



Universidad
Nacional
de Loja

Universidad Nacional de Loja

Facultad de la Salud Humana

Carrera de Enfermería

**Síndrome de Burnout en el personal de enfermería del hospital
Manuel Ygnacio Monteros Loja en tiempos de pandemia por
COVID-19.**

Trabajo de Integración Curricular previo
a la obtención del título de Licenciada en
Enfermería

AUTOR:

Stefani Nicole Robles Valladares

DIRECTORA:

Lic. Katherine Michelle González Guambaña, Mgtr.

Loja- Ecuador

2023

Certificación del Trabajo de Integración Curricular

Loja, 24 de mayo de 2023

Lic. Katherine Michelle González Guambaña, Mgtr.

DIRECTORA DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

CERTIFICO:

Que he revisado y orientado todo el proceso de elaboración del Trabajo de Integración Curricular denominado: **Síndrome de Burnout en el personal de enfermería del hospital Manuel Ygnacio Monteros Loja en tiempos de pandemia por COVID-19**, previo a la obtención del título de **Licenciada en Enfermería**, de la autoría de la estudiante **Stefani Nicole Robles Valladares**, con cédula de identidad Nro.**1105871865**, una vez que el trabajo está culminado, aprobado y cumple con todos los requisitos exigidos por la Universidad Nacional de Loja, para el efecto, autorizo la presentación del mismo para su respectiva sustentación y defensa.

.....

Lic. Katherine Michelle González, Mgtr.

DIRECTORA DE TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

Autoría

Yo, **Stefani Nicole Robles Valladares**, declaro ser autora del presente Trabajo de Integración Curricular y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos, de posibles reclamos y acciones legales, por el contenido del mismo. Adicionalmente acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja la publicación de mi Trabajo de Integración Curricular, en el Repositorio Institucional – Biblioteca Virtual.

Firma:

Cédula de identidad: 1105871865

Fecha: 14 de junio de 2023

Correo electrónico: stefani.robles@unl.edu.ec

Teléfono: 0962750511

Carta de Autorización

Yo, **Stefani Nicole Robles Valladares**, declaro ser la autora del Trabajo de Integración Curricular denominado: **Síndrome de Burnout en el personal de enfermería del hospital Manuel Ygnacio Monteros Loja en tiempos de pandemia por COVID-19**, como requisito para optar el título de **Licenciada en Enfermería**, autorizo al sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que, con fines académicos, muestre la producción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido en el Repositorio Institucional.

Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo en el Repositorio Institucional, en las redes de información del país y del exterior con las cuales tenga convenio la Universidad.

La Universidad Nacional de Loja, no se responsabiliza por el plagio o copia del trabajo de integración curricular que realice un tercero.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja, a los catorce días del mes de junio del dos mil veintitrés.

Firma:

Autora: Stefani Nicole Robles Valladares

Cédula: 1105871865

Dirección: Nicolás García y Vicente Rocafuerte

Correo electrónico: stefani.robles@unl.edu.ec

Celular: 0962750511

DATOS COMPLEMENTARIOS

Directora del Trabajo de Integración Curricular: Lic. Katherine Michelle González Guambaña, Mgtr.

Tribunal de Grado:

Presidenta: Lic. Bertila Maruja Tandazo Agila, Mgtr.

Vocales: Lic. Sonia Mercedes Caraguay Gonzaga, Mgtr. y Lic. Diana Margarita Gómez Salgado, Mgtr.

Dedicatoria

A Dios, porque me ha acompañado a lo largo de mi vida, pero sobre todo porque durante este proceso educativo me ha brindado fuerzas y sabiduría para desarrollarlo de la mejor manera.

A mi mamá, por ser el pilar más importante de mi vida, por estar para mí en todos los momentos, por su inmenso amor y paciencia. De la misma forma, a mi papá, por todos los días esforzarse para que yo tenga lo necesario y por dar la chispa de alegría a mi vida.

Así mismo, le dedico esta meta alcanzada a mis hermanos, porque me impulsaron a no rendirme en los momentos difíciles y por ayudarme en todo lo que les fue posible. De forma similar, brindo este logro a mis familiares, amigos y a mi compañero incondicional, que estuvieron apoyándome para que culminara mi proceso educativo con éxito.

Stefani Nicole Robles Valladares

Agradecimiento

A la Universidad Nacional de Loja y a la vez a mis docentes por proporcionarme los conocimientos necesarios para mi formación profesional de Enfermería y en especial a mi directora de trabajo de integración curricular por su orientación para la realización de este estudio. Al hospital Manuel Ygnacio Monteros (IESS), Loja, específicamente a la Dra. Ana Castro (+) encargada del departamento de Salud Ocupacional, quien facilitó mi proceso de recolección de datos en la institución y afianzó mi formación para la elaboración de este trabajo de investigación.

Stefani Nicole Robles Valladares

Índice de Contenidos

Portada.....	i
Certificación del Trabajo de Integración Curricular.....	ii
Autoría	iii
Carta de autorización	iv
Dedicatoria.....	v
Agradecimiento.....	vi
Índice de Contenidos.....	vii
Índice de Tablas	viii
Índice de Anexos.....	ix
1. Título.....	10
2. Resumen.....	11
2.1. Abstract.....	12
3. Introducción	13
4. Marco Teórico.....	15
5. Metodología	23
6. Resultados	26
7. Discusión.....	30
8. Conclusiones	33
9. Recomendaciones.....	34
10. Bibliografía	35
11. Anexos	40

Índice de Tablas

Tabla 1. Características sociodemográficas y laborales del personal de enfermería	26
Tabla 2. Dimensiones y presencia del Síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería	27
Tabla 3. Relación de las características sociodemográficas y el Síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería	28
Tabla 4. Relación de las características laborales y el Síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería	29

Índice de Anexos

Anexo 1. Informe de pertinencia del trabajo de integración curricular	40
Anexo 2. Asignación de directora del trabajo de integración curricular	41
Anexo 3. Acceso a los test de Maslach Burnout Inventory	42
Anexo 4. Instrumento de recolección de datos	43
Anexo 5. Oficio de cambios de objetivos	47
Anexo 6. Traducción certificada del Resumen	49

1. Título

Síndrome de Burnout en el personal de enfermería del hospital Manuel Ygnacio
Monteros Loja en tiempos de pandemia por COVID-19.

2. Resumen

El Síndrome de Burnout (SB) es una condición psicológica que surge por el estrés crónico, producto de la interacción conflictiva entre el trabajador y su empleo, entre sus características principales se encuentran el agotamiento emocional, la despersonalización y la baja realización personal en el trabajo, situación agravada por la pandemia de COVID-19, que incrementó los estresores laborales y sometió al personal de enfermería a un estrés elevado y constante, lo que motivó a desarrollar la presente investigación que tuvo por objetivo identificar la presencia de Síndrome de Burnout en el personal de enfermería del hospital Manuel Ygnacio Monteros Loja durante la pandemia por COVID-19. Se trata de un estudio de tipo cuantitativo, descriptivo y transversal, la técnica empleada fue la encuesta, mediante la aplicación de un instrumento basado en el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) aplicado a una muestra conformada por 121 profesionales de enfermería que laboraron en el hospital Manuel Ygnacio Monteros durante agosto 2020 y agosto 2021. Los resultados demuestran que el 44,6% de profesionales de enfermería que laboraron en tiempos de COVID-19 presentaron Síndrome de Burnout, además el agotamiento emocional y la despersonalización se encontraron presentes moderadamente con el 66,90% y 39,70% respectivamente, mientras que la realización personal fue leve con el 42,1%. No se encontró relación entre las características sociodemográficas, ni laborales con el Síndrome de Burnout. En conclusión, el Síndrome de Burnout estuvo presente en el personal de enfermería durante la pandemia por COVID-19 e influyó negativamente en el ámbito emocional, mediante síntomas de estrés, cansancio, frustración, falta de empatía y endurecimiento emocional, situación que no permitió el desarrollo adecuado de la realización personal.

Palabras clave: Estrés, SARS-CoV-2, profesionales de salud, sobrecarga laboral.

2.1. Abstract

Burnout Syndrome (BS) is a psychological condition that results from chronic stress, it is a product of the conflictive interaction between the worker and his job. Its main characteristics are emotional exhaustion, depersonalization, and reduced personal accomplishment, which was aggravated by the COVID-19 pandemic. This pandemic increased work stressors, and make nurses suffer constant stress. For that reason, this research was carried out. The objective of this study was to identify nursing professionals affected by Burnout Syndrome in “Manuel Ygnacio Monteros Loja” Hospital during the COVID-19 pandemic. This is a quantitative, descriptive, and cross-sectional study. The research instrument was a survey based on the Maslach Burnout Inventory (MBI) questionnaire and it was applied to a sample of 121 nurses who worked at “Manuel Ygnacio Monteros” Hospital from August 2020 to August 2021. The results show that 44.6% of nurses who worked during COVID-19 had Burnout Syndrome, 66.90% had emotional exhaustion, 39.70% reported depersonalization and 42.1% manifested reduced personal accomplishment. In addition, it was found that there is no relationship between sociodemographic or occupational characteristics and Burnout Syndrome. In conclusion, Burnout Syndrome affected nursing professionals during the COVID-19 pandemic and it influenced their emotional environment negatively through symptoms of stress, fatigue, frustration, lack of empathy, and emotional hardening, which did not allow the adequate development of personal accomplishment.

Keywords: healthcare professionals, SARS-CoV-2, stress, work overload.

