



Universidad  
Nacional  
de Loja

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA**

**FACULTAD DE SALUD HUMANA**

**CARRERA DE ENFERMERÍA**

Síndrome de Burnout en el personal de salud que  
labora en Medihospital- Loja

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

**AUTORA:**

Nathalia del Pilar Poma Zhingre

**DIRECTORA:**

Dra. Mariela Alexandra Idrovo Vallejo, Mg. Sc.

**LOJA- ECUADOR**

**2022**

## **Certificación del trabajo de integración curricular**

Loja, 23 de Septiembre del 2022

**Dra. Mariela Alexandra Idrovo Vallejo, Mg. Sc.**

**DIRECTORA DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR**

### **Certifico:**

Que he revisado y orientado todo el proceso de la elaboración del trabajo de Integración Curricular de titulación de grado titulado: **Síndrome de Burnout en el personal de salud que labora en Medihospital- Loja**, de autoría de la estudiante Srta. Nathalia del Pilar Poma Zhingre, previo a la obtención del título de Licenciada en Enfermería, una vez que el trabajo cumple con todos los requisitos exigidos por la Universidad Nacional de Loja, por lo tanto, se encuentra culminado y aprobado, para el efecto, autorizo la presentación para la respectiva sustentación y defensa.



Firmado digitalmente por:  
MARIELA  
ALEXANDRA IDROVO  
VALLEJO

Dra. Mariela Alexandra Idrovo Vallejo, Mg. Sc

**DIRECTORA DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR**

## **Autoría**

Yo, **Nathalia del Pilar Poma Zhingre**, declaro ser autora del 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 lo contenido en el mismo.

Adicionalmente acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja la publicación de mi trabajo de integración curricular en el Repositorio Digital Institucional- Biblioteca Virtual.

**Firma:**  Firmado electrónicamente por:  
NATHALIA DEL  
PILAR POMA  
ZHINGRE

**Cédula de Identidad:** 1150865747

**Fecha:** 11 de Noviembre del 2022

**Correo Electrónico:** [nathalia.poma@unl.edu.ec](mailto:nathalia.poma@unl.edu.ec)

**Teléfono o celular:** 0960454352

## Carta de autorización

Yo Nathalia del Pilar Poma Zhingre, declaro ser autora del trabajo de integración curricular titulado: **Síndrome de Burnout en el personal de salud que labora en Medihospital- Loja**, 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 de la siguiente manera 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 11 días del mes de Noviembre del dos mil veintidós.

**Firma:**  firmas autorizadas por:  
NATHALIA DEL  
PILAR POMA  
ZHINGRE

**Autora:** Nathalia del Pilar Poma Zhingre

**Cédula:** 1150865747

**Dirección:** Loja- Calle Bulgaria e Irlanda **Correo electrónico:** nathalia.poma@unl.edu.ec

**Celular:** 0960454352

### DATOS COMPLEMENTARIOS

**Directora del trabajo de integración curricular:** Dra. Mariela Alexandra Idrovo Vallejo, Mg. Sc.

**Tribunal de Grado:**

**Presidente:** Lic. Maura Guzmán, Mg. Sc.

**Vocal:** Lic. Sonia Caraguay, Mg. Sc.

**Vocal:** Lic. Katherine González, Mg. Sc.

## **Dedicatoria**

El presente trabajo se lo dedico a mis padres Raúl y Verónica y a mi tío Gabriel por ser una luz en mi vida, mi motor, mi pilar y sobre todo, por el apoyo e incondicional amor que siempre me han brindado, el cual me ha permitido cumplir este gran sueño.

A mis hermanos por estar presentes en mi vida y por su apoyo en todo momento.

A mis pequeños amigos y angelitos Sam, Ashul, Galleta, y Matías los cuales están siempre presente en mi corazón y por quienes lucho para alcanzar mis metas.

También le dedico el presente trabajo al personal de la Clínica Medihospital quienes son un gran ejemplo a seguir y me ayudaron a formar con sus experiencias y valiosos conocimientos.

***NATHALIA DEL PILAR POMA ZHINGRE***

## **Agradecimiento**

Le doy gracias a Dios por haberme dado la oportunidad de seguir esta noble y magnífica profesión, y a mi familia por apoyarme en la decisión.

A la prestigiosa Universidad Nacional de Loja, Facultad de la Salud Humana, Carrera de Enfermería por abrirme las puertas al conocimiento, formarme profesionalmente y por las bellas experiencias que me dejó en la vida universitaria.

A mi directora de tesis Mg. Mariela Alexandra Idrovo Vallejo, por brindarme todo su apoyo durante el proceso de elaboración de mi tesis, además por ser mi guía y compartir conmigo su conocimiento y experiencia profesional.

Finalmente agradezco infinitamente a todo el personal de salud que conforma la Clínica Medihospital- Loja por su confianza y colaboración con las encuestas aplicadas, las cuales fueron fundamentales para llevar a cabo este trabajo de investigación.

***NATHALIA DEL PILAR POMA ZHINGRE***

## 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
1. Título .....	1
2. Resumen .....	2
2.1. Abstract.....	3
3. Introducción.....	4
4. Marco Teórico .....	6
4.1. <i>Definición</i> .....	6
4.2. <i>Desarrollo del Síndrome</i> .....	7
4.3. <i>Manifestaciones del Síndrome</i> .....	7
4.4. <i>Diferencia del Síndrome de Burnout con otros padecimientos</i> .....	7
4.4.1. <i>Estrés y Síndrome de Burnout</i> .....	7
4.4.3. <i>Depresión y Síndrome de Burnout</i> .....	8
4.5. <i>Desempeño laboral del personal de salud con Síndrome de Burnout</i> .....	8
4.6. <i>Factores de Riesgo asociados al síndrome de Burnout</i> .....	9
4.7. <i>Medidas de prevención del Síndrome de Burnout</i> .....	9
4.8. <i>Encuesta Maslach Burnout Inventory- Human Services Survey</i> .....	10
4.8.1. <i>Dimensiones de la escala Maslach Burnout Inventory- Human Services Survey</i> .....	10
5. Metodología.....	12
6. Resultados.....	14
7. Discusión .....	18
8. Conclusiones.....	20
9. Recomendaciones .....	21
10. Bibliografía .....	22
11. Anexos .....	26

## Índice de tablas

Tabla 1. Características sociodemográficas del personal de salud que labora en Medihospital- Loja .....	14
Tabla 2. Presencia del Síndrome de Burnout en el personal de salud de Medihospital- Loja .....	15
Tabla 3. Síndrome de Burnout en el personal de salud que labora en Medihospital-Loja según características sociodemográficas .....	16



## Índice de anexos

Anexo 1. Pertinencia del trabajo de Integración Curricular.....	26
Anexo 2. Asignación de Director de trabajo de Integración Curricular.....	27
Anexo 3. Certificación de traducción del Abstract.....	28
Anexo 4. Recurso Educativo.....	29
Anexo 5. Instrumento de recolección de datos.....	29
Anexo 6. Consentimiento Informado.....	29

## **1. Título**

Síndrome de Burnout en el personal de salud que labora en Medihospital- Loja

## 2. Resumen

El propósito de la presente investigación fue determinar la prevalencia del Síndrome de Burnout (SB) en el personal de salud que labora en Medihospital de la ciudad de Loja, se trató de un estudio de tipo descriptivo, cuantitativo de corte transversal. El universo estuvo conformado por 34 profesionales de los servicios de hospitalización, cuidados intensivos, quirófano y emergencia, que decidieron colaborar voluntariamente en la investigación. La técnica empleada fue la encuesta, se aplicó un cuestionario integrado por 39 preguntas, 22 de ellas corresponden a la encuesta Maslach Burnout Inventory (MBI) - Human Services Survey divididas en 3 dimensiones las cuales miden el desgaste profesional a través del cansancio emocional, despersonalización y realización personal, además constó de 17 variables sociodemográficas y laborales. De los resultados se evidenció que el 73,5% del personal es de género femenino, el 64,7% oscilan entre los 26 a 30 años, el 100% de la población se considera mestiza, el 70,6% son solteros, el 100% reside en el cantón Loja, el 61,8% indica que no tiene ningún hijo y el 55,9% ejercen la profesión de Licenciados en Enfermería. El 76,5% presenta síndrome de Burnout moderado y 23,5% síndrome de Burnout leve. Además resaltó mayor prevalencia de SB de tipo Moderado en el género masculino (77,8%), en edades comprendidas de 20 a 31 años (76,7%), sin pareja (77,8%), con hijos (76,9%); y, que están relacionados a la Enfermería (85,7%). De los resultados obtenidos se puede concluir que todo el personal de salud de Medihospital presenta SB, prevaleciendo en mayor medida SB de tipo moderado.

