inciden en el riesgo de infecciones de pacientes. *Pontificia Universidad Católica de Chile*, 13. <https://www.scielo.cl/pdf/rci/v36n2/0716-1018-rci-36-02-0126.pdf>

## Libros

- Alves, J. (2016). *El modelo burnout - engagement en enfermeros: el factor protector de la resiliencia*. España: Ediciones Universidad Salamanca. [https://www.google.com.ec/books/edition/El\\_modelo\\_burnout\\_engagement\\_en\\_enfermer/pMu2DgAAQBAJ?hl=es419&gbpv=1&dq=sindrome+de+burnout+de+finicion+cientifica&printsec=frontcover](https://www.google.com.ec/books/edition/El_modelo_burnout_engagement_en_enfermer/pMu2DgAAQBAJ?hl=es419&gbpv=1&dq=sindrome+de+burnout+de+finicion+cientifica&printsec=frontcover)
- Castells, L. (2023). *Pediatría Hospitalaria*. *Revista de la Sociedad Española de Pediatría Interna Hospitalaria*, 24. <https://www.aeped.es/sites/default/files/revista-pediatria-hospitalaria-sepih-2023-n2-v5.pdf>
- Carlin, M. (2015). *El Síndrome del Burnout comprensión del pasado, análisis del presente y perspectivas de futuro*. México: ebooks, WANCEULEN. [https://www.google.com.ec/books/edition/El\\_s%C3%ADndrome\\_de\\_Burnout\\_comprensi%C3%B3n\\_del/scmCgAAQBAJ?hl=es419&gbpv=1&dq=sintomas+d+el+sindrome+de+burnout&printsec=frontcover](https://www.google.com.ec/books/edition/El_s%C3%ADndrome_de_Burnout_comprensi%C3%B3n_del/scmCgAAQBAJ?hl=es419&gbpv=1&dq=sintomas+d+el+sindrome+de+burnout&printsec=frontcover)
- Expósito, A., & López, F. (2016). *Organización y estructura sanitaria*. Almería: Asociación Cultural y Científica Iberoamericana/ACCI. [https://www.google.com.ec/books/edition/Organizaci%C3%B3n\\_y\\_estructura\\_sanitaria/gI0qDgAAQBAJ?hl=es419&gbpv=1&dq=Exp%C3%B3sito,+A.,+%26+L%C3%B3pez,+F.+\(2016\).+Organizaci%C3%B3n+y+estructura+sanitaria.+Almer%C3%ADa:+Asociaci%C3%B3n+Cultural+y+Cient%C3%ADfica+Iberoamericana/ACCI.&pg=PA151&printsec=frontcover](https://www.google.com.ec/books/edition/Organizaci%C3%B3n_y_estructura_sanitaria/gI0qDgAAQBAJ?hl=es419&gbpv=1&dq=Exp%C3%B3sito,+A.,+%26+L%C3%B3pez,+F.+(2016).+Organizaci%C3%B3n+y+estructura+sanitaria.+Almer%C3%ADa:+Asociaci%C3%B3n+Cultural+y+Cient%C3%ADfica+Iberoamericana/ACCI.&pg=PA151&printsec=frontcover)
- Ferrari, M. (2023). *Superando el Burnout. Colección de autoayuda*. España: MZZN Libros. [https://www.google.com.ec/books/edition/Superando\\_El\\_Burnout/629EAAAQBAJ?hl=es419&gbpv=1&dq=sindrome+de+burnout+generalidades&printsec=frontcover](https://www.google.com.ec/books/edition/Superando_El_Burnout/629EAAAQBAJ?hl=es419&gbpv=1&dq=sindrome+de+burnout+generalidades&printsec=frontcover)

