



**UNIVERSIDAD ESTATAL**

**PENÍNSULA DE SANTA**

**ELENA**

**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD**

**CARRERA DE ENFERMERÍA**

**FACTORES PSICOSOCIALES DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA Y  
SU RELACIÓN CON EL SÍNDROME DE BURNOUT. HOSPITAL GENERAL DR.  
LIBORIO PANCHANA SOTOMAYOR 2018.**

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

**AUTOR(ES)**

**BELTRÁN CAICHE JOSELIN LISSETTE**

**SORIA BORBOR INGRID ROCÍO**

**TUTORA**

**Lic. BARROS RIVERA SARA ESTHER, MSc.**

**PERÍODO ACADÉMICO**

**2018**

## CERTIFICACIÓN GRAMATICAL Y ORTOGRÁFICA

Mgs. Patricia Jackeline Tenezaca Panchana, Catedrática de Lengua y Literatura, con domicilio ubicado en Salinas; por medio del presente tengo a bien CERTIFICAR: Que he revisado el Trabajo de Investigación elaborado por la Srta. Joselin Lissette Beltrán Caiche, con C.I. # 2400214652 y Srta. Ingrid Rocío Soria Borbor, con C.I. # 0921371761; previo a la Obtención del Título de Licenciadas en Enfermería; cuyo tema es: **FACTORES PSICOSOCIALES DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA Y SU RELACIÓN CON EL SÍNDROME DE BURNOUT. HOSPITAL GENERAL DR. LIBORIO PANCHANA SOTOMAYOR. 2018<sup>o</sup>.**

La tesis revisada ha sido escrita de acuerdo a las normas gramaticales y de sintaxis vigentes de la Lengua Española.



**Mgs. Patricia J. Tenezaca Panchana**  
C.I. N° 0912958303  
Registro N° 1006-04-528569  
Cel N° 0987668831

**TRIBUNAL DE GRADO**



Econ. Carlos Sáenz Ozaetta  
**DECANO DE LA FACULTAD DE  
CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD**



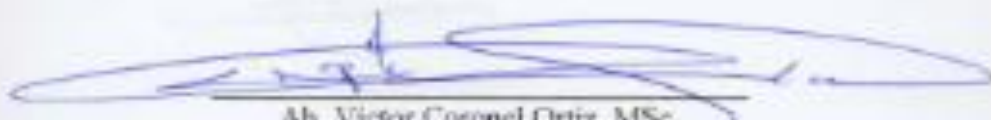
Lic. Alicia Cercado Mancebo, MSc  
**DIRECTORA DE LA  
CARRERA DE ENFERMERÍA**



Lic. Yanelis Suárez Angeré, MSc  
**PROFESORA DE ÁREA**



Lic. Sara Barros Rivera, MSc  
**TUTORA**



Ab. Victor Coronel Ortiz, MSc.  
**SECRETARIO GENERAL**

La Libertad, 2018

## APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de tutor del trabajo de investigación: **FACTORES PSICOSOCIALES DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA Y SU RELACIÓN CON EL SÍNDROME DE BURNOUT, HOSPITAL GENERAL DR. LIBORIO PANCHANA SOTOMAYOR 2018**, elaborada por la ciudadana BELTRÁN CAICHE JOSELIN LISSETTE, SORIA BOBOR INGRID ROCÍO; estudiantes de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, Facultad de Ciencias Sociales y de la Salud, Carrera de Enfermería, me permito declarar que luego de haber orientado, estudiado y revisado, la apruebo en todas sus partes.



Atentamente

Lic. Sara Barros Rivera, MSc.

**TUTORA**

## **AGRADECIMIENTO**

Agradecemos profundamente a Dios por acompañarnos siempre y darnos fuerzas para superar obstáculos y dificultades a lo largo de toda nuestra carrera profesional.

A los directivos y docentes de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, Facultad Ciencias Sociales y de la Salud, quienes nos impartieron sus conocimientos y experiencias en el transcurso de nuestra vida estudiantil y que nos ayudaron de una u otra forma hacer posible la elaboración de la tesis.

A nuestra tutora de tesis, Lcda. Sara Barros Rivera, MSc por su esfuerzo y dedicación, quien, con sus conocimientos, su experiencia, paciencia y motivación al lograr que terminemos nuestro trabajo con éxito.

Agradecemos también, a nuestras familias que creyeron en nosotras y nos brindaron apoyo para culminar con éxito la meta trazada.

Beltrán Caiche Joselin Lissette

Soria Borbor Ingrid Rocío

## DECLARACIÓN

### DECLARACIÓN

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



Soria Borbor Ingrid Rocio

CI: 0921371761



Beltrán Caiche Joselin Lissette

CI: 2400214652

## ÍNDICE GENERAL

CERTIFICACIÓN GRAMATICAL Y ORTOGRÁFICA .....	i
TRIBUNAL DE GRADO.....	ii
APROBACIÓN DEL TUTOR .....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
DECLARACIÓN.....	v
ÍNDICE GENERAL.....	vi
INTRODUCCIÓN .....	1
CAPÍTULO I.....	3
1. Planteamiento del problema .....	3
1.1 Descripción del problema .....	3
1.2 Enunciado del problema .....	4
1.3 Justificación .....	5
1.4 Objetivos.....	6
1.4.1 Objetivo General.....	6
1.4.2 Objetivos Específicos.....	6
1.5 Viabilidad y factibilidad.....	7
CAPÍTULO II.....	8
2. Marco Teórico.....	8
2.1 Marco Institucional .....	8
2.1.1 Marco Legal.....	10
2.1.2 Organigrama .....	12
2.2 Marco Contextual .....	13
2.2.1 Antecedentes Investigativos .....	13
2.2.2 Fundamentación Científica .....	15
2.2.3 Fundamentación de Enfermería .....	22
2.2.4 Definición de términos utilizados en el desarrollo de la investigación.....	25
2.3 Hipótesis, Variables y Operacionalización.....	27
2.3.1 Hipótesis. ....	27
2.3.2 Asociación empírica de variables. ....	27
2.3.3 Operacionalización de variables.....	28
CAPÍTULO III.....	30
3. Diseño Metodológico.....	30
3.1 Tipo de Estudio .....	30
3.2 Población y Muestra .....	30

3.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	31
CAPÍTULO IV .....	32
4.1 Análisis e Interpretación de resultados.....	32
4.2 Conclusiones .....	36
4.3 Recomendaciones.....	37
Bibliografía.....	38
APÉNDICES Y ANEXOS.....	
GLOSARIO.....	



## INTRODUCCIÓN

En países desarrollados existe una gran preocupación por la escasez de enfermeras las causas que la originan y sus efectos en la calidad de atención y en los resultados en la salud de los pacientes. De manera particular, se busca determinar la contribución del estrés laboral a este problema. Diferentes instituciones en los Estados Unidos, Canadá y Reino Unido han estudiado y reconocido las posibles implicaciones del agotamiento emocional de los profesionales de enfermería y en especial los ambientes laborales y sus efectos, así como las posibles intervenciones para crear ambientes laborales positivos. (Carlin, 2014).

El concepto de Síndrome de Burnout (SB) hizo su aparición de la mano de Freudenberger en 1974 al observar lo que ocurría en el ámbito de la tarea asistencial. Maslach y Jackson diseñaron una herramienta para evaluar su presencia e introdujeron modificaciones a su definición, la más utilizada y aceptada desde 1981. SB es un tipo de respuesta prolongada a los estresores emocionales e interpersonales crónicos en el trabajo. Este constructo es dimensional y consta originalmente de tres componentes principales: Agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. (García, 2014).

Maslach propuso que primero ocurre el agotamiento emocional y llevaría a la despersonalización; la menor realización personal se produciría en forma aislada. En general la “despersonalización” suele ser el foco de atención puesto que el sujeto, en tanto profesional de salud, inicia un proceso de aislamiento emocional como modulador de los elevados niveles de estrés. Cuando esta postura no da resultado puede recurrirse a formas alternativas para intentar dominarlo, por ejemplo, el uso de sustancias psicoactivas.

Una situación poco explorada es aquella que atraviesan los profesionales en formación en psiquiatría quienes se pueden ver especialmente afectados dadas las condiciones laborales (remuneración baja y jornadas laborales extensas) como señala Elsa Wolberg. Por esto el objetivo del presente estudio fue determinar la prevalencia del SB en psiquiatras en formación en Argentina, correlacionarla con las subescalas del SB, con características sociodemográficas y formativas y el uso de sustancias psicoactivas. (Murillo, 2015).

El Burnout es un síndrome frecuente entre profesionales que realizan actividades de ayuda a otras personas, siendo la enfermería una de las profesiones que más lo padece, conllevando agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, a la vez que se perfila como uno de los motivos importantes de abandono de la profesión. La Organización Mundial de la Salud está advirtiendo del problema de escasez de profesionales de enfermería a causa de este síndrome de Burnout. (Redo, 2016)

El trabajo investigativo se realizó con el objetivo de identificar la presencia y grado de afectación de los factores psicosociales asociados al síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería del Hospital General Dr. Liborio Panchana Sotomayor. 2018. a través del cuestionario de Maslach Burnout Inventory y test de factores psicosociales laborales de la Dra. Silva, se estudia a los profesionales de enfermería de la institución para la elaboración de un diagnóstico que a su vez aportará en la planificación de futuras intervenciones frente a este problema.

# **CAPÍTULO I**

## **1. Planteamiento del problema**

### **1.1 Descripción del problema**

El síndrome de Burnout (SB) o también conocido como síndrome de desgaste profesional, síndrome de sobrecarga emocional, síndrome del quemado o síndrome de fatiga en el trabajo fue declarado, en el año 2000, por la Organización Mundial de la Salud (OMS) como un factor de riesgo laboral, debido a su capacidad para afectar la calidad de vida, salud mental e incluso hasta poner en riesgo la vida del individuo que lo sufre. Pero el problema va más allá: un individuo con SB posiblemente dará un servicio deficiente a los clientes, será inoperante en sus funciones o tendrá un promedio mayor a lo normal de ausentismo, exponiendo a la organización a pérdidas económicas y fallos en la consecución de metas.

El Síndrome de Burnout se puntualiza al estrés laboral crónico que aflige a las personas que poseen un trabajo que incluye una relación con otros; forjando en el profesional síntomas que parten desde el agotamiento físico, mental y emocional hasta relaciones conflictivas interpersonales. (Maria Noelia, Elio Adrian, & Marina Soledad, 2013)

En la actualidad, nos encontramos inmersos en un mundo cambiante debido al desarrollo y avance de la tecnología, el cual repercute en el ámbito social, económico y político. Este ambiente trae consigo un alto nivel de competitividad, lo que exige al trabajador un mayor grado de autonomía, flexibilidad, capacidad, iniciativa y adaptación a nuevas situaciones.

Un ejemplo claro de esto se encuentra en el área hospitalaria pues cada año se implementan estrategias para brindar una atención de calidad y calidez a los usuarios, y respaldo legal beneficiando al profesional, pero todo cambio lleva consigo una gran responsabilidad aumentando la carga laboral en dichos profesionales, ya sea por factores que no se encuentran al alcance de resolverlo en la institución.

Generando inconvenientes tanto en la salud física como mental del profesional de enfermería. Existen varios factores que repercuten para la existencia de este síndrome, que es definido como una respuesta al estrés emocional crónico de tratar extensivamente a otros seres humanos, principalmente cuando tienen problemas, afectando directamente a la calidad de trabajo que ofertan diariamente en los servicios asignados.

No obstante, no se le brinda la debida importancia que merece, pues el problema va más allá, un individuo con Síndrome de Burnout posiblemente brindará un servicio deficiente a los usuarios, será inoperante en sus funciones o tendrá un promedio mayor a lo normal de ausentismo, exponiendo a la institución a pérdidas económicas y fallos en la consecución de metas.

El presente estudio de investigación pretende evidenciar el riesgo de que exista síndrome de Burnout y los factores Psicosociales de los profesionales de enfermería, a través de la aplicación del test de Maslach Burnout Inventory (MBI), y el test de factores psicosociales de la Dra. Silva dirigidos a los profesionales que laboran en las diferentes áreas del Hospital General Dr. Liborio Panchana Sotomayor.

## **1.2 Enunciado del problema**

¿Cuáles son los factores psicosociales más influyentes en los profesionales de enfermería que padecen Síndrome de Burnout?

### **1.3 Justificación**

Según la Organización Mundial de la Salud, la salud es el completo estado de bienestar físico, mental y social, mas no solo ausencia de enfermedad, (OMS, 1946). El Burnout, es un síndrome de carácter psicológico comúnmente presente en profesionales que mantienen una relación de contacto directo con otras personas, puede reflejarse por la exposición prolongada a eventos estresantes ocasionado por factores psicosociales como: ambiente laboral inadecuado, falta de recursos para realizar actividades, sobrecarga laboral, siendo los más comunes en el ambiente hospitalario.

El presente trabajo de investigación se realiza para indagar si en los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital General Dr. Liborio Panchana Sotomayor existe Síndrome de Burnout o riesgo de presentarlo y a su vez, los múltiples factores psicosociales desencadenantes.

Es conocido que Síndrome de Burnout constituye una fase avanzada del estrés laboral y puede llegar a causar una incapacidad total para reintegrarse en su ámbito laboral, el déficit de personal, trae consigo horarios recargados y las tareas en el trabajo suelen producir cuadros de depresión, ansiedad, fatiga crónica, trastornos del sueño, frustración y el desarrollo de actitudes pesimistas.

Es una enfermedad que afecta especialmente a los profesionales cuya labor está basada en la relación con otras personas, ya sean clientes o personal de la institución sean del mismo u otro nivel jerárquico. Se trata de profesiones que exigen entrega, implicación, idealismo y servicio a los demás y se asienta sobre una personalidad perfeccionista con un alto grado de auto exigencia, con una gran tendencia a implicarse en el trabajo.

Durante el desarrollo de la investigación se aplicará el test de Maslach Burnout Inventory y test de Factores psicosociales laborales de Silva, para obtener información que permita realizar el diagnóstico del personal de enfermería; de acuerdo a los resultados obtenidos, plantear una estrategia que contribuya al mejoramiento del ambiente laboral y de esta manera el personal de enfermería se desempeñe exitosamente en su ámbito de trabajo, como es brindar atención de calidad con eficiencia y eficacia a los usuarios que se atienden en esta unidad hospitalaria.

## **1.4 Objetivos**

### **1.4.1 Objetivo General**

- Identificar la presencia y grado de afectación de los factores psicosociales asociados al síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería del Hospital General Dr. Liborio Panchana Sotomayor. 2018

### **1.4.2 Objetivos Específicos**

- Reconocer los factores psicológicos que influyen en los profesionales de Enfermería y su relación con el síndrome de Burnout.
- Establecer los factores sociales que influyen en los profesionales de Enfermería y su relación con el síndrome de Burnout.
- Determinar la frecuencia con que se ven afectados por el síndrome de Burnout los profesionales de Enfermería.

### **1.5 Viabilidad y factibilidad**

Para determinar los factores psicosociales que influyen en los profesionales de enfermería del hospital general “Dr. Liborio Panchana Sotomayor” y su relación con el Síndrome de Burnout, se cuenta con el respaldo de las autoridades de la institución de salud para que esta investigación se efectúe de manera eficaz, se cuenta con la colaboración de las licenciadas en enfermería de los diferentes servicios, brindando la apertura en la recolección de datos a través del cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI) y test de factores psicosociales laborales de Silva.

Se hace factible debido a la ubicación de la unidad hospitalaria, favorece en su rol de docencia e investigación a estudiantes egresados en busca de un escalón profesional, además de contar con los recursos humanos, materiales y financieros para el desarrollo de cada una de las actividades que tienen que ver con el desarrollo de las acciones del mismo.

## **CAPÍTULO II**

### **2. Marco Teórico**

#### **2.1 Marco Institucional**

El Hospital General Dr. Liborio Panchana Sotomayor, pertenece a la Zona 5, en la provincia 24 del cantón Santa Elena, en la ciudad que lleva su mismo nombre, siendo parte del Distrito 24D01, se encuentra ubicada en el Barrio 11 de Enero, Avda. Márquez de la Plata frente al cementerio de Santa Elena entre la vía principal Santa Elena-Guayaquil y calle 5, cuenta con un área de 10.000 m<sup>2</sup>, cubriendo el área situacional No 1 del Cantón, se encuentra ubicado dando facilidad para todos los habitantes de la provincia, tanto de la zona norte de la provincia e inclusive a habitantes de provincias limitantes.

El Hospital General Dr. Liborio Panchana Sotomayor del Ministerio de Salud Pública es un establecimiento público de segundo nivel de atención que funciona hace 7 años aproximadamente responsable de satisfacer las necesidades de salud de la población de su ámbito referencial, brindando atención integral ambulatoria y hospitalaria especializada, con énfasis en la recuperación y rehabilitación de problemas de salud y actúa como medio de transferencia y gran cobertura para la atención de las diferentes patologías y necesidades de cada paciente.

Pero para ser un hospital del segundo nivel de atención debe contar con requisitos esenciales como:

#### Características

- Corresponde al segundo nivel de atención de salud.
- Pertenece al Ministerio de Salud esta categoría corresponde al Hospital II
- En el Sector Público, no tiene población asignada directa, sino población referencial regional de las redes y establecimientos de categoría II -1 de su jurisdicción.
- La cantidad de recursos humanos será establecida con precisión en función a la demanda.
- Esta categoría de establecimiento de salud, contará como mínimo con los siguientes recursos humanos del nivel profesional, técnico y auxiliar.



## Funciones

Además de realizar las mismas funciones que la categoría anterior en Promoción, Prevención, Recuperación y Rehabilitación, hay mucho mayor énfasis en la Recuperación de la Salud.

### En lo Gerencial:

- Formular, ejecutar, monitorizar y evaluar el Plan Estratégico y Operativo Institucional.
- Formular, ejecutar y evaluar el presupuesto.
- Realizar el control de gestión mensualmente y una evaluación anual.
- Promover el registro oportuno de datos sobre natalidad, morbilidad y mortalidad de la localidad y participar activamente en el registro.
- Mantener comunicación y coordinación continua con los establecimientos de salud de la dirección de red de servicios, según normas establecidas y con los organismos de desarrollo integral de su comunidad.
- Controlar los recursos y mantener en buenas condiciones las instalaciones, equipos, medicamentos y materiales bajo su responsabilidad y solicitar oportunamente su reposición, mantenimiento o reparación.
- Difusión de los servicios que brindan en las diversas áreas productoras.
- Análisis de información para la toma de decisiones gerenciales

### **2.1.1 Marco Legal**

#### **CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR**

En la sección séptima; Salud

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.

En la sección octava; Trabajo y seguridad social

Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado (República, 2018)

#### **PLAN NACIONAL DE DESARROLLO**

Objetivo1: Garantizar una vida digna con iguales oportunidades para todas las personas

Fundamento: El garantizar una vida digna en igualdad de oportunidades para las personas es una forma particular de asumir el papel del Estado para lograr el desarrollo; este es el principal responsable de proporcionar a todas las personas –individuales y colectivas–, las mismas condiciones y oportunidades para alcanzar sus objetivos a lo largo del ciclo de vida, prestando servicios de tal modo que las personas y organizaciones dejen de ser simples beneficiarias para ser sujetos que se apropian, exigen y ejercen sus derechos (Plan Nacional de Desarrollo, 2017).

## LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO

Art. 23.- Derechos de las servidoras y los servidores públicos.- Son derechos irrenunciables de las servidoras y servidores públicos:

l) Desarrollar sus labores en un entorno adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar

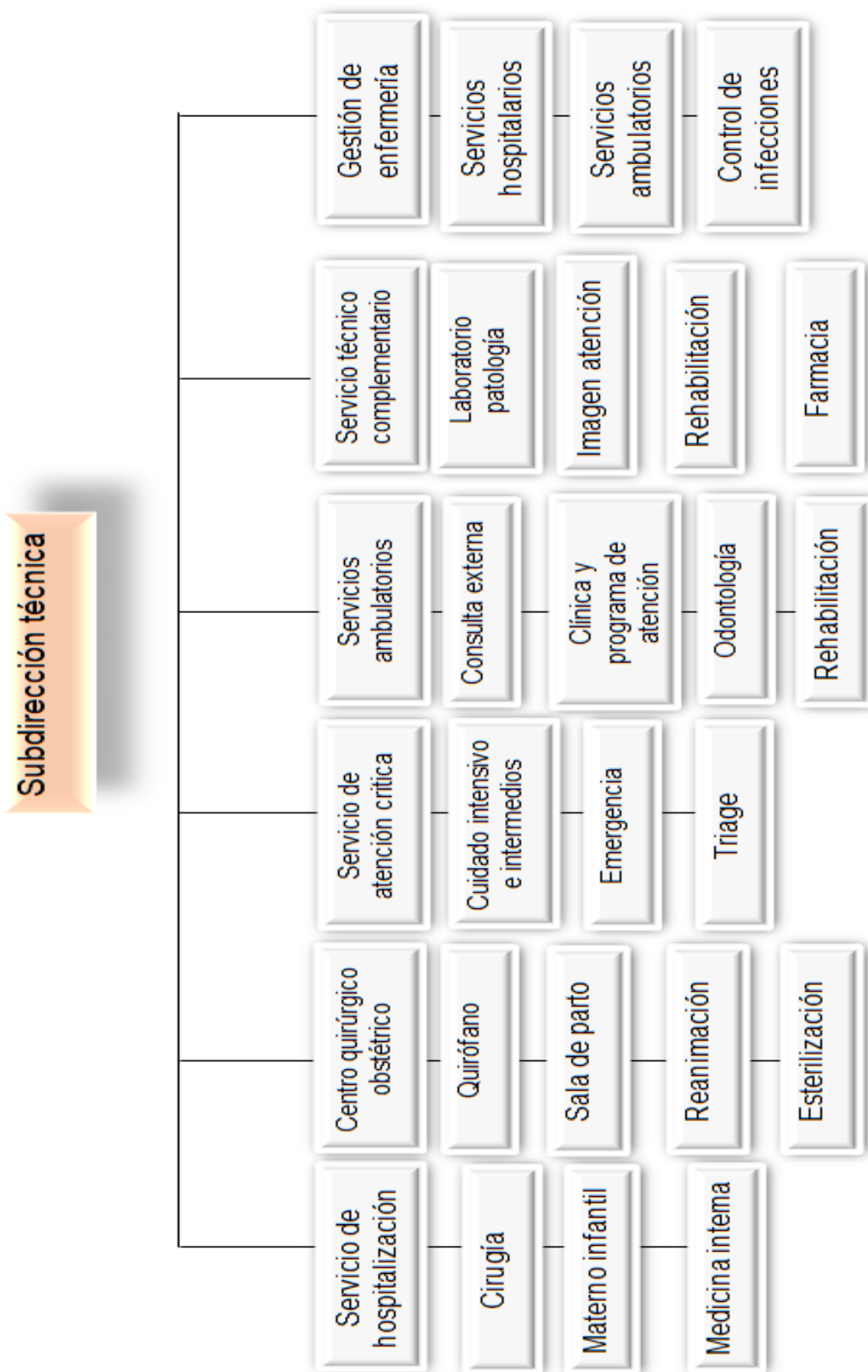
ñ) Ejercer el derecho de la potencialización integral de sus capacidades humanas e intelectuales.