**Palabras claves:** *Agotamiento laboral, Salud mental, Enfermería, Personal de salud.*

## **2.1. Abstract**

The purpose of this research was to determine the prevalence of Burnout Syndrome (BS) in health personnel working at Medihospital in the city of Loja; it was a descriptive, quantitative cross-sectional study. The universe was made up of 34 professionals from Intensive Care, operating room and emergency services, who decided to collaborate voluntarily in this investigation. The technique used was the survey, a questionnaire was applied consisting of 39 questions, and 22 of them correspond to the Maslach Burnout Inventory (MBI) survey- Human Services Survey divided into 3 dimensions, which measure professional exhaustion through emotional fatigue, depersonalization and personal fulfilment, it also had 17 socio-demographic and work variables. The results showed that 73.5% of the staff are female, 64.7% range from 26 to 30 years old, 100% of the population is considered as mixed-race in the canton of Loja, 61.8% indicate that they have no children and 55.9% work as Bachelors in Nursing. A 76.5% have moderate Burnout Syndrome and 23.5 have mild Burnout Syndrome. It is also highlighted that a higher prevalence of Moderate- type (SB) in males (77.8%), aged 20 to 31 years, (76.7%), without a partner, (77.8%) with children (76.9%); and are related to nursing (85.7%). From the results obtained, it can be concluded that all Medihospital health personnel have SB, with moderate-type SB prevailing largely.

***KEYWORDS:*** *Job Exhaustion, Mental Health, Nursing, Health Personnel.*

### 3. Introducción

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define al síndrome de Burnout o síndrome de estar quemado o agotado 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 (Morales & Hidalgo Murillo, 2015).

Se ha determinado que este síndrome se origina únicamente por el estrés crónico en el lugar de trabajo; es por ello, que ha sido incluido en la undécima edición de la Clasificación Internacional de Enfermedades (ICD) bajo el código QD85 “Síndrome de desgaste ocupacional” vigente desde enero del presente año (Opazo Sáez, 2019). El síndrome de Burnout se manifiesta a través de fatiga, irritabilidad, pérdida de apetito e insomnio; a largo plazo puede producir alteraciones cardiovasculares, dolores o problemas musculoesqueléticos y gastrointestinales (Chiriboga Pabón & Chiriboga Aguayo, 2020).

Según la Organización Internacional del Trabajo (2020), más de 2,78 millones de personas mueren por año debido a accidentes laborales o enfermedades relacionadas con el trabajo, mientras que unas 374 millones sufren de lesiones no mortales, que resultan en más de 4 días de absentismo laboral. A nivel global, se reporta que un 73% de los trabajadores lo padecen, cifras que pueden variar según el país de origen; así en México estas cifras son del 75%, seguido de China con un 73% y Estados Unidos con el 59% (Garcés, 2019).

En una investigación realizada en España y América Latina se obtuvo como resultado que la prevalencia del Burnout en el personal de salud fue del 14,9% en España, 14,4% en Argentina, 7,9% en Uruguay, 4,2% en México, 4% en Ecuador, 4,3% en Perú, 5,9% en Colombia, 4,5% en Guatemala y 2,5% en El Salvador. Así mismo, se estableció que los médicos presentaron mayor prevalencia de padecer este síndrome con el 12.1% en relación al 7.2 % presente en el personal de Enfermería (Linares Parra & Guedez Salas, 2021).

En el ámbito nacional del Ecuador, estudios como el de Veloz et al., (2020), realizado durante la pandemia por COVID-19 con una muestra conformada por 224 médicos y enfermeras dio como resultados que el 95,36% del personal médico presenta síndrome de Burnout moderado y severo, al igual que el 95,89% del personal de enfermería. En cuanto a las dimensiones más afectadas resalta el agotamiento emocional severo y moderado en médicos con un 78,15% y en enfermeras el 63,02%, al igual que despersonalización severa y moderada (72.61% vs. 65.63%).

La frecuencia de realización personal en el trabajo baja y moderada también fue alta entre personal médico (85.41) y de enfermería (78.09).

A nivel local, estudios relacionados establecen que en médicos y enfermeras de los centros de salud públicos y privados de las ciudades de Cariamanga, Catamayo y Macará determinan un nivel leve/moderado del síndrome de Burnout, en cuyas dimensiones los médicos/as presentaron un agotamiento emocional 20,7%, despersonalización 3,4% y baja realización personal 62,1%; por el contrario las enfermeras/os mostraron en agotamiento emocional 16,7%, no se evidencia despersonalización y 100% presentan baja realización personal (Castillo Rueda, 2018).

En este contexto, para la ejecución de la presente investigación tuvo como objetivo general determinar la presencia del síndrome de Burnout en el personal de salud que labora en Medihospital de la ciudad de Loja con la finalidad de la implementación de acciones preventivas de este síndrome y como objetivos específicos caracterizar socio demográficamente al personal de salud que labora en Medihospital- Loja, evaluar la presencia del síndrome de Burnout en el personal de salud que labora en Medihospital-Loja considerando las características sociodemográficas y diseñar acciones educacionales para la prevención del síndrome de Burnout en el personal de salud que labora en esta institución. Los resultados obtenidos de la presente investigación contribuirán en la formulación de nuevos conocimientos, ya que están validados por datos reales, quedando en evidencia la prevalencia del síndrome de Burnout; a su vez servirá de aporte para que el personal de salud pueda enfocarse en actividades que ayuden a la prevención del mismo.

Para lo cual se diseñó la siguiente pregunta de investigación ¿Existe la presencia del Síndrome de Burnout en el personal de salud que labora en Medihospital? La cual permitió concluir con la presente investigación.

## 4. Marco Teórico

### 4.1. Definición

El Burnout se ha definido de muchas maneras; sin embargo, los psicólogos Maslach y Jackson lo definen como un síndrome caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal en el trabajo, se caracteriza por fuertes niveles presión y tensión laboral, además de ser una respuesta prolongada al estrés en el trabajo, nace de la tensión crónica producto de la interacción conflictiva entre el trabajador y su empleo (Olivares Faundez, 2017).

El psiquiatra Herbert J. Freudenberger explicó “el Burnout, es fallar, desgastarse o sentirse exhausto debido a las demandas excesivas de energía, fuerza o recursos. Es lo que pasa cuando un miembro de una organización por las razones que sean y luego de muchos intentos se vuelve inoperante” presentando conductas de ansiedad, depresión, agresividad y evasión a los clientes (Robles, 2021).

El Síndrome de Burnout presenta las siguientes características: estrés crónico progresivo que se desarrolla a lo largo de uno a tres años, disminución de la eficacia y eficiencia, cansancio físico y emocional injustificado, empobrecimiento de las relaciones personales, absentismo físico, retrasos para incorporarse al lugar de trabajo y aumento de errores y quejas (Ramírez Zhindón, 2015).