- Fidalgo, M. (2018). *Síndrome de estar quemado por el trabajo o "burnout": definición y proceso de generación*. España: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales España.  
[https://www.google.com.ec/books/edition/Estr%C3%A9s\\_laboral\\_S%C3%ADndrome\\_de\\_Burnout\\_Est/iTSzEAAAQBAJ?hl=es419&gbpv=1&dq=sindrome+de+burnout+y+su+relacion+con+el+estres+laboral&pg=PT205&printsec=frontcover](https://www.google.com.ec/books/edition/Estr%C3%A9s_laboral_S%C3%ADndrome_de_Burnout_Est/iTSzEAAAQBAJ?hl=es419&gbpv=1&dq=sindrome+de+burnout+y+su+relacion+con+el+estres+laboral&pg=PT205&printsec=frontcover)
- García, G. (2021). *El síndrome del trabajador quemado (o burnout): dimensión jurídica laboral, preventiva y de seguridad social*. España: Thomson Reuters, ARANZADI.  
[https://www.google.com.ec/books/edition/El\\_s%C3%ADndrome\\_del\\_trabajador\\_quemado\\_o\\_bu/VTc0EAAAQBAJ?hl=es419&gbpv=1&dq=dimensiones+del+sindrome+de+burnout&printsec=frontcover](https://www.google.com.ec/books/edition/El_s%C3%ADndrome_del_trabajador_quemado_o_bu/VTc0EAAAQBAJ?hl=es419&gbpv=1&dq=dimensiones+del+sindrome+de+burnout&printsec=frontcover)
- González, N. (2019). *Resiliencia y Síndrome burnout*. España: LuLu.  
[https://www.google.com.ec/books/edition/Resiliencia\\_y\\_Sindrome\\_bournout/N9arDwAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1](https://www.google.com.ec/books/edition/Resiliencia_y_Sindrome_bournout/N9arDwAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1)
- Jiménez, F., & López, F. (2016). *Gestión Pública de la Salud*. Almería: Asociación Cultural y Científica Iberoamericana.  
[https://www.google.com.ec/books/edition/Gesti%C3%B3n\\_p%C3%ABblica\\_de\\_la\\_salud/9JsqDgAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=factores+de+riesgo+y+sindrome+de+burnout&pg=PA126&printsec=frontcover](https://www.google.com.ec/books/edition/Gesti%C3%B3n_p%C3%ABblica_de_la_salud/9JsqDgAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=factores+de+riesgo+y+sindrome+de+burnout&pg=PA126&printsec=frontcover)
- Quesada, E., & López, F. (2018). *Organización administrativa y gestión terapéutica*. Almería: Asociación Cultural y Científica Iberoamericana, ACCI.  
[https://www.google.com.ec/books/edition/Organizaci%C3%B3n\\_Administrativa\\_y\\_gesti%C3%B3n/qKJaDwAAQBAJ?hl=es419&gbpv=1&dq=medidas+preventivas+del+sindrome+de+burnout+en+enfermeria&pg=PA132&printsec=frontcover](https://www.google.com.ec/books/edition/Organizaci%C3%B3n_Administrativa_y_gesti%C3%B3n/qKJaDwAAQBAJ?hl=es419&gbpv=1&dq=medidas+preventivas+del+sindrome+de+burnout+en+enfermeria&pg=PA132&printsec=frontcover)
- Sánchez, F. (2020). *Síndrome de Burnout: Relación con otros trastornos emocionales*. México: Grupo Rodrigo Porrúa S.A.  
[https://www.google.com.ec/books/edition/S%C3%ADndrome\\_De\\_Burnout/zrsLEAAAQBAJ?hl=es419&gbpv=1&dq=sindrome+de+burnout+generalidades&printsec=frontcover](https://www.google.com.ec/books/edition/S%C3%ADndrome_De_Burnout/zrsLEAAAQBAJ?hl=es419&gbpv=1&dq=sindrome+de+burnout+generalidades&printsec=frontcover)
- Valadez, A., Bravo, M., & Vaquero, J. (2023). *Estrés laboral. Síndrome de Burnout. Estrategias de afrontamiento en docentes universitarios*. México: Universidad Nacional Autónoma de México.  
[https://www.google.com.ec/books/edition/Estr%C3%A9s\\_laboral\\_S%C3%ADndrome\\_de\\_Burnout\\_Est/iTSzEAAAQBAJ?hl=es419&gbpv=1&dq=sindrome+de+burnout+y+su+relacion+con+el+estres+laboral&pg=PT205&printsec=frontcover](https://www.google.com.ec/books/edition/Estr%C3%A9s_laboral_S%C3%ADndrome_de_Burnout_Est/iTSzEAAAQBAJ?hl=es419&gbpv=1&dq=sindrome+de+burnout+y+su+relacion+con+el+estres+laboral&pg=PT205&printsec=frontcover)
- Vidal, V. (2019). *El estrés laboral, análisis y prevención*. Zaragoza: Prensas de la Universidad de Zaragoza.  
[https://www.google.com.ec/books/edition/El\\_estr%C3%A9s\\_laboral/AvKRDw](https://www.google.com.ec/books/edition/El_estr%C3%A9s_laboral/AvKRDw)