3. Introducción

La Organización Mundial de la Salud (OMS) reconoce que el Síndrome de Burnout (SB) está causado por situaciones estresantes crónicas del trabajo que no han sido enfrentadas adecuadamente. Se caracteriza por ser tridimensional, en la primera dimensión hay sentimientos de cansancio y de pérdida de la energía, en la segunda se presenta indiferencia o cinismo relacionado al trabajo y, por último, hay una disminución en la valoración personal y laboral (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2019). Esta situación se vio agravada por la pandemia de COVID-19, que incrementó los estresores laborales entre los que figuran, excesiva carga laboral, poca capacidad resolutoria de la institución, preocupación por la exposición al virus, entre otros, causaron que, el personal de enfermería esté sometido a un estrés elevado y mantenido (R. Silva y V. Silva, 2021).

El Síndrome de Burnout es una condición psicológica que nace de la tensión crónica en respuesta al estrés, producto de la interacción conflictiva entre el trabajador y su empleo (Olivares, 2017). Se caracteriza por el agotamiento emocional, la despersonalización y la baja realización personal (Menéndez et al., 2018). El Burnout es una enfermedad laboral emergente, con frecuencia se entiende que es exclusiva de profesionales que están en contacto directo con personas, por ejemplo, en servicios humanos, educación, o atención médica (Loya et al., 2018). Sin embargo, este fenómeno se puede desarrollar en cualquier profesión cuyo trabajo no conlleve el contacto con personas, siendo potencialmente un síndrome que se puede desarrollar en todos los tipos trabajos, lo que lo convierte en un tema de alcance mundial (Olivares, 2017).

En Italia, durante la emergencia por COVID-19, un 35,7% de los profesionales de la salud presentaron niveles de agotamiento moderado y el 31,9% severo; la despersonalización fue un 14,0% moderada y 12,1% severa; el 40,1% tenían niveles moderado y 34,3% severo de realización personal reducida (Giusti et al., 2020). Otro estudio, desarrollado en Alemania identificó que 75 enfermeras que laboraron en primera línea frente al COVID-19 presentaron niveles más altos de estrés, agotamiento emocional y bajos niveles de realización personal (Zerbini et al., 2020). En el mismo sentido, un trabajo de investigación en China durante el brote de COVID-19 estableció que el 73,98% padecen de Síndrome de Burnout; mostrando un 9,09% en agotamiento emocional, 50,57% en la de despersonalización y 56,59% en baja realización personal (Liu et al., 2020).

En México una investigación acerca de la prevalencia del Síndrome de Burnout en profesionales de salud ante la pandemia de COVID-19 determinó que un 37,65% presentó agotamiento emocional moderado y severo, un 35% mostró despersonalización moderada y severa y un 45,5% en realización personal moderada y baja (Quiroz et al., 2021). En Paraguay, en un estudio que evalúa la salud mental del personal médico y de enfermería durante la pandemia por COVID-19 manifestó que el 24,1% padeció Síndrome de Burnout (Chávez et al., 2021).

De igual manera, en el Ecuador se realizó un estudio en Quito durante la pandemia COVID-19, en el cual se determinó que el Síndrome de Burnout afectó en un 5% al personal de enfermería que trabajaba en el área de cuidados intensivos (Urgilés, 2020). Otra investigación realizada al mismo tiempo, concluyó que más del 90% del personal médico y de enfermería presentó SB moderado a severo (Vinueza et al., 2020). De igual forma, en un Hospital Provincial de Riobamba, el 35,64% de los trabajadores presentó Síndrome de Burnout, siendo más frecuente en las mujeres con un 77,78% y en el personal de enfermería con el 58,33% (Valdivieso et al., 2021).

En base a la problemática mencionada, la importancia de la investigación radica en identificar la presencia del Síndrome de Burnout en el personal de enfermería ya que, al ser un problema actual que incrementa con situaciones agobiantes como la pandemia COVID-19, puede llegar a afectar de manera significativa la vida de la persona y la organización de la institución. Es por ello que, estos resultados servirán de precedente bibliográfico que permitirá contrastar los resultados encontrados con futuras investigaciones. También, pretende ayudar al departamento de salud ocupacional del Hospital Manuel Ygnacio Monteros para que conozca acerca los casos de SB e implementen intervenciones que disminuyan los síntomas en la persona que lo padece y mejorando su entorno para evitar que los síntomas se exacerben.

La presente investigación tiene como objetivo general: identificar la presencia de Síndrome de Burnout en el personal de enfermería del hospital Manuel Ygnacio Monteros Loja durante la pandemia por COVID-19 y como objetivos específicos: caracterizar las condiciones sociodemográficas y laborales del personal de enfermería en el hospital Manuel Ygnacio Monteros, describir la presencia, dimensiones y nivel del Síndrome de Burnout en el personal de enfermería a causa del COVID-19 y relacionar las características sociodemográficas y laborales con la presencia del Síndrome de Burnout en el personal de enfermería durante la pandemia COVID-19.

4. Marco Teórico

4.1. Síndrome de Burnout

Los primeros indicios del Burnout, se dieron durante los años sesenta en Estados Unidos, con el trabajo de Graham Green, quien publicó “A burnout case”, en donde se narra la historia de un arquitecto agobiado por la monotonía que le causa su trabajo y decide dejarlo e ir a vivir a la selva africana en busca de paz. Se retomó el término de Burnout en 1974, cuando el médico Herbert J. Freudenberge, notó que sus compañeros de trabajo, después del año de trabajar, comenzaban a verse más agotados y eso los conducía a desarrollar cuadros de ansiedad y depresión. A raíz de estos hallazgos, el psiquiatra explicó que el Burnout es fallar, desgastarse o sentirse exhausto debido a las demandas excesivas de energía, fuerza o recursos (Lovo, 2020).

En la década de los ochentas, Maslach y Jackson, mencionan que el Síndrome de Burnout surge ante el estrés laboral mantenido por períodos largos y se caracteriza por el cansancio emocional, la despersonalización y por la baja realización personal. A partir de estas características, Cristina Maslach y el psicólogo Michael P. Leiter, elaboraron un instrumento denominado "Maslach Burnout Inventory" (MBI), cuyo objetivo era medir el Burnout personal en las áreas de servicios humanos (Maslach y Jackson, 1986, como se citó en Lovo, 2020).

Existen definiciones que complementan la explicación emitida por Maslach y Jackson, en este sentido Burke, cataloga al Burnout como la adaptación al estrés laboral caracterizado por ciertas actitudes, como el desgaste profesional, los sentimientos de culpa, distanciamiento emocional y aislamiento. Por otro lado, Gil, definió al síndrome como una respuesta al estrés laboral crónico, que se produce cuando las estrategias de afrontamiento no funcionan para manejar la situación a la que se está expuesto, lo que causa sentimientos y actitudes negativas hacia el trabajo (Burke, 1987 y Gil, 2001 como se citó en Cruz y Puentes, 2017).

Actualmente, el Síndrome de Burnout (agotamiento) está incluido en la 11ª Revisión de la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11) entendido como un fenómeno ocupacional que se encuentra detallado en el capítulo "Factores que influyen en el estado de salud o el contacto con los servicios de salud", incluye los motivos por los que las personas se ponen en contacto con los servicios de salud, pero que no se clasifican como enfermedades o afecciones. El agotamiento se refiere concretamente a fenómenos en el contexto ocupacional y no debe aplicarse para describir experiencias en otras áreas de la vida (OMS, 2019).

El agotamiento se define en la CIE-11 de la siguiente manera:

El agotamiento es un síndrome conceptualizado como resultado del estrés crónico en el lugar de trabajo que no se ha manejado con éxito. Se caracteriza por tres dimensiones: el primero son los sentimientos de agotamiento o agotamiento de la energía; el siguiente es el aumento de la distancia mental del trabajo de uno, o sentimientos de negativismo o cinismo relacionados con el trabajo de uno; y por último, la eficacia profesional reducida. (OMS, 2019)

4.4.1. Epidemiología del Síndrome de Burnout

El Síndrome de Burnout es un tema de alcance mundial, está presente en diferentes poblaciones de forma alarmante donde las profesiones más afectadas son aquellas que requieren un contacto directo con los usuarios, este fenómeno se puede desarrollar en cualquier profesión que no requiera el contacto con personas, siendo un síndrome que se puede desarrollar en todos los tipos trabajos (Olivares, 2017).

El porcentaje de casos del Síndrome de Burnout, depende del ambiente donde se desarrolle el individuo y características propias del mismo. De la misma forma, los estudios han demostrado que los profesionales que más padecen del SB, son aquellos implicados en el ámbito de la salud como; médicos, enfermeras, odontólogos y psicólogos. En cuanto, al profesional de enfermería, se encuentra una prevalencia del 30.5 al 39%, mientras que, el personal médico, se ve afectado mayormente por el SB entre un 76 y un 85% (Vinueza et al., 2020).

Por otra parte, se determina que el género femenino es un factor de riesgo para sufrir de Burnout, esto se puede explicar por los roles de género de la sociedad, la responsabilidad en casa y en el trabajo, las expectativas sociales, el riesgo de acoso sexual en el trabajo y la violencia doméstica (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 201).

4.4.2. Sintomatología del Síndrome de Burnout

El síndrome de Burnout es más que el cansancio habitual que desaparece con un par de días de descanso. Se compone por síntomas complejos, que surgen paulatinamente y aumentan de severidad progresivamente, entre las manifestaciones más destacadas se encuentran las psicósomáticas, conductuales, emocionales, defensivas y sociales.

- *Manifestaciones psicosomáticas:* Incluye una serie de síntomas que tienen relación entre el cuerpo y la mente, como cefaleas, alteraciones cardíacas, hipertensión, trastornos gastrointestinales, fatiga crónica, dolores musculares y desórdenes en los ciclos menstruales.
- *Manifestaciones conductuales:* Ausentismo laboral, agresividad, abuso de fármacos y de alcohol, conflictos interpersonales y tendencias suicidas.
- *Manifestaciones emocionales:* La persona se vuelve más impaciente, irritable, tiene dificultad para concentrarse y realizar razonamientos abstractos, se muestra menos creativa, se distancia afectivamente de su labor mostrándose cínica.
- *Manifestaciones sociales:* Disminuye la calidad de vida, hay un aumento en los problemas familiares y de pareja, la comunicación es deficiente y se tiende al aislamiento (Menéndez et al., 2018).