Además, fue declarado por la Organización Mundial de la Salud como un factor de riesgo laboral por su capacidad para afectar la calidad de vida, salud mental y poner en riesgo la vida de quien lo padece (Morales & Hidalgo Murillo, 2015).

Actualmente, para la (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2020), el Burnout es una enfermedad descrita en el índice internacional de “problemas relacionados con dificultades para afrontar la vida”, dentro de la categoría más amplia Z73 lo que llega a denotar la importancia de este padecimiento a nivel mundial. A si mismo lo define como un síndrome psicológico causado por la sobrecarga profesional, los horarios excesivos, el agotamiento emocional y una insoportable sensación de falta de realización personal. Se manifiesta por sentimientos de impotencia, insatisfacción, irritabilidad a los que pueden sumarse múltiples molestias físicas: insomnio, cefaleas, mareos, infecciones, trastornos respiratorios, circulatorios y digestivos.

## ***4.2. Desarrollo del Síndrome***

El Instituto Español de Seguridad e Higiene en el Trabajo destaca cinco fases en el desarrollo del síndrome.

**Fase inicial, de entusiasmo:** se experimenta entusiasmo, gran energía y se dan expectativas positivas. No importa alargar la jornada laboral.

**Fase de estancamiento:** no se cumplen las expectativas profesionales. En esta fase tiene lugar un desequilibrio entre las demandas y los recursos (estrés).

**Fase de frustración:** en esta fase la frustración, desilusión o desmoralización hace presencia en el individuo. El trabajo carece de sentido, cualquier cosa irrita y provoca conflictos en el grupo de trabajo y aparecen problemas emocionales, fisiológicos y conductuales.

**Fase de apatía:** en la cuarta fase suceden una serie de cambios actitudinales y conductuales como la tendencia a tratar a los clientes de forma mecánica, el individuo tratará de evitar realizar las tareas estresantes y no ejercerá su trabajo adecuadamente.

**Fase de quemado:** para finalizar se presenta un colapso emocional y cognitivo, que puede obligar al trabajador a dejar el empleo y arrastrarle a una vida profesional de frustración e insatisfacción (Menéndez et al., 2018).

## ***4.3. Manifestaciones del Síndrome***

El Síndrome de Burnout se manifiesta cuando un trabajador que antes estaba muy implicado afectivamente y efectivamente con el proceso de producción referente a su ocupación, ya sea con sus clientes o con el trabajo en sí, pasa a sufrir estrés continuo y excesivo desgaste. Dicha situación es una señal importante de alerta para que el cuerpo humano del trabajador reconozca sus límites y establezca un período de reposo para revertir las señales y los síntomas instalados (Freire et al., 2015).

Otras manifestaciones son el aislamiento, el miedo, la ira, las adicciones, el abandono en el cuidado personal, la desorganización, que expresa actitudes como distanciamiento de la familia o compañeros, miedo a los acontecimientos que afectan negativamente en varios ámbitos de la vida, no tiene paciencia y pierde los estribos incluso con los detalles más pequeños y, a menudo, es más probable que desarrolle adicciones como el uso de drogas, tabaco o alcohol (Cabrera Garzón & Fiallo Muñoz, 2021).

## ***4.4. Diferencia del Síndrome de Burnout con otros padecimientos***

### ***4.4.1. Estrés y Síndrome de Burnout***



El estrés es una respuesta adaptativa que tiene el ser humano para acoplarse a nuevos cambios en el entorno, esta es una respuesta natural y necesaria que tiene el organismo para seguir en homeostasis. El estrés positivo que permite que el individuo crezca generando éxitos o logros, mientras que en el Síndrome de Burnout se generan sentimientos de estancamiento o baja realización personal sin éxito en los logros establecidos, además de que este es más frecuente en el ámbito laboral a diferencia del estrés que se puede dar en cualquier aspecto de la vida (Reguerio, 2019).

#### ***4.4.3. Depresión y Síndrome de Burnout***

Finalmente la depresión es una enfermedad que puede afectar a cualquier individuo siendo mayormente susceptibles aquellas personas que han sufrido una ruptura amorosa, pérdida de un ser querido, desempleo y se caracteriza por afectar el estado de ánimo, sentimientos de tristeza, falta de interés, baja autoestima y poco placer en todas las actividades de la vida cotidiana como comer, dormir, estudiar; mientras que el síndrome de Burnout, afecta especialmente el contexto laboral (relaciones entre compañeros y paciente o superiores) en el cual hay la pérdida progresiva del empeño en el trabajo o mayor cantidad de errores en la realización del mismo (Organización Panamericana de la Salud [OPS], 2017).

#### ***4.5. Desempeño laboral del personal de salud con Síndrome de Burnout***

El desempeño laboral se define como el conjunto de actividades o funciones que tienen que realizar un individuo que labora en una institución pública o privada en relación al puesto laboral que ocupa; además permite poder entender y explicar varios aspectos que inciden en el crecimiento y efectividad de las empresas (Bautista Cuello et al., 2020).

Para conocer el desempeño laboral del personal de salud es fundamental realizar evaluaciones de desempeño, la cual puede ser definida como cada persona se desenvuelve en un servicio o puesto, en dichas evaluaciones se evalúa la eficiencia, conocimiento, comportamiento, actitudes del personal, el desarrollo en trabajo, el trato a los pacientes, etc.

Un bajo desempeño laboral da como resultado que la institución reciba constantes quejas acerca de los servicios y el trato que reciben los pacientes, además de que la calidad del trabajo que brinda el personal se ve afectado negativamente. Cabe resaltar que el personal de salud está expuesto a constantes factores estresantes que influyen en el desempeño de sus labores entre estos se encuentran los horarios de laborales, el turno y las horas que labora, ingresos económicos,

agresiones que se pueden suscitar debido a que los pacientes no son atendidos rápidamente o se encuentran en estado etílico, o bajo algún tipo de sustancia (Altamirano, 2021).

#### ***4.6. Factores de Riesgo asociados al síndrome de Burnout***

##### **➤ Género y síndrome de Burnout**

Según datos del Banco Mundial, la participación de las mujeres en la fuerza laboral disminuyó del 51 % en 2000 al 48 % en 2019; las mujeres dedican tres veces más tiempo que los hombres a la prestación de cuidados sin remuneración, destinando entre 1 y 5 horas más al día a realizar trabajos no remunerados como tareas domésticas y atención de los niños y otros miembros de la familia (Banco Mundial, 2020).

##### **➤ Estado civil y síndrome de Burnout**

Existen estudios que correlacionan que los individuos casados, hombres y profesionales más jóvenes tienen menores índices de estar quemado (Vittale Acosta et al., 2020).

##### **➤ Sobrecarga laboral y síndrome de Burnout**

En los profesionales de enfermería la sobrecarga laboral, la organización del trabajo por turnos, el área de trabajo y las demandas familiares tienen efectos negativos en el síndrome de Burnout (Vinueza Veloz et al., 2020).

##### **➤ Edad y síndrome de Burnout**

Un estudio en el que participaron 78 médicos obstetras del hospital de especialidades del niño y la mujer de Querétaro-México determinó que los factores que aumentan la severidad del síndrome de Burnout son tener de 21 a 29 años de edad, ser solteros, residentes, tener un ingreso menor de 15,000 pesos mexicanos mensuales y cuyas jornadas de trabajo sean mayores a 300 horas al mes (Juarez Gonzalez, 2021).

##### **➤ Profesión y servicio en la que labora y síndrome de Burnout**

Profesores, médicos, enfermeras, policías, funcionarios de la administración pública y de servicios sociales son los más propensos a desarrollar el síndrome. Según estudios realizados las áreas de unidad de cuidados intensivo y emergencia son las que presentan más factores estresantes, entre ellos el ruido, la presión, la iluminación, cambios constantes de temperatura e infraestructura (Rivera Guerrero et al., 2019).