Art. 25.- De las jornadas legales de trabajo.- Las jornadas de trabajo para las entidades, instituciones, organismos y personas jurídicas señaladas en el artículo 3 de esta Ley podrán tener las siguientes modalidades:

a) Jornada Ordinaria: Es aquella que se cumple por ocho horas diarias efectivas y continuas, de lunes a viernes y durante los cinco días de cada semana, con cuarenta horas semanales, con períodos de descanso desde treinta minutos hasta dos horas diarias para el almuerzo, que no estarán incluidos en la jornada de trabajo.

b) Jornada Especial: Es aquella que por la misión que cumple la institución o sus servidores, no puede sujetarse a la jornada única y requiere de jornadas, horarios o turnos especiales; debiendo ser fijada para cada caso, observando el principio de continuidad, equidad y optimización del servicio, acorde a la norma que para el efecto emita el Ministerio del Trabajo. Las servidoras y servidores que ejecuten trabajos peligrosos, realicen sus actividades en ambientes insalubres o, en horarios nocturnos, tendrán derecho a jornadas especiales de menor duración, sin que su remuneración sea menor a la generalidad de servidoras o servidores. Las instituciones que en forma justificada, requieran que sus servidoras o sus servidores laboren en diferentes horarios a los establecidos en la jornada ordinaria, deben obtener la aprobación del Ministerio del Trabajo. En el caso de los Gobiernos Autónomos Descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, esta facultad será competencia de la máxima autoridad (Ley Orgánica de Servicio Público, 2017)

## 2.1.2 Organigrama



## **2.2 Marco Contextual**

### **2.2.1 Antecedentes Investigativos**

En el Hospital Ramón y Cajal, de Madrid se realizó un estudio de investigación para evaluar el Síndrome de Burnout en el personal de enfermería en la Unidad de Vigilancia Intensiva (UVI), se utilizó el test de Maslach Burnout Inventory (MBI) (Rodríguez, 2017) clasificando de la siguiente manera: Cansancio emocional El 19,1% de la muestra presenta un nivel alto, el 20,6% un nivel medio y el 60,3% un nivel bajo. Despersonalización El 23,5% de la muestra presenta un nivel de alto, un 30,9% un nivel medio y el 45,6% un nivel bajo, y Realización personal El 39,9% presenta puntuaciones bajas, el 30,9% puntuaciones medias y el 29,4% puntuaciones altas.

Al personal de enfermería que trabaja en los servicios de salud, se lo considera de riesgo, considerando la dimensión más afectada en este estudio la baja realización personal, seguida de una alta despersonalización, y por último el cansancio emocional. (Sanchez Alfonso & sierra Ortega, 2018).

Utilizando como instrumento de recolección de información la encuesta y el test de Maslach el universo está conformado por 15 licenciados y 11 auxiliares de Enfermería, los resultados obtenidos de las encuestas son que 12 personas equivalen al 46% tienen tendencia alta al cansancio emocional encontrándose exhaustos emocionalmente, 18 personas que equivalen al 69% tienen tendencia baja en despersonalización, 26 personas que equivalen al 100% tienen tendencia alta en realización personal indicando el grado de realización, logro y autoeficacia percibida por el personal de Enfermería ya que las puntuaciones bajas se relacionan con el síndrome de Burnout.

Mediante el estudio de investigación en el Hospital de Latacunga en el área de enfermería analizando datos según el test de Maslach se logró determinar que existe positiva prevalencia de un nivel bajo del Síndrome de Burnout pero sin dejar de plantear propuestas para evitar que se eleve el nivel de estas manifestaciones en los profesionales de Enfermería que laboran en el Hospital Latacunga.

El cansancio emocional encontrado en los profesionales de Enfermería del Hospital Provincial General de Latacunga es bajo a nivel general, la despersonalización en el personal es de un nivel medio y existe realización personal en un nivel alto. Hasta el momento no se conoce un tratamiento específico para el síndrome de Burnout, lo que

se utiliza son terapias para restablecer la salud psicológica del enfermo y recuperar el rendimiento laboral, esto basado en el control del estrés y el autocontrol.

Simultáneamente un estudio de investigación realizado en el hospital de Latacunga, para evaluar la existencia del síndrome de Burnout en el área de enfermería, aplica la encuesta a los usuarios, y se obtiene que el 77% de los usuarios consideran que la atención que brinda esta casa de salud es regular.

La solución más eficaz es la prevención, participar en cursos de formación para aumentar la competencia psicosocial, los recursos emocionales de las personas y el fortalecimiento de la salud de los empleados. (Guadalupe, Fernández, & Herrera, 2016)

En la actualidad el síndrome de Burnout está considerado como un problema de salud según la OMS, por lo que esta investigación describe los signos y síntomas que se presentan en el ser humano cuando tiene una sobre carga de trabajo, cuyo objetivo es determinar la prevalencia del Síndrome de Burnout en el desempeño laboral del personal de Enfermería del Hospital del IESS “Dr. Teodoro Maldonado Carbo” de la Ciudad de Guayaquil en el período octubre 2015 a febrero 2016, determinando los factores de riesgo, la metodología es de tipo descriptivo, analítico y cuantitativo.

En conclusión, puedo manifestar que con respecto a las percepciones personales se aprecia factores de riesgo desfavorables tales como el género, exceso de horas laborables, trabajar en otras instituciones existiendo una interrupción en las relaciones familiares o sociales en relación con la enfermedad en cuestión. (Bustamante Marcalla, 2014)

### **2.2.2 Fundamentación Científica**

El estrés en el trabajo según el Dr. Becerra subdirector de la OPS (Organización Panamericana de la Salud), no es extraño para ninguna persona en relación a los avances industriales en el mundo actual, globalización imponiendo retos que exceden los límites de las habilidades y capacidades que consecuentemente puede conducir a disfunciones físicas, mentales y sociales, que implican también incluso hasta llegar a perjudicar la salud, mermar la productividad y afectar los círculos familiares y sociales. (Salud, 2016)

El Síndrome de Burnout tiene sus inicios mediante el médico psiquiatra Herbert Freudenberger (1974) el cual concurría como voluntario en una clínica de Nueva York de adictos, proporcionó su cuidado en el sucesivo desgaste de energía, acompañado de desmotivación y pérdida de interés en lo laboral hasta terminar en un agotamiento que como consecuencia surgen los síntomas como ansiedad y depresión que son dos trastornos emocionales complejos que implican problemas en pensamientos y conductas que esto involucraba a las demás personas en un lapso de dos a tres años.

Según Leiter (1991), el tipo de trabajo de estos individuos se identificaba por no tener un programa fijo, contar con un exceso de horas trabajadas, el salario insuficiente comparado con contexto social muy rígido, tenso y difícil al que debe enfrentarse. Freudenberger detalló a manera que estas personas se vuelven menos sensibles, escasas al comprender, y en momentos ofensivas en relación con los usuarios reflejando un trato distanciado el cual para la profesión de enfermería es inadecuado y usó el término Burnout que significa estar quemado, agotado haciendo énfasis a los efectos del consumo crónico de las sustancias tóxicas. (Maicon & Graces de los Fayos Ruiz, 2010)

El síndrome de Burnout según Maslach y Jackson en 1981 considera que es una respuesta inadecuada a un estrés emocional crónico cuyos rasgos principales son: agotamiento físico y/o psicológico, una actitud fría y despersonalizada en la relación hacia los demás y un sentimiento de inadecuación a las tareas que ha de realizar (Sanchez Alonso & Sierra Ortega, 2014).

Según Caballero, Heredich y Palacio (2010), se considera que dicho constructo abarca una serie de manifestaciones tanto físicas como psicológicas que surgen como consecuencia de la presión que sufren los profesionales que trabajan en relación directa con personas y que se encuentran sometidos de forma continuada a estresores que surgen

en el contexto laboral (Cañadas de la Fuente, Lozano, Vargas, García, & De La Fuente, 2014),

El síndrome de Burnout fué declarado, en el año 2000, por la Organización Mundial de la Salud (OMS) como un factor de riesgo laboral, debido a su capacidad para afectar la calidad de vida, salud mental e incluso poner en riesgo la vida del individuo que lo sufre. (Morales & Murillo, 2015)

Los factores psicosociales son aquellas características de las condiciones de trabajo, y sobre todo de su organización, que pueden afectar la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que también se les denomina estrés, representan la exposición, la organización del trabajo, el origen de esta, mientras que el estrés es el precursor del efecto. (Ceballos Vasquez, Valenzuela Suazo, & Pravic Klijn, 2014)

El ámbito laboral consiste en la relación existente entre características del trabajo como medio ambiente, la comodidad en el empleo, las condiciones de su organización y las capacidades del empleado, sus necesidades y su situación personal fuera del trabajo; las cuales a través de percepciones y experiencias influyen en la salud y el rendimiento. (Uribe Prado, 2014).

Según Maslach (2009), el síndrome de Burnout se caracteriza por 3 factores; el primero denominado agotamiento emocional se percibe como el efecto ante la sobre exigencia laboral, recursos físicos y emocionales decrecientes, el individuo se siente decaído a tal punto de considerar que ningún descanso es suficiente, el segundo factor denominado despersonalización se define por frecuentes respuestas apáticas e insensibles en el ámbito laboral a consecuencia de la sobrecarga de trabajo y falta de reconocimiento del mismo.

A pesar de los intentos de mejoramiento del individuo y, el último factor denominado realización personal, que puede ser alto o bajo; cuando es bajo el mismo se caracteriza por la presencia de emociones poco productivas, incompetencia, originando mínimas oportunidades para desarrollarse profesionalmente, insuficiente apoyo social, y vocación que conlleva a un desempeño negativo frente al de los demás. (Abril Castro, Angarita Meneses, & Benavides Ortiz, 2015)

En los últimos tiempos se ha venido aumentando en todos los niveles, la conciencia social acerca de la importancia de ambientes laborales adecuados y buena



salud de los trabajadores. Esta progresiva preocupación, se manifiesta en el aspecto público de los asuntos afines con la calidad del trabajo a través de los medios de comunicación y en el interés mostrado por profesionales y los investigadores científicos. La investigación de este fenómeno es nueva y menos cuantiosa que se ha dirigido principalmente al sector de salud.

Según el modelo de Edelwich y Brodsky diseñado en 1980 el proceso que conlleva al síndrome de Burnout consta de 4 fases como son:

- Fase de entusiasmo: Se describe por el gran potencial de energía que tiene el trabajador al desempeñar sus funciones, especialmente en la etapa inicial de su vida laboral.
- Fase de estancamiento: El profesional reduce su ritmo laboral para dar más importancia a su vida personal.
- Fase de frustración: Refiere que el trabajador emprende una evaluación para saber si su esfuerzo y trabajo es económicamente bien asalariado. Pueden surgir síntomas emocionales, fisiológicos y conductuales.
- Fase de apatía: Esta fase es considerada como un mecanismo de defensa ante la frustración, la persona se encuentra desalentada en su labor, se niega a los cambios, y lo único que aspira es persistencia laboral que le compense la insatisfacción laboral. (Muñoz Osorio, Marcela, Elena Patricia, & Yadira Esmira, 2014)

Dimensiones del Síndrome de Burnout Corsi, (2008) las representa de la siguiente manera: El cansancio emocional establece la primera fase del proceso caracterizado por una progresiva pérdida de energías vitales y una desproporción creciente entre el trabajo realizado y el cansancio experimentado. En esta etapa las personas se vuelven más irritables, y se pierde la capacidad de disfrutar las tareas.

La despersonalización es un modo de responder a los sentimientos de impotencia, indefensión y desesperanza personal. En lugar de expresar estos sentimientos y resolver los motivos que los originan, las personas que padecen el Síndrome de Burnout muestran una fachada hiperactiva que incrementa su sensación de agotamiento y en esta fase alternan la depresión y la hostilidad hacia el medio.

El abandono de la realización personal radica en el progresivo retiro de todas las actividades que no sean las laborales vinculadas con las acciones que generaron el síndrome y la creencia de que el trabajo no vale la pena, que no se pueden cambiar las

cosas y que no existen posibilidades de logro con su respectivo mejoramiento personal. En esta fase hay pérdida de ideales y un progresivo aislamiento de las actividades familiares, sociales y entretenidas, organizando una especie de autorreclusión. Además se empieza a observar una especie de entusiasta depresivo y hostil. (Lucila, 2014).

#### Causas del Burnout

Dentro de las causas de Síndrome de Burnout las consecuencias de la condición resultan compleja establecer los diversos orígenes para la enfermedad, no obstante, los estudios realizados en el área de salud y la psicología organizacional se han hallado factores promotores de este síndrome que se merece una atención especial. Para hablar de Burnout se debe tener en cuenta que este síndrome está inmerso con lo que respecta a las actividades laborales que relacionan al individuo y sus servicios específicamente con los usuarios, el contacto directo con aquellos directamente estos es parte del ambiente del trabajo.

Esto no quiere decir que no pueda efectuarse en otro tipo de trabajos, pero en general se presentan más en doctores, enfermeras, trabajadores sociales, maestros, comerciantes, encuestadores, oficiales de cobro y profesiones que tienen mayor riesgo de desarrollar, con el tiempo, esta condición.

Adicional a esto, suele caracterizarse por la carga de horarios excesivos, altos niveles de exigencia numerosas veces valorados con positivismo desde la óptica laboral y donde tales características se han convertido en un hábito, generalmente inconsciente, por cumplir las labores asignadas o los objetivos irreales impuestos. Este síndrome puede mostrarse normalmente cuando se dan condiciones tanto a nivel de la persona (referentes a su tolerancia al estrés y a la frustración entre otros, como organizacionales (deficiencias en la definición del puesto, ambiente laboral, etc)).

Actualmente no se cuenta a la fecha con un único modelo que explique el Burnout, pero sí se logran considerar para interés de dirigentes, encargados de recursos humanos, psicólogos laborales y en general personal con trabajos de servicio que puedan presentar riesgos mancomunados al concepto, una serie de factores comunes o complementarios entre los modelos que brindan mayor detalle de posibles causas asociadas. A nivel cognitivo, se pueden distinguir como variables las siguientes:

- Coexistencia de factores organizacionales que dificultan la realización del trabajo en el individuo, como ausencia sostenida de recursos.

- Nivel de alineamiento entre los objetivos y valores del trabajador con los de la organización. Si sostenidamente no se logran los objetivos, por ejemplo, al ser estos no realistas, generan sentimientos de frustración en la persona, y puede ser el pretexto para el desarrollo del síndrome.
- Se generan falsas expectativas en el trabajador con metas no cumplidas en la realidad de su trabajo. Este entorno conlleva a acrecentar niveles de estrés y frustración para el individuo, haciéndolo aspirante al síndrome en etapas posteriores.
- Bajos niveles de desafío, autonomía, control y retroalimentación acerca de los resultados, así como apoyo social de compañeros que permitan finalmente desarrollar en el trabajador un sentimiento de éxito profesional y la noción de autoeficacia percibida. Discutido por Chermis (1993), los trabajadores con niveles positivos de los factores previos, especialmente el de autoeficacia, experimentan minoritariamente estrés y por tanto son menos propensos a desarrollar este síndrome, pero bajos niveles de autoeficacia más bien incentivan el desarrollo de la condición. (Rosales, 2013)

#### Síntomas del Síndrome de Burnout

Los síntomas del son similares al estrés laboral de manera general, no obstante, en el síndrome de Burnout aumenta de intensidad, principalmente si están inmersos cambios de comportamiento o a su vez de carácter.

- Cambios en el estado de ánimo: Se refiere de uno de los síntomas primordiales del Síndrome de Burnout. Es normal que el trabajador se halle susceptible y de mal humor. Y esto conlleva a que en varias ocasiones pierda sus buenos modales y forje conflictos innecesarios con los usuarios. La desconfianza o "actuar a la defensiva" junto al sarcasmo suelen ser frecuentes. En ciertas ocasiones este cambio de actitud se origina en un sentido completamente diferente, en el que el trabajador simplemente muestra indiferencia hacia los clientes o usuarios, e incluso hacia los compañeros.
- Desmotivación: Es un estado donde el trabajador pierde toda ilusión por laborar y que en algunas ocasiones todos hemos experimentado. Cuando nos encontramos desmotivados las metas y los objetivos ya forman un desinterés, se siente como si las fuerzas nos abandonasen y muchas de las actividades que antes nos

animaban pierden su atractivo. Esto abre camino a la decepción y al pensamiento de tener que soportar frecuentemente a días con ambientes estresantes que superan sus capacidades y cada jornada laboral se haga extensiva e interminable.

- Agotamiento mental: Es una etapa donde el desgaste progresivo produce el Burnout en el trabajador, hace que el estrés sea resistente y amenore cada vez su debilidad, por lo que al organismo le cuesta cada vez más trabajo provocando diversos trastornos psicológicos y psicosomáticos. Las personas tenemos una reacción diferente y única de enfrentamiento sometido al estrés, pero ya cuando sobrepasa su capacidad de tolerancia su sistema disminuye el funcionamiento o en su defecto termina apagándose definitivamente.
- Falta de energía y menor rendimiento: A diferencia del punto anterior se trata de una consecuencia del agotamiento mental; el trabajador disminuye su rendimiento modo deficiente, su capacidad de producción disminuye y el rendimiento por tanto bajo. Además, toda situación de estrés laboral prolongada en el tiempo, no se produce a medio y largo plazo un deterioro cognitivo, provocando pérdidas de memoria, falta de concentración y mayor dificultad para aprender tareas o habilidades nuevas.
- El Síndrome de Burnout Además de afectar lo psíquico también nos afecta nivel físico el cual podemos encontrar:
- Afecciones del sistema locomotor: Es habitual la aparición de mialgias, que dan como resultado de la tensión generada por el estrés laboral y que por lo general están provocadas por contracturas musculares.
- Otras alteraciones psicosomáticas: tales como problemas cardiovasculares, gastrointestinales afecciones de la piel, cefaleas, mareos, cambios en el apetito sexual y mayor riesgo de obesidad entre otros.
- Al mismo tiempo de todos los síntomas examinados anteriormente, el Síndrome de Burnout puede tener consecuencias como las siguientes:
- Riesgo de alcoholismo y consumo de drogas: El estrés laboral aumenta el riesgo de conductas perjudiciales en el ser humano y esto repercute como el consumo alcohol, tabaco u otras drogas. Para cualquier persona consumidora de drogas, la necesidad compulsiva de consumir estas sustancias puede ser abrumadora, afectando a un órgano principal como es el cerebro y todos los aspectos de su

vida y la de su familia. Con lo que respecta aquellos empleados consumidores el consumo va acrecentando sumativamente.

- Alteraciones del sueño: Así como algunos tipos de estrés laboral, el "Síndrome de Burnout", puede causar dificultades en el lapso de conciliar el sueño (insomnio), asimismo, es frecuente que la persona tienda a despertarse inesperadamente varias ocasiones en de toda la noche, con el trastorno que ello ocasiona a quien lo padece. Los trastornos del sueño no se catalogan como una patología grave en sí misma, pero tienen serias oposiciones en la vida cotidiana: agotamiento físico, bajo rendimiento, sueño diurno, dificultad para cumplir con las obligaciones profesionales, familiares o sociales.
- Sistema inmunológico: El Síndrome de Burnout actúa negativamente sobre nuestro sistema inmunológico haciendo que seamos más expuestos a padecer enfermedades infecciosas provenientes del exterior.

### **2.2.3 Fundamentación de Enfermería**

#### **Modelo de Sistemas de Betty Neuman**

Persona: Neuman presenta el concepto persona como un cliente/sistema que puede ser un individuo, familia, o una comunidad. Este sistema cliente como compuesto dinámico de interrelaciones incluye factores fisiológicos, psicológicos, socioculturales, y espirituales.

Salud: Para Neuman, es un movimiento continuo de naturaleza dinámica que cambia constantemente, además de la Capacidad de flexibilidad para mantener el equilibrio frente a cualquier estresor.

Cuidados de Enfermería: La enfermería es una profesión única que se debe cuidar al individuo en su totalidad y debe ocuparse de las variables que afecten al individuo frente al estrés.

Entorno: Neuman considera a todos los factores internos y externos que rodean e influyen en el sistema individuo identificando elementos estresantes como: (intrapersonal, interpersonal y extrapersonal).

Betty Neuman es catalogada como la pionera de la Salud mental en enfermería, su empeño por promover su modelo de Sistemas señala como prioridad principal a la persona como eje central del cuidado y su interacción con el entorno, Así mismo simplifica el conocimiento de diversas disciplinas y anexa creencias filosóficas con su experiencia como enfermera en su campo, como es lo mental.

El modelo de Betty Neuman está relacionada con el trabajo de investigación porque es un instrumento que permite al profesional de Enfermería brindar una óptima atención y orientarse en cada una de los aspectos y factores predisponentes del entorno, este modelo también es un producto de la filosofía y de las observaciones de Neuman basadas en la enseñanza de enfermería de la salud mental y del asesoramiento clínico dirigido al paciente y en el mismo que es donde afecta el síndrome de Burnout.

## Modelo de Virginia Henderson

Dentro de las teorías de enfermería tenemos al Modelo de cuidados de Virginia Henderson el cual describe las necesidades humanas para la vida y la salud como eje central para la acción enfermera; además señala que la única función en enfermería es ayudar al usuario sano o enfermo en la realización de tareas que restablezcan su salud, su recuperación o una muerte pacífica, que éste realizaría sin ayuda si tuviera la fuerza, la voluntad o el conocimiento necesario.

Henderson hace énfasis a las 14 necesidades básicas como enfoque principal de la práctica de enfermería como:

1. Necesidad de respirar.
2. Necesidad de beber y comer.
3. Necesidad de eliminar.
4. Necesidad de moverse y mantener una buena postura.
5. Necesidad de dormir y descansar.
6. Necesidad de vestirse y desvestirse.
7. Necesidad de mantener la temperatura corporal dentro de los límites normales.
8. Necesidad de estar limpio, aseado y proteger sus tegumentos.
9. Necesidad de evitar los peligros.
10. Necesidad de comunicarse.
11. Necesidad según sus creencias y sus valores.
12. Necesidad de autorregulación.
13. Necesidad de recrearse.
14. Necesidad de aprender.