4.4.3. Dimensiones del Síndrome de Burnout

El Síndrome de Burnout está caracterizado por la presencia de tres dimensiones, entre las que se incluyen el agotamiento emocional, despersonalización y la realización personal.

- *Agotamiento emocional:* Sensación de aumento del cansancio, fatiga emocional, falta de energía, escasos recursos para afrontar las diferentes situaciones de conflicto, sentimientos negativos hacia sí mismo, también el trabajador siente que ya no puede dar más de sí mismo.
- *Despersonalización:* Actitudes negativas frente a los beneficiarios de su servicio, mostrándose indiferente, antipático e irritable para protegerse de los sentimientos de impotencia, indefinición y frustración.
- *Baja realización personal:* Tendencia que tiene el trabajador de evaluar negativamente a su trabajo y a él mismo, hay la autopercepción de incompetencia profesional y frustración al darse cuenta que sus expectativas y metas no se han cumplido, lo que genera desinterés por el trabajo, irritabilidad, falencias en la autoestima, disminución de la competencia laboral, entre otros fenómenos (Serna & Marínez, 2020)

4.4.4. Evolución Natural de la Enfermedad

El Síndrome de Burnout, presenta una variabilidad en la manifestación de los síntomas, sin embargo, se ha determinado que existen 4 estadios de Síndrome de Burnout, los cuales son:

- *Forma leve:* La persona presenta síntomas físicos inespecíficos como dolores de cabeza, de espalda, lumbalgias, etc. A través del descanso se controlará el cansancio físico y mental.

- *Forma moderada:* El profesional presenta cuadros de insomnio, dificultad concentrarse y se tiende a la automedicación.
- *Forma grave:* Se presenta absentismo, aversión a las tareas y cinismo. Para disminuir la sintomatología suelen aparecer las adicciones como el abuso de alcohol y psicofármacos. Además, se caracteriza por depresión crónica, aislamiento, crisis existenciales y riesgo de suicidio (Foronda et al., 2018).

4.4.5. Factores que Desencadenan el Síndrome de Burnout

El Burnout es un proceso multicausal y muy complejo, siendo los componentes personales y laborales factores de riesgo que lo pueden desencadenar (García et al., 2016).

4.4.5.1. Componentes Personales:

- *Sexo:* Las mujeres están mayormente expuestas a prejuicios relacionados con el género, la violencia física y sexual y el acoso lo cual aumenta la probabilidad de contraer enfermedades físicas y mentales (OMS, 2018).
- *Edad:* Las personas jóvenes tienen una mayor tendencia al SB debido a que suelen darse desórdenes entre las recompensas personales y profesionales esperadas con el mundo laboral real. Sumado a esto, probablemente los individuos no tengan desarrollados los mecanismos de afrontamiento adecuados para manejar los problemas laborales (Fernández et al., 2017).
- *Estado civil:* Tener una familia estable es un pilar fundamental en la estabilidad emocional de la persona lo que lo hace más resistente a padecer síndrome de Burnout (Quiroz et al., 2021).

4.4.5.2. Componentes Laborales

- *Área o servicio:* Se debe destacar que las enfermeras que laboran en áreas críticas como quirófano, unidad de cuidados intensivos, emergencia, entre otras, son más propensas a tener estrés y la mejor manera de hacerle frente es reconociendo los factores estresores que ocasionan mayor problema como la carga laboral, horarios rotativos, ambiente laboral y contacto con pacientes y la enfermedad, antes que los síntomas se empeoren (Baird & Saltos, 2020). En el mismo sentido, según estudios realizados en la pandemia por COVID-19, se establece que los servicios de emergencia y unidad de cuidados intensivos son los que presentan más factores estresantes por la exposición al virus, el ruido, la presión, la iluminación, cambios constantes de temperatura e infraestructura (Rivera et al., 2019).

- *Experiencia laboral:* La experiencia laboral influye en el desarrollo del desgaste, ya que durante los primeros años de ejercicio profesional la persona no se cansa y se acomoda en lo que hace, a diferencia de aquellos que trabajan por más de cinco años en un mismo puesto que tienen más tendencia a estresarse (Rivera et al., 2019).
- *Número de pacientes por enfermera:* El Consejo Internacional de Enfermería, da a conocer que una dotación adecuada de personal de enfermería favorece la calidad, disminuye la mortalidad y las complicaciones del sujeto del cuidado y aumenta la satisfacción personal y aumenta la contención de costos en la prestación de los servicios de salud. En cuanto a lo legal, los hospitales deben contar con el personal de enfermería adecuado en los servicios de salud para garantizar la calidad de la práctica del profesional de enfermería. Según el Sindicato de Enfermería en España, una enfermera debe atender a máximo 8 pacientes en las áreas de hospitalización dependiendo si la patología no es complicada y en las áreas de cuidados críticos la asignación de pacientes por enfermera será de máximo 3 (Puerta et al., 2017).

4.4.6. Prevención del Síndrome de Burnout

La prevención del estrés laboral es una práctica que se puede realizar, si bien los factores de riesgo no se pueden evitar, se puede intervenir en la persona que los padece, en la organización que trabaja y en la sociedad que se vive para evitar que aparezcan. Las actividades de prevención pueden estar orientadas en varias dimensiones, siendo estas:

En el *ámbito personal*, el cuidado es lo principal, se debe llevar una alimentación equilibrada y balanceada, se debe dormir y descansar, practicar la relajación, hobbies y deportes para la prevención del estrés; así mismo, es conveniente eliminar hábitos tóxicos como el consumo sustancias psicoactiva. En el momento de realizar las actividades laborales, es conveniente encontrar un sentido a lo que se hace para sentirse motivados. Tener una comunicación interna amable sin caer en la complacencia o en la exigencia puede convertirse en un motor para alcanzar los objetivos personales.

En el *ámbito organizacional*, los trabajadores deben ser seleccionados adecuadamente de acuerdo con sus características y el lugar de trabajo, las funciones deben estar claramente definidas para evitar confusiones; el promover el desarrollo personal y profesional ya que, la falta de este conlleva a patologías relacionadas con el estrés; trabajadores, supervisores y gerentes deben basar sus conductas en los valores para que las políticas de comunicación

positiva sean cumplidas; así mismo, es importante implementar planes de prevención del estrés y de detección y gestión del Burnout.

En el *ámbito social*, el entender que todos son parte de una sociedad ayuda a favorecer la empatía social, recordando que las personas que brindan sus servicios también se cansan, se estresan, tienen familia y metas que alcanzar, ayudará a crear un consumo responsable, evitando el uso de horarios atípicos y mejorando el clima creador de empleo (Inieta et al., 2016).

4.4.7. Tratamiento del Síndrome de Burnout

En cuanto a las intervenciones en casos de Burnout, deben ser individualizadas, basadas en la persona y en las propias estrategias de afrontamiento, gestión de tiempo y modificación de los estilos de vida. En el enfoque social, se orienta a realizar cambios en la organización del trabajo y en la relación entre las personas. Así mismo, en el tratamiento del Síndrome de Burnout, es imprescindible que se reconozcan y se eliminen los estresores que más generan estrés, en su mayoría las modificaciones individuales son las más empleadas debido a que los cambios en las organizaciones suelen ser muy difíciles, aunque sean necesarios. De esta forma, se sugieren intervenciones en las instituciones, tales como jerarquía descentralizada, mayor grado de independencia, promociones internas justas, flexibilidad horaria, apoyo a la formación y fortalecimiento de las relaciones interpersonales (Lovo, 2020).

4.2. COVID-19

La pandemia de COVID-19 producida por una nueva cepa de coronavirus llamada SARS-CoV-2, ha generado un gran impacto a nivel económico, social y de salud en todo el mundo. Este virus se propaga fácilmente a través de secreciones respiratorias y por contactos con fómites. Se estima que el periodo de incubación es de 2 a 14 días. El 80% de los casos no presentan síntomas o tienen cuadros leves caracterizados por malestar general y tos, el 15% muestra fiebre, tos seca persistente, debilidad, el 5 % se muestra cuadros de fiebre constante, tos, disnea y puede fallecer entre 3 a 4% de los afectados (Maguiña et al., 2020).

La OMS declaró pandemia al COVID-19 el 11 de marzo del 2020, cuando en China existían 81.181 casos confirmados, con 3.277 fallecidos y una tasa de mortalidad de 4,04%. En Ecuador el primer caso reportado fue el 29 de febrero del 2020, en una ecuatoriana de 71 años que regresó de España el 14 de febrero al país, cuyo deceso fue el 13 de marzo del 2020. Desde finales de febrero del 2020, los casos se incrementaron en el territorio nacional. El 16 de marzo,

el presidente del Ecuador, Lenin Moreno declaró el Estado de Excepción para evitar la transmisión de coronavirus, con 58 casos positivos de COVID-19 y 2 fallecidos. El 25 de marzo se notificaron 1211 casos y 29 fallecidos, por lo que, se incrementó el toque de queda desde las 14:00 hasta las 5:00 del siguiente día (Santilán & Palacios, 2020).

A nivel nacional, la ciudad de Guayaquil fue la más afectada para el 1 de abril del 2020, con la mayor tasa de mortalidad del país y de Latinoamérica con 1,35 fallecidos por cada 100.000 habitantes. En abril del 2020, el Ecuador se convirtió en la nación sudamericana con la mayor tasa de casos por cada 100 000 habitantes (13.5 casos x 100 000 personas) superando incluso la tasa mundial (10.94 casos x 100 000 personas) (Vinueza et al., 2020).