#### ***4.7. Medidas de prevención del Síndrome de Burnout***

A nivel individual, se pueden emplear estrategias de afrontamiento, control o centradas en la prevención del desarrollo del síndrome, la solución de problemas, la asertividad y el

entrenamiento para el manejo eficaz del tiempo. A nivel grupal las estrategias se basan en fomentar el apoyo social por parte de los compañeros y supervisores. En los servicios se debe ofrecer apoyo emocional, pero también incluye evaluaciones periódicas de los profesionales. En el tercer y último nivel organizacional, la dirección de las organizaciones debe desarrollar programas de prevención centrado en mejorar el ambiente y el clima organizacional mediante el desarrollo de equipos de trabajo eficaces (Galdón, 2020).

Otras medidas de prevención del Burnout consisten en: mantener un estilo de vida saludable en base a una alimentación adecuada, rica en nutrientes necesarios para el organismo, actividad física moderada y relajación, realizarse un autoanálisis de cómo se siente en el ambiente donde brinda sus servicios, el estrés que siente, implementar pequeños descansos y replantearse los objetivos o metas que se desean alcanzar, fortalecer relaciones afectivas con los familiares, amigos, compañeros de trabajo, a su vez mejorar la comunicación, confianza y autoestima, mejorar las habilidades como profesional a través de la autoformación dentro de la jornada laboral (Pozuelo Fernández, 2015).

#### ***4.8. Encuesta Maslach Burnout Inventory- Human Services Survey***

La encuesta Maslach Burnout Inventory es un instrumento creado por Maslach y Jackson en 1986 cuya versión es dirigida a profesionales que brindan servicios humanos el cual es la más usada por la comunidad científica debido a su alta consistencia interna y una fiabilidad cercana al 90%, fue diseñado para determinar el Síndrome de Burnout en el personal, se basa en tres dimensiones (cansancio emocional con fiabilidad de 0,90; despersonalización 0,79, y baja realización personal 0,71 respectivamente). Estudios actuales han utilizado el alfa de Cronbach para medir la fiabilidad de esta encuesta, con una consistencia interna del 0.80; estableciéndose por lo tanto, que tiene una validez interna adecuada (Arpita Rojas, 2016).

##### ***4.8.1. Dimensiones de la escala Maslach Burnout Inventory- Human Services Survey***

###### **➤ Cansancio Emocional**

Hace referencia al sentimiento de sentirse agotado emocional, el individuo ya no puede dar más de sí mismo, le falta energía se siente tenso y frustrado. Un puntaje alto en esta dimensión es indicador de que el personal se siente cansado en el trabajo y con exceso de tensión.

En el cansancio emocional se consideran 9 ítems integrado por las preguntas 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20 cuya puntuación máxima es de 54 puntos. Un puntaje > 26 indica agotamiento emocional severo, de 19 a 26 moderado y < 19 leve.

➤ **Despersonalización**

Hace referencia al trato insensible que el individuo tiene con los demás, presenta actitudes negativas, hostiles, aislamiento o distanciamiento de los demás sobre todo en el entorno laboral. Un puntaje alto en esta dimensión es indicador de trato inadecuado e insensible que se tiene hacia los demás y de relaciones interpersonales inestables caracterizadas por distanciamiento o aislamiento. Para la despersonalización se consideraron 5 ítems, está conformada por las preguntas 5, 10,11, 15, 22 con puntuación máxima de 30 puntos. Un puntaje > 9 indica despersonalización severa, de 6 a 9 moderada y < 6 leve.

➤ **Realización personal**

Esta dimensión hace referencia a como el individuo se autoevalúa negativamente, siente que no ha crecido laboralmente, elabora juicios negativos hacia su trabajo o ambiente laboral, no se siente motivado para el desempeño de sus deberes. Consta de 8 ítems conformado por las preguntas 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21 su puntuación máxima 48 puntos. Un puntaje < 34 indica baja realización personal severa, de 39 a 34 moderada y > 39 leve (Cotrina Flores, 2021).

## 5. Metodología

La investigación se llevó a cabo en la Clínica Medihospital, institución de II Nivel ubicada en el cantón Loja, Parroquia Sucre, Barrio El Dorado, en la Avenida Eugenio Espejo y Shuaras.

La presente investigación fue un estudio de tipo descriptivo, cuantitativo, de corte transversal, el universo estuvo conformado por 36 profesionales que forman parte del personal de salud que labora en la institución, 12 profesionales del servicio de hospitalización, 10 profesionales del servicio de cuidados intensivos, 8 profesionales del servicio de quirófano y 6 profesionales del servicio de emergencia de los cuales se obtuvo la colaboración de 34 profesionales que decidieron participar voluntariamente en la investigación.

Dentro de los criterios de inclusión participaron Médicos residentes, Licenciados/as y Auxiliares en Enfermería que laboran en Medihospital- Loja con título profesional que autorizaron su participación de forma voluntaria en la investigación, laboren en los servicios de la institución, y que tuvieron disponibilidad de tiempo para llenar la encuesta.

El instrumento empleado fue el cuestionario aplicado a través de los Formularios de Google de manera virtual, el mismo que fue enviado mediante correo electrónico a los participantes del estudio previa autorización a través del consentimiento informado.

El cuestionario se estructuró en base a la encuesta Maslach Burnout Inventory (MBI) - Human Services Survey, con modificaciones en función de los objetivos de este estudio. El instrumento consta de 39 preguntas, en las que se indaga aspectos sociodemográficos, laborales y aspectos relacionados con el desgaste profesional según 3 dimensiones: cansancio emocional, despersonalización, realización personal.

Este instrumento tiene alta consistencia interna y una fiabilidad cercana al 90%, es el más utilizado por la comunidad científica nacional e internacional, lo que demuestra que tiene una alta confiabilidad, independientemente de la muestra (Rendón et al., 2020). Asimismo fue diseñado para determinar el Síndrome de Burnout en el personal, se basa en tres dimensiones (cansancio emocional con fiabilidad de 0,90; despersonalización 0,79 y baja realización personal 0,71 respectivamente). Estudios actuales han utilizado el alfa de Cronbach para medir la fiabilidad de esta encuesta, con una consistencia interna del 0,80; estableciéndose por lo tanto, que tiene una validez interna adecuada (Arpita Rojas, 2016).

Para la tabulación y análisis de los datos obtenidos en este estudio, se utilizó el programa estadístico IBM SPSS Statistics 22, y posteriormente los resultados fueron expresados en tablas de frecuencia y porcentaje estableciendo la prevalencia del síndrome.

## 6. Resultados

En la tabla 1 se observan las características sociodemográficas del personal de salud que labora en Medihospital- Loja integrado por las variables como el género, la edad, la etnia, el estado civil, el lugar de residencia, el número de hijos y la profesión.

**Tabla 1.**

*Características sociodemográficas del personal de salud que labora en Medihospital- Loja*

<b>Características</b>	<b>Opciones</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Género	Masculino	9	26,5
	Femenino	25	<b>73,5</b>
	Total	34	100
Edad	de 20 a 25 años	2	5,9
	de 26 a 30 años	22	<b>64,7</b>
	de 31 a 35 años	6	17,6
	de 36 a 40 años	2	5,9
	de 41 años a más	2	5,9
	Total	34	100
Etnia	Mestizo	34	<b>100</b>
Estado civil	Soltero	24	<b>70,6</b>
	Casado	4	11,8
	Divorciado/a	1	2,9
	Unión libre	3	8,8
	Viudo	2	5,9
	Total	34	100
Lugar de residencia	Loja	34	<b>100</b>
Número de hijos	Ninguno	21	<b>61,8</b>
	Un hijo/a	9	26,5
	Dos hijos/as	2	5,9
	Tres hijos/as	2	5,9
	Total	34	100
Profesión que ejerce	Medico/a residente	6	17,6%
	Licenciado/a en enfermería	19	<b>55,9%</b>
	Auxiliar de enfermería	9	26,5%
	Total	34	100

En la tabla 2 se evidencia el nivel de síndrome de Burnout que tienen los profesionales que participaron en la investigación.