Describiendo la teoría de las 14 necesidades humanas básicas, la autora nos explica que la persona cuidada debe verse como un todo, no sin olvidarse de las interacciones entre sus distintas necesidades, incidiendo en ellas factores físicos, psicológicos o sociales siendo un ente importante en nuestro ciclo vital. Esta teoría enfermera se relaciona con el trabajo de investigación debido a que la persona es un ser holístico y resalta el equilibrio que causa en el individuo la realización de estas necesidades, la que más destaca es necesidad de dormir pues de esta forma se puede desempeñar de una mejor manera, necesidad de moverse y mantener una buena postura

pues en el ámbito profesional de enfermería incluye mantenerse de pie por largos lapsos de tiempo. (Andela & Manuel, 2014)



#### **2.2.4 Definición de términos utilizados en el desarrollo de la investigación.**

**SÍNDROME:** Conjunto de síntomas que se producen de forma simultánea en una enfermedad, alteración o trastorno. (Medicina, 2018)

**BURNOUT:** El autor describe al burnout como: “un desmoronamiento, un agotamiento, una fatiga extrema proveniente de una demanda excesiva de energía, de fuerzas o de recursos (Troyer, 2012)

**ESTRÉS:** reacciones inespecíficas que aparecen en el organismo debido al estímulo de factores que tienden a modificar su medio normal o a comprometer su homeostasis o equilibrio del medio interno del individuo. (Medicina, 2018)

**DESPERSONALIZACIÓN:** Pérdida de la identidad que suele ir acompañada de un sentimiento de extrañeza hacia sí mismo, incompreensión de la realidad, confusión mental y desorientación en el tiempo y el espacio. Puede deberse a enfermedades orgánicas del sistema nervioso central o a procesos psicóticos. (Medicina, 2018)

**CANSANCIO EMOCIONAL:** distanciamiento afectivo, la impaciencia e irritabilidad, el sentimiento de que puede convertirse en una persona poco estimada. Dificultad de concentración, la memorización, la abstracción y elaboración de juicios por la ansiedad padecida. Todo esto acaba repercutiendo negativamente en su rendimiento laboral y en su relación con los compañeros y clientes. (Ramírez, 2010)

**ESTRÉS LABORAL:** Sensación de incapacidad para asumir los retos que presenta la vida cotidiana, es decir que el entorno rebasa tus posibilidades de respuesta, lo que te causa una serie de reacciones de tipo fisiológico, cognitivo y psicomotor. Se relaciona con la angustia, la depresión, las inadaptaciones (Ramírez, 2010) sociales, la somatización.

**FACTORES PSICOSOCIALES:** hace referencia a aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido de trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o la salud. (Ramírez, 2010)

**AGOTAMIENTO EMOCIONAL:** pérdida de la capacidad de expresión de las emociones acompañada de cansancio físico o psíquico. (Medicina, 2018)

**REALIZACIÓN PERSONAL:** La autorrealización es el fin del hombre o felicidad según el eudemonismo de la ética aristotélica y ocupa el lugar más alto en la cadena evolutiva. (Medicina, 2018)

## **2.3 Hipótesis, Variables y Operacionalización**

### **2.3.1 Hipótesis.**

La exposición diaria a los factores psicosociales induce a los profesionales de enfermería del Hospital Liborio Panchana Sotomayor a padecer un síndrome de desgaste profesional (Burnout)

### **2.3.2 Asociación empírica de variables.**

#### **VARIABLE DEPENDIENTE:**

Factores Psicosociales:

- Factores Psicológicos
- Factores Sociales

#### **VARIABLE INDEPENDIENTE:**

Síndrome De Burnout

### 2.3.3 Operacionalización de variables.

NOMBRE DE LA VARIABLE	DESCRIPCIÓN DE LA VARIABLE	DIMENSIÓN DE LA VARIABLE	INDICADOR DE LA VARIABLE
<b>FACTORES PSICOSOCIALES:</b> Factores Psicológicos Factores Sociales	El concepto factores psicosociales hace referencia a aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido de trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o la salud.	Condiciones del lugar de trabajo.	Estructura adecuada
		Carga de horario.	Distribución de horas
		Exigencias laborales.	Posibilidad de hacer pausas
		Características de las tareas.	Ejercer control sobre si
		Problemas de organización.	Designación de roles
		Dificultad para interrelacionar con los compañeros.	Conflictos internos
		Agotamiento Profesional	Incremento de actividades
		Problemas personales	Familiares
	<b>El Síndrome Burnout</b> (quemado,	Agotamiento Emocional	Ausentismo

SÍNDROME DE BURNOUT	fundido) es un tipo de estrés laboral, un estado de agotamiento físico, emocional o mental que tiene consecuencias en la autoestima, y está caracterizado por un proceso paulatino, por el cual las personas pierden interés en sus tareas, el sentido de responsabilidad y pueden hasta llegar a la muerte.	Despersonalización	Rutina
		Baja realización personal	Rendimiento disminuido, exigencia del sistema
		Estrés	Carga horaria
		Actividades Recreativas	Falta de motivación
		Insomnio	Turnos rotativos
		Cefaleas	Salud
		Depresión	Conflictos Comportamientos hostiles
		Apatía	Ambiente laboral

Elaborado Por: Beltrán Cacihe Joselin Lissette; Soria Borbor Ingrid Rocío

## **CAPÍTULO III.**

### **3. Diseño Metodológico**

#### **3.1 Tipo de Estudio**

El presente estudio cuantitativo, descriptivo observacional, transversal y de campo.

- Investigación cuantitativa: Debido a que el estudio permite conocer el índice de profesionales del Hospital General Dr. Liborio Panchana Sotomayor que presentan síndrome de Burnout o riesgo de padecerlo y los factores psicosociales permitiendo realizar análisis estadísticos para evidenciar la relación de dichos factores con el síndrome de Burnout
- Descriptivo: Este estudio es de tipo descriptivo porque se detalla de manera puntual la problemática existente en la institución sobre los factores psicosociales y su relación con el Síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería
- Observacional y de campo: Debido a que en el transcurso de la recolección de datos para la investigación se pudo sondear el campo laboral donde se evidencia algunos de los factores que dificultan el desempeño en el trabajo
- Transversal: Porque se elaboró en un periodo de tiempo establecido

#### **3.2 Población y Muestra**

Se define población como el conjunto total de elementos que constituyen un área de interés analítico. (Morone, 2013). En el presente trabajo de investigación el universo es de 63 profesionales de enfermería que desempeñan el rol asistencial en la institución.

Muestra: Una muestra es un subconjunto del conjunto total (universo) que se supone representativo, es decir que dicho subconjunto representa lo más fielmente posible las características del conjunto total. (Morone, 2013). En el presente trabajo de investigación la muestra es de 24 profesionales de enfermería pertenecientes al área de Emergencia y Hospitalización Materno. Infantil escogidos debido a que fueron las áreas más vulnerables a presentar Síndrome de Burnout.

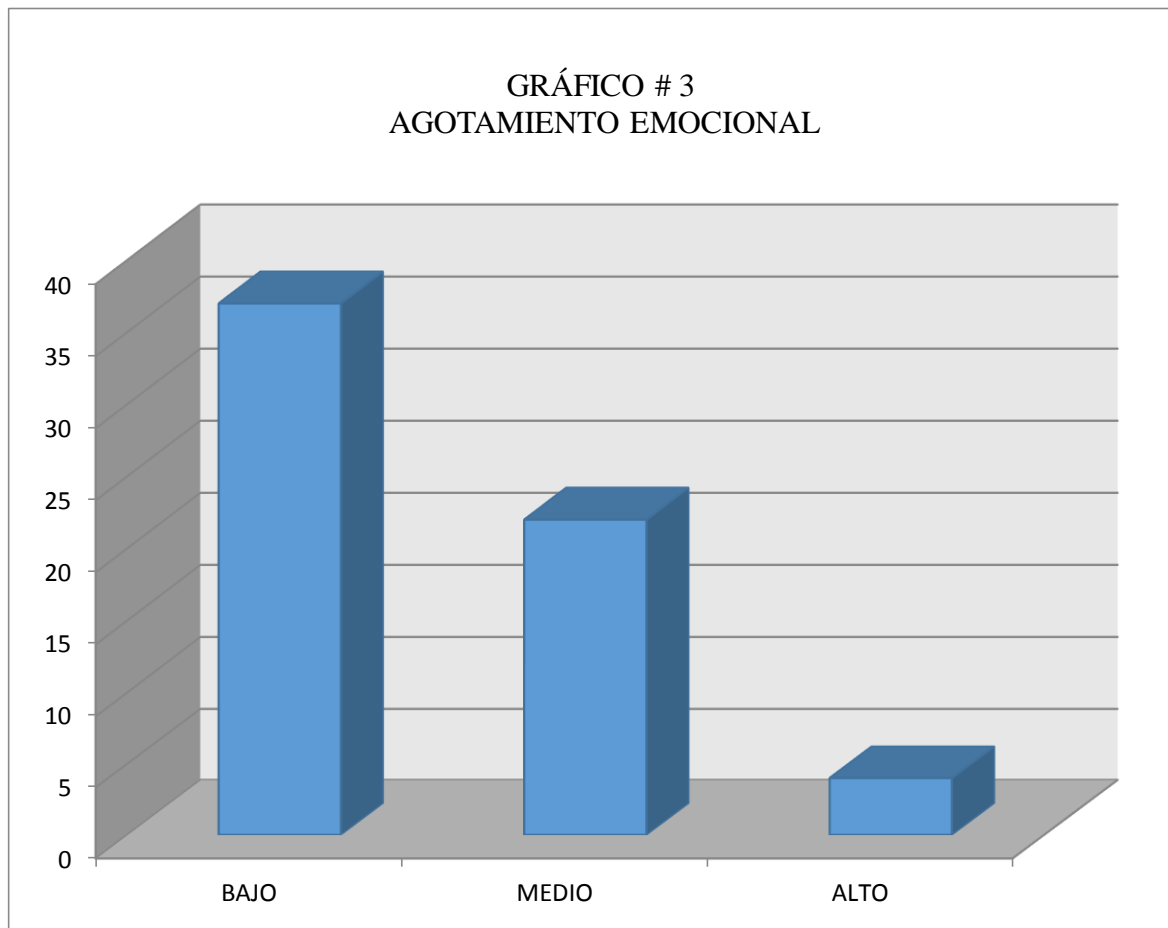
### **3.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

En el presente trabajo de investigación, se efectuó el test de Burnout Malash Inventory el cual está constituido por 22 ítems con respuestas numéricas relacionadas a la frecuencia en que se realiza cada enunciado, a la población de estudio (63 profesionales de enfermería asistenciales) que nos permite verificar la existencia o riesgo de que el personal de enfermería padezca Síndrome de Burnout o una de sus fases como son: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.

Posterior al análisis y recolección de datos se realizó el test de factores psicosociales laborales de la Dra. Silva en las áreas donde el riesgo de síndrome de Burnout en los profesionales fue más elevado: Emergencia y Hospitalización Materno-Infantil (24 profesionales de enfermería) el cual nos permite indagar sobre los factores en el ámbito laboral que influyen en el desempeño del personal de enfermería.

## CAPÍTULO IV

### 4.1 Análisis e Interpretación de resultados

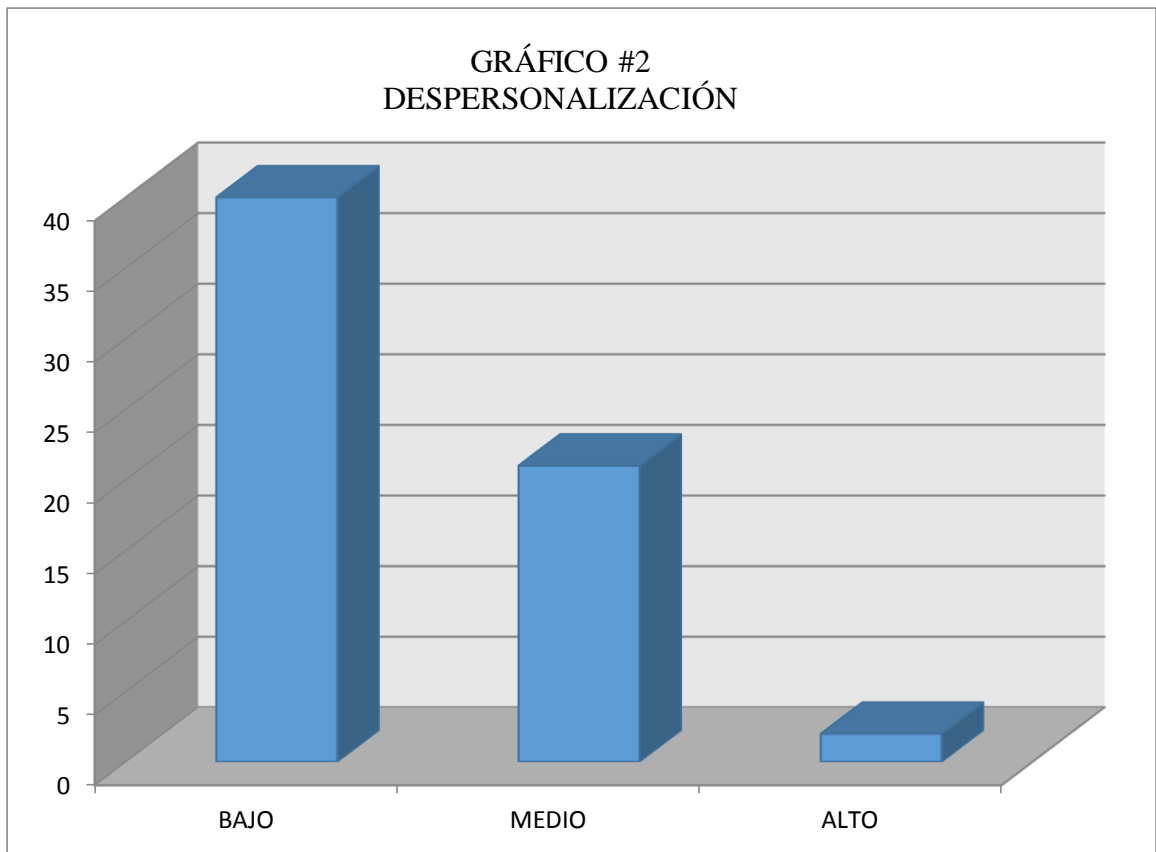


Fuente: Profesionales De Enfermería Del Hospital General Dr. Liborio Panchana Sotomayor

Elaborado Por: Beltrán Caiche Joselin, Soria Borbor Ingrid

Análisis: El presente cuadro representa que 37 de profesionales de enfermería equivalente al 59% presentan un nivel bajo de agotamiento emocional, 22 equivalente al 35% nivel medio y 4 equivalente al 6% nivel alto.



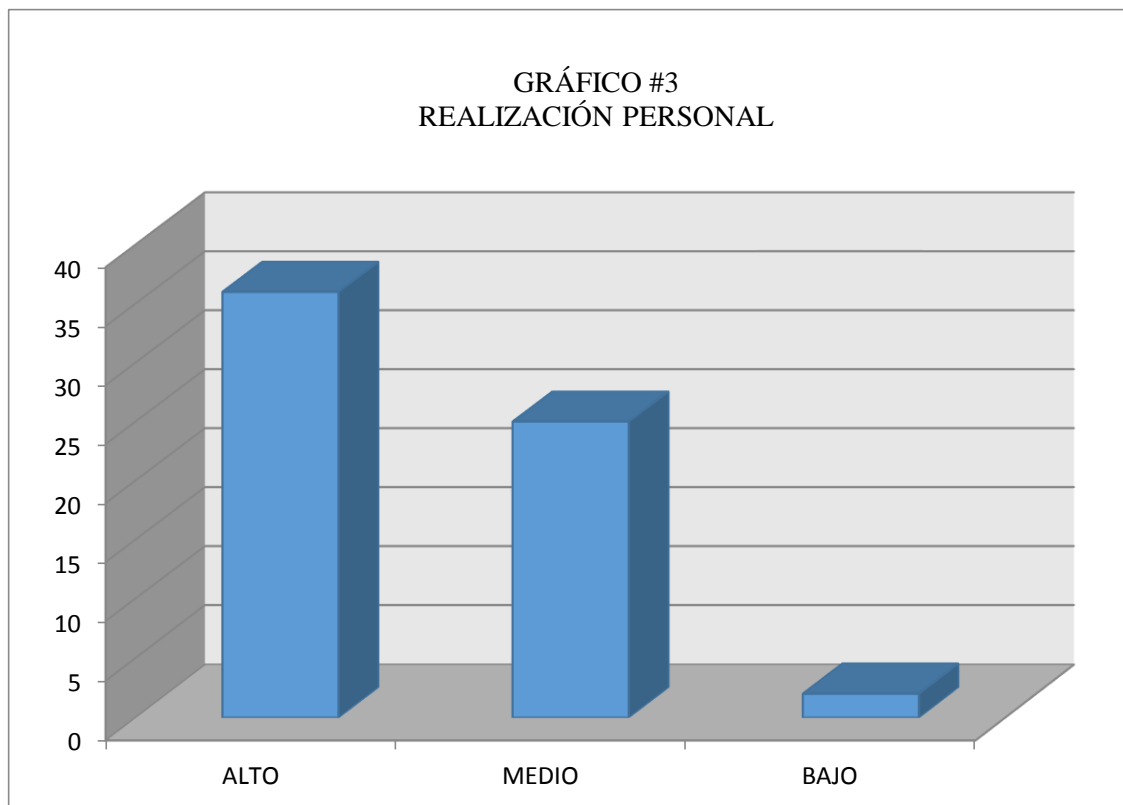


Fuente: Profesionales De Enfermería Del Hospital General Dr. Liborio Panchana Sotomayor.

Elaborado Por: Beltrán Caiche Joselin, Soria Borbor Ingrid

Análisis: El presente cuadro representa que 40 de profesionales de enfermería equivalente al 64% presentan un nivel bajo de agotamiento emocional, 21 equivalente al 33% nivel medio y 2 equivalente al 3% nivel alto.

GRÁFICO #3  
REALIZACIÓN PERSONAL

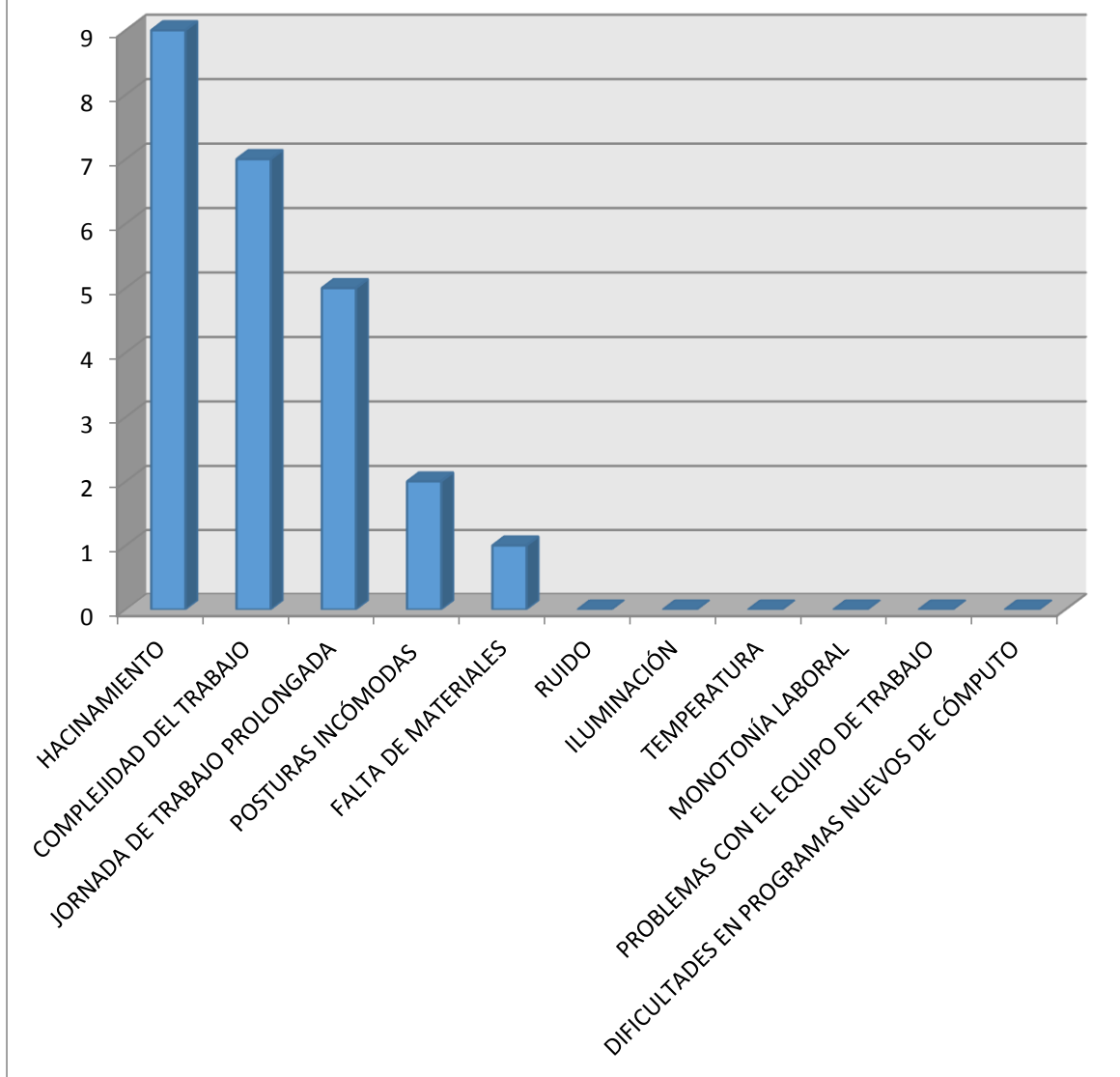


Fuente: Profesionales De Enfermería Del Hospital General Dr. Liborio Panchana Sotomayor.

Elaborado Por: Beltrán Caiche Joselin, Soria Borbor Ingrid

Análisis: El presente cuadro representa que 36 de profesionales de enfermería equivalente al 57% presentan un nivel alto de realización personal, 25 equivalente al 40% nivel medio y 2 equivalente al 3% nivel bajo.