En la situación epidemiológica COVID-19, desde el 29 de febrero del 2020 hasta el 28 de agosto de 2021, se confirmaron 501.140 casos, de los cuales el 51% de casos reportados correspondían a pacientes masculinos (256.544) y el 49% de casos confirmados a pacientes femeninos. En la provincia de Loja, durante el periodo ya mencionado se reportaron 18.061 casos confirmados de COVID-19. El número de fallecidos en el año 2021, considerando desde enero hasta agosto del mismo es de 7.248 casos confirmados por la prueba de RT-PCR positiva. La suma de defunciones del año 2020 y del 2021 dieron un total de 32.232 muertes (Ministerio de Salud Pública, 2021).

4.2.1. Consecuencias del COVID-19 en el Personal de Enfermería

Los profesionales de enfermería a lo largo de la historia han estado en primera línea de batalla contra las diferentes epidemias y pandemias que ponen en riesgo la integridad física y psicológica de las personas a nivel mundial mostrando su compasión, valentía y coraje, como se demostró con la respuesta favorable a la pandemia de COVID-19 (OPS, 2021). Actualmente, los profesionales de salud se enfrentan a la batalla contra la pandemia COVID-19, lo que incrementa la presión en las jornadas laborales, por estar expuestos a un alto riesgo de contagio de la infección, la falta de equipos de bioseguridad, la interacción con pacientes críticos, la gran cantidad de defunciones, el aislamiento que impide la interacción normal con los familiares y el agotamiento físico y mental (Lozano-Vargas, 2020).

De esta manera, son más vulnerables de sufrir alteraciones en los mecanismos de regulación emocional y en la capacidad de adaptación a la vida cotidiana y, en consecuencia, puede padecer afecciones de la salud mental. Estos problemas afectan la calidad de atención, la

capacidad de comprensión clínica y las habilidades en la toma de decisiones, lo que tendrá un impacto significativo en su bienestar y en su calidad de vida (López & López, 2021). La pandemia COVID-19 ha influido en la vida diaria de millones de personas, especialmente en la de los profesionales sanitarios quiénes tendrán que poner especial énfasis al cuidado de la salud ocupacional mediante medidas preventivas e intervenciones que minimicen y eviten el riesgo de contraer alguna enfermedad que afecte la capacidad de trabajar (Lima & Aguilar, 2022).

5. Metodología

5.1. Diseño o Tipo de Estudio

El presente trabajo investigativo tiene enfoque cuantitativo es de alcance descriptivo, retrospectivo y con corte transversal, dado que se identificó la presencia del Síndrome de Burnout en el personal de enfermería durante tiempo de pandemia de agosto 2020 a julio 2021.

5.2. Área de Estudio

Se llevó a cabo en el Hospital General “Manuel Ygnacio Monteros” IESS, ubicado en las calles Ibarra y Santo Domingo, de la ciudad de Loja. Es un hospital de segundo nivel, proporciona servicios enfocados en cubrir la demanda de la ciudadanía en contingencias de enfermedad, maternidad, riesgos del trabajo, discapacidad, emergencia y hospitalización de acuerdo a una amplia cartera de servicios con 32 especialidades médicas entre clínicas y quirúrgicas, que comprenden, consulta externa, neonatología, ginecología, clínica, servicios ambulatorios, emergencia y áreas críticas. Atiende en promedio 1000 pacientes diarios (Zumba, 2022).

5.3. Población

5.3.1. Universo

Para la recolección de la información, el universo estuvo conformado por 176 profesionales de enfermería que laboran en el Hospital General Manuel Ygnacio Montero, IESS, de la ciudad de Loja, distribuidos de la siguiente manera:

5.3.2. Muestra

La muestra se conformó por 121 personas que contestaron el cuestionario de Maslach Burnout Inventory aplicado por el personal de salud ocupacional como parte de su valoración psicológica a los diferentes trabajadores del hospital, en dónde para fines pertinentes de la investigación, se seleccionó las encuestas respondidas por el personal de enfermería que labora en las distintas áreas y servicios, por lo tanto, se afirma que el tipo de muestreo es probabilístico, puesto que, todas las personas tuvieron las mismas oportunidades de ser seleccionadas. Para determinar si la cantidad de muestra era significativa se utilizó una fórmula que proporciona el

95% de confianza y 5% de error, en la cual se obtuvo como resultado 121 profesionales de enfermería.

5.4. Criterios de Selección

5.4.1. Criterios de Inclusión

Personal profesional de enfermería femenino y masculino que labore en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social “Manuel Ygnacio Monteros” de la ciudad de Loja, que haya firmado el consentimiento informado y contestado el cuestionario de Maslach Burnout Inventory durante el periodo agosto 2020 y agosto 2021.

5.5. Métodos, Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

La técnica que se utilizó en esta investigación es la encuesta, la cual fue aplicada por el departamento de salud ocupacional del Hospital General “Manuel Ygnacio Monteros” - IESS, Loja al personal de enfermería que laboró durante el periodo agosto 2020 a agosto 2021. El instrumento que se aplicó estuvo conformado por información general-laboral y por el Maslach Burnout Inventory (MBI) elaborado y reformulado por las psicólogas Maslach y Jackson en el año de 1986, mismo que sigue vigente debido a su gran acogida a nivel internacional y por su validez científica (Maslach y Jackson, 1986, citado por Olivares, 2017).

El MBI es útil para identificar indicios de Burnout, es un instrumento utilizado a nivel mundial, tiene una confiabilidad del 90%, con un alfa de Cronbach de 0,90 en cansancio emocional, 0,79 en despersonalización y 0,71 en realización personal (Fernández et al., 2017). Está compuesto por 22 ítems, 9 en Agotamiento Emocional, 5 en Despersonalización y 8 en Realización Personal, se evalúan mediante una escala tipo Likert, que se califican de 1 (nunca) a 6 (siempre), lo que permite determinar la frecuencia con la que la persona presenta las situaciones propuestas (Torres et al., 2018).

El análisis de los 22 ítems mide tres componentes del SB a través de tres subescalas: agotamiento emocional (AE), despersonalización (DP) y realización personal (RP). Para AE un puntaje > 27 indica agotamiento emocional severo, de 19 a 26 moderado y < 18 leve. Para DP un puntaje > 10 indica despersonalización severa, de 6 a 9 moderada y < 5 leve. Para RP un puntaje < 33 indica baja realización personal severa, de 39 a 34 moderada y > 40 leve (Quiroz et al., 2021). Para efectos del análisis de datos, se considera presencia del Síndrome de Burnout cuando se obtienen puntuaciones en niveles altos y moderados, en alguna (o las dos)

dimensiones: agotamiento emocional o cinismo-despersonalización y/o moderadas o bajas en eficacia profesional (Cruz y Puentes, 2017).

5.6. Tabulación y Análisis de Datos

El procesamiento de la información se la llevó a cabo mediante herramientas informáticas y softwares especializados de libre acceso, tales como Microsoft Excel 2019 y el programa software Statistical Package for Social Sciences (SPSS) versión 26, en la que los resultados se muestran a través de tablas y porcentajes. Para la realización del tercer objetivo, se realizaron pruebas cruzadas y pruebas paramétricas de Chi-cuadrado con su respectiva significancia asintótica en la que si el valor obtenido es menor a 0,05 si tiene relación con la variable y si es mayor no existe relación.

5.7. Consideraciones Éticas

Para el desarrollo del presente trabajo de integración curricular se aplicaron los principios éticos de autonomía y confidencialidad, evidenciada mediante la implementación del consentimiento informado (Anexo 4) en todos los participantes.

6. Resultados

En la tabla 1, se aprecian las características sociodemográficas y laborales del personal de enfermería que trabajó durante la pandemia por COVID-19 en el hospital Manuel Ygnacio Monteros.

Tabla 1. Características sociodemográficas y laborales del personal de enfermería

Características sociodemográficas del personal de enfermería			
Características	Ítems	f	%
Sexo	Mujer	118	97,5
	Hombre	3	2,5
	Total	121	100
Edad	Adulto joven (20 a 40 años)	79	62,8
	Adulto (41 a 64 años)	45	37,2
	Total	121	100
Estado civil	Sin pareja (Soltera/o, Viuda/o, Divorciada/o)	72	59,5
	Con pareja (Casada/o)	49	40,5
	Total	121	100
Nivel socioeconómico	Clase baja	18	14,9
	Clase media	93	85,1
	Clase alta	0	0,0
	Total	121	100
Características laborales del personal de enfermería			
Características	Ítems	f	%
Servicio/área	Centro obstétrico	9	7,4
	Cirugía	7	5,8
	Clínica I	9	7,4
	Clínica II	8	6,6
	Consulta externa	5	4,1
	Emergencia alterna	17	14,0
	Emergencia respiratoria	7	5,8
	Materno infantil	8	6,6
	Neonatología	11	9,1
	Quirófano	13	10,7
	UCI de COVID-19	14	11,6
	UCI	13	10,7
	Total	121	100,0
	Experiencia laboral	1 a 4 años	29
Más de 5 años		92	76,0
Total		121	100
Pacientes atendidos por turno	Menos de 20 pacientes	52	43,0
	Más de 21 pacientes	69	57,0
	Total	121	100
Vacunado contra el COVID-19	Si	99	81,8
	No	22	18,2
	Total	121	100

En la tabla 2, se visualizan los niveles de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal y a la vez la presencia del SB obtenidas por el personal de enfermería que trabajó durante la pandemia por COVID-19 en el hospital Manuel Ygnacio Monteros.