**Tabla 2.**

*Presencia del Síndrome de Burnout en el personal de salud de Medihospital- Loja*

	<b>Niveles</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Síndrome de Burnout (SB)	Severo	0	0
	Moderado	26	<b>76,5</b>
	Leve	8	23,5
	<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100</b>

\* SB leve < 44 puntos, SB moderado = 45 a 88 puntos, SB severo > 89 puntos



En la tabla 3 se muestra la relación del síndrome de Burnout leve y moderado presente en la población de estudio con las características sociodemográficas género, edad, estado civil, número de hijos, y profesión del personal de salud que laboró en la Institución.

**Tabla 3.**

*Síndrome de Burnout en el personal de salud que labora en Medihospital-Loja según características sociodemográficas*

		Prevalencia del Síndrome de Burnout					
		SB				Total	
		SB Leve		Moderado			
Condiciones sociodemográficas	Opciones	f	%	f	%	f	%
Género	Masculino	2	22,2	7	<b>77,8</b>	34	100
	Femenino	6	24,0	19	76,0		
Edad	de 20 a 31 años	7	23,3	23	<b>76,7</b>	34	100
	de 32 a 42 años	1	25,0	3	75,0		
Estado civil	con pareja	2	28,6	5	71,4	34	100
	sin pareja	6	22,2	21	<b>77,8</b>		
Número de hijos	con hijos	3	23,1	10	<b>76,9</b>	34	100
	sin hijos	5	23,8	16	76,2		
Profesión	Relacionados a medicina	4	66,7	2	33,3	34	100
	Relacionados a enfermería	4	14,3	24	<b>85,7</b>		

### **Resultado 3: Diseño de acciones educativas**

Frente a los resultados obtenidos y para dar cumplimiento al tercer objetivo del trabajo de tesis se diseñaron acciones educativas (Anexo 4) para la prevención y disminución del síndrome de Burnout en el personal de salud que labora en Medihospital- Loja con la finalidad de mejorar el conocimiento sobre este padecimiento el cual queda a disposición de la Institución para su implementación.

## 7. Discusión

El síndrome de Burnout (SB) es un padecimiento frecuente que aqueja al personal sanitario, el cual afecta de manera negativa en el rendimiento y la calidad de servicios dentro del campo médico laboral Intriago Miranda, (2019), en este estudio se determinó su prevalencia en el personal médico y de enfermería (licenciados y auxiliares) que labora en Medihospital- Loja, obteniéndose como resultado que el 73,5% del personal es de género femenino, el 64,7% tienen una edad que oscila entre los 26 a 30 años, respecto a la etnia el 100% de la población se considera mestiza, la gran mayoría 70,6% son solteros, el 100% reside en el cantón Loja, el 61,8% indica que no tiene ningún hijo y el 55,9% ejercen la profesión de Licenciados en Enfermería,

En cuanto a la manifestación del SB en el personal, se evidenció que un 76,5 % presentó un nivel de SB moderado y el 23,5% un nivel de Síndrome de Burnout leve. Estos resultados difieren con el estudio de Quiroz Ascencio et al., (2021)., que fue realizado durante la pandemia COVID- 19, donde se encontró que el 57% presentaron afectación de leve, 2% afectación moderadas y el 41% presentaron afectación severa. A su vez otro estudio realizado en el personal de salud que trabaja en el área de emergencia de un hospital público Nacional Antonio Lorena Cusco, Perú se observó que, el 10% de profesionales presentó síndrome de burnout severo; 18,2% moderado; y 34,5 % leve.

Respecto a la presencia del síndrome según características sociodemográficas del personal en esta investigación se estableció que prevalece el SB moderado en el género masculino (77,8%), en edades comprendidas de 20 a 31 años (76,7%), sin pareja (77,8%), con hijos (76,9%); y que están relacionados a la Enfermería (85,7%), al realizar la comparación de estos resultados con un estudio realizado por Arayago et al., (2016)., la cual dio como resultado que el 73,3% de residentes tuvo SB leve y entre los especialistas 55,9% presentó desgaste profesional moderado cuyas edades rondaba los 32 años y el 63,4% eran mujeres.

Un estudio similar realizado por Juarez Gonzalez, (2021) en el que participaron 78 médicos obstetras del hospital de especialidades del niño y la mujer de Querétaro-México determinó que los factores que aumentan la severidad del síndrome de Burnout se encuentran en edades de 21 a 29 años de edad, ser solteros y residentes. Asimismo en un estudio realizado en el Hospital General San Francisco, en las áreas de Pediatría y Neonatología, de la Ciudad de Quito determinó síndrome de Burnout leve en el 26,4% del género femenino y el 47% de los participantes del género

masculino, el 40% viven con su pareja y un 32,5% reportaron ser solteros y divorciados Anbousi Calderón, (2021).

Basándose en las características sociodemográficas resalta mayor afectación de SB moderado en el género femenino, debido a que son las mujeres las que dedican tres veces más tiempo que los hombres a la prestación de cuidados sin remuneración, destinando entre 1 y 5 horas más al día a realizar trabajos no remunerados como tareas domésticas y atención de los niños y otros miembros de la familia, esto desencadena un mayor agotamiento en comparación con el presente y otros estudios donde los profesionales de género masculino, que conviven con su pareja y tenían edades que rondaban los 32 años solo presentaron SB leve.

## **8. Conclusiones**

El personal médico y de enfermería que labora en Medihospital- Loja estuvo conformado mayoritariamente por el género femenino, en edades que oscilan entre los 26 a 30 años, de raza mestiza, solteros, residentes en el cantón Loja, sin hijos y que se desempeñan como Licenciados en Enfermería.

La presencia del SB se manifestó predominantemente en un nivel moderado en el personal de género masculino, en edades comprendidas de 20 a 31 años, sin pareja, con hijos y cuya profesión está relacionada con la Enfermería.

Se diseñaron acciones educativas con varias actividades que incluyen el ámbito laboral, social, físico, mental y educativo como una estrategia de intervención frente a la problemática identificada en la población de estudio, encaminadas a la promoción de salud que permita prevenir y disminuir el síndrome.

## **9. Recomendaciones**

A los Directivos de la institución Medihospital- Loja, para sensibilizar al personal de salud que labora en la clínica Medihospital sobre la prevalencia y repercusiones del síndrome y la implementación de talleres de relajación, manejo del estrés, pausas activas, programas que mejoren y fortalezcan el autoestima y creen una atmosfera de trabajo seguro y sano.

Al departamento de salud ocupacional de la institución realizar evaluaciones ocupacionales y psicológicas pertinentes al personal que labora en la institución, con la finalidad de realizar el seguimiento respectivo y la implementación de medidas preventivas, evitar futuras complicaciones en la salud física, mental, y social de los profesionales mediante el tratamiento oportuno y adecuado el cual permitirá incrementar la productividad, calidad laboral y con un mejor clima laboral.

A la carrera de Enfermería de la Universidad Nacional de Loja, se recomienda seguir incentivando a los estudiantes en la realización de estudios similares y de implementación de acciones ya que contribuyen con conocimiento, formación académica, además permiten identificar problemas relacionados con la salud ocupacional del personal de salud que labora en instituciones privadas de la región sur del Ecuador.