GRÁFICO #4  
FACTORES PSICOSOCIALES LABORALES



Fuente: Profesionales De Enfermería Del Hospital General Dr. Liborio Panchana Sotomayor

Elaborado Por: Beltrán Caiche Joselin, Soria Borbor Ingrid

Análisis: El presente cuadro representa que 9 de profesionales de enfermería equivalente al 38% indican que el factor psicosocial laboral que más influye es hacinaamiento; 7 equivalente al 29% complejidad del trabajo; 5 equivalente al 21% jornada de trabajo prolongada; 2 equivalente al 8% posturas incómodas; 1 equivalente al 4% falta de materiales.

## 4.2 Conclusiones

- El estrés laboral puede llegar a influir notoriamente tanto en los profesionales como en la calidad de su trabajo. Tras la investigación realizada se afirma que los profesionales de enfermería, que desempeñan su trabajo en el ámbito hospitalario están sometidos diariamente a diversas situaciones de tensión que podrían originar el síndrome de Burnout.
- La institución no cuenta con un plan de actividades que minimice los efectos que ponen en riesgo la salud del profesional de enfermería a padecer Síndrome de Burnout.
- No realizan reuniones periódicas para monitorear el ambiente laboral, o si el personal que labora en los diferentes servicios, se encuentra satisfecho en el área asignada.
- Se evidencia que personal en ocasiones tiene horario de entrada pero no de salida debido a la sobre carga laboral existente, por el déficit de talento humano competente al servicio.
- En la institución donde se realizó el trabajo de investigación no existe el Síndrome de Burnout, pero se resalta un índice elevado de profesionales que se encuentran en riesgo de padecerlo, especialmente en las áreas de Emergencia y Hospitalización debido a que exige un alto nivel de desempeño laboral y físico.

### 4.3 Recomendaciones

- Los directivos de la institución deberían planificar organizadamente, estrategias que incluyan terapias recreativas, donde participe activamente el personal profesional de enfermería de los diversos servicios.
- Indicar a la Coordinación de enfermería la posibilidad de que el personal, exprese libremente su deseo al cambio de servicio. Esto permitirá un mejor desempeño en el ámbito laboral.
- Orientación sobre establecer prioridades personales y laborales, es necesario que el profesional cumpla su horario de trabajo a través de metas trazadas para el cumplimiento de los objetivos planificados, sin dejar de lado su vida personal, no permita que el trabajo absorba todo su tiempo.
- Sugerir al departamento de Salud ocupacional mantener el control del personal, con la aplicación de tratamientos adecuados para el manejo y disminución de los factores psicosociales en el personal involucrado, los mismos pueden ser terapias de relajación y manejo de estrés.
- Que la institución haga énfasis en la implementación de campañas, encaminadas a la prevención del síndrome de Burnout, reforzando el autoestima y control emocional del personal de enfermería como lo indica la estrategia del Ministerio de Salud Pública denominada Pausa activa.

## Bibliografía

### Textos

- Betancourt, A. (2013). Síndrome de Burnout en personal del sector público .
- Carlin, M. (2014). El síndrome de Burnout.
- García, J. (2014). Síndrome de Burnout una revisión sistémica.
- Murillo, H. (2015). Síndrome de desgaste profesional.
- Redo, N. A. (2016). Síndrome de Buurnout en los docentes.
- Bedoya, A. (2015). Síndrome de Burnout en cirujanos dentistas.
- Mendoza, M. (2015). Estudio comparativo entre docentes y enfermeras.
- Moriana, E. (2014). Burnout y cuidado de la salud en voluntarios.
- Ramirez, C. (2013). Alcance del síndrome de Burnout en estudiantes de enfermería.

### Web

- Abril Castro, V., Angarita Meneses, J., & Benavides Ortiz, P. (2015). *Universidad Santo Tomás*. Recuperado el 04 de 09 de 2018, de Universidad Santo Tomás: <http://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/3165/Angaritamenesesjessica.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Andela, B. d., & Manuel, A. (25 de noviembre de 2014). *Gomeres*. Recuperado el 08 de 09 de 2018, de Gomeres: <http://index-f.com/gomeres/?p=626>
- Bustamante Marcalla, B. (2016 de 03 de 2014). *Repositorio Digital UCSG*. Recuperado el 31 de 05 de 31, de Repositorio Digital UCSG: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/5207>
- Cañadas de la Fuente, G., Lozano, L. M., Vargas, C., García, I., & De La Fuente, E. (2 de 04 de 2014). *ScienceDirect*. Recuperado el 29 de 08 de 2018, de ScienceDirect: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0120053414700056>.
- Ceballos Vasquez, P., Valenzuela Suazo, S., & Pravic Klijn, T. (14 de 03 de 2014). *Universidad Complutense de Madrid*. Recuperado el 03 de 09 de 2018, de Universidad Complutense de Madrid: <https://revistas.unal.edu.co/index.php/avenferm/article/view/46231/47772>
- Farias, H. A. (01 de 12 de 2016). *El modelo de Burnout en enfermeros*. Recuperado el 05 de 06 de 2018, de El modelo de Burnout en enfermeros: <https://books.google.com.ec/books?id=pMu2DgAAQBAJ&pg=PA33&dq=ETAPAS+DEL+SINDROME+DE+BURNOUT&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiB0qPt-rzbAhVIwVkkHRpkBL4Q6AEIKzAB#v=onepage&q=ETAPAS%20DEL%20SINDROME%20DE%20BURNOUT&f=false>

- Guadalupe, S., Fernández, M., & Herrera, J. L. (20 de 03 de 2016). *Enfermería Investiga: Investigación, vinculación, docencia, y gestión*. Recuperado el 31 de 05 de 2018, de Enfermería Investiga: Investigación, vinculación, docencia, y gestión: [fcs.enfermeria@uta.edu.ec](mailto:fcs.enfermeria@uta.edu.ec)
- Ley Orgánica de Servicio Público, L. (19 de 05 de 2017). *LOSEP*. Recuperado el 11 de 09 de 2018, de LOSEP: <https://www.telecomunicaciones.gob.ec/wp-content/uploads/2017/05/LEY-ORGANICA-DEL-SERVICIO-PUBLICO.pdf>
- Lucila, A. F. (07 de 2014). *Universidad Autónoma de Querétaro* . Recuperado el 10 de 09 de 2018, de Universidad Autónoma de Querétaro : <http://ri.uaq.mx/bitstream/123456789/1623/1/RI000740.pdf>
- Maicon, C., & Graces de los Fayos Ruiz, E. (01 de 2010). *redalyc*. Recuperado el 08 de 09 de 2018, de redalyc: <http://www.redalyc.org/pdf/167/16713758020.pdf>
- Margarita, B. M. (14 de 03 de 2016). *Repositorio Digital UCSG*. Recuperado el 31 de 05 de 31, de Repositorio Digital UCSG: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/5207>
- Maria Noelia, V. T., Elio Adrian, A., & Marina Soledad, S. (02 de 01 de 2013). *Revista de Posgrado de la VIa Cátedra de Medicina*. Recuperado el 02 de 10 de 2018, de Revista de Posgrado de la VIa Cátedra de Medicina: <http://files.sld.cu/anestesiologia/files/2011/10/burnout-1.pdf>
- Medicina, D. d. (01 de 01 de 2018). *Doctissimo*. Obtenido de Doctissimo: <http://www.doctissimo.com/es/salud/diccionario-medico/sindrome>
- MENDOZA, M. (2015). *ESTUDIO COMPARATIVO ENTRE DOCENTES Y ENFERMERAS* .
- Morales, L. S., & Murillo, L. F. (01 de 2015). *SCIELO*. Obtenido de SCIELO: [http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S1409-00152015000100014&script=sci\\_arttext&tlng=en](http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S1409-00152015000100014&script=sci_arttext&tlng=en)
- Morone, G. (2013). *Universidad Católica de Valparaíso*. Recuperado el 11 de 09 de 2018, de Universidad Católica de Valparaíso: [http://colegioebenezer.net/wp-content/uploads/2015/04/metodologias\\_investigacion.pdf](http://colegioebenezer.net/wp-content/uploads/2015/04/metodologias_investigacion.pdf)
- Muñoz Osorio, Y. A., Marcela, O. M., Elena Patricia, R. D., & Yadira Esmira, R. F. (2014). *REPOSITORIO UTE*. Recuperado el 10 de 09 de 2018, de REPOSITORIO UTE: <http://repository.ut.edu.co/bitstream/001/1161/1/RIUT-CEA-spa-2014-%20Síndrome%20De%20Burnout%20En%20El%20Personal%20De%20Enfermería%20De%20Un%20Hospital%20De%20Referencia%20Ibagué%202014.pdf>
- OMS. (22 de 07 de 1946). *OMS*. Recuperado el 05 de 06 de 2018, de OMS: <http://www.who.int/suggestions/faq/es/>
- Plan Nacional de Desarrollo, T. u. (2017). *Constitución de la República del Ecuador*. Recuperado el 11 de 09 de 2018, de Constitución de la República del Ecuador:

[http://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/10/PNBV-26-OCT-FINAL\\_0K.compressed1.pdf](http://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/10/PNBV-26-OCT-FINAL_0K.compressed1.pdf)

RAE. (2014). *RAE*. Recuperado el 12 de 09 de 2018, de RAE:  
<http://dle.rae.es/srv/search?m=30&w=auge>

Ramirez García, M. V. (03 de 09 de 2018). *blogstop*. Recuperado el 08 de 09 de 2018, de blogspot: <http://modelosenfermerosucaldas.blogspot.com/2013/06/betty-neuman.html>

Ramírez, S. C. (1 de 03 de 2010). *Scielo*. Obtenido de Scielo:  
[http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1409-00152001000100004](http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152001000100004)

RAMIREZ., M. V. (03 de 09 de 2018). *blogstop*. Obtenido de blogspot:  
<http://modelosenfermerosucaldas.blogspot.com/2013/06/betty-neuman.html>

República, C. d. (14 de 02 de 2018). *Constitución de la República del Ecuador*. Recuperado el 10 de 09 de 2018, de Constitución de la República del Ecuador:  
<http://www.cpccs.gob.ec/wp-content/uploads/2018/05/Constituci%C3%B3n.pdf>

Rosales, Y. (04 de 07 de 2013). *salud mental*. Obtenido de salud mental:  
[http://revistasaludmental.mx/index.php/salud\\_mental/article/view/SM.0185-3325.2013.041](http://revistasaludmental.mx/index.php/salud_mental/article/view/SM.0185-3325.2013.041)

Salud, O. P. (28 de 04 de 2016). *OMS*. Recuperado el 30 de 08 de 2018, de OMS:  
[https://www.paho.org/hq/index.php?option=com\\_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=135&lang=es](https://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=135&lang=es)

Sanchez Alfonso, P., & sierra Ortega, V. M. (30 de 08 de 2018). *scielo*. Obtenido de cielo:  
[https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as\\_sdt=0%2C5&q=S%C3%ADndrome+de+Burnout+en+el+personal+de+enfermer%C3%ADa+en+UVI&btnG=](https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=S%C3%ADndrome+de+Burnout+en+el+personal+de+enfermer%C3%ADa+en+UVI&btnG=)

Sanchez Alonso, P., & Sierra Ortega, V. M. (01 de 2014). *Scielo*. Recuperado el 29 de 08 de 2018, de cielo: <http://scielo.isciii.es/pdf/eg/v13n33/administracion3.pdf>

Seguel, F., & Valenzuela, S. (10 de 09 de 2014). *Science Direct*. Recuperado el 03 de 09 de 2018, de Science Direct:  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1665706314709236>

Troyer, M. D. (01 de 01 de 2012). *laboreal*. Obtenido de laboreal:  
<http://laboreal.up.pt/es/dictionary/?letter=B&id=286>

Uribe Prado, J. F. (31 de 10 de 2014). *Clima y ambiente organizacional: Trabajo, salud y factores psicosociales*. Recuperado el 30 de 08 de 2018, de Clima y ambiente organizacional: Trabajo, salud y factores psicosociales:  
<https://books.google.com.ec/books?hl=es&lr=&id=UuYhCQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT4&dq=definici%C3%B3n+de+factores+psicosociales+en+síndrome+d>



e+burnout&ots=YHjIQT8GuP&sig=19ES9gAAtpkPxZ0Jttor35v8fDU#v=onepage&q=definici%C3%B3n%20de%20factores%20psicosociales%20en%2

Zona De Investigación Científica. (23 De 08 De 2010). *Zona De Investigación Científica*. Obtenido De Zona De Investigación Científica:  
[Http://Gp6et2010.Blogspot.Com/2010/10/Universo-Y-Muestra.Html](http://Gp6et2010.Blogspot.Com/2010/10/Universo-Y-Muestra.Html)

**APÉNDICES Y ANEXOS****ANEXO 1. PRESUPUESTO.**

<b>CANTIDAD</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>RUBROS</b>	
	<b>ACTIVIDAD</b>	<b>COSTO UNITARIO</b>	<b>COSTO TOTAL</b>
40	TRANSPORTE	\$0.30	\$27.00
1	RESMA	\$5.00	\$10.00
5	BOLIGRAFOS	\$0.50	\$2.50
1	ANILLADO	\$2.00	\$8.00
87	IMPRESIONES	\$0.15	\$23.05
12	ALMUERZOS	\$2.50	\$30.00
1	SERVICIO DE GRAMATOLOGÍA	50.00	80.00
<b>TOTAL</b>			<b>\$180.55</b>

## ANEXO 2. CRONOGRAMA

### FACTORES PSICOSOCIALES DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA Y SU RELACIÓN CON EL SÍNDROME DE BURNOUT. HOSPITAL GENERAL LIBORIO PANCHANA SOTOMAYOR 2018

SEMANAS ACTIVIDADES	JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE			
	1ra sem 2-6	2da sem 9-13	3ra sem 16-20	4ta sem 23-27	1ra sem 6-10	2da sem 13-17	3ra sem 20-24	4ta sem 27-31	1ra sem 3-7	2da sem 10-14	3ra sem 17-21	4ta sem 24-28
Planificación de horarios para realizar la investigación en la institución.												
Entrega de permisos correspondientes a las autoridades												
Entrevistas con el personal de enfermería de la institución												
Realización teórica de trabajo de titulación												
Socialización y aplicación del test de Maslach de a los profesionales de enfermería de la institución.												
Tabulación de resultados recabado del Síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería de la institución												
Análisis de resultados del trabajo de investigación.												
Socialización y aplicación del test de Factores psicosociales laborales de Silva a los profesionales de enfermería de la institución.												
Tabulación de resultados recabados del factores psicosociales laborales de Silva a los profesionales de enfermería de la institución.												
Revisión de material teórico de trabajo de titulación												
Entrega de a la comisión de titulación de resultados para sustentación												

**ELABORADO POR: BELTRÁN CAICHE JOSELIN LISSETTE- SORIA BORBOR INGRID ROCÍO**

### ANEXO 3. AUTORIZACIÓN DE LA INSTITUCIÓN.

**MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA**

**Coordinación Zonal 5 - Salud  
Dirección Distrital 24001 Santa Elena - Salud**

**Oficio Nro. MSP-CZ55-SE-24001-2018-0244-O**

**Santa Elena, 15 de agosto de 2018**

**Asunto: RESPUESTA A: SOLICITUD PARA REALIZAR TRABAJO DE TITULACIÓN DE ESTUDIANTES- UIPSE**

**Directora Carrera de Enfermería - U.p.a.e.  
Alicia Gabriela Cercado Mancero  
UNIVERSIDAD DE MILAGRO  
En su Despacho**

De mi consideración:

En respuesta al Documento No. MSP-CZ55-SE-24001-VUAI-2018-0230-E, referido por la LCDA. ALICIA CERCADO MANCERO, MSc, DIRECTORA DE LA CARRERA DE ENFERMERIA DE LA Universidad Península de Santa Elena, UIPSE, solicitando "AUTORIZACIÓN PARA QUE LOS ESTUDIANTES, PUEDAN REALIZAR LOS TRABAJO DE TITULACIÓN EN LOS DIFERENTES CENTROS DE SALUD ASIGNADOS", se procede a aceptar dicha solicitud, los mismos que pueden realizar su labor investigativa bajo lineamientos de las Leyes de Derecho de Protección y Confidencialidad del paciente.

Cabe recalcar que están prohibidas las pesamitas, y que esta solicitud está considerado como un trabajo de investigación.

SE ADJUNTA CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES Y ENCUESTAS.

Con sentimientos de distinguida consideración,

Atentamente,

*Documento firmado electrónicamente*

**Dr. Jorge Luis Macías Guerrero  
DIRECTOR DISTRITAL 24001 SANTA ELENA - MANGLARALTO - SALUD**

Referencia:  
- MSP-CZ55-SE-24001-VUAI-2018-0230-E

Asunto:  
- resp-cz55-se-24001-vuai-2018-0230-e\_0190.pdf

**Inhara Arbolledo Merced**  
SENA EN QUELTUJA  
*Inhara Arbolledo Merced*

MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA

Coordinación Zonal S - Salud  
Dirección Distrital 24001 Santa Elena - Salud

Oficio Nro. MSP-CZSS-SE-24001-2018-0244-O

Santa Elena, 15 de agosto de 2018

Copie:

Señora Decano  
Miryza Isabel Villos Rodríguez  
Especialista Distrital de Promoción de Servicios de Salud - 24001, Encargada

Señora Magíster  
Sra. María Montenegro Paredes  
Responsable Técnica Administrativa - Puesto de Salud Bolfocha, 24001

Señora Médico  
Elena Margot Sufel Casado  
Responsable Técnica Administrativa - Centro de Salud Pichicho, 24001

Señor Médico  
Eduardo Guzmán Rodríguez Yofre  
Responsable Técnica Administrativa Centro de Salud Bunchil Ducha, 24001

Señor Doctor  
Señor William Capriles Méndez  
Responsable Técnica Administrativa - Centro de Salud Acuña, 24001

Señora Médico  
Cristina Carolina Villacres Zúñiga  
Responsable Técnica Administrativa - Centro de Salud San Pedro, 24001

Señor Doctor  
Walter Manuel Espertin Barrios  
Responsable Técnica Administrativa - Centro de Salud Wacacamba, 24001

Señor Clínico  
Rafael Abel Alejandro Péllego  
Responsable Técnica Administrativa - Centro de Salud Cacercha, 24001

Señor Médico  
Mara Tardío Cordero Paredes  
Responsable Técnica Administrativa - Centro de Salud Sunchil, 24001

Señor Doctor  
Dereado Colque Ordoñez  
Responsable Técnica Administrativa - Centro de Salud Santa Elena, 24001

Señora Licenciada  
Yulisa Fabiola Rodríguez Villos  
Responsable Director de Talento Humano, 24001



FORMA LICITA  
NÚMERO  
02000001





**UPSE**

UNIVERSIDAD ESTADAL PENINSULA DE SANTA ELENA



**CARRERA DE ENFERMERIA**

**Oficio No. 218 - CE - 2018,**  
La Libertad, 02 de Julio del 2018.

**Dra. Verónica Cajías Ávila,**

**DIRECTORA MÉDICA**

**Ecos. Fadul Jurado Bambino**

**DIRECTOR ADMINISTRATIVO**

**HOSPITAL GENERAL DR. LIBORIO PANCHANA SOTOMAYOR**  
Ciudad.

Estimados Directores, reciban un cordial saludo de quienes formamos parte de la Carrera de Enfermería de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, cotitulares de su alto espíritu de colaboración en la formación de talento humano, solicito a Ustedes, la autorización para que las egresadas **BELTRÁN CAICHE JOSELIN LISSETTE** y **SORIA BORBOR INGRID ROCIO** puedan realizar las actividades referentes a su trabajo de Titulación, cuyo tema es **"FACTORES PSICOSOCIALES DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERIA Y SU RELACION CON EL SINDROME DE BURNOUT, HOSPITAL GENERAL DR. LIBORIO PANCHANA SOTOMAYOR, 2018"**, las docentes tutoras y responsables del seguimiento son, Lic. Sara Esther Barros Rivera, M.Sc. y Lic. Vilma Cecilia Arce Castilla.

Segun de contar con una respuesta positiva, reitero mi agradecimiento  
Cordialmente,

  
Lic. Alicia Cerrado Mamore, M.Sc.

**DIRECTORA CARRERA DE ENFERMERIA**

**cc. archivo**

## ANEXO 4. CONSENTIMIENTO INFORMADO.

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

El propósito del consentimiento informado es certificar que los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital General Dr. Liborio Panchana Sotomayor, ha expresado voluntariamente su intención de participar en la investigación, después de haber interpretado la información que se le ha dado, acerca de los objetivos del estudio, las consecuencias, los posibles riesgos y los beneficios.

La presente investigación es conducida por Beltrán Caiche Josélin Lisette, Soris Barboe Ingrid Rocío egresadas de la Carrera de Enfermería de la Universidad Estatal Península De Santa Elena, la finalidad de este trabajo de investigación es determinar los factores psicosociales asociados al síndrome de Burnout en el personal profesional de enfermería del Hospital General Dr. Liborio Panchana Sotomayor 2018.

Si usted acepta participar en este tipo de investigación de forma voluntaria, la información que se recija será estrictamente confidencial y no se usará para ningún otro fin, la entrevista a realizarse y sus respuestas al interrogatorio serán anónimas.

De tener dudas sobre este proyecto, usted tiene derecho a preguntar en cualquier momento durante su participación en el presente trabajo de investigación.

  
Beltrán Caiche Josélin Lisette

  
Soris Barboe Ingrid Rocío

  
Encuestado

UPSE



## ANEXO 5. ENCUESTA



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



### CARRERA DE ENFERMERÍA

#### PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

TEMA: FACTORES PSICOSOCIALES DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA Y SU RELACIÓN CON EL SÍNDROME DE BURNOUT. HOSPITAL GENERAL Dr. LIBORIO PANCHANA SOTOMAYOR 2018

OBJETIVO: DETERMINAR LOS FACTORES PSICOSOCIALES ASOCIADOS AL SÍNDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL GENERAL DR. LIBORIO PANCHANA SOTOMAYOR. 2018.

MBI (INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH)	
A continuación encontrará una serie de enunciados acerca de su trabajo y de sus sentimientos en él. Le pedimos su colaboración respondiendo a ellos como lo siente. No existen respuestas mejores o peores, la respuesta correcta es aquella que expresa verídicamente su propia existencia. Los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales y en ningún caso accesibles a otras personas. Su objeto es contribuir al conocimiento de las condiciones de su trabajo y mejorar su nivel de satisfacción.	
A cada una de las frases debe responder expresando la frecuencia con que tiene ese sentimiento de la siguiente forma:	
Nunca:..... 1	Algunas veces al año:..... 2
Algunas veces al mes:..... 3	Algunas veces a la semana:..... 4
Diariamente:..... 5	
Por favor, señale el número que considere más adecuado:	
1. <b>AE</b> Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo.	
2. <b>AE</b> Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado.	
3. <b>AE</b> Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado.	
4. <b>RP</b> Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender.	