Tabla 2. Dimensiones y presencia del Síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería

		Presencia	f	%	Dimensiones	Nivel	f	%	
Síndrome de Burnout	Si		54	44,6	Agotamiento Emocional	Leve	81	66,9	
						Moderado	27	22,3	
						Alto	13	10,7	
						Total	121	100	
					Despersonalización	Leve	44	36,4	
						Moderado	48	39,7	
	Alto	29	24,0						
		Total	121	100					
	No			67	55,4	Realización personal	Leve	51	42,1
							Moderado	29	24,0
							Alto	41	33,9
							Total	121	100
Total			121	100					

En la tabla 3, se muestra la relación entre las características sociodemográficas y la presencia del SB obtenidas por el personal de enfermería que trabajó durante la pandemia por COVID-19 en el hospital Manuel Ygnacio Monteros mediante la prueba de Chi-Cuadrado (χ^2) con su respectiva significancia asintótica.

Tabla 3. Relación de las características sociodemográficas y el Síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería

Relación de las características sociodemográficas y el Síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería					
Tabla cruzada					
Características sociodemográficas	Ítems	Síndrome de Burnout		Total	χ^2 Sig. Asintótica
		Presencia	Ausencia		
Sexo	Mujer	f	53	65	1
		%	44,9%	55,1%	
	Hombre	f	1	2	
		%	33,3%	66,7%	
	Total	f	54	67	
		%	44,6%	55,4%	
Edad	Adulto joven (20-40 años)	f	35	41	0,682
		%	46,1%	53,9%	
	Adulto (41-60 años)	f	19	26	
		%	42,2%	57,8%	
	Total	f	54	67	
		%	44,6%	55,4%	
Estado civil	Sin pareja	f	31	41	0,673
		%	43,1%	56,9%	
	Con pareja	f	23	26	
		%	46,9%	53,1%	
	Total	f	54	67	
		%	44,6%	55,4%	
Nivel socioeconómico	Clase baja	f	8	10	1
		%	44,4%	55,6%	
	Clase media	f	46	57	
		%	44,7%	55,3%	
	Total	f	54	67	
		%	44,6%	55,4%	

Nota: Si la significancia asintótica es $>$ a 0,05 la característica sociodemográfica no tiene relación con el Síndrome de Burnout, mientras que, si la significancia asintótica es $<$ a 0,05 existe relación con las variables.

En la tabla 4, se detalla la relación entre las características laborales y la presencia del SB obtenidos por el personal de enfermería que trabajó durante la pandemia por COVID-19 en el hospital Manuel Ygnacio Monteros mediante la prueba de Chi-Cuadrado (χ^2).

Tabla 4. Relación de las características laborales y el Síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería

Relación de las características laborales y el Síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería						
Características laborales	Ítems	Tabla cruzada			Total	χ^2 Sig. Asintótica
		Síndrome de Burnout				
		Presencia	Ausencia			
		f				
Áreas o servicios	Centro Obstétrico, Materno infantil y Neonatología	f	14	14	28	0,489
		%	50,0%	50,0%	100,0%	
	Cirugía y Quirófano	f	7	13	20	
		%	35,0%	65,0%	100,0%	
	Clínica I y II	f	6	11	17	
		%	35,3%	64,7%	100,0%	
	Unidad de Cuidados Intensivos	f	13	14	27	
		%	48,1%	51,9%	100,0%	
	Emergencia	f	10	14	24	
		%	41,7%	58,3%	100,0%	
	Consulta externa	f	4	1	5	
		%	80,0%	20,0%	100,0%	
	Total	f	54	67	121	
		%	44,6%	55,4%	100,0%	
Experiencia laboral	1 a 4 años	f	10	19	29	0,208
		%	34,5%	65,5%	100,0%	
	más de 5 años	f	44	48	92	
		%	47,8%	52,2%	100,0%	
	Total	f	54	67	121	
		%	44,6%	55,4%	100,0%	
Pacientes atendidos por turno	Menos de 20 pacientes	f	24	28	52	0,769
		%	46,2%	53,8%	100,0%	
	Más de 21 pacientes	f	30	39	33	
		%	43,5%	56,5%	100,0%	
	Total	f	54	67	121	
		%	44,6%	55,4%	100,0%	

Nota: Si la significancia asintótica es $>$ a 0,05 la característica laboral no tiene relación con el Síndrome de Burnout, mientras que, si la significancia asintótica es $<$ a 0,05 existe relación con las variables. Con fines estadísticos para hacer la relación entre áreas y servicios y SB, se unieron las áreas que tienen mayor similitud.

7. Discusión

La pandemia de COVID-19 ha significado un cambio en la manera de llevar la vida diaria, ya que implica la limitación del contacto físico. Desafortunadamente, el personal sanitario al no poder cumplir con esta disposición, sumado al miedo, la ansiedad y el aislamiento, pone en riesgo su salud y se vuelve más propenso al advenimiento de trastornos en la salud mental. En este sentido, varios estudios ponen de manifiesto que un factor importante en el desarrollo o agudización del síndrome de Burnout y de otros trastornos psicológicos es la pandemia por COVID19 (Quiroz et al., 2021).

En las características sociodemográficas de la población evaluada, se determinó que las mujeres fueron el sexo predominante con el 97,50%, resultado similar al estudio del impacto del agotamiento por pandemia de COVID-19 en los profesionales de la salud en Egipto, en el que prevalecen las mujeres con el 65,2%. (Elghazally et al., 2021). En el análisis de la edad de la población participante, los resultados demostraron que la mayor parte del personal de enfermería es relativamente joven, teniendo un porcentaje de 62,8% en la etapa de adulto joven correspondiente de los 20 hasta los 40 años, lo cual, se contrasta con la investigación realizada en el personal de atención a urgencias médicas en la actual pandemia, en el que existió predominio del 61,39% de trabajadores entre 40 y 59 años (Valdivieso et al., 2021).

En lo que se refiere al estado civil, se observa que el 59,5% corresponde a personas sin pareja, que incluyen: solteros, divorciados y viudos; a diferencia de un estudio ejecutado en el Hospital Básico de Manabí en donde se encontró que un 48% de la población está casada y el 52% entre personas divorciadas y solteras (Baird y Saltos, 2020). Por su parte, la clase social prevaleciente es la media con el 85,1%, aunque, de acuerdo al Instituto Nacional de Estadística y Censos se prevé que la clase baja aumente significativamente debido a la reducción y desigualdad en la distribución del ingreso causado por el COVID-19 (Soledispa et al., 2021).

En el análisis de las características laborales, el área en la que se desenvuelven con mayor proporción los enfermeros encuestados es emergencia alterna con el 14%, resultados que difieren de un estudio realizado en España en el que la mayoría de trabajadores pertenecen a consulta externa con el 59,4% (Zambrano et al., 2022). La experiencia laboral oscila en más de 5 años representados con el 76,0%, en discrepancia con el estudio realizado en el Hospital Teófilo Dávila, en el que la experiencia laboral es menor a 5 años con un 53,2% (Rodríguez, 2018).

El personal profesional de enfermería afirma que en promedio atiende a más de 21 pacientes en un turno de 12 horas con un 57,0%, datos similares se hallaron en un estudio realizado en Loja en donde los profesionales atendían como mínimo a 30 personas en un turno de 8 horas (Vivanco et al., 2018).

Por otro lado, se estableció que el 81,8% de los profesionales de salud investigados están inmunizados oportunamente contra el COVID-19, lo que responde al Plan Nacional de vacunación e inmunización contra el COVID-19 implementado por el MSP, en el que el objetivo de la fase 0 y de la fase 1 es la vacunación del personal de primera línea que tiene alta exposición al virus y a los grupos vulnerables durante el periodo enero a mayo del 2021 (Ministerio de Salud Pública, 2021).

En función de la presencia del Síndrome de Burnout, el 44,6% de los profesionales de enfermería del Hospital “Manuel Ygnacio Monteros”, padecieron Síndrome de Burnout en tiempos de pandemia por COVID-19, datos que contrastan con los encontrados en el Hospital provincial General Docente de Riobamba durante época de pandemia, en donde el 58,33% del personal de enfermería que brindaba servicios de urgencias presentó Síndrome de Burnout (Valdivieso et al., 2021). El personal de enfermería al estar frente a la pandemia por COVID-19, se enfrentó a dificultades y escaseces para realizar su trabajo, lo que resultó en un detonante para el colapso de los mecanismos adaptativos y la aparición de afectaciones mentales como el SB (Valdivieso et al., 2021).

Al describir las dimensiones y niveles del SB, el presente estudio identificó una afectación leve tanto para el agotamiento emocional como para la realización personal con un 66,9% y 42,1% respectivamente, mientras que, para la despersonalización se encontró un nivel moderado con el 39,7%. Situación que difiere con los resultados encontrados en la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital de la ciudad de Quito, que demuestra la presencia de las tres dimensiones en un nivel medio, el 13,33% en cansancio emocional, el 26,66 % en la despersonalización y 18,33% para la realización personal (Urgilés, 2020).

Al hacer un análisis general de la relación significativa entre el Síndrome de Burnout y las características sociodemográficas se identifica que en esta investigación no se corresponden mediante la prueba de chi-cuadrado debido a que se han obtenido valores mayores de $p=0,05$. Sin embargo, en un estudio realizado en diferentes Hospitales del Ecuador en tiempos de pandemia se reportó que mediante la significancia asintótica existe una relación significativa

entre el SB y factores sociodemográficos como la edad obteniendo valores de $p=0,004$ en despersonalización, $p=0,0001$ en agotamiento emocional y $p=0,0001$ en realización personal, de la misma manera existe relación con el número de hijos presentándose valores de $p=0,00009$ en despersonalización, $p=0,0102$ en agotamiento emocional y $p=0$ en realización personal (Torres et al., 2021).