AAQBAJ?hl=es419&gbpv=1&dq=definici%C3%B3n+del+estres+ocupacional  
&printsec=frontcover

### **Artículos legales**

- Salud, L. O. (2015). *Ley Orgánica de Salud*. Quito, Ecuador: LEXISFINDER.  
<https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2017/03/LEY-ORGANICA-DE-SALUD4.pdf>
- Trabajo, C. d. (2020). *Código del Trabajo*. Quito, Ecuador: LEXISFINDER.  
[https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal\\_a2/Codigo%20del%20Trabajo.pdf](https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/Codigo%20del%20Trabajo.pdf)

## 8. Anexos

### Anexo 1: Permiso



## FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD

### CARRERA DE ENFERMERÍA

Oficio No.476- CE-UPSE-2023

Colonche, 11 septiembre de 2023

DR.  
RICARDO YONCON WONG,  
DIRECTOR ASISTENCIAL DEL HOSPITAL GENERAL  
DR. LIBORIO PANCHANA SOTOMOMAYOR

DRA.  
KAREN AUGUSTO MANZO,  
COORDINADORA DE DOCENCIA DEL HOSPITAL GENERAL  
DR. LIBORIO PANCHANA SOTOMOMAYOR

En su Despacho. –

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, como consta en se siguiente detalle:

No.	TEMA	ESTUDIANTE	TUTOR
1	PREVALENCIA DEL SINDROME DE BORNOUT EN PERSONAL DE ENFERMERIA DEL ARERA DE PEDIATRIA Y NEANOTOLOGIA. HOSPITAL GENERAL DR. LIBORIO PANCHANA SOTOMAYOR. SANTA ELENA, 2023.	VERA MALDONADO DUBLIN JAVIER	Lic. ANABEL SARDUY LUGO MSc.

Por lo antes expuesto, solicito a usted se sirva autorizar el ingreso a las áreas correspondientes al Sr. **VERA MALDONADO DUBLIN JAVIER**, con la finalidad que 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 fine pertinentes.

Atentamente,



Lic. Nancy Dominguez Rodriguez, M.Sc.  
DIRECTORA DE CARRERA

Cc. Archivo  
NDT/POS



**UPSE** ¡crece SIN LÍMITES!

Santa Elena, 27 de julio del 2023

Doctor.

Ricardo Arturo Yoncon Wong

**Director del Hospital General Dr. Liborio Panchana Sotomayor.**

De mis consideraciones:

Reciba un afable saludo por parte de quien le suscribe, esperando siga desempeñando sus funciones encomendadas.

Yo VERA MALDONADO DUBLIN JAVIER con CI. 0927948802 en calidad de Interno rotativo de Enfermería de la Universidad Estatal Península de Santa Elena septiembre 2022-2023, solicito de manera muy cordial a usted la autorización pertinente y que se disponga a quien corresponda me permita recolectar datos estadísticos, imagenológicos y de laboratorio para poder ejecutar nuestro proyecto de investigación con el tema: PREVALENCIA DEL SÍNDROME DE BORNOUT EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA DE PEDIATRÍA Y NEONATOLOGÍA DEL HOSPITAL GENERAL DR. LIBORIO PANCHANA SOTOMAYOR. SANTA ELENA, 2023.

Por la atención que brinde ala presente, anticipo mi agradecimiento y sentimiento de alta estima y consideración.