5. <b>D</b> Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mí como si fuesen objetos impersonales.
6. <b>AE</b> Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.
7. <b>RP</b> Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender.
8. <b>AE</b> Siento que mi trabajo me está desgastando.
9. <b>RP</b> Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo.
10. <b>D</b> Siento que me he hecho más duro con la gente.
11. <b>D</b> Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.
12. <b>RP</b> Me siento muy enérgico en mi trabajo.
13. <b>AE</b> Me siento frustrado por el trabajo.
14. <b>AE</b> Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.
15. <b>D</b> Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas a las que tengo que atender profesionalmente.
16. <b>AE</b> Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.
17. <b>RP</b> Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo.
18. <b>RP</b> Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender.
19. <b>RP</b> Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.
20. <b>AE</b> Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.
21. <b>RP</b> Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.
22. <b>D</b> Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos de sus problemas.
<b>AE:</b> Agotamiento Emocional; <b>D:</b> Despersonalización; <b>RP:</b> Realización Personal.

Elaborado Por: Beltrán Caiche Joselin; Soria Borbor Ingrid Basado En Test De Maslach Burnout Inventory



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



CARRERA DE ENFERMERÍA

Nº	Ítem	Nunca	Siempre:
1	<b>CONDICIONES DEL LUGAR DE TRABAJO</b>		
1.1	El ruido interfiere en sus actividades		
1.2	La iluminación de su área de trabajo no es la adecuada		
1.3	La temperatura en su área de trabajo no es la adecuada		
1.8	Existe hacinamiento en su espacio de trabajo		
1.9	No cuenta con el equipo y materiales necesarios para realizar su trabajo		
2	<b>CARGA DE TRABAJO</b>		
2.3	Su jornada de trabajo se prolonga más de nueve horas diarias (sumando todos sus trabajos)		
2.5	Tiene pocas tareas a realizar durante su jornada de trabajo		
3	<b>CONTENIDO Y CARACTERÍSTICAS DE LA TAREA</b>		
3.1	Su trabajo es repetitivo, rutinario, aburrido		
3.2	Enfrenta problemas con el comportamiento de los compañeros		
3.3	Su trabajo no le permite desarrollar habilidades y conocimientos nuevos		
3.4	Participa en proyectos que no son de su interés		
4	<b>EXIGENCIAS LABORALES</b>		
4.1	Su trabajo se caracteriza por ser una tarea compleja		
4.3	Requiere permanecer por muchas horas en posturas incómodas (de pie o sentado)		
5	<b>PAPEL LABORAL Y DESARROLLO DE LA CARRERA</b>		
5.1	Tiene dificultades en el uso de programas nuevos de computo		
5.2	Su formación profesional y las exigencias actuales de su trabajo no son compatibles		
6	<b>INTERACCION SOCIAL Y ASPECTOS ORGANIZACIONALES</b>		
6.1	Existen problemas de comunicación sobre los cambios que afectan su trabajo		
7	<b>REMUNERACION DEL RENDIMIENTO</b>		
7.1	Los programas de estímulos económicos o bonos de productividad no le permiten lograr estabilidad económica		

Elaborado por: Beltrán Caiche Joselin; Soria Borbor Ingrid basado en test de factores psicosociales de la Dra. Silva

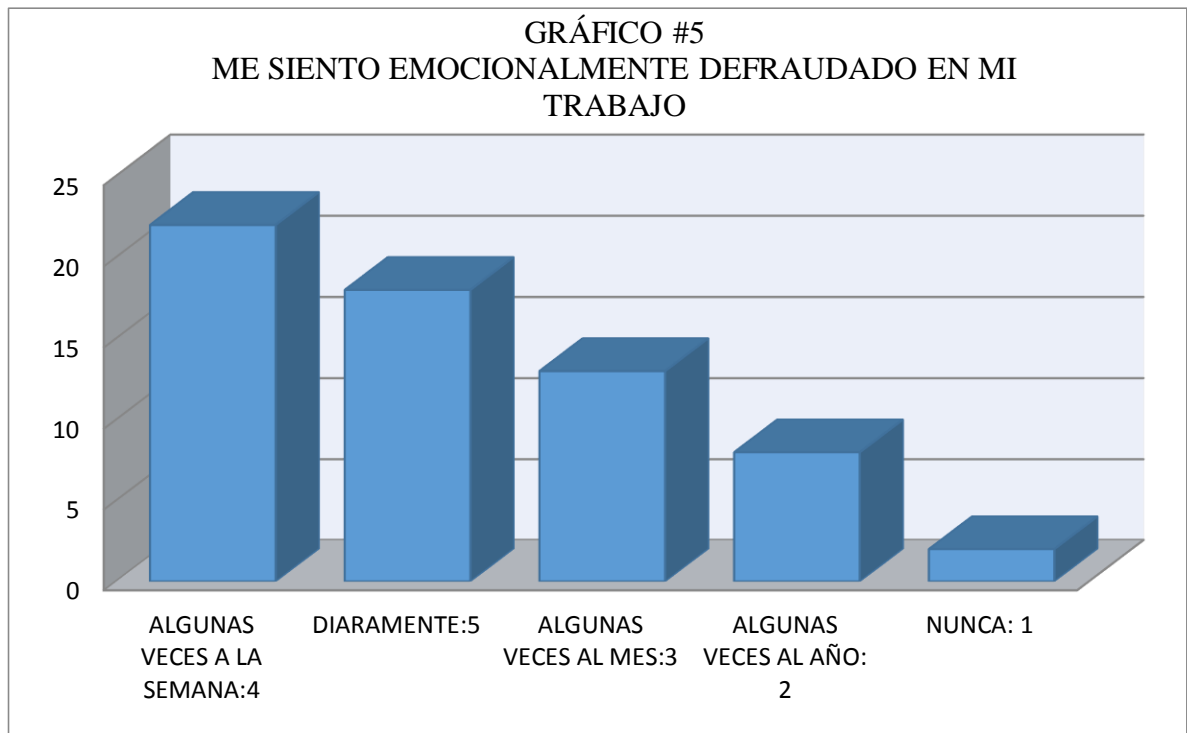
## ANEXOS 6. TABLAS Y GRÁFICOS ESTADÍSTICOS

### PREGUNTA 1: ME SIENTO EMOCIONALMENTE DEFRAUDADO EN MI TRABAJO

Tabla 2

PREGUNTA	NÚMERO
NUNCA: 1	2
ALGUNAS VECES AL AÑO: 2	8
ALGUNAS VECES AL MES:3	13
ALGUNAS VECES A LA SEMANA:4	22
DIARAMENTE:5	18
TOTAL	63

Elaborado Por: Beltrán Caiche Joselin, Soria Borbor Ingrid



Fuente: Profesionales De Enfermería Del Hospital General Dr. Liborio Panchana Sotomayor

Elaborado Por: Beltrán Caiche Joselin, Soria Borbor Ingrid

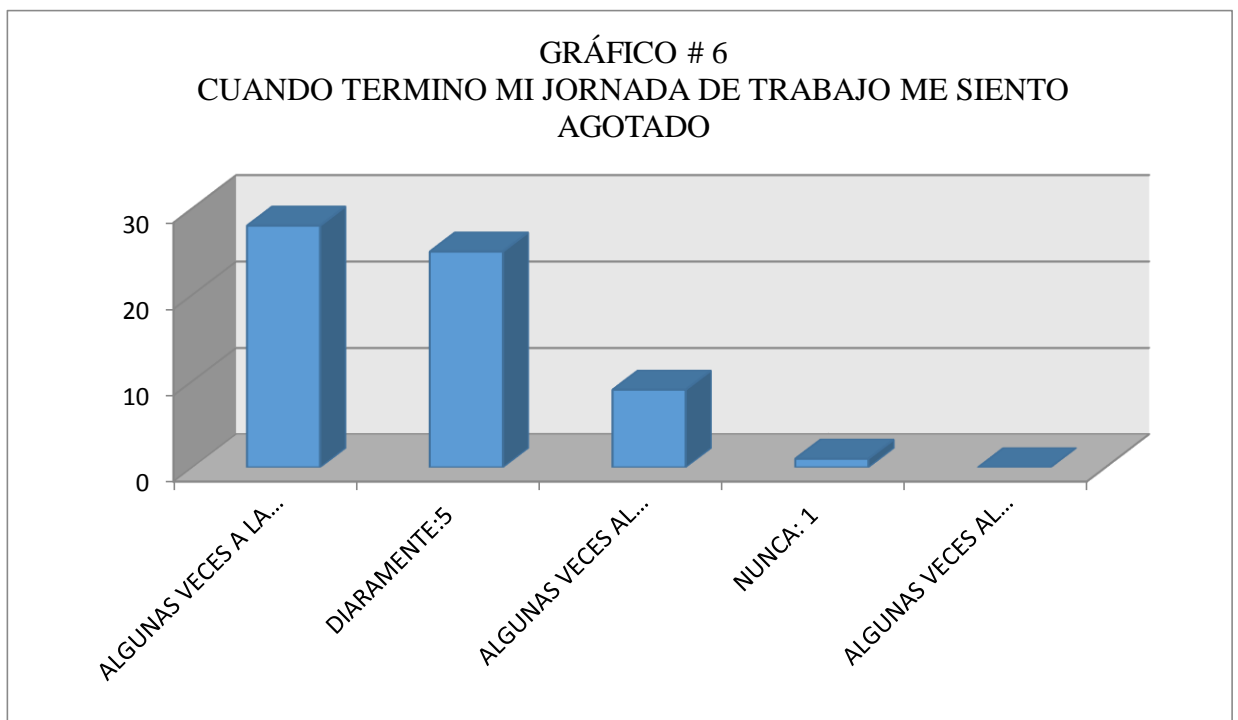
Análisis: El presente cuadro representa que 22 de los profesionales de enfermería equivalente al 35% algunas veces a la semana se sienten defraudados en su trabajo, 18 equivalente al 28% diariamente, 13 equivalente al 22% algunas veces al mes, 8 equivalente al 13% algunas veces al año y 2 equivalente al 3% nunca.

PREGUNTA 2: CUANDO TERMINO MI JORNADA DE TRABAJO ME SIENTO AGOTADO

Tabla 3

PREGUNTA	NÚMERO
NUNCA: 1	1
ALGUNAS VECES AL AÑO: 2	9
ALGUNAS VECES AL MES:3	0
ALGUNAS VECES A LA SEMANA:4	28
DIARAMENTE:5	25
TOTAL	63

Elaborado Por: Beltrán Caiche Joselin, Soria Borbor Ingrid



Fuente: Profesionales De Enfermería Del Hospital General Dr. Liborio Panchana Sotomayor

Elaborado Por: Beltrán Caiche Joselin, Soria Borbor Ingrid

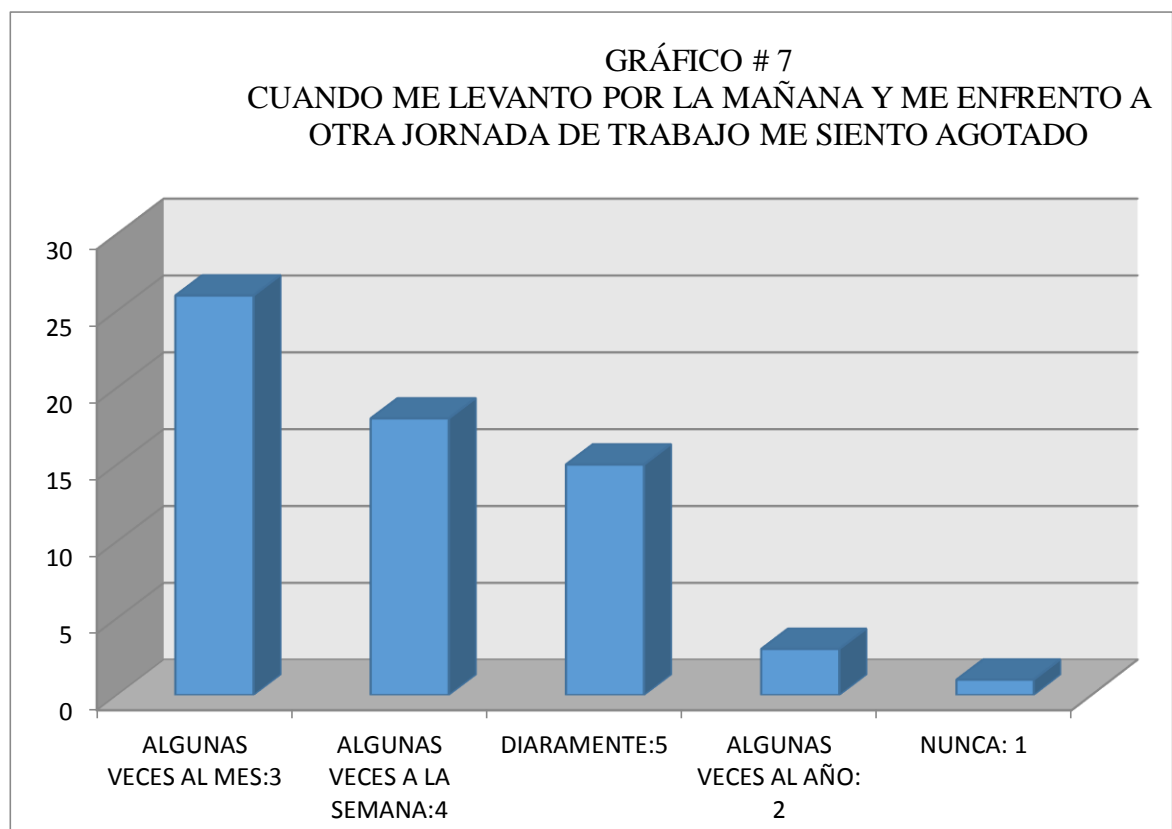
Análisis: El presente cuadro representa que 28 de los profesionales de enfermería equivalente al 44% algunas veces a la semana se sienten agotados cuando termina su jornada de trabajo, 25 equivalente a 40% diariamente; 9 equivalente al 14% algunas veces al año, 1 equivalente al 2% nunca, y 0% algunas veces al mes.

PREGUNTA 3: CUANDO ME LEVANTO POR LA MAÑANA Y ME ENFRENTO A OTRA JORNADA DE TRABAJO ME SIENTO AGOTADO

Tabla 4

PREGUNTA	NÚMERO
NUNCA: 1	1
ALGUNAS VECES AL AÑO: 2	3
ALGUNAS VECES AL MES:3	26
ALGUNAS VECES A LA SEMANA:4	18
DIARAMENTE:5	15
TOTAL	63

Elaborado Por: Beltrán Caiche Joselin, Soria Borbor Ingrid



Fuente: Profesionales De Enfermería Del Hospital General Dr. Liborio Panchana Sotomayor

Elaborado Por: Beltrán Caiche Joselin, Soria Borbor Ingrid

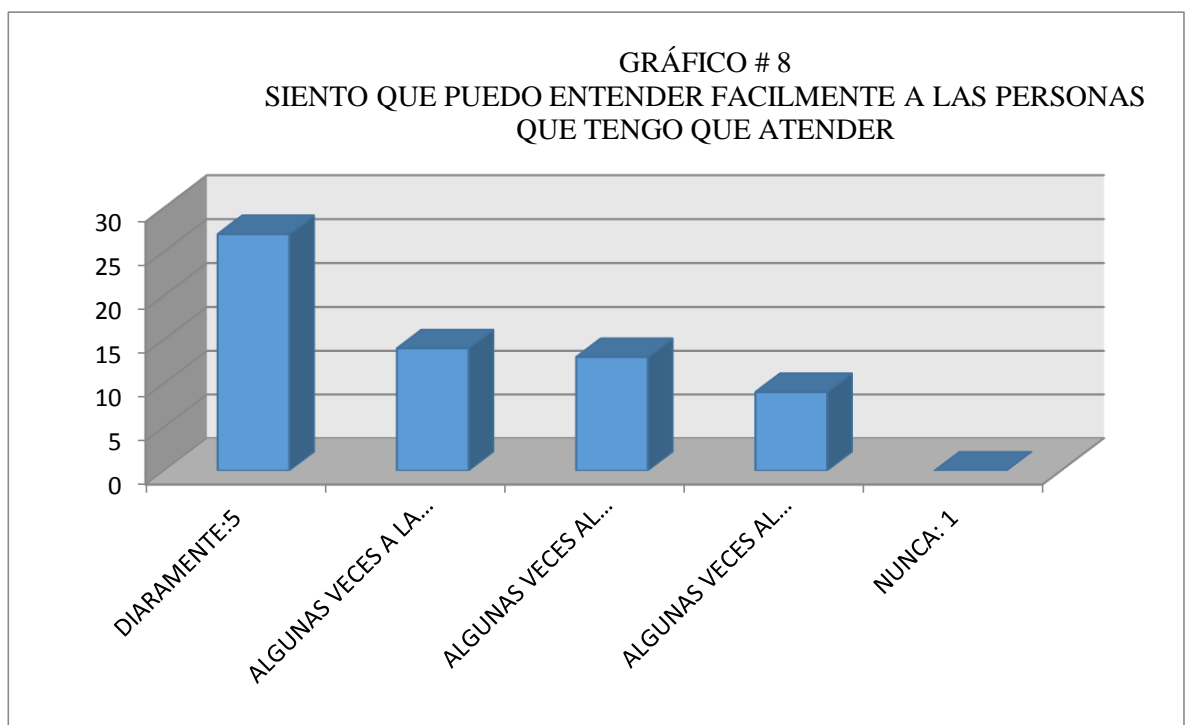
Análisis: 26 de los profesionales de enfermería equivalente al 41% se sientes agotados por la mañana al enfrentarse a otra jornada de trabajo algunas veces al mes; 18 equivalente al 28% algunas veces a la semana; 15 equivalente al 24% diariamente; 3 equivalente al 5% algunas veces al año y 1 equivalente al 2% nunca.

PREGUNTA 4: SIENTO QUE PUEDO ENTENDER FACILMENTE A LAS PERSONAS QUE TENGO QUE ATENDER

Tabla 5

PREGUNTA	NÚMERO
NUNCA: 1	0
ALGUNAS VECES AL AÑO: 2	9
ALGUNAS VECES AL MES:3	13
ALGUNAS VECES A LA SEMANA:4	14
DIARAMENTE:5	27
TOTAL	63

Elaborado Por: Beltrán Caiche Joselin, Soria Borbor Ingrid



Fuente: Profesionales De Enfermería Del Hospital General Dr. Liborio Panchana Sotomayor

Elaborado Por: Beltrán Caiche Joselin, Soria Borbor Ingrid

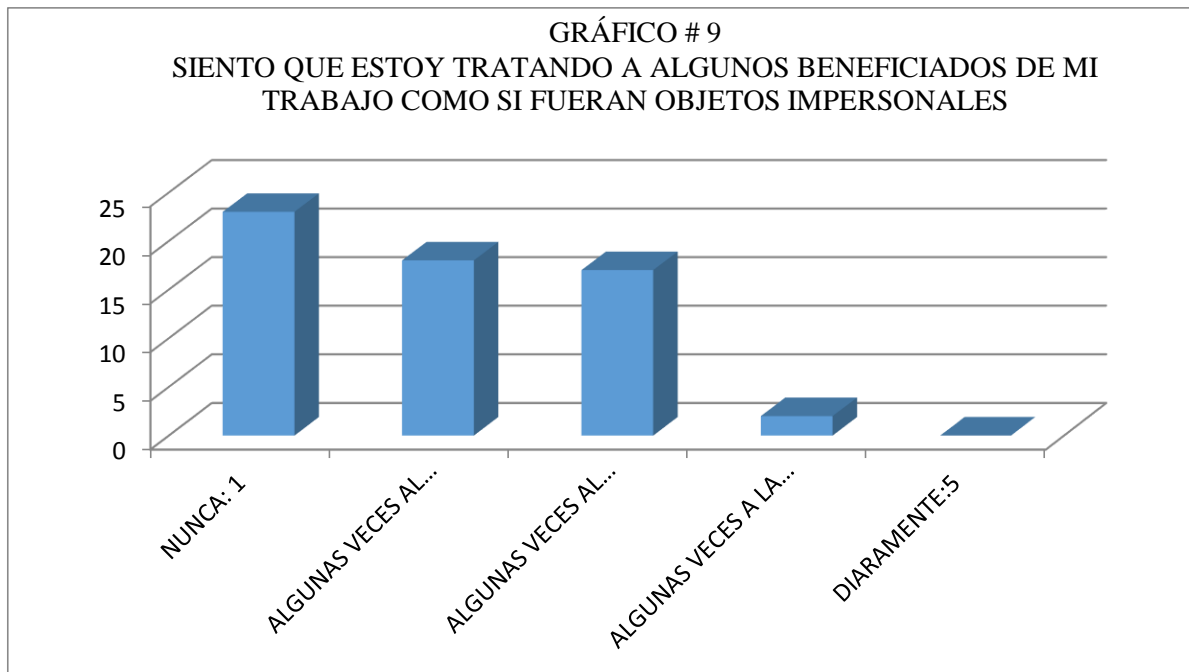
Análisis: El presente cuadro representa que 27 de los profesionales de enfermería equivalente al 43% sienten que pueden entender fácilmente a las personas que tienen que atender; 14 equivalente al 22% algunas veces a la semana; 13 equivalente al 21% algunas veces al mes; 9 equivalente al 14% algunas veces al año y 0% nunca.

**PREGUNTA 5: CREO QUE ESTOY TRATANDO A ALGUNOS BENEFICIARIOS DE MI TRABAJO COMO SI FUERAN OBJETOS IMPERSONALES.**

Tabla 6

PREGUNTA	NÚMERO
NUNCA: 1	23
ALGUNAS VECES AL AÑO: 2	18
ALGUNAS VECES AL MES:3	17
ALGUNAS VECES A LA SEMANA:4	2
DIARAMENTE:5	0
TOTAL	60

Elaborado Por: Beltrán Caiche Joselin, Soria Borbor Ingrid



Fuente: Profesionales De Enfermería Del Hospital General Dr. Liborio Panchana Sotomayor

Elaborado Por: Beltrán Caiche Joselin, Soria Borbor Ingrid

Análisis: El presente cuadro representa que 23 de los profesionales de enfermería equivalente al 39% sienten nunca han tratado a sus beneficiados como objetos impersonales; 18 equivalente al 30% algunas veces al año; 17 equivalente al 28% algunas veces al mes; 2 equivalente al 3% algunas veces a la semana y 0% nunca.