Por último, al relacionar el Síndrome de Burnout y las características laborales, la presente investigación identificó que mediante la aplicación de la prueba de chi-cuadrado no se presenta relación significativa, ya que, se obtuvieron valores mayores de $p=0,05$. Sin embargo, en un trabajo de investigación acerca de la influencia de factores laborales sobre el Burnout en el personal sanitario de cuidados paliativos se identificó que mediante la prueba de chi-cuadrado hay relación entre el SB y la antigüedad obteniendo una puntuación de $p=0,048$ (Fernández et al., 2017).

8. Conclusiones

Con respecto a las condiciones sociodemográficas del personal de enfermería en el Hospital Manuel Ygnacio Monteros, se evidencia que existen más mujeres, la edad que prevalece es la de adulto joven, el estado civil con mayor predominio es personas sin pareja que corresponde a solteras/os, divorciadas/os y viudas/os y la clase social más significativa es la media. En cuanto a las condiciones laborales las áreas con mayor porcentaje de profesionales de enfermería fueron: emergencia alterna seguido de unidad de cuidados intensivos de COVID-19. La experiencia laboral más representativa es la de más de 5 años, en relación a la carga laboral la mayor parte del personal de enfermería brinda sus servicios a más de 21 pacientes en un turno de 12 horas y finalmente se destaca que la mayoría del personal de enfermería está inmunizado contra el COVID-19.

Se identifica que menos de la mitad de los profesionales de enfermería que laboraron durante el primer periodo de la pandemia por COVID-19 en el Hospital General “Manuel Ygnacio Monteros” de la ciudad Loja, presentaron Síndrome de Burnout debido que, estar en primera línea frente a esta pandemia hizo que se enfrente a dificultades y limitaciones para realizar su trabajo lo que afectó al estado mental y físico. En cuanto a las dimensiones agotamiento emocional y realización personal se presentaron de manera leve, mientras que, la despersonalización fue moderada, convirtiéndolos en población susceptible a presentar efectos negativos tanto en el ámbito psicológico como físico. A pesar que, más de la mitad de los trabajadores no presentaron SB, es necesario resaltar que se han obtenido puntajes moderados en por lo menos una dimensión, por lo que es necesario prestar atención a estos casos antes que su sintomatología evolucione o la situación empeore.

Se establece que no existe relación estadísticamente significativa entre las características sociodemográficas y laborales con la presencia del Síndrome de Burnout en el personal de enfermería durante la pandemia COVID-19. No obstante, es importante prestar atención a los factores que condicionan la presencia del SB para evitar que éstos influyan en el diario vivir de los trabajadores especialmente en tiempos de pandemia por COVID-19.

9. Recomendaciones

A la carrera de enfermería de la Universidad Nacional de Loja, para que incentive el desarrollo de investigaciones orientadas a fomentar la salud mental en el trabajo, con el objetivo de disminuir la presencia de enfermedades laborales y, por ende, mejoren la salud física y mental de los trabajadores y la calidad de atención.

Al Departamento de Salud Ocupacional del Hospital “Manuel Ygnacio Monteros” para que continúe con las evaluaciones psicológicas y las realicen al menos dos veces al año, a fin de prevenir, disminuir y detectar a tiempo los síntomas asociados al Burnout, así como, brindar un seguimiento a los casos moderados y severos que se encontraron en la presente investigación. También, se recomienda brindar momentos en los que los profesionales de enfermería puedan realizar pausas activas durante su jornada laboral y ofrecer espacios de comunicación en los que las/os enfermeras/os puedan hablar acerca de sus problemas e incertidumbres relacionadas al cuidado y a la atención de pacientes.

Al personal de enfermería, para que practique el cuidado personal, lo que implica llevar una alimentación equilibrada y balanceada, dormir, descansar, practicar hobbies y deportes, eliminar hábitos tóxicos. En lo psicológico, se recomienda controlar la forma de pensar procurando que esta sea positiva, tener una comunicación interna amable, desconectarse del trabajo cuando ya no se está en él, además de poner en marcha sentido del humor y gestionar adecuadamente el tiempo.

10. Bibliografía

- Baird, M., & Saltos, M. (2020). Síndrome de Burnout en un Hospital Básico de la Provincia de Manabí. *San Gregorio*, 1(43), 65-77. <http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/rsan/n43/2528-7907-rsan-43-00065.pdf>
- Betty, S., Cinthya, P., & Luis, P. (2021). Clases sociales, pobreza y desigualdad en la sociedad ecuatoriana postcovid-19. *Polo del Conocimiento*, 6(3), 1116-1129. <https://doi.org/10.23857/pc.v6i3.2424>
- Chávez, L., Griselda, M., Ramirez, E., Acosta, L., & Samudio, M. (2021). Salud mental del personal médico y enfermería del Instituto Nacional de Enfermedades Respiratorias y del Ambiente durante la cuarentena por la pandemia COVID-19 , Paraguay. *Salud pública Paraguay*, 11(1), 74-79. http://scielo.iics.una.py/scielo.php?pid=S2307-33492021000100074&script=sci_arttext
- Cruz, D., & Puentes, A. (2017). Relación entre las diferentes dimensiones del síndrome de Burnout y las estrategias de afrontamiento empleadas por los guardas de seguridad de una empresa privada de la ciudad de Tunja. *Psicogente*, 20(38), 268-281. <https://doi.org/10.17081/psico.20.38.2548>
- Elghazally, S., Alkarn, A., Elkhayat, H., Ibrahim, A., & Elkhayat, M. (2021). Burnout Impact of COVID-19 Pandemic on Health-Care Professionals at Assiut University Hospitals , 2020. *Enviromental Research and Public Health*, 18(1), 5368. <https://www.mdpi.com/1660-4601/18/10/5368/htm>
- Fernández, J., Pérez, J., & Peralta, M. (2017). Influencia de factores sociodemográficos, laborales y de estilo de vida sobre los niveles de burnout en personal sanitario de cuidados paliativos. *Anales del Sistema Sanitario de Navarra*, 40(3), 421-432. <https://scielo.isciii.es/pdf/asisna/v40n3/1137-6627-asisna-40-03-421.pdf>
- Foronda, D., Ciro, D., & Berrío, N. (2018). Síndrome de burnout en personal de la salud latinoamericano. *Psicología Universidad de Antioquia*, 10(2), 157-181. <https://doi.org/10.17533/udea.rp.v10n2a07>
- García, P., Gatica, M., Cruz, E., Gatica, K., Vargas, R., Hernández, J., Ramos, V., & Macías, D. (2016). Factores que detonan el síndrome de burn-out. *Iberoamericana de Contaduría, Economía y Administración*, 5(9), 105-128. <https://biblat.unam.mx/es/revista/ricea-revista-iberoamericana-de-contaduria->

economia-y-administracion/articulo/factores-que-detonan-el-sindrome-de-burn-out

- Giusti, E., Pedrolí, E., D'Aniello, G., Badiale, C., Pietrabissa, G., Manna, C., Badiale, M., Riva, G., Castelnuovo, G., & Molinari, E. (2020). El impacto psicológico del brote de COVID-19 en los profesionales de la salud un estudio transversal. *Psicología frontal*, *11*(1), 1-9. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01684>
- Iniesta, A., Ramon, J., Guillen, C., Meléndez, A., & Pastrana, J. (2016). *Guía sobre el manejo del estrés desde Medicina del Trabajo* (Sans Growi). chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Fwww.sesst.org%2Fwp-content%2Fuploads%2F2019%2F02%2Fguia-manejo-estres-medicina-trabajo.pdf&clen=994989&chunk=true
- Lima, C., & Aguilar, R. (2022). Daños a la salud de los trabajadores de enfermería debido a la pandemia Covid-19: una revisión integradora. *Enfermería Global*, *21*(66), 517-533. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412022000200517
- Liu, X., Chen, J., Wang, D., Li, X., Wang, E., Jin, Y., Ma, Y., Yu, C., Luo, C., Zhang, L., Liu, C., Zhou, Y., Yang, L., Song, J., Bai, T., & Hou, X. (2020). COVID-19 Outbreak Can Change the Job Burnout in Health Care Professionals. *Frontiers in Psychiatry*, *11*, 1-9. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.563781>
- Lovo, J. (2020). Síndrome de burnout: Un problema moderno. *Entorno*, *70*, 110-120. <https://doi.org/10.5377/entorno.v0i70.10371>
- Loya, K., Valdez, J., Bacardi, M., & Jiménez, A. (2018). El síndrome de agotamiento en el sector salud de Latinoamérica: revisión sistemática. *Journal of Negative and No Positive Results*, *3*(1), 40-48. <https://doi.org/10.19230/jonnpr.2060>
- Lozano-Vargas, A. (2020). Impacto de la epidemia del Coronavirus (COVID-19) en la salud mental del personal de salud y en la población general de China. *Neuropsiquiatría*, *83*(1), 51-56. <https://doi.org/10.20453/rnp.v83i1.3687>
- Maguiña, C., Gastelo, R., & Tequen, A. (2020). El nuevo Coronavirus y la pandemia del Covid-19. *Medica Herediana*, *31*(1), 125-131. <https://doi.org/10.20453/rmh.v31i1.3776> Esta