Atentamente

  
VERA MALDONADO DUBLIN JAVIER

CI. 2450148370

dublinjavier31@gmail.com

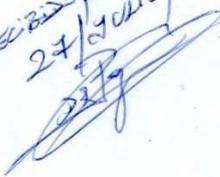
RECIBIDO  
21 JULIO 23  


Santa Elena 27 de Julio del 2023

### ACTA DE COMPROMISO

Yo, **VERA MALDONADO DUBLIN JAVIER** con **CI. 2450148370**, en calidad de interna rotativa de enfermería de la Universidad Estatal Península de Santa Elena de la cohorte de septiembre 2022-2023 me comprometo a cumplir con la privacidad del Hospital y de los pacientes para evitar cualquier daño hacia los mismos, así como también me comprometo a hacer uso debido de la información proporcionada y entregar un ejemplar en físico y digital del trabajo realizado al departamento de docencia del hospital.

  
VERA MALDONADO DUBLIN JAVIER  
C.I 2450148370  
dublinjavier31@gmail.com

RECIBIDO FACULTAD  
27/07/2023  


Santa Elena, 27 de julio del 2023

Ingeniera.

Yuri Quinche Duman

**Responsable de estadística del Hospital General Dr. Liborio Panchana Sotomayor.**

De mis consideraciones:

Reciba un afable saludo por parte de quien le suscribe, esperando siga desempeñando sus funciones encomendadas.

Yo VERA MALDONADO DUBLIN JAVIER con CI. 0927948802 en calidad de Interno rotativo de Enfermería de la Universidad Estatal Península de Santa Elena septiembre 2022-2023, solicito de manera muy cordial a usted la autorización pertinente y que se disponga a quien corresponda me permita recolectar datos estadísticos, imagenológicos y de laboratorio para poder ejecutar nuestro proyecto de investigación con el tema: PREVALENCIA DEL SÍNDROME DE BORNOUT EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA DE PEDIATRÍA Y NEONATOLOGÍA DEL HOSPITAL GENERAL DR. LIBORIO PANCHANA SOTOMAYOR. SANTA ELENA, 2023.

Por la atención que brinde ala presente, anticipo mi agradecimiento y sentimiento de alta estima y consideración.

Atentamente

  
VERA MALDONADO DUBLIN JAVIER

CI. 2450148370

dublinjavier31@gmail.com

*Reservado Pacencia  
21 Julio 23  
[Signature]*

Santa Elena, 27 de julio del 2023

Doctor.

Miguel Pazmiño Murillo

**Responsable del departamento de Docencia e investigación del hospital General  
Dr. Liborio Panchana Sotomayor**

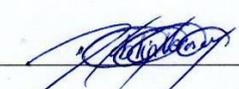
De mis consideraciones:

Reciba un afable saludo por parte de quien le suscribe, esperando siga desempeñando sus funciones encomendadas.

Yo VERA MALDONADO DUBLIN JAVIER con CI. 2450148370 en calidad de Interno rotativo de Enfermería de la Universidad Estatal Península de Santa Elena septiembre 2022-2023, solicito de manera muy cordial a usted la autorización pertinente y que se disponga a quien corresponda me permita recolectar datos estadísticos, imagenológicos y de laboratorio para poder ejecutar nuestro proyecto de investigación con el tema: PREVALENCIA DEL SÍNDROME DE BORNOUT EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA DE PEDIATRÍA Y NEONATOLOGÍA DEL HOSPITAL GENERAL DR. LIBORIO PANCHANA SOTOMAYOR. SANTA ELENA, 2023.

Por la atención que brinde ala presente, anticipo mi agradecimiento y sentimiento de alta estima y consideración.

Atentamente

  
VERA MALDONADO DUBLIN JAVIER

CI. 2450148370

dublinjavier31@gmail.com

Recibido Docencia.  
27/Julio/23  


## **Anexo 2. Instrumentos de Recolección de Datos**

### **DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS**

De acuerdo con la primera parte, seleccione la información correspondiente en base a datos sociodemográficos, con el fin de proporcionar datos que sean a nivel general que consten dentro del estudio.

<b>Sexo</b>	<b>Hombre</b>		<b>Mujer</b>	
<b>Estado civil</b>	Soltero	Casado	Divorciado	Viudo
<b>Edad</b>	Menor de 25 años	25 – 34 años	35 – 44 años	45 – 55 años
<b>Experiencia laboral</b>	Menos de 5 años	5 – 10 años	11 – 15 años	Mas de 15 años
<b>Horario laboral</b>	Mañana	Noche	Turno rotativo	
<b>Condicion laboral</b>	Mala	Regular	Buena	Excelente
<b>Situacion económica</b>	Mala	Regular	Buena	Excelente

## CUESTIONARIO MASLACH BURBOUT INVENTORY (MBI)

Este cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) está constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su y su función es medir el desgaste profesional. Este test pretende medir la frecuencia y la intensidad con la que se sufre el Burnout.