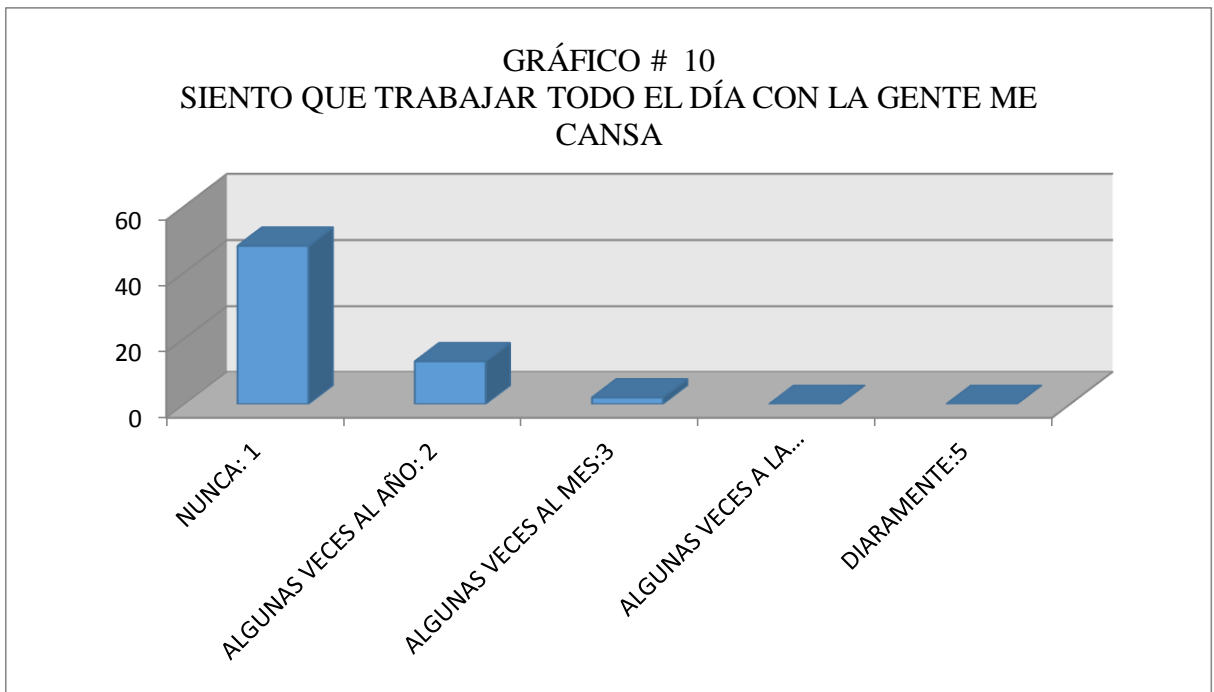


PREGUNTA 6: SIENTO QUE TRABAJAR TODO EL DÍA CON LA GENTE ME CANSO

Tabla 7

PREGUNTA	NÚMERO
NUNCA: 1	48
ALGUNAS VECES AL AÑO: 2	13
ALGUNAS VECES AL MES:3	2
ALGUNAS VECES A LA SEMANA:4	0
DIARAMENTE:5	0
TOTAL	63

Elaborado Por: Beltrán Caiche Joselin, Soria Borbor Ingrid



Fuente: Profesionales De Enfermería Del Hospital General Dr. Liborio Panchana Sotomayor

Elaborado Por: Beltrán Caiche Joselin, Soria Borbor Ingrid

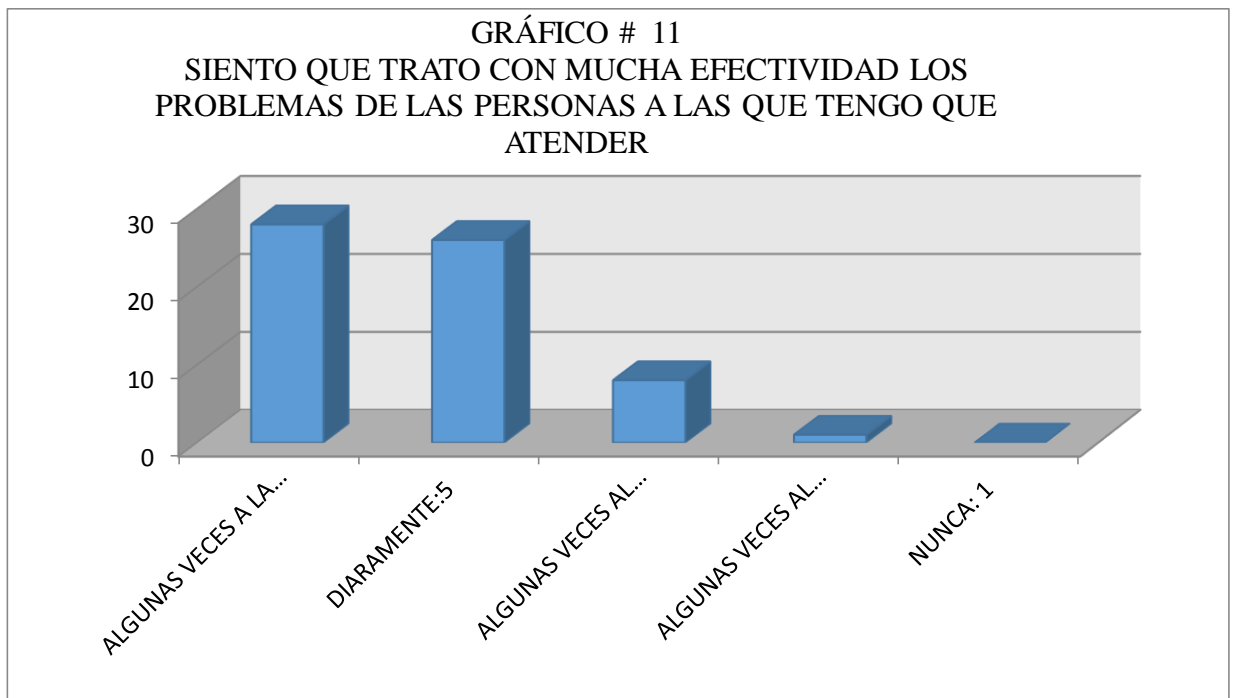
Análisis: El presente cuadro representa que 48 de los profesionales de enfermería equivalente al 76% sienten que trabajar todo el día con la gente nunca los cansa; 13 equivalente al 21% algunas veces al año; 2 equivalente al 3% algunas veces al mes; y el 0% algunas veces y diariamente.

PREGUNTA 7: SIENTO QUE TRATO CON MUCHA EFECTIVIDAD LOS PROBLEMAS DE LAS PERSONAS A LAS QUE TENGO QUE ATENDER

Tabla 8

PREGUNTA	NÚMERO
NUNCA: 1	0
ALGUNAS VECES AL AÑO: 2	1
ALGUNAS VECES AL MES:3	8
ALGUNAS VECES A LA SEMANA:4	28
DIARAMENTE:5	26
TOTAL	63

Elaborado Por: Beltrán Caiche Joselin, Soria Borbor Ingrid



Fuente: Profesionales De Enfermería Del Hospital General Dr. Liborio Panchana Sotomayor

Elaborado Por: Beltrán Caiche Joselin, Soria Borbor Ingrid

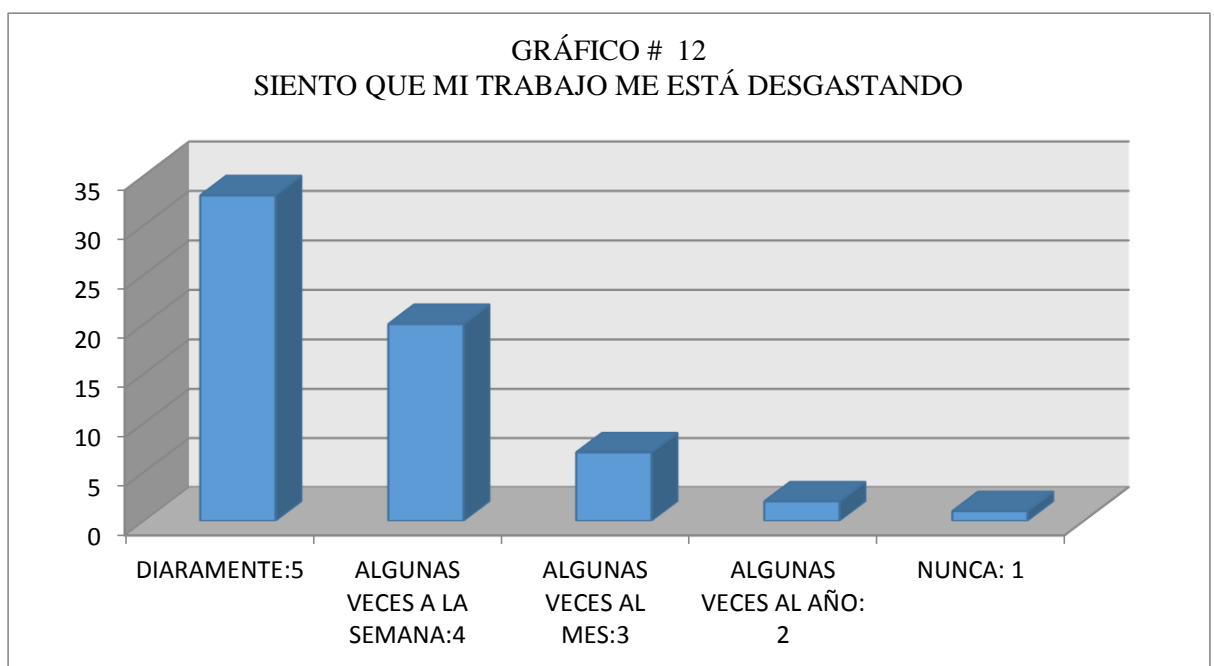
Análisis: El presente cuadro representa que 28 de los profesionales de enfermería equivalente al 44% sienten que algunas veces a la semana tratan con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tienen que atender; 26 equivalente al 41% diariamente; 8 equivalente al 13% algunas veces al mes; 1 equivalente al 2% algunas veces al año y el 0% nunca.

## PREGUNTA 8: SIENTO QUE MI TRABAJO ME ESTÁ DESGASTANDO

Tabla 9

PREGUNTA	NÚMERO
NUNCA: 1	1
ALGUNAS VECES AL AÑO: 2	2
ALGUNAS VECES AL MES:3	7
ALGUNAS VECES A LA SEMANA:4	20
DIARAMENTE:5	33
TOTAL	63

Elaborado Por: Beltrán Caiche Joselin, Soria Borbor Ingrid



Fuente: Profesionales De Enfermería Del Hospital General Dr. Liborio Panchana Sotomayor

Elaborado Por: Beltrán Caiche Joselin, Soria Borbor Ingrid

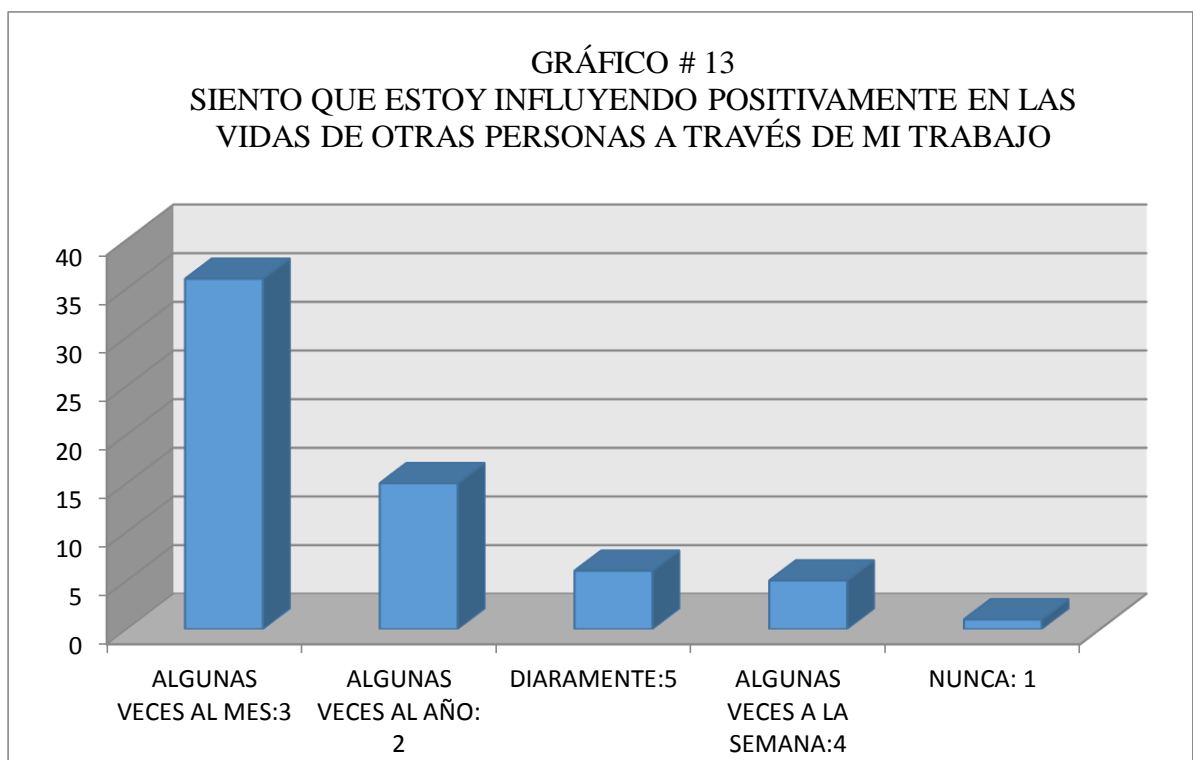
Análisis: El presente cuadro representa que 33 de los profesionales de enfermería equivalente al 52% sienten que su trabajo los está desgastando diariamente; 20 equivalente al 32% algunas veces a la semana; 7 equivalente al 11% algunas veces al mes; 2 equivalente al 3% algunas veces al año; 1 equivalente al 2% nunca.

PREGUNTA 9: SIENTO QUE ESTOY INFLUYENDO POSITIVAMENTE EN LAS VIDAS DE OTRAS PERSONAS A TRAVÉS DE MI TRABAJO

Tabla 10

PREGUNTA	NÚMERO
NUNCA: 1	1
ALGUNAS VECES AL AÑO: 2	15
ALGUNAS VECES AL MES:3	36
ALGUNAS VECES A LA SEMANA:4	5
DIARAMENTE:5	6
TOTAL	63

Elaborado Por: Beltrán Caiche Joselin, Soria Borbor Ingrid



Fuente: Profesionales De Enfermería Del Hospital General Dr. Liborio Panchana Sotomayor

Elaborado Por: Beltrán Caiche Joselin, Soria Borbor Ingrid

Análisis: El presente cuadro representa que 36 de los profesionales de enfermería equivalente al 57% sienten que están influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de su trabajo algunas veces al mes; 15 equivalente al 24% algunas veces al año; 6 equivalente al 9% diariamente; 5 equivalente al 8% algunas veces a la semana; 1 equivalente al 2% diariamente

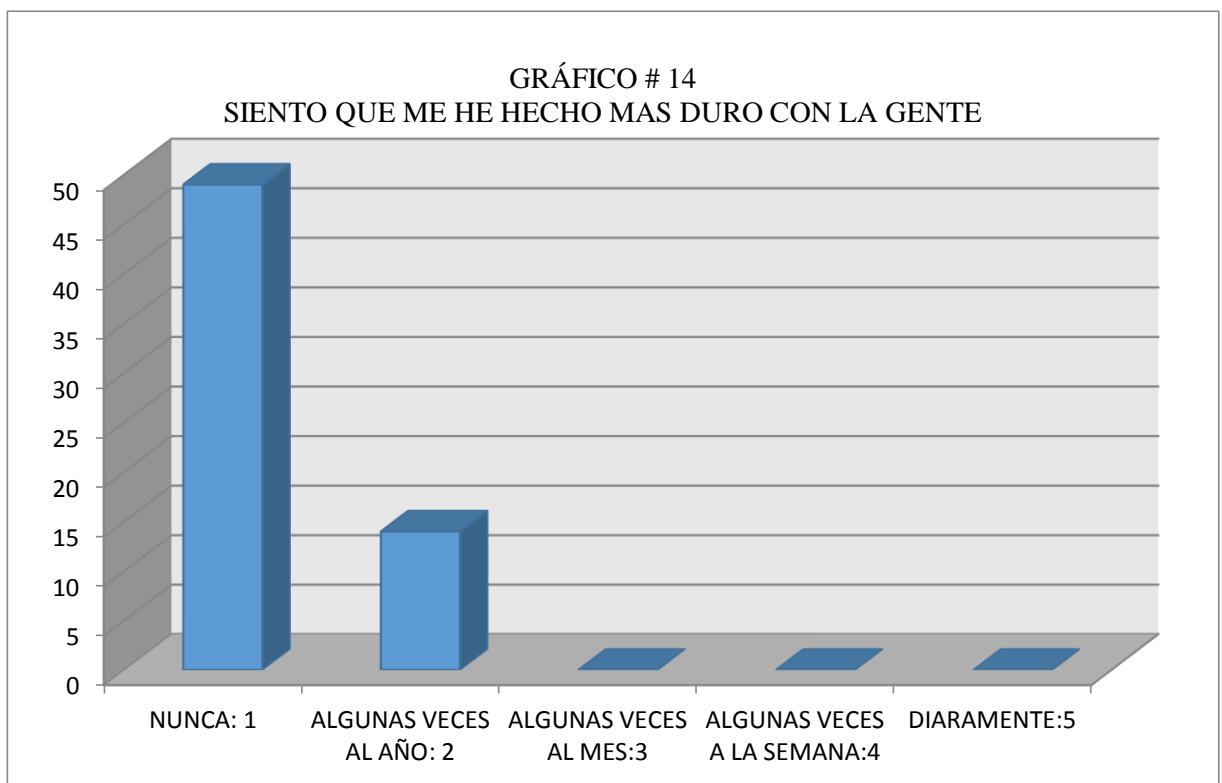
PREGUNTA 10: SIENTO QUE ME HE HECHO MAS DURO CON LA GENTE

Tabla 11

PREGUNTA	NÚMERO
NUNCA: 1	49
ALGUNAS VECES AL AÑO: 2	14
ALGUNAS VECES AL MES:3	0
ALGUNAS VECES A LA SEMANA:4	0
DIARAMENTE:5	0
TOTAL	63

Elaborado Por: Beltrán Caiche Joselin, Soria Borbor Ingrid

Fuente: Profesionales De Enfermería Del Hospital General Dr. Liborio Panchana



Sotomayor

Elaborado Por: Beltrán Caiche Joselin, Soria Borbor Ingrid

Análisis: El presente cuadro representa que 49 de los profesionales de enfermería equivalente al 78% sienten que se nunca se han hecho más duros con la gente; 14 equivalente al 22 algunas veces al año; el 0% algunas veces al mes, a la semana y diariamente.

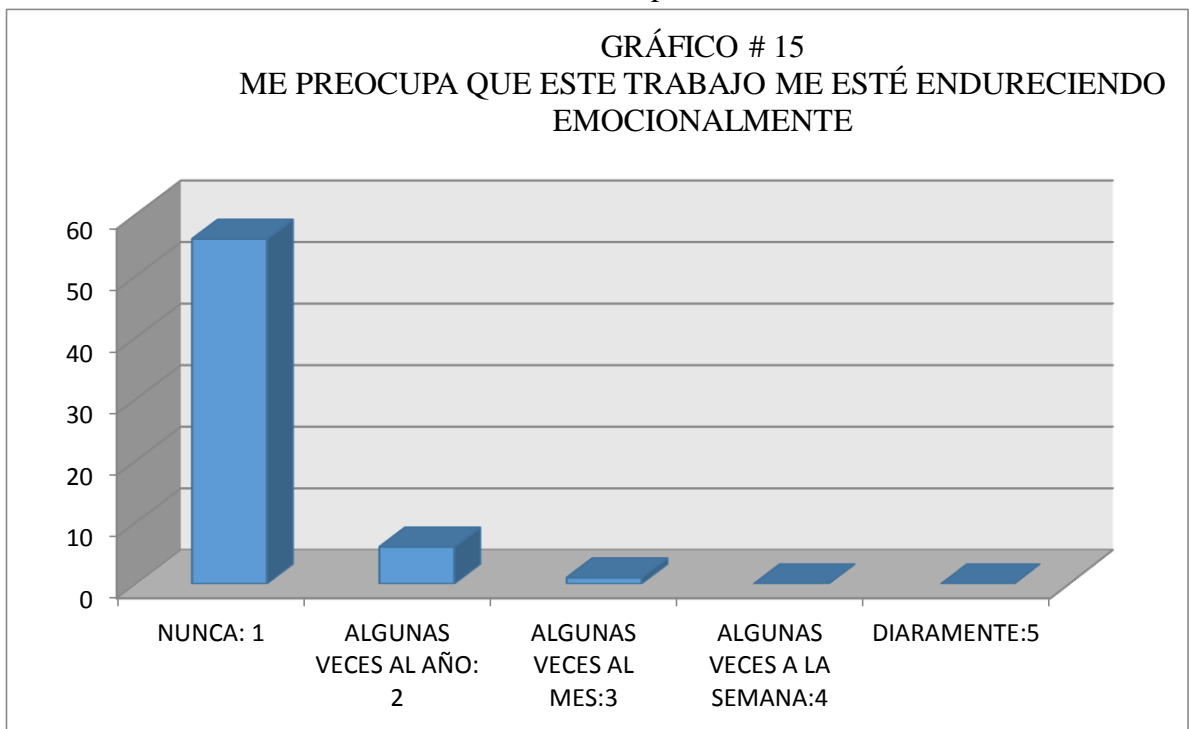
PREGUNTA 11: ME PREOCUPA QUE ESTE TRABAJO ME ESTÉ ENDURECIENDO EMOCIONALMENTE

Tabla 12

PREGUNTA	NÚMERO
NUNCA: 1	56
ALGUNAS VECES AL AÑO: 2	6
ALGUNAS VECES AL MES:3	1
ALGUNAS VECES A LA SEMANA:4	0
DIARAMENTE:5	0
TOTAL	63

Elaborado Por: Beltrán Caiche Joselin, Soria Borbor Ingrid

Fuente: Profesionales De Enfermería Del Hospital General Dr. Liborio Panchana



Sotomayor

Elaborado Por: Beltrán Caiche Joselin, Soria Borbor Ingrid

Análisis: El presente cuadro representa que 56 de los profesionales de enfermería equivalente al 89% nunca les preocupa que su trabajo los esté endureciendo; 6 equivalente al 9% algunas veces al año; 1 equivalente al 2% algunas veces al mes y 0% algunas veces a la semana y diariamente.