- Menéndez, R., Calle, A., Delgado, D., Espinel, J., & Cedeño, Y. (2018). Síndrome de Burnout y calidad de atención del personal de enfermería de un Hospital General en la provincia de Manabí, Ecuador. *Eumed.net*, 1(1). <https://www.eumed.net/rev/cccss/2018/10/sindrome-burnout-ecuador.html>
- Ministerio de Salud Pública. (2021). *Situación Epidemiológica COVID-19 Nacional*. <https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2021/08/29-AGOSTO.pdf>
- Ministerio de Salud Pública. (2021). Plan Nacional de Vacunación e Inmunización contra el COVID-19. *Plan Vacunarse*, 1-95. <https://www.planvacunarse.ec/>
- Olivares, V. (2017). Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout. *Ciencia & trabajo*, 19(58), 59-63. <https://doi.org/10.4067/s0718-24492017000100059>
- OMS. (2018). *Género y salud*. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/gender>
- OPS. (2021). *El rol del personal de enfermería en México en la lucha contra la pandemia de COVID-19*. <https://www.paho.org/es/noticias/7-1-2021-rol-personal-enfermeria-mexico-lucha-contrapandemia-covid-19>
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2019). *El agotamiento es un «fenómeno ocupacional»: Clasificación Internacional de Enfermedades*. <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2016). *Estrés en el trabajo*. Centro internacional de formación de la OIT. [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/publication/wcms_473270.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/publication/wcms_473270.pdf)
- Puerta, A., Gaviria, D., & Henao, S. (2017). Tiempo requerido de enfermería para un cuidado con calidad. *Enfermería Global*, 19(2), 145-159. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.ie19-2.trec>
- Quiroz, G., Vergara, M., Yáñez, M., Pelayo, P., Moreno, R., & Mejía, M. (2021). Prevalencia de síndrome de Burnout en profesionales de la salud ante pandemia de COVID-19. *Salud Jalisco*, 20-32. [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Fwww.medigraphic.com%2Fpdfs%2Fsaljalisco%2Fsj-](https://www.medigraphic.com/2Fpdfs%2Fsaljalisco%2Fsj-)

2021%2Fsje211h.pdf&clen=482012&chunk=true

- Rivera, A., Ortiz, R., Miranda, M., & Navarrete, P. (2019). Factores de riesgo asociados al síndrome de desgaste profesional (Burnout). *Revista Digital de Postgrado*, 8(2), 163. <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/101/101676007/html/>
- Rodríguez, A. (2018). *Presencia del síndrome de burnout en el profesional de enfermería en las áreas críticas del hospital Teófilo Dávila de Machala* [Universidad Nacional de Loja]. <https://dspace.unl.edu.ec/jspui/handle/123456789/20616>
- Santilán, A., & Palacios, E. (2020). Caracterización epidemiológica de Covid-19 en Ecuador. *Interamerican Journal of medicine and Health*, 9832, 2-5. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijodontos/v14n3/0718-381X-ijodontos-14-03-331.pdf>
- Serna, D., & Marínez, L. (2020). Burnout en el personal del área de salud y estrategias de afrontamiento. *Correo Científico Médico*, 24(1), 1-16. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1560-43812020000100372
- Silva, R., & Silva, V. (2021). Pandemia de la COVID-19: síndrome de Burnout en profesionales sanitarios que trabajan en hospitales de campaña en Brasil. *Enfermería Clínica*, 31, 128-129. <https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2020.10.011>
- Torres, E., El-Sahili, L., & Gutiérrez, V. (2018). Análisis del burnout y sus escalas de medición. *Praxis Investigativa Redie*, 11(20), 106-124. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6951593>
- Torres, F., Piñeiros, V., Moreno, A., Ruilova, E., Casares, J., & Mendoza, M. (2021). Síndrome de Burnout en profesionales de la salud del Ecuador y factores asociados en tiempos de pandemia. *Revista Virtual de la Sociedad Paraguaya de Medicina Interna*, 8(1), 126-136. http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2312-38932021000100126#t4
- Urgilés, S. (2020). *Síndrome de Burnout en el personal de salud que trabaja en la unidad de terapia intensiva durante la pandemia COVID-19 en un hospital de Quito* [Tesis de pos grado, Universidad Internacional SEK]. Repositorio Institucional de la Universidad Internacional SEK. [https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/3970/2/Plan de investigación corto de artículo científico.pdf](https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/3970/2/Plan%20de%20investigaci3n%20corto%20de%20articulo%20científico.pdf)
- Valdivieso, J., Noroña, D., & Vega, V. (2021). Síndrome De Burnout En Personal De Atención

- a Urgencias Médicas Durante La Pandemia De Covid-19. *Revista de Investigación Talentos*, 8(1), 93-100. <https://doi.org/10.33789/talentos.8.1.146>
- Vinueza, A., Aldaz, N., Mera, C., Pino, D., Tapia, E., & Vinueza, M. (2020). Síndrome de Burnout en médicos/as y enfermeros/as ecuatorianos durante la pandemia de COVID-19. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 29(4), 330-339. <https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.708>
- Vivanco, M., Sánchez, C., Maldonado, R., & Erique, E. (2018). Síndrome de Burnout en profesionales privadas: Un análisis en la provincia de Loja, Ecuador. *Boletín Redipe* 7, 11, 179-194. <https://doi.org/10.36097/rsan.v0i31.635>
- Zambrano, B., Villarín, A., Muñoz, F., & Rey, I. (2022). Síndrome de burnout , resiliencia y miedo a la COVID-19 en personal sanitario durante la pandemia por SARS-CoV-2. *Revista Clínica de Medicina de Familia*, 15(3), 134-142. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1699-695X2022000300003
- Zumba, A. (2022). *Gestionar el Síndrome de Burnout en médicos y enfermeros operativos del Hospital Manuel Ygnacio Monterios - IESS Loja, durante la pandemia COVID-19* [Tesis de posgrado, Universidad de las Américas]. Repositorio Institucional de la Universidad de las Américas. <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://dspace.udla.edu.ec/bitstream/33000/13950/1/UDLA-EC-TMGIS-2022-40.pdf>

11. Anexos

Anexo 1. Informe de pertinencia del trabajo de integración curricular



Facultad de la Salud Humana
Carrera de Enfermería
Período Académico Octubre 2021-Abril 2022

Loja, 05 de Noviembre de 2021

Lic. Mgs.
Denny Ayora Apolo
DIRECTORA DE LA CARRERA DE ENFERMERÍA
UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
Su Despacho

De mi consideración:

Reciba un cordial saludo y el augurio por una Gestión exitosa en el cumplimiento de sus altas funciones en la carrera de Enfermería-UNL.

Sra. Directora, mediante la presente hago entrega del Informe de Pertinencia Técnica y Social, del Proyecto de Investigación SÍNDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL MANUEL YGNACIO MONTEROS LOJA EN TIEMPOS DE PANDEMIA POR COVID-19, de autoría de la Srta. STEFANI NICOLE ROBLES VALLADARES; Estudiante de la carrera de Enfermería de la Universidad Nacional de Loja.

Al respecto, me pronuncio por la PERTINENCIA SOCIAL y TÉCNICA, favorables, *cuando la Estudiante haya asumido las sugerencias realizadas al Proyecto y, que constan en el Informe Técnico que adjunto.*

Con sentimientos de consideración

Atentamente



ROSA AMELIA
ROJAS FLORES

Lic. Rosa Rojas Flores, Mg. Sc.
DOCENTE DE LA CARRERA DE ENFERMERÍA
UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

C. c. Secretaría carrera de Enfermería-UNL
Srta. Stefani Nicole Robles Valladares/Tesista de la carrera de Enfermería-UNL
Archivo Personal

NOTA: Adjunto Informe Técnico

Anexo 2. Asignación de directora del trabajo de integración curricular



FACULTAD DE LA SALUD HUMANA CARRERA DE ENFERMERÍA

Of N° 0021- DCE –FSH -UNL
Loja, 17 de enero de 2022

Lic. Katherine González Guambaña, Mg. Sc.
DOCENTE DE LA CARRERA DE ENFERMERÍA FSH-UNL
Ciudad.

De mi consideración:

Con un cordial y atento saludo, y acogiendo lo establecido en el **Art. 228** del Reglamento de Régimen Académico 2021 de la Universidad Nacional de Loja, una vez emitido el informe favorable de **pertinencia** del Proyecto de Tesis titulado: **"SÍNDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA, DEL ÁREA DEL HOSPITAL MANUEL YGNACIO MONTEROS LOJA EN TIEMPOS DE PANDEMIA POR COVID-19."** de autoría de la Srta. STEFANI NICOLE ROBLES VALLADARES. Me permito designarle **DIRECTORA DE TESIS** y autorizo su ejecución

Art. 228 en su parte pertinente dice: El director del trabajo de integración curricular o de titulación será responsable de asesorar y monitorear con pertinencia y rigurosidad científico-técnica la ejecución del proyecto y de revisar oportunamente los informes de avance, los cuales serán devueltos al aspirante con las observaciones, sugerencias y recomendaciones necesarias para asegurar la calidad de la investigación. Cuando sea necesario, visitará y monitoreará el escenario donde se desarrolle el trabajo de integración curricular o de titulación

Particular que me permito informar, para los fines consiguientes. Con mis sentimientos de mi especial consideración y estima.

Atentamente,



Lic. Denny Ayora Apolo, Mg. Sc.
DIRECTORA DE LA CARRERA DE ENFERMERIA FSH-UNL.

C.c. Archivo
DAA/kv

Anexo 3. Acceso a los test de Maslach Burnout Inventory



UNL

Universidad Nacional de Loja

Facultad de la Salud Humana

Of. N° 0742 DCE-FSH-UNL
Loja, 15 de diciembre de 2021

PADE
Alcance
de 1 hora y 15 min. en caso

Doctor
Luis Alberto Pacheco Correa
DIRECTOR MÉDICO DEL HOSPITAL GENERAL MANUEL YGNACIO MONTEROS

Ciudad

De mi consideración:

Por medio del presente reciba un atento y cordial saludo, deseándole éxitos en el desempeño de sus delicadas funciones, a su vez me permito solicitarle de la manera más comedida, la autorización respectiva, a fin de que se brinde las facilidades correspondientes para que la estudiante del Internado Rotativo de la Carrera de Enfermería, **Srta. STEFANI NICOLE ROBLES VALLADARES**, pueda realizar el trabajo de investigación previo a la titulación, teniendo acceso a los test de Maslach Burnout Inventory realizados por la Dra Ana Castro Psicóloga del Departamento de Salud Ocupacional en la Unidad de Salud que usted acertadamente dirige.