## 10. Bibliografía

Altamirano, K. (2021). *Síndrome de Burnout y desempeño laboral en enfermeras del servicio de emergencia de un hospital público II-1, Lima 2019* [Universidad César Vallejo]. <https://bit.ly/3MOBwXr>

Anbousi Calderón, s. A. (2021). *Prevalencia y factores asociados del síndrome de burnout en el personal de salud que labora en el área de pediatría / neonatología del hospital general san francisco, en periodo 2021*. [Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. <https://bit.ly/3goeqeb>

Arayago, R., Gonzalez, A., Linmongi, M., & Guevara, H. (2016). *Síndrome de Burnout en residentes y especialistas de anestesiología. Vol 20*, (pp. 13–21). <https://bit.ly/3MQgFmT>

Arpita Rojas, A. M. (2016). *Síndrome de Burnout mediante la aplicación del cuestionario “Maslach Burnout Inventory” en internos de Obstetricia del Instituto Nacional Materno Perinatal y Hospital Nacional Docente Madre Niño “San Bartolomé” - junio 2016*. [Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. <https://bit.ly/3EZTuEs>

Banco Mundial. (2020). *Género*. Banco Mundial. <https://bit.ly/2GMAR9O>

Bautista Cuello, R., Cienfuegos Fructus, R., & Aquilar Panduro, J. D. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado, Vol.7(1)*, (pp. 54–60). <https://bit.ly/3ePXnkU>

Cabrera Garzón, J. K., & Fiallo Muñoz, Á. de J. (2021). *Identificación del Síndrome de Burnout en el personal de Enfermería del Hospital Regional de San Gil en periodo de Pandemia Covid -19*. [Corporación Universitaria Iberoamericana]. <https://bit.ly/3VPbuHF>

Camero Solórzano, Y. B., Meléndez Mogollón, I. C., Sánchez Pérez, E. E., & González, Q. R. (2017). Presencia de burnout en el personal de enfermería de áreas críticas. *Revista Cuatrimestral “Conecta Libertad,” Vol.1(1)*, (pp. 1–10). <https://bit.ly/3MNzmaw>

Castillo Rueda, G. V. (2018). *Burnout en profesionales de la salud en instituciones públicas y privadas de la provincia de Loja- Ecuador, durante el año 2017*. [Universidad Tecnica Particular de Loja]. <https://bit.ly/3MODA1D>

Chiriboga Pabón, M. F., & Chiriboga Aguayo, A. V. (2020). Prevalencia del síndrome de Burnout en trabajadores de Instituciones de Salud del Hospital Clinica Metropolitana. *Ingeniería, Desarrollo e Innovación, Vol.7(1)*, (pp. 22–35). <https://bit.ly/3sdS8OV>

Colmenares De La Torre, J., Acosta Martínez, R., Ayón, E. C., Patricio, C., Vera, C., Beatriz, O., Suárez, G., Rocío, M., Díaz, H., Guadalupe, M., Quezada, H., Orozco, R. L., &

- Cordero Beltrán, I. (2018). Prevalencia del Síndrome de Burnout en Personal de Enfermería de México. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, Vol.19(2), (pp. 14–22). <https://bit.ly/3eMIQHR>
- Comunidad Andina de Naciones [CAN]. (2005). Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. *Decisión 584, Sustitución de La Decisión 547*, (pp. 1–13). <https://bit.ly/3TIQAyo>
- Congreso Nacional de la República del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador / artículo 139*. 2008. <https://bit.ly/3SI35IY>
- Cotrina Flores, G. (2021). *Nivel de las dimensiones del Síndrome de Burnout en el personal del centro de salud Pachacútec, 2020*. [Universidad Nacional de Cajamarca]. <https://bit.ly/3VNgPz8>
- Freire, M. A., Oliveira, E. N., Guimarães, F. R., Neto, X., Lopes, R. E., Gomes, A., Ferreira, N., & Gomes, B. V. (2015). Burnout Syndrome: a study with teachers. *Salud Trab*, Vol.23(1), (pp. 19–27). <https://bit.ly/3VNgBlo>
- Galdón, L. M. (2020). *El síndrome de Burnout en el trabajo: causa, consecuencias e intervenciones en las organizaciones*. <https://bit.ly/3eOzc6h>
- Garcés, C. (2019). *Influencia del Síndrome de Burnout en el personal profesional de Enfermería del Hospital Básico Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de Esmeraldas*. [Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. <https://bit.ly/3CUr2RQ>
- Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social [IESS]. (2019). Decreto Ejecutivo 2393 - Reglamento De Seguriad Y Salud De Los Trabajadores Del Medio Ambiente De Trabajo. *Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS)*. (pp. 1–92). <https://bit.ly/3sfbTWi>
- Juarez Gonzalez, J. L. (2021). *Factores que intervienen en el desarrollo del síndrome de Burnout en médicos ginecólogos y obstetras del HENM Querétaro* (pp. 1–51). <https://bit.ly/3DhFWTR>
- Linares Parra, G. del V., & Guedez Salas, Y. S. (2021). Burnout syndrome invisible pathology among health professionals. *Atencion Primaria*, Vol.53(5), (pp. 1–2). <https://bit.ly/3TADVYF>
- Menéndez et al., T. del R. (2018). *Síndrome de Burnout y calidad de atención del personal de enfermería de un hospital general en la provincia de Manabí, Ecuador*. [Universidad Técnica de Manabí]. <https://bit.ly/3glflvX>
- Morales, L. S., & Hidalgo Murillo, L. F. (2015). Síndrome de Burnout. *Annals of Applied Biology*, Vol.32(1), (pp. 291–295). <https://bit.ly/3COCmyR>




- Olivares Faundez, V. (2017). Comprendiendo el burnout, *Ciencia y trabajo. Ciencia y Trabajo*, Vol.58, (pp. 59–63). <https://bit.ly/3yZwkKO>
- Opazo Sáez, P. (2019). *Síndrome del burnout es reconocido oficialmente por la Organización Mundial de la Salud*. Nación Farma. <https://bit.ly/2oP4wrk>
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2020). *Seguridad y salud en el trabajo*. Organización Internacional del Trabajo. <https://bit.ly/2DfLcJM>
- Organización Mundial de la Salud [OMS]. (2020). *Síndrome de desgaste profesional*. Organización Mundial de La Salud. <https://bit.ly/3THVbL9>
- Organización Panamericana de la Salud [OPS]. (2017). Depresión y otros trastornos mentales comunes. *Ops*, (pp. 1–24). <https://bit.ly/3VPf3O3>
- Pozuelo Fernández, R. (2015). *Cómo prevenir el Burnout o estrés laboral (y una guía en PDF)*. Psicopedia.Org. <https://bit.ly/3VK4yvu>
- Ramírez Zhindón, M. del R. (2015). Burnout en Profesionales de la Salud del Ecuador. [Universidad de Santiago de Compostela]. <https://bit.ly/3DhLpKn>
- Reguerio, A. (2019). Conceptos Básicos: ¿Qué es el estrés y cómo nos afecta? [Universidad de Málaga]. (pp. 1–99). <https://bit.ly/2UxTnFt>
- Rendón, M., Peralta, S., Hernández, E., Hernández, R., Vargas, M., & Favela, M. (2020). Síndrome de burnout en el personal de enfermería de unidades de cuidado crítico y de hospitalización. *Enfermería Global*[revista en Internet] 2020 [acceso 20 de setiembre del 2020]; Vol.19(3), (pp. 479-506). *Enferm Glob*, 19(59), 479–492. <https://bit.ly/3seCrqP>
- Rivadeneira Silva, R. (2017). *Defensoría del Pueblo Resolución Ecuador*. <https://bit.ly/3VOlgd2>
- Rivera Guerrero, Á., Ortiz Zambrano, R., Miranda Torres, M., & Navarrete Freire, P. (2019). Factores de riesgo asociados al síndrome de desgaste profesional (Burnout). *Revista Digital de Postgrado*, Vol. 8(2), (pp. 163). <https://bit.ly/3TdBDyh>
- Robles, D. (2021). Síndrome de burnout en residentes de medicina familiar en Colombia durante los primeros nueve meses de la pandemia COVID-19. *Revista de La Asociación Española de Especialistas En Medicina Del Trabajo*, Vol.30(3), (pp.284–297). <https://bit.ly/3gsS4bD>
- Vinueza Veloz, A. F., Aldaz Pachacama, N. R., Mera Segovia, C. M., Pino Vaca, D. P., Tapia Veloz, E. C., & Vinueza Veloz, M. F. (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, Vol. 29(4), (pp.1–21). <https://bit.ly/3gszQXF>*