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

0= nunca

1= pocas veces al año o menos.

2= una vez al mes o menos.

3= unas pocas veces al mes.

4= una vez a la semana.

5= pocas veces a la semana.

6= todos los días.

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

### Anexo: 3: Consentimiento Informado



#### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado Sr (a):

Me gustaría pedir su consentimiento para participar en el proyecto de investigación PREVALENCIA DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA DE PEDIATRÍA Y NEONATOLOGÍA. HOSPITAL GENERAL DR. LIBORIO PANCHANA SOTOMAYOR. SANTA ELENA, 2023: como objetivo; determinar la prevalencia del Síndrome de Burnout en el personal de enfermería

El presente estudio se realiza como parte del proceso de titulación de la Carrera de Licenciado en Enfermería.

#### CONSENTIMIENTO

Lugar y fecha: \_\_\_\_\_

Yo, \_\_\_\_\_ con número de cédula \_\_\_\_\_, acepto participar voluntariamente en esta investigación, he sido informado (a) del objetivo del estudio. He leído con atención y he entendido el consentimiento informado.

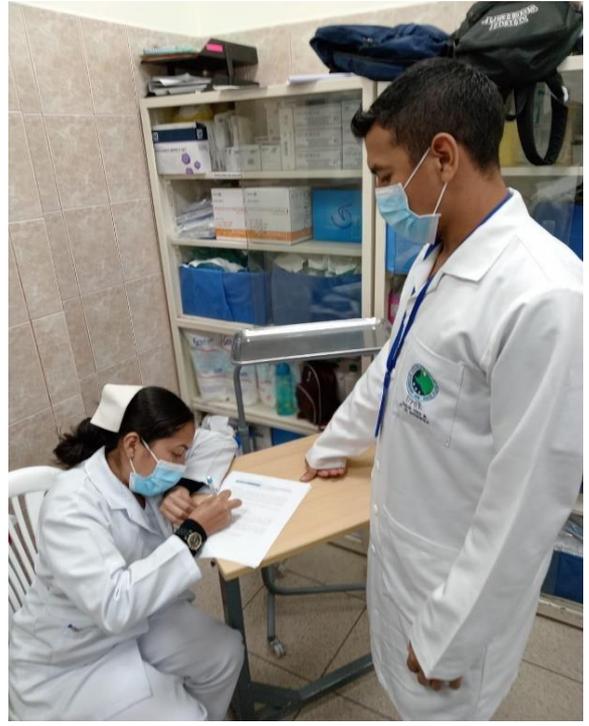
Se me ha informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo modo cuando así lo decida y que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial.

Firma o Huella dactilar del Participante

\_\_\_\_\_

Mayor información comunicarse a:  
Dublin Javier Vera Maldonado  
Teléfono celular:  
Correo:

#### Anexo 4: Fotos que avalan la investigación





**CERTIFICADO ANTIPLAGIO**

(Formato No. BIB-009)

La Libertad, 31 de agosto de 2023

**006-TUTOR ASL -2023**

En calidad de tutor del trabajo de titulación denominado, **PREVALENCIA DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA DE PEDIATRÍA Y NEONATOLOGÍA. HOSPITAL GENERAL DR. LIBORIO PANCHANA SOTOMAYOR. SANTA ELENA, 2023** elaborado por **VERA MALDONADO DUBLIN JAVIER** 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 Licenciado en Enfermería, me permito declarar que una vez analizado en el sistema antiplagio COMPILATIO, luego de haber cumplido los requerimientos exigidos de valoración, el presente trabajo de titulación se encuentra con el **10%** de la valoración permitida, por consiguiente, se procede a emitir el presente informe.

Adjunto reporte de similitud.

Atentamente,



Firma digitalizada por:

**ANABEL  
SARDUY**

Firma

Lic. Anabel Sarduy Lugo, MSc.

Cédula: 0960185593

**Tutor del trabajo de titulación**