Particular que me permito informar, para los fines consiguientes. Con mis sentimientos de mi especial consideración y estima.

Atentamente,



D. Ayora Apolo
Lic. Denny Ayora Apolo. Mg Sc.
DIRECTORA DE LA CARRERA DE ENFERMERIA FSH-UNL

CC. Archivo

Dr. David Zúñiga Director Administrativo IESS

DAA/iv

16-12-2021
Rolro

DIRECCION MEDICA	
Recepción en Secretaría	
HOSPITAL DEL IESS-LOJA	
<i>06</i>	
<i>16-12-2021</i>	
<i>1074</i>	

072 - 57 1379 Ext. 102
Calle Manuel Monteros,
tras el Hospital Pedro Ayora - Loja - Ecuador



HOSPITAL “MANUEL YGNACIO MONTERO”, IESS, LOJA
UNIDAD DE GESTIÓN DE RIESGO Y SALUD OCUPACIONAL
CONSENTIMIENTO INFORMADO

El propósito de la investigación es establecer la presencia del Síndrome de Burnout en el personal de enfermería del hospital Manuel Ygnacio Monteros, IESS, Loja, durante los periodos agosto 2020 a agosto 2021, por considerarse épocas de alto contagio de COVID-19. En función de lo anterior es pertinente su participación en el estudio, por lo que, mediante la presente, se le solicita su consentimiento informado. Al colaborar con esta investigación, le pediremos contestar con sinceridad algunas preguntas mediante un cuestionario lo cual requerirá aproximadamente veinte minutos.

Su participación en este estudio no implica ningún riesgo de daño físico ni psicológico para usted, y se tomarán todas las medidas que sean necesarias para garantizar la salud e integridad física y psíquica de quienes participen del estudio. Los datos que se recojan, serán estrictamente anónimos y se usarán únicamente para los fines académicos de la investigación. Es importante recordar que su participación en este estudio es completamente libre y voluntaria y tiene derecho a retirarse en cualquier momento de la investigación sin repercusiones por su decisión. Si presenta dudas sobre esta tesis o sobre su participación en él, puede hacer preguntas.

Le agradecemos por su participación.

He leído la información proporcionada y todas mis dudas han sido respondidas satisfactoriamente. Consiento voluntariamente mi participación en esta investigación como participante y entiendo que tengo el derecho de retirarme de la investigación en cualquier momento. SI () NO ()



HOSPITAL “MANUEL YGNACIO MONTERO”, IESS, LOJA

DEPARTAMENTO DE SALUD OCUPACIONAL

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimados Licenciados de enfermería: Le agradecemos exprese con sinceridad sus criterios, pues esta información es anónima.

CARÁCTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS:

1. Sexo:
2. Edad:
3. Estado civil
4. Nivel socioeconómico

CARÁCTERÍSTICAS LABORALES:

5. Experiencia laboral como profesional de enfermería:
6. Servicio o área en la que labora:
7. Pacientes atendidos por turno:
8. ¿Cuenta con las vacunas frente al COVID-19?

CUESTIONARIO DEL INVENTARIO BURNOUT DE MASLACH

Instrumento de recolección de datos:

El Inventario Burnout de Maslach modificado para ser aplicado en la presente investigación, desarrollado por (Christina Maslach, 1946), evalúa el entorno laboral, el “síndrome de Burnout” o desgaste ocupacional, basándose en el estudio de factores como el Cansancio Emocional, Despersonalización y Realización Personal.

Instrucciones: Lea cuidadosamente cada enunciado y marque los casilleros correspondientes a la frecuencia de sus sentimientos generados en su trabajo en épocas más altas de contagio de la pandemia COVID-19. Las opciones que puede Marcar son:

- 1= Nunca
- 2= Algunas veces
- 3= Regularmente
- 4= Bastantes veces
- 5= Casi siempre
- 6= Siempre

DIMENSIONES/ PREGUNTAS	1	2	3	4	5	6
AGOTAMIENTO EMOCIONAL						
1. Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo						
2. Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado						
3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado						
4. Siento que trabajar todo el día con personas que tengo que atender supone un gran esfuerzo y me cansa						
5. Siento que mi trabajo me está desgastando						
6. Me siento frustrado/a por mi trabajo						
7. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo						
8. Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa						
9. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades						
DESPERZONALIZACIÓN						
10. Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mi como si fueran objetos impersonales						
11. Siento que me he hecho más duro con la gente						
12. Me preocupa que este trabajo me está endureciendo emocionalmente						
13. Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a algunos de las personas que tengo que atender profesionalmente						

14. Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos de sus problemas						
REALIZACIÓN PERSONAL						
15. Siento que tengo facilidad para comprender como se sienten las personas a las que tengo que atender						
16. Siento que trato con mucha efectividad los problemas de mis pacientes						
17. Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo						
18. Me siento con mucha energía en mi trabajo						
19. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo						
20. Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender						
21. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo						
22. Siento que en mi trabajo trato los problemas emocionales son tratados de forma adecuada						

Anexo 5. Oficio de cambios de objetivos



UNL

Universidad
Nacional
de Loja

CARRERA DE ENFERMERÍA

Facultad
de la Salud
Humana

Loja, 20 de septiembre de 2022.

Mgs.

Denny Caridad Ayora Apolo

DIRECTORA DE LA CARRERA DE ENFERMERÍA DE LA FACULTAD DE LA SALUD HUMANA- UNL

De mis consideraciones:

Reciba un cordial saludo y a la vez desearte éxito en las delicadas funciones que usted desempeña. El motivo de la presente es para solicitarle a su autoridad, de la manera más respetuosa me autorice realizar los respectivos cambios en el proyecto de titulación y por consiguiente en el trabajo de tesis denominado **"Síndrome de Burnout en el personal de enfermería del hospital Manuel Ygnacio Monteros Loja en tiempos de pandemia por COVID-19"**, de autoría de la señorita: **Stefani Nicole Robles Valladares** ya que durante el desarrollo del mismo me he visto en la necesidad de reformular la pregunta de investigación, el objetivo general, y plantear nuevos objetivos específicos. Siendo así que:

- 1. LA PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN ANTERIOR:** ¿Cuál es la prevalencia del Síndrome de Burnout provocado por la pandemia COVID-19, en el personal de enfermería del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, Manuel Ygnacio Monteros de la ciudad de Loja, periodo agosto 2020 a julio 2021?
CAMBIA POR: ¿El personal de enfermería del hospital Manuel Ygnacio Monteros Loja presentó Síndrome de Burnout durante la pandemia COVID-19?
- 2. EL OBJETIVO GENERAL ANTERIOR:** Establecer la prevalencia de Síndrome de Burnout en el personal de enfermería por causa del COVID-19, en el hospital Manuel Ygnacio Monteros, IESS, Loja; para el diseño de una propuesta educativa que fortalezca las estrategias de afrontamiento frente al estrés laboral crónico.
CAMBIA POR: Identificar la presencia de Síndrome de Burnout en el personal de enfermería del hospital Manuel Ygnacio Monteros Loja durante la pandemia por COVID-19.
- 3. DE LOS OBJETIVOS ESPECÍFICOS ANTERIORES:**
 - ✓ Caracterizar las condiciones sociodemográficas y laborales del personal de enfermería en el hospital Manuel Ygnacio Monteros.
 - ✓ Determinar la prevalencia de casos del Síndrome de Burnout en el personal de enfermería por causa del COVID-19, en el hospital Manuel Ygnacio Monteros, IESS, Loja.



unl

Universidad
Nacional
de Loja

CARRERA DE ENFERMERÍA

Facultad
de la Salud
Humana

- ✓ Formular una propuesta educativa para fortalecer las estrategias de afrontamiento frente al estrés laboral crónico.

CAMBIA POR:

- ✓ Caracterizar las condiciones sociodemográficas y laborales del personal de enfermería del hospital Manuel Ygnacio Monteros.
- ✓ Describir la presencia, dimensiones y nivel del Síndrome de Burnout en el personal de enfermería a causa del COVID-19.
- ✓ Relacionar las características sociodemográficas y laborales con la presencia de Síndrome de Burnout en el personal de enfermería durante la pandemia por COVID-19.

Por la atención al presente le expreso mi agradecimiento.

Atentamente,



KATHERINE MICHELLE
GONZÁLEZ GUAMBAÑA

Lic. Katherine M. González Guambaña
Docente

CERTIFICADO DE TRADUCCIÓN

Yo, Stefany Gabriela Quezada Benitez, con cédula 1105860702 y con título de Licenciada en Ciencias de la Educación: Mención Inglés, registrado en el SENESCYT con número 1031-2021-2295813

CERTIFICO:

Que he realizado la traducción de español al idioma inglés del resumen del presente trabajo de integración curricular denominado **“Síndrome de Burnout en el personal de enfermería del hospital Manuel Ygnacio Monteros Loja en tiempos de pandemia por COVID-19.”** de autoría de **Stefani Nicole Robles Valladares**, portadora de la cédula de identidad número **1105871865**, estudiante de la carrera de **Enfermería** de la **Facultad de Salud Humana** de la Universidad Nacional de Loja. Dicho estudio se encontró bajo la dirección de Lcda. Lic. Katherine Michelle González Guambaña, Mgtr., previo a la obtención del título de Licenciada en **Enfermería**.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad, facultando al interesado hacer uso del presente en lo que este creyera conveniente.



STEFANY GABRIELA
QUEZADA BENITEZ

Lic. Stefany Gabriela Quezada Benitez
C.I.: 1105860702
Registro del SENESCYT: 1031-2021-2295813