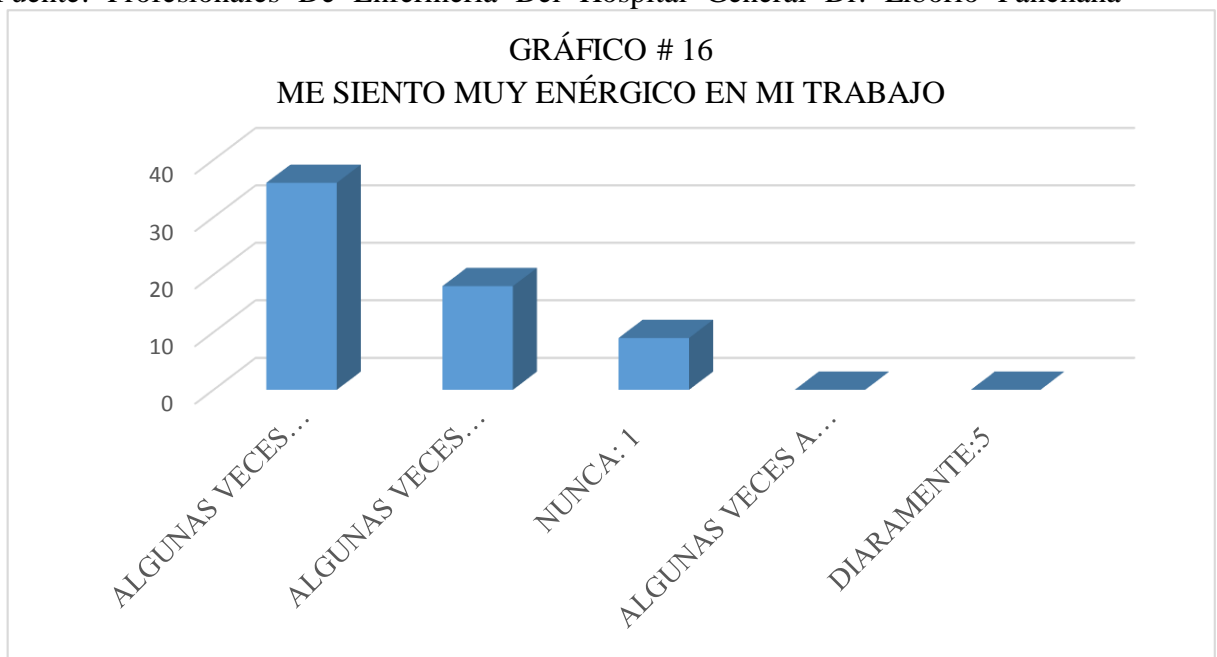
PREGUNTA 12: ME SIENTO MUY ENÉRGICO EN MI TRABAJO

Tabla 13

PREGUNTA	NÚMERO
NUNCA: 1	9
ALGUNAS VECES AL AÑO: 2	36
ALGUNAS VECES AL MES:3	18
ALGUNAS VECES A LA SEMANA:4	0
DIARAMENTE:5	0
TOTAL	63

Elaborado Por: Beltrán Caiche Joselin, Soria Borbor Ingrid

Fuente: Profesionales De Enfermería Del Hospital General Dr. Liborio Panchana



Sotomayor

Elaborado Por: Beltrán Caiche Joselin, Soria Borbor Ingrid

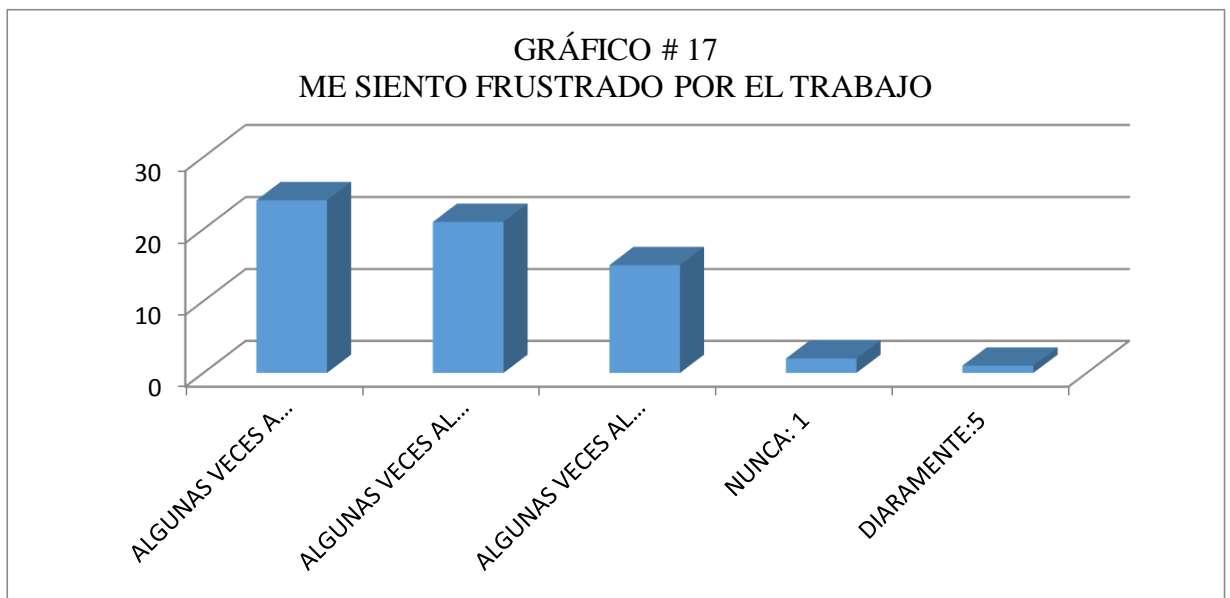
Análisis: El presente cuadro representa que 36 de los profesionales de enfermería equivalente al 57% algunas veces al año se sienten muy enérgicos en su trabajo; 18 equivalente al 29% algunas veces al mes; 9 equivalente al 14% nunca, y el 0% algunas veces a la semana y diariamente.

PREGUNTA 13: ME SIENTO FRUSTRADO POR EL TRABAJO

Tabla 14

PREGUNTA	NÚMERO
NUNCA: 1	2
ALGUNAS VECES AL AÑO: 2	15
ALGUNAS VECES AL MES:3	21
ALGUNAS VECES A LA SEMANA:4	24
DIARAMENTE:5	1
TOTAL	63

Elaborado Por: Beltrán Caiche Joselin, Soria Borbor Ingrid



Fuente: Profesionales De Enfermería Del Hospital General Dr. Liborio Panchana Sotomayor

Elaborado Por: Beltrán Caiche Joselin, Soria Borbor Ingrid

Análisis: El presente cuadro representa que 24 de los profesionales de enfermería equivalente al 38% algunas veces a la semana se sienten frustrados por el trabajo; 21 equivalente al 33% algunas veces al mes; 15 equivalente al 24% algunas veces al año; 2 equivalente al 3% nunca y 1 equivalente al 2% diariamente.

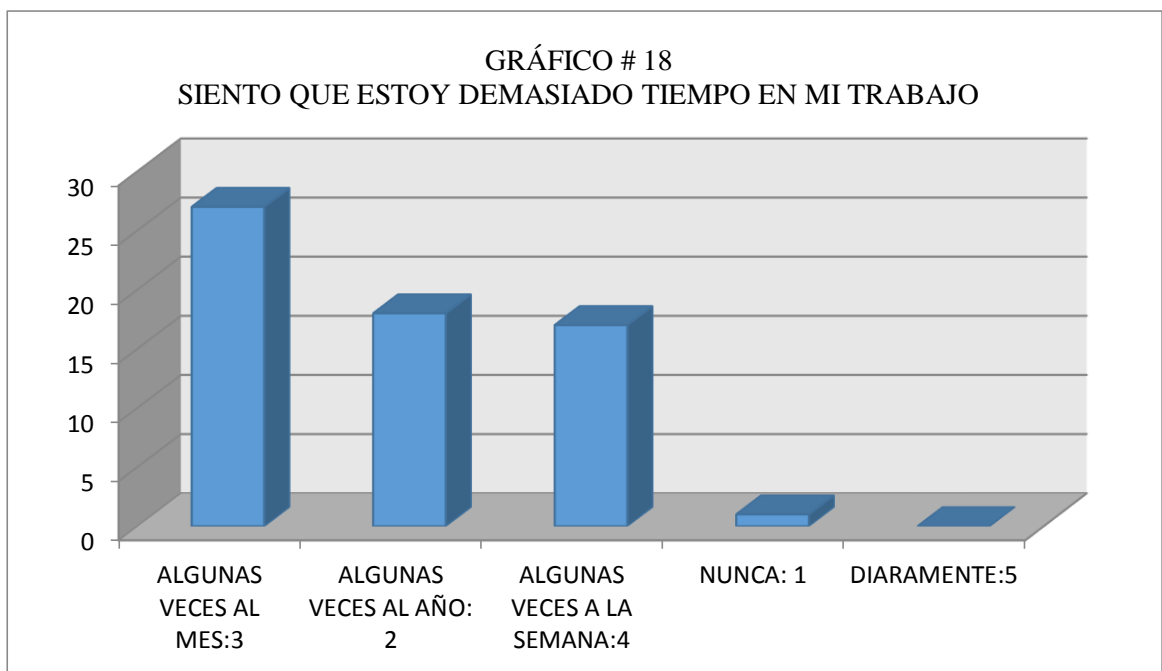


## PREGUNTA 14: SIENTO QUE ESTOY DEMASIADO TIEMPO EN MI TRABAJO

Tabla 15

PREGUNTA	NÚMERO
NUNCA: 1	1
ALGUNAS VECES AL AÑO: 2	18
ALGUNAS VECES AL MES:3	27
ALGUNAS VECES A LA SEMANA:4	17
DIARAMENTE:5	0
TOTAL	63

Elaborado Por: Beltrán Caiche Joselin, Soria Borbor Ingrid



Fuente: Profesionales De Enfermería Del Hospital General Dr. Liborio Panchana Sotomayor

Elaborado Por: Beltrán Caiche Joselin, Soria Borbor Ingrid

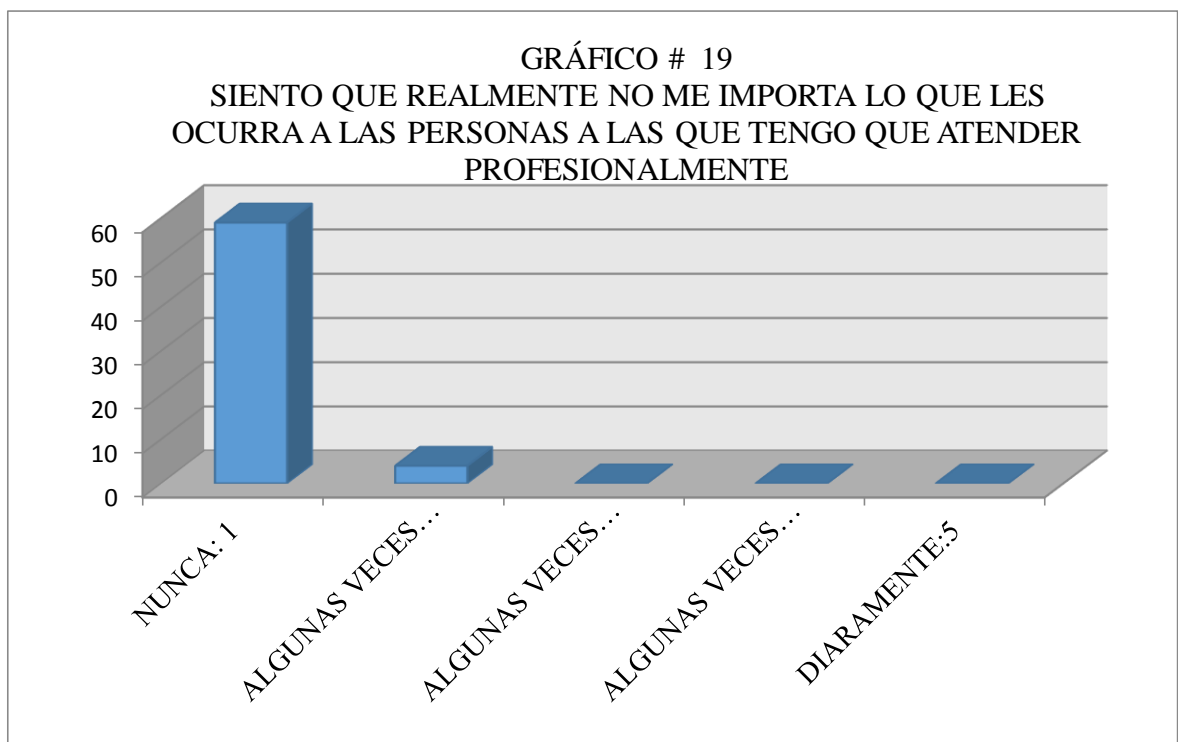
Análisis: El presente cuadro representa que 27 de los profesionales de enfermería equivalente al 43% algunas veces al mes sienten que están demasiado tiempo en su trabajo; 18 equivalente al 28% algunas veces al año; 17 equivalente al 27% algunas veces la semana; 1 equivalente al 2% nunca y el 0% diariamente.

PREGUNTA 15: SIENTO QUE REALMENTE NO ME IMPORTA LO QUE LES OCURRA A LAS PERSONAS A LAS QUE TENGO QUE ATENDER PROFESIONALMENTE

Tabla 16

PREGUNTA	NÚMERO
NUNCA: 1	59
ALGUNAS VECES AL AÑO: 2	4
ALGUNAS VECES AL MES:3	0
ALGUNAS VECES A LA SEMANA:4	0
DIARAMENTE:5	0
TOTAL	63

Elaborado Por: Beltrán Caiche Joselin, Soria Borbor Ingrid



Fuente: Profesionales De Enfermería Del Hospital General Dr. Liborio Panchana Sotomayor

Elaborado Por: Beltrán Caiche Joselin, Soria Borbor Ingrid

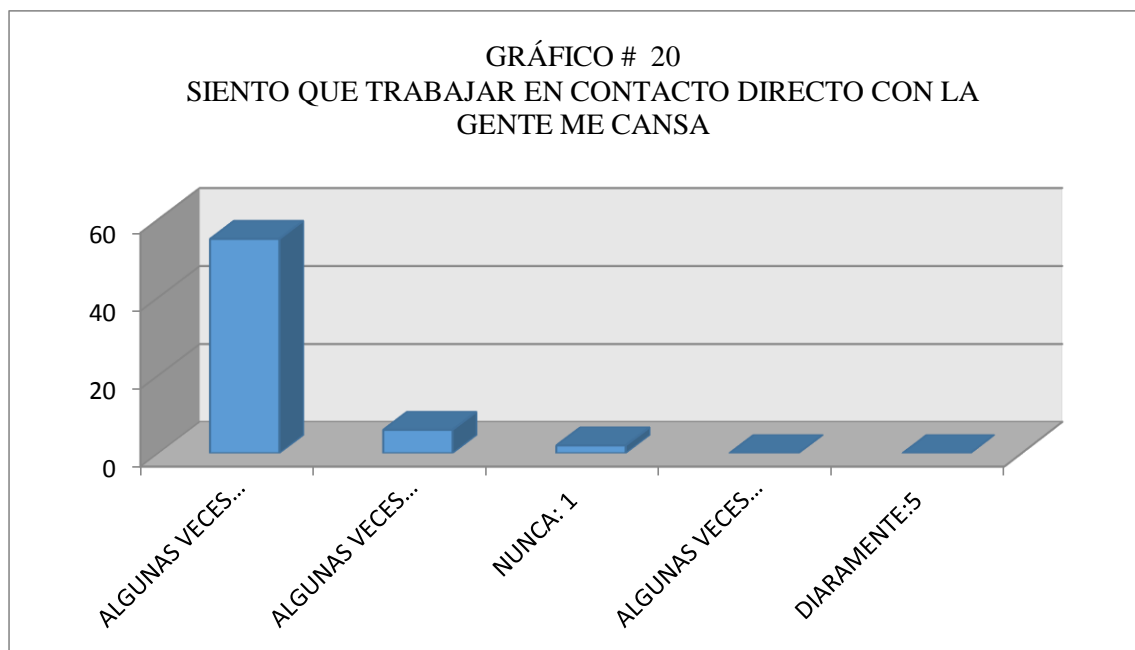
Análisis: El presente cuadro representa que 59 de los profesionales de enfermería equivalente al 94% nunca sienten que no les importa lo que les ocurra a las personas que tienen que atender profesionalmente; 4 equivalente al 6% algunas veces al año; y el 0% algunas veces al mes, a la semana y diariamente.

PREGUNTA 16: SIENTO QUE TRABAJAR EN CONTACTO DIRECTO CON LA GENTE ME CANSA

Tabla 17

PREGUNTA	NÚMERO
NUNCA: 1	2
ALGUNAS VECES AL AÑO: 2	55
ALGUNAS VECES AL MES:3	6
ALGUNAS VECES A LA SEMANA:4	0
DIARAMENTE:5	0
TOTAL	63

Elaborado Por: Beltrán Caiche Joselin, Soria Borbor Ingrid



Fuente: Profesionales De Enfermería Del Hospital General Dr. Liborio Panchana Sotomayor

Elaborado Por: Beltrán Caiche Joselin, Soria Borbor Ingrid

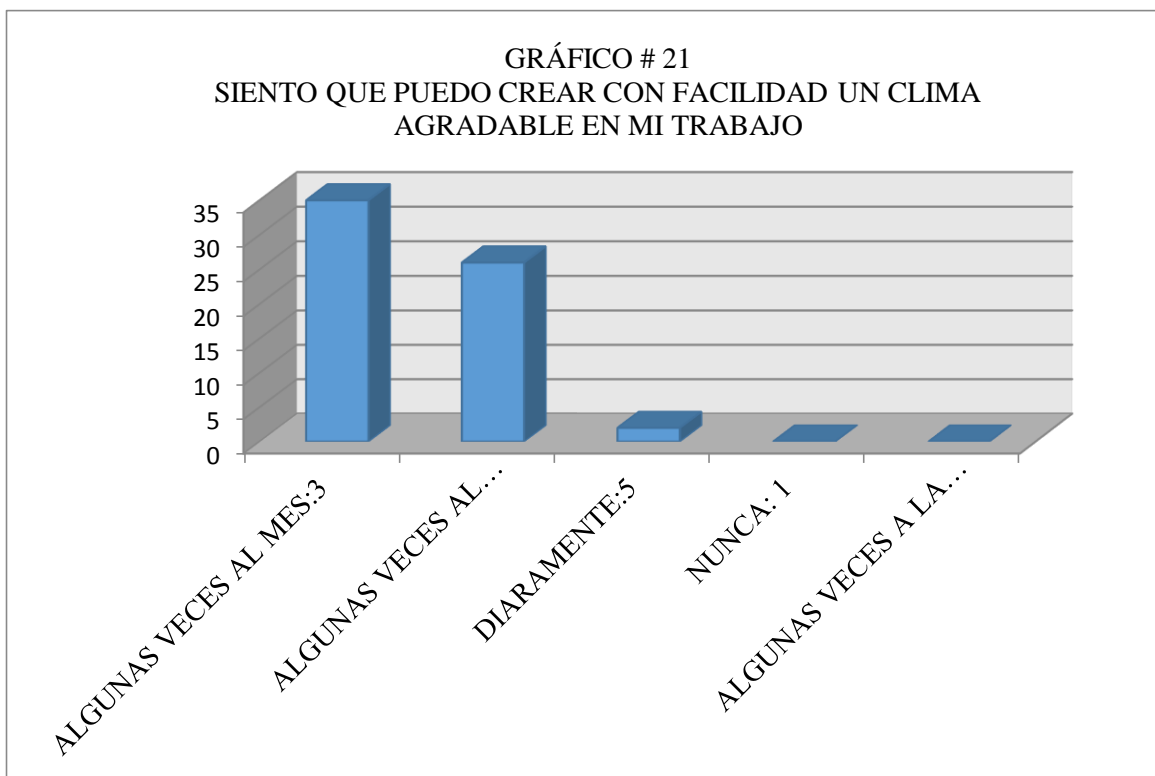
Análisis: El presente cuadro representa que 55 de los profesionales de enfermería equivalente al 87% algunas veces al año sienten que trabajar en contacto directo con la gente les cansa; 6 equivalente al 10% algunas veces al mes; 2 equivalente al 3% nunca; y el 0% algunas veces a la semana y diariamente.

PREGUNTA 17: SIENTO QUE PUEDO CREAR CON FACILIDAD UN CLIMA AGRADABLE EN MI TRABAJO

Tabla 18

PREGUNTA	NÚMERO
NUNCA: 1	0
ALGUNAS VECES AL AÑO: 2	26
ALGUNAS VECES AL MES:3	35
ALGUNAS VECES A LA SEMANA:4	0
DIARAMENTE:5	2
TOTAL	63

Elaborado Por: Beltrán Caiche Joselin, Soria Borbor Ingrid



Fuente: Profesionales De Enfermería Del Hospital General Dr. Liborio Panchana Sotomayor

Elaborado Por: Beltrán Caiche Joselin, Soria Borbor Ingrid

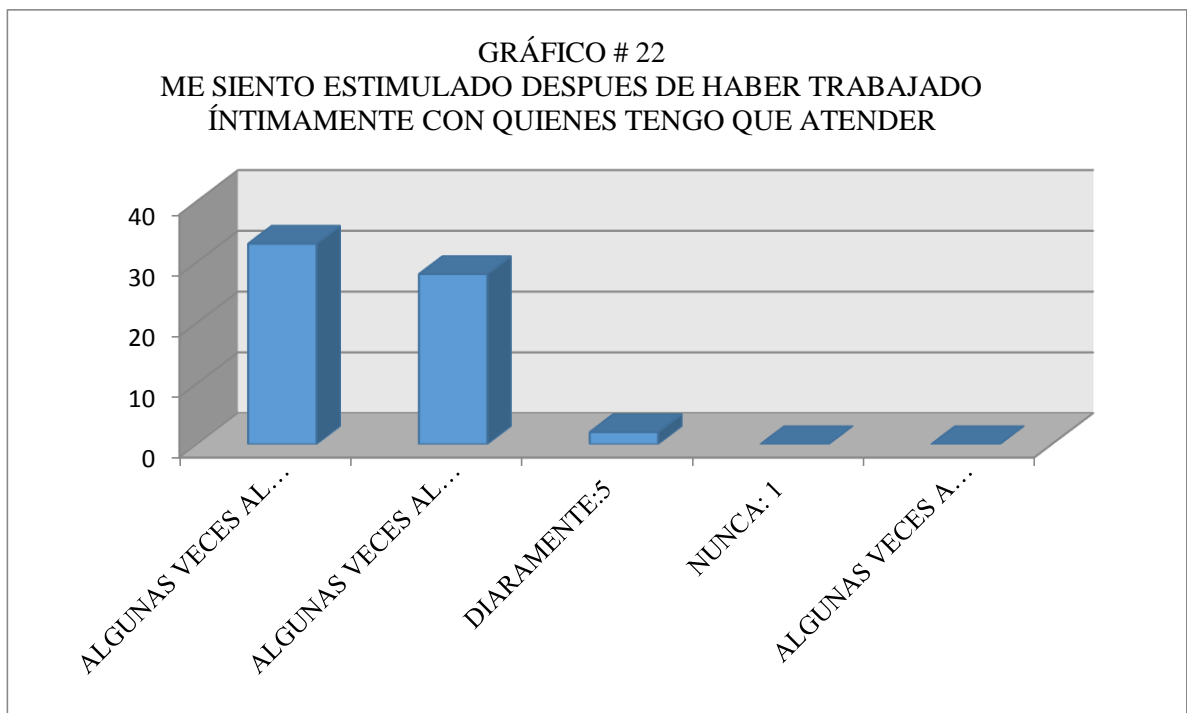
Análisis: El presente cuadro representa que 35 profesionales de enfermería equivalente al 56% algunas veces al mes sienten que pueden crear con facilidad un clima agradable en su trabajo; 26 equivalente al 41% algunas veces al año; 2 equivalente al 3% diariamente; y el 0% algunas veces a la semana y nunca.