Vittale Acosta, F., Velázquez Abente, S., & Ortiz Galeano, I. (2020). Frecuencia del síndrome de Burnout en residentes de Medicina Interna del Hospital de Clínicas. *Revista Virtual de La Sociedad Paraguaya de Medicina Interna, Vol 7(2), (pp. 72–79). <https://bit.ly/3TjmcVq>*

## 11. Anexos

### Anexo 1. Pertinencia del trabajo de Integración Curricular



**UNIVERSIDAD  
NACIONAL DE LOJA**

**FACULTAD DE LA SALUD HUMANA  
CARRERA DE ENFERMERÍA**

Of N° 0380- DCE –FSH -UNL  
Loja, 02 de julio de 2021

Dra Mariela Idrovo Vallejo. 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 Salud que labora en Medihospital-Loja.”** de autoría de la Srta. **NATHALIA DEL PILAR POMA ZHINGRE**. 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,



Plano de identificación PDF  
**DENNY CARIDAD  
AYORA APOLO**

Lic. Denny Ayora Apolo. Mg. Sc.  
**DIRECTORA DE LA CARRERA DE ENFERMERIA.**

C.c. Archivo  
DAA/kiv

## Anexo 2. Asignación de Director de trabajo de Integración Curricular



**UNIVERSIDAD  
NACIONAL DE LOJA**

**FACULTAD DE LA SALUD HUMANA  
CARRERA DE ENFERMERÍA**

Of N° 275- DCE –FSH -UNL  
Loja, 04 de junio de 2021

Dra Mariela Idrovo Vallejo. 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. 124 del Reglamento de Régimen Académico 2021 de la Universidad Nacional de Loja**. Me permito comunicarle que ha sido designada como Docente Asesora de los Proyectos de tesis aprobados mediante reunión de Consejo Consultivo de la carrera titulados:

- “Síndrome de Burnout en el personal de salud que labora en Medihospital-Loja.” de autoría de la **Srta. NATHALIA DEL PILAR POMA ZHINGRE**
- “Nivel de estrés laboral en estudiantes de internado de enfermería de la Universidad Nacional de Loja” de autoría del **Sr. SANTIAGO ISRAEL SANCHEZ LOAIZA**

Para su conocimiento acerca de la Asesoría de Tesis, el **Art. 124** en su parte pertinente dice: “Asesoría para la elaboración del proyecto del trabajo de integración curricular, además de la orientación del docente de la asignatura, taller o unidad de integración curricular/titulación, según sea el caso, él o los estudiantes contarán con la asesoría de un docente, con formación y experiencia en el tema de trabajo, designado por el Director/a de carrera o programa, con carga horaria para el efecto. El docente de la asignatura, taller o unidad de integración curricular/titulación, será Responsable de la formación y acompañamiento metodológico; y, el asesor de proyecto, orientará con pertinencia y rigurosidad la parte científico-técnica de la investigación y, en el caso de las carreras, también gestionará el aporte de las diferentes asignaturas, cursos o equivalentes de la carrera, al trabajo de Integración curricular.

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

Atentamente,



**DENNY CARIDAD  
AYORA APOLO**

Lic. Denny Ayora Apolo. Mg. Sc.  
**DIRECTORA DE LA CARRERA DE ENFERMERIA.**

### Anexo 3. Certificación de traducción del Abstract

Loja, 10 de Noviembre del 2022

Lic.

Wilson Leonardo Cumbicus C.

Docente de Idioma Ingles del Colegio de Bachillerato “Procer José Picoita” de la parroquia Cruzpamba, cantón Celica, provincia de Loja.

Por medio del presente,

#### **C E R T I F I C A:**

Haber realizado la traducción de español a ingles del resumen del trabajo de tesis denominado “**Síndrome de Burnout en el personal de salud que labora en Medihospital- Loja**” perteneciente a la Srta. **NATHALIA DEL PILAR POMA ZHINGRE**, con número de cédula 1150865747, estudiante de la carrera de Enfermería, facultad de la Salud Humana de la Universidad Nacional de Loja.

Lo certifico en honor a la verdad y autorizo a la interesada hacer uso del presente en lo que requiera necesario y para los fines legales pertinentes.

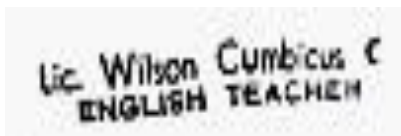
Atentamente.-



**Wilson Leonardo Cumbicus C.**

**ENGLISH TEACHER**

**C.I. 1103852271**



Telf. Celular: 0994601265

## **Anexo 4. Recurso Educativo**

### ***Introducción***

El Síndrome de "Burnout" es un estado emocional que se acompaña de una sobrecarga de estrés y que eventualmente impacta la motivación interna, las actitudes y la conducta, a su vez se ve manifestado por la inconformidad y actividades negativas en el trabajo, pérdida de interés, abuso verbal y a veces físico y despreocupación por el paciente, ausentismo o incapacidades frecuentes, o aparición de las siguientes molestias: dolor de cabeza tensional, calambres musculares y espasmos, dolor de espalda, cuello y hombros, jaqueca, presión alta, problemas de la piel (Rivera Guerrero et al., 2019).

El presente apartado muestra actividades de prevención del síndrome de Burnout para los profesionales de salud que laboran en Medihospital-Loja, esta estrategia es elaborada tras conocer la prevalencia del Burnout luego de la aplicación del instrumento Maslach Burnout Inventory-Human Services Survey. A través de dicha información se realizó la interpretación en los datos y se determinaron las necesidades de la institución para la construcción de una estrategia adecuada en beneficio de los profesionales para mejorar el conocimiento sobre este padecimiento y brindar tácticas con la finalidad de combatirlo el cual queda a disposición de la institución para su implementación.

Los resultados obtenidos 76,5 % de profesionales presentó un nivel de Síndrome de Burnout Moderado y el 23,5 % un nivel de Síndrome de Burnout leve. Frente a los resultados encontrados se diseñaron acciones educativa, la misma que tiene como objetivo prevenir y disminuirla prevalencia del síndrome de Burnout en el personal sanitario que labora en esta casa de salud.

### ***Justificación***

A través de la aplicación de la encuesta Maslach Burnout se pudo determinar un nivel de Burnout moderado presente en el personal de salud que labora en esta institución por lo que es importante la implementación de acciones que ayudan afrontar este padecimiento el cual se caracteriza por la disminución de la energía, falta de interés, negatividad y bajo rendimiento laboral hacia el trabajo que desempeña, es por esta razón que se plantea la elaboración de una infografía la cual es llamativa, favorece a la comprensión visual de la información, además puede estar ubicada en un lugar visible, estratégico y de fácil acceso. Con estos antecedentes se consideró necesario la elaboración de acciones que ayude al autocuidado y prevención del síndrome.

### ***Objetivo general***

Proponer acciones educativas que contribuyan a la prevención y disminución del síndrome de Burnout en el personal de salud que labora en Medihospital- Loja.

### ***Objetivo específicos***

Proporcionar al personal sanitario que labora en Medihospital-Loja herramientas para la prevención y disminución significativa SB moderado/leve y prevenir la aparición de SB severo.

### ***Actividades a desarrollar***

**Elaboración de una infografía:** con la finalidad de dar a conocer información sobre el síndrome se diseñó una infografía para prevenir el síndrome de Burnout.