PREGUNTA 18: ME SIENTO ESTIMULADO DESPUES DE HABER TRABAJADO ÍNTIMAMENTE CON QUIENES TENGO QUE ATENDER

Tabla 19

PREGUNTA	NÚMERO
NUNCA: 1	0
ALGUNAS VECES AL AÑO: 2	28
ALGUNAS VECES AL MES:3	33
ALGUNAS VECES A LA SEMANA:4	0
DIARAMENTE:5	2
TOTAL	63

Elaborado Por: Beltrán Caiche Joselin, Soria Borbor Ingrid



Fuente: Profesionales De Enfermería Del Hospital General Dr. Liborio Panchana Sotomayor

Elaborado Por: Beltrán Caiche Joselin, Soria Borbor Ingrid

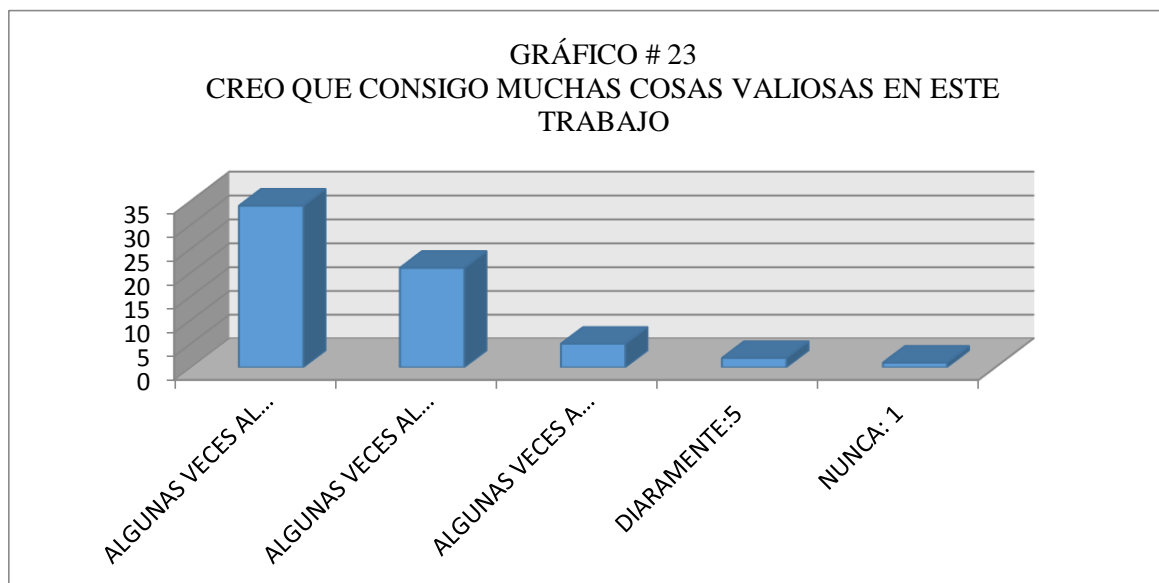
Análisis: El presente cuadro representa que 33 profesionales de enfermería equivalente al 52% algunas veces al mes se sienten estimulados después de haber trabajado íntimamente con quienes tienen que atender; 28 equivalente al 45% algunas veces al año; 2 equivalente al 3% diariamente; y el 0% algunas veces a la semana y nunca.

PREGUNTA 19: CREO QUE CONSIGO MUCHAS COSAS VALIOSAS EN ESTE TRABAJO

Tabla 20

PREGUNTA	NÚMERO
NUNCA: 1	1
ALGUNAS VECES AL AÑO: 2	21
ALGUNAS VECES AL MES:3	34
ALGUNAS VECES A LA SEMANA:4	5
DIARAMENTE:5	2
TOTAL	63

Elaborado Por: Beltrán Caiche Joselin, Soria Borbor Ingrid



Fuente: Profesionales De Enfermería Del Hospital General Dr. Liborio Panchana Sotomayor.

Elaborado Por: Beltrán Caiche Joselin, Soria Borbor Ingrid

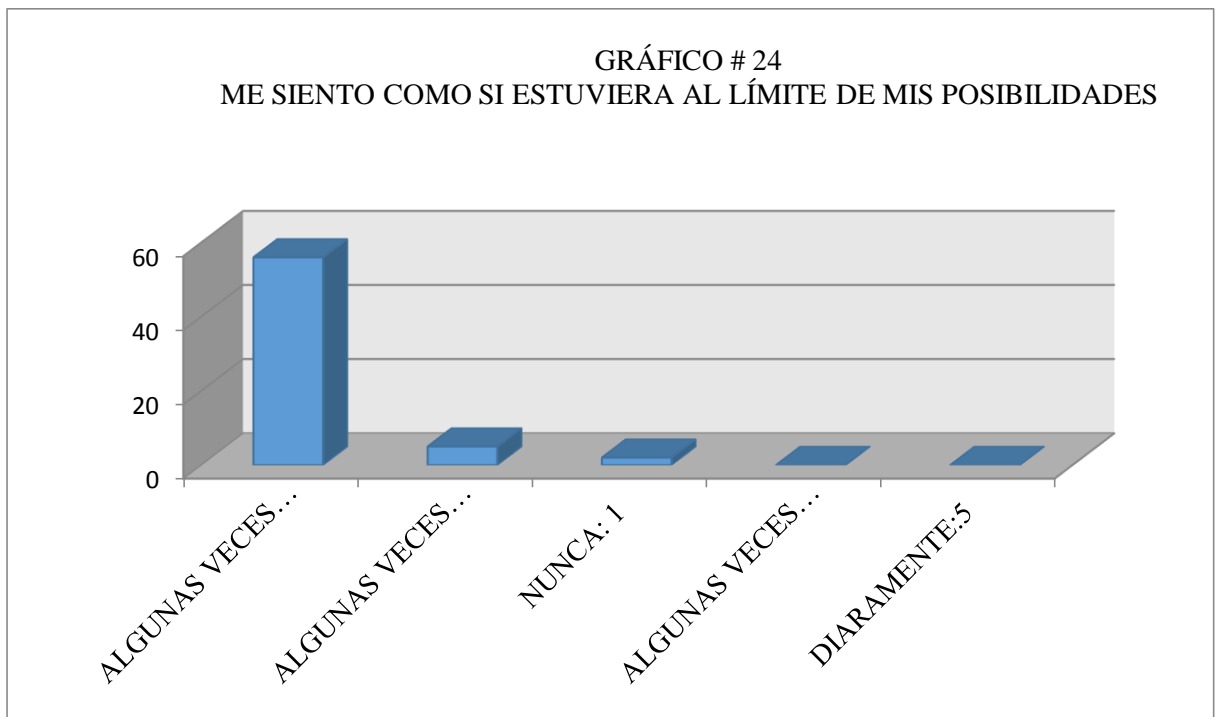
Analisis: El presente cuadro representa que 34 profesionales de enfermería equivalente al 54% algunas veces al mes creen que consiguen muchas cosas valiosas con su trabajo; 21 equivalente al 33% algunas veces al año; 5 equivalente al 8% algunas veces a la semana; 2 equivalente al 3% diariamente; 1 equivalente al 2% nunca.

PREGUNTA 20: ME SIENTO COMO SI ESTUVIERA AL LÍMITE DE MIS POSIBILIDADES

Tabla 21

PREGUNTA	NÚMERO
NUNCA: 1	2
ALGUNAS VECES AL AÑO: 2	56
ALGUNAS VECES AL MES:3	5
ALGUNAS VECES A LA SEMANA:4	0
DIARAMENTE:5	0
TOTAL	63

Elaborado Por: Beltrán Caiche Joselin, Soria Borbor Ingrid



Fuente: Profesionales De Enfermería Del Hospital General Dr. Liborio Panchana Sotomayor

Elaborado Por: Beltrán Caiche Joselin, Soria Borbor Ingrid

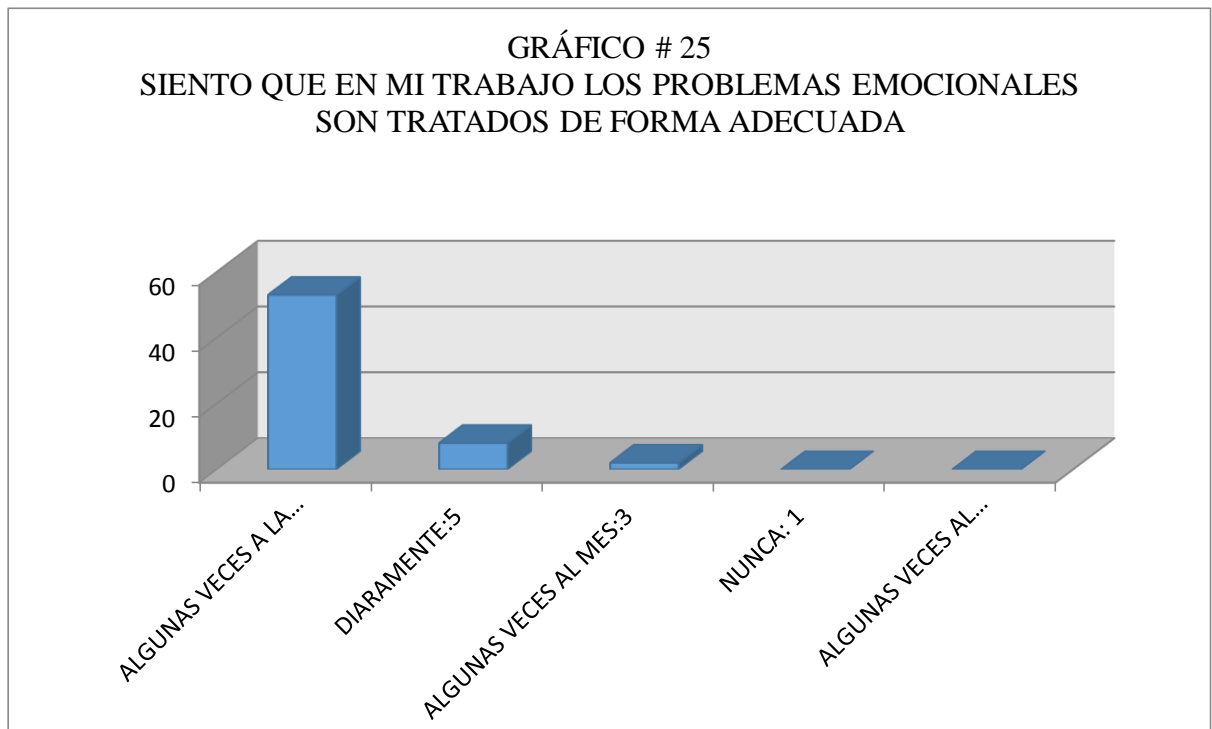
Análisis: El presente cuadro representa que 56 profesionales de enfermería equivalente al 89% algunas veces al año sienten como si estuvieran al límite de sus posibilidades; 5 equivalente al 8% algunas veces al mes; 2 equivalente al 3% nunca y el 0% algunas veces a la semana y diariamente.

PREGUNTA 21: SIENTO QUE EN MI TRABAJO LOS PROBLEMAS EMOCIONALES SON TRATADOS DE FORMA ADECUADA

Tabla 22

PREGUNTA	NÚMERO
NUNCA: 1	0
ALGUNAS VECES AL AÑO: 2	0
ALGUNAS VECES AL MES:3	2
ALGUNAS VECES A LA SEMANA:4	53
DIARAMENTE:5	8
TOTAL	63

Elaborado Por: Beltrán Caiche Joselin, Soria Borbor Ingrid



Fuente: Profesionales De Enfermería Del Hospital General Dr. Liborio Panchana Sotomayor

Elaborado Por: Beltrán Caiche Joselin, Soria Borbor Ingrid

Análisis: El presente cuadro representa que 53 profesionales de enfermería equivalente al 84% algunas veces a la semana sienten que en su trabajo los problemas emocionales no son tratados de forma adecuada; 8 equivalente al 13% diariamente; 2 equivalente al 3% algunas veces al mes; y el 0% algunas veces al año y nunca.

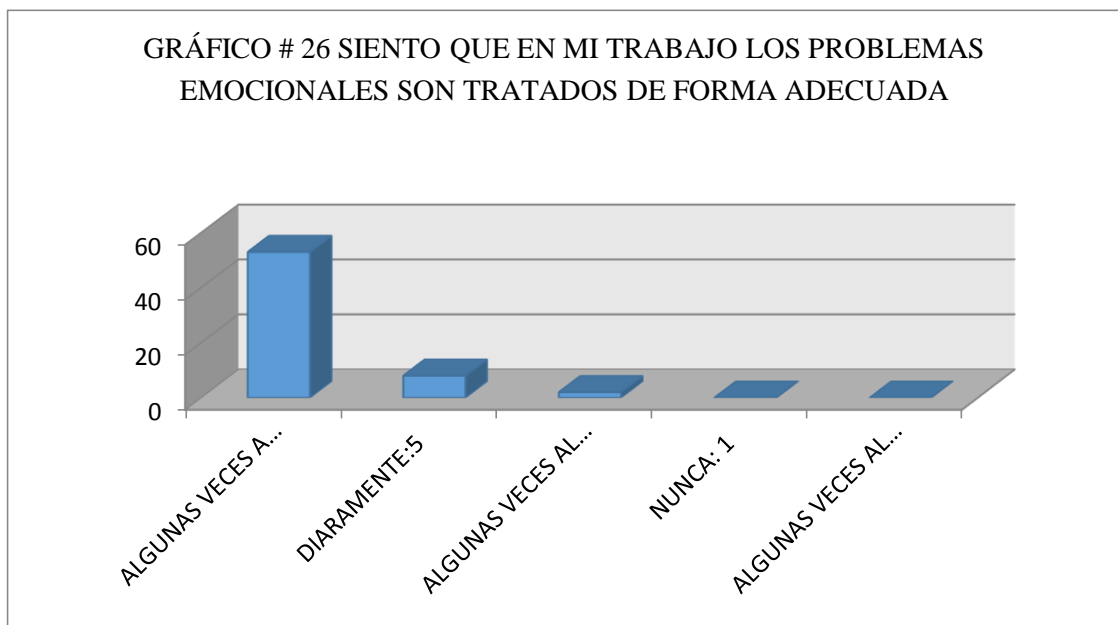


PREGUNTA 21: SIENTO QUE EN MI TRABAJO LOS PROBLEMAS EMOCIONALES SON TRATADOS DE FORMA ADECUADA

Tabla 23

PREGUNTA	NÚMERO
NUNCA: 1	0
ALGUNAS VECES AL AÑO: 2	0
ALGUNAS VECES AL MES:3	2
ALGUNAS VECES A LA SEMANA:4	53
DIARAMENTE:5	8
TOTAL	63

Elaborado Por: Beltrán Caiche Joselin, Soria Borbor Ingrid



Elaborado Por: Beltrán Caiche Joselin, Soria Borbor Ingrid

Fuente: Profesionales De Enfermería Del Hospital General Dr. Liborio Panchana Sotomayor

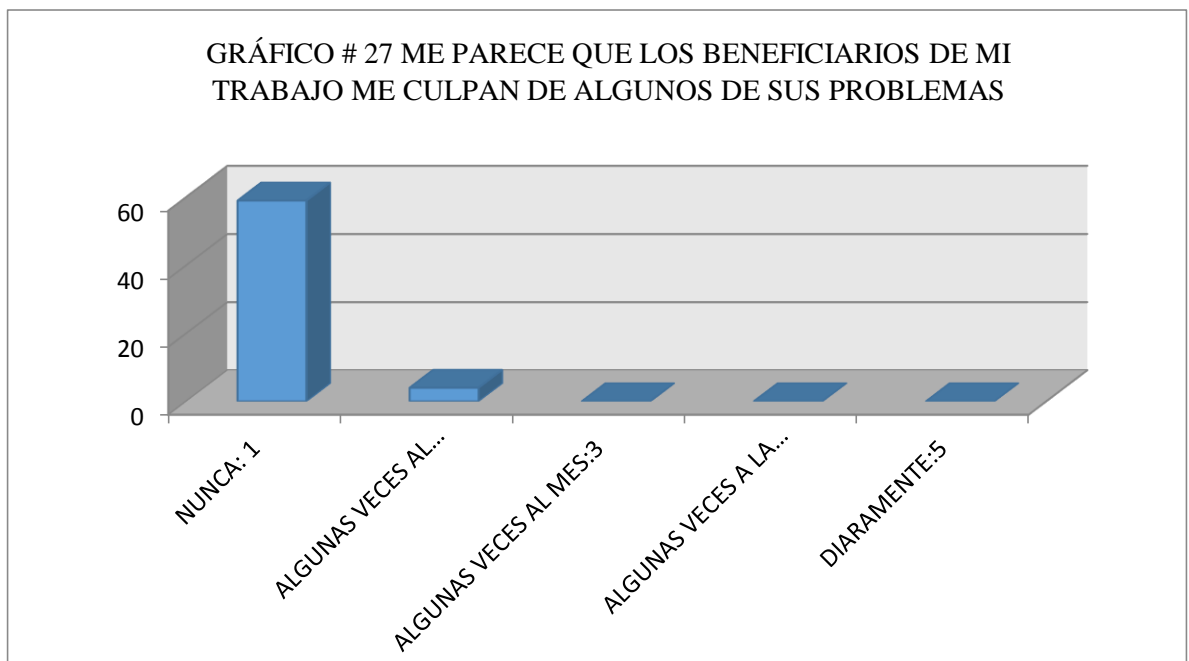
Análisis: El presente cuadro representa que 53 profesionales de enfermería equivalente al 84% algunas veces a la semana sienten que en su trabajo los problemas emocionales no son tratados de forma adecuada; 8 equivalente al 13% diariamente; 2 equivalente al 3% algunas veces al mes; y el 0% algunas veces al año y nunca.

PREGUNTA 22: ME PARECE QUE LOS BENEFICIARIOS DE MI TRABAJO ME CULPAN DE ALGUNOS DE SUS PROBLEMAS

Tabla 24

PREGUNTA	NÚMERO
NUNCA: 1	59
ALGUNAS VECES AL AÑO: 2	4
ALGUNAS VECES AL MES:3	0
ALGUNAS VECES A LA SEMANA:4	0
DIARAMENTE:5	0
TOTAL	63

Elaborado Por: Beltrán Caiche Joselin, Soria Borbor Ingrid



Fuente: Profesionales De Enfermería Del Hospital General Dr. Liborio Panchana Sotomayor

Elaborado Por: Beltrán Caiche Joselin, Soria Borbor Ingrid

Análisis: El presente cuadro representa que 59 profesionales de enfermería equivalente al 94% nunca les parece que sus beneficiarios le culpan de algunos de sus problemas; 4 equivalente al 6% algunas veces al año y el 0% algunas veces al mes, a la semana y diariamente.

## ANEXO 8. EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS



Ilustración 1: Aplicación de test Maslach Burnout Inventory



Ilustración 2: Aplicación de test Maslach Burnout Inventory



Ilustración 3: Tutorías con  
Lic. Sara Barros Rivera



Ilustración 3: Aplicación de  
test Maslach Burnout  
Inventory



Ilustración 5: Aplicación de teste de factores psicosociales laborales de Silva



Ilustración 6: Aplicación de teste de factores psicosociales laborales de Silva

## **GLOSARIO.**

**AUGE:**Período o momento de mayor elevación o intensidad de un proceso o estado de cosas. (RAE, 2014).

**INTERPERSONAL:** Que existe o se desarrolla entre dos o más personas. (RAE, 2014).

**DESEQUILIBRIO:** Falta de equilibrio, trastorno de la personalidad. (RAE, 2014).

**DIMENSIÓN:** Aspecto o faceta de algo. (RAE, 2014).

**AUTOEFICACIA:** Se refiere a la creencia que tiene una persona de poseer las capacidades para desempeñar las acciones necesarias que le permitan obtener los resultados deseados. (RAE, 2014)

**AUTONOMÍA:** Condición de quien, para ciertas cosas, no depende de nadie. (RAE, 2014)

**IDEALISMO:** Aptitud de la inteligencia para idealizar. (RAE, 2014).

**AUSENTISMO:** Abstención de la asistencia a un trabajo o de la realización de un deber (RAE, 2014).

**INOPERANTE:** No operante, ineficaz. (RAE, 2014).

**EFICIENCIA:** Capacidad de disponer de alguien o de algo para conseguir un efecto determinado. (RAE, 2014).

**DECOROSA:** Que, sin ser muy bueno, cumple las condiciones mínimas necesarias para ser merecedor de respeto. (RAE, 2014).

**INSALUBRE:** Dañoso a la salud. (RAE, 2014).

**APATÍA:** Impasibilidad del ánimo, dejadez, indolencia, falta de vigor o energía. (RAE, 2014).

**ANEXO N° 10. CERTIFICADO ANTIPLAGIO**