**Charla educativa:** se desarrolló una charla con el objetivo de dar a conocer los resultados del estudio y sensibilizar al personal.

**Realizar pausas activas:** realizar pausas activas en el área de trabajo. Por ejemplo, se puedes respirar profundamente y estirar los músculos. Este ejercicio hay que repetirlo durante 3 o 5 minutos, ayudara a despejar la mente y disminuir el estrés laboral.

**Horario de trabajo flexible:** se debe elaborar horarios de trabajo el cual permita al personal de salud tener más días de descanso.

**Evaluaciones psicológicas periódicas:** ejecutar de manera anual evaluaciones psicológicas que ayuden a determinar el estado de salud mental de los profesionales.

**Ambiente laboral:** crear una atmosfera de trabajo agradable entre compañeros, fortaleciendo los lasos de amistad y haciendo más agradable el ambiente laboral.

**Ajustar de expectativas:** este síndrome causa que las personas se evalúen negativamente sobre todo con las metas que se han propuesto a un cierto periodo de tiempo, por consiguiente cuando estas metas no son alcanzadas el personal se frustra y su autoestima disminuye, lo recomendable es plantearse metas las cual sean alcanzables.

**Mejorar la autoestima:** se debería brindar capacitación o talleres en el cual se trabaje la autoestima de los profesionales, este también ayudara a mejorar las relaciones interpersonales, laborales y los vínculos con el paciente.

**Reconocimiento:** los directivos de la institución felicitaran a los profesionales por el buen trabajo realizado otorgando reconocimientos, esto favorecerá en el personal el sentirse útil y mejorar el autoestima y la realización.

# Síndrome de Burnout

*Síndrome psicológico causado por un cúmulo de circunstancias, como el estrés crónico, la sobrecarga profesional, los horarios excesivos, el agotamiento emocional y una insostenible sensación de falta de realización personal.*



## ¿Cómo se desarrolla?

El síndrome se desarrolla en 4 etapas:

- En la primera etapa se presenta mucho entusiasmo y altas expectativas hacia su trabajo o puesto en el que se desempeña.
- Segunda etapa hay estancamiento, ya que sus expectativas no son como las imaginó.
- Tercer etapa se presenta frustración.
- En la cuarta etapa se evidencia desinterés, falta de motivación y entusiasmo sentimiento de distanciamiento y aislamiento.

## ¿Cuáles son sus consecuencias?

### Consecuencias Físicas

Migraña  
Cefalea  
Dolores musculares  
Fatiga crónica  
Molestias gastrointestinales  
Úlceras gástricas  
Taquicardia

### Consecuencias Psicológicas

Ansiedad  
Baja autoestima  
Angustia  
Desmotivación  
Comportamiento paranoide  
Agresividad

### Consecuencias Laborales

Absentismo laboral  
Disminución del rendimiento laboral  
Accidentes  
Pérdida de la calidad del servicio

## ¿Cómo podemos prevenirlo?

Realizar pausas activas  
Realizar actividades familiares, caminatas al aire libre  
Organizar los horarios y turno de trabajo equilibrando las actividades  
Dieta sana y equilibrada  
Evitar el consumo de tabaco o drogas y limitar el consumo de café.  
Practicar actividades físicas

Fuente: Rebeca, P. F. (2015). *Cómo prevenir el Burnout o estrés laboral (y una guía en PDF)*. Psicopedía.Org. <https://psicopedia.org/3188/como-prevenir-el-burnout-o-estres-laboral-y-una-guia-en-pdf/>

Elaborado por: Nathalia del Pilar Poma Zhingre





## Anexo 5. Instrumento de recolección de datos



### Instrumento de recolección de datos

#### Encuesta de factores sociodemográficos y laborales

Agradecemos su colaboración al decidir participar en la investigación, a continuación marque la opción de respuesta que MEJOR describa su situación actual con respecto de cada una de los ítems que se le presentan a continuación. Le recordamos que toda la información recabada se empleará únicamente con fines de investigación y será de carácter confidencial.

#### **Género**

- a) Masculino
- b) Femenino

#### **Edad**

- a) De 20 a 25 años
- b) De 26 a 30 años
- c) De 31 a 35 años
- d) De 36 a 40 años
- e) De 41 años o más

#### **Etnia**

- a) Mestizo
- b) Blanco
- c) Afroecuatoriano
- d) Indígena

#### **Estado civil**

- a) Soltero
- b) Casado
- c) Viudo
- d) Divorciado

- e) Unión libre

**Lugar de residencia**

- a) Loja
- b) Catamayo
- c) Vilcabamba
- d) Zamora
- e) Saraguro
- f) Otro

**Número de hijos**

- a) Ninguno
- b) 1 hijo
- c) 2 hijos
- d) 3 hijos

4 o más hijos

**Profesión que ejerce**

- a) Médico/a residente
- b) Licenciado/a en Enfermería
- c) Auxiliar de Enfermería

**Condiciones Laboral**

**Servicio en el que labora**

- a) Hospitalización
- b) Emergencia
- c) Quirófano
- d) Unidad de cuidados intensivos

**Tipo de contrato laboral**

- a) Eventual
- b) Contratado
- c) De base

**Experiencia laboral**

- a) Más de 1 año
- b) Más de 3 años

- c) Más de 5 años
- d) Más de 10 años

**Jornada laboral**

- a) Matutina 07h00 am- 13h00 pm
- b) Matutina- Vespertina 07h00 am- 19h00 pm
- c) Vespertina 13h00 pm-19h00 pm
- d) Nocturna 19h00 pm- 07h00 am
- e) Jornada completa (24 horas)

**Ingresos mensuales**

- a) Inferior a 500 dólares
- b) Superior a 500 dólares

**Tiempo pasa en contacto directo con paciente**

- a) Menos del 50%
- b) El 50%
- c) Más del 50%

**Pacientes atendidos por día**

- a) 1-3 pacientes
- b) 4-7 pacientes
- c) 8-15 pacientes
- d) 16-25 pacientes
- e) 26 pacientes o más

**La institución le brinda todos los recursos necesarios**

- a) Si
- b) No
- c) Rara ves

**Número de horas que labora a la semana**

- a) 40 horas
- b) 41 a 46 horas
- c) Más de 47 horas

**¿Cuántas guardias nocturnas realiza al mes?**

- a) 1 a 5 velas

- b) 6 a 10 veces
- c) 11 veces o más

**Cuestionario Maslach Burnout Inventory- Human Services Survey**

El instrumento a utilizar constituye el cuestionario Maslach Burnout Inventory- Human Services Survey el cual permite valorar la presencia del Síndrome de Burnout en el personal sanitario a través de sus perspectivas y sentimientos clasificándolo en tres dimensiones cansancio emocional, despersonalización y realización personal.

Todos los ítems están enunciados en forma de afirmaciones y son medidos en una escala de Likert de 6 opciones (nunca, pocas vez al año o menos, una vez al mes o menos, unas pocas veces al mes, una vez a la semana , varias veces a la semana, todos los días)

Le ruego leer atentamente las afirmaciones y marcar UNA solo vez un casillero que MEJOR se adapte a su situación actual y no deje ningún ítem en blanco.

		Evaluaciones/ preguntas	Nunca	Pocas vez al año o menos	Una vez al mes o menos	Unas pocas veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	Todos los días
1	CE	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado							
2	CE	Al final de la jornada me siento agotado							
3	CE	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.							
4	RP	Comprendo fácilmente como se sienten los pacientes y mis compañeros de trabajo.							
5	D	Creo que trato a algunos pacientes/ compañeros como si fueran objetos.							
6	CE	Trabajar con algunos pacientes es una tensión para mi							
7	RP	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis pacientes.							
8	CE	Me siento “quemado o desgastado” por el trabajo.							

9	RP	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.								
10	D	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.								
11	D	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.								
12	RP	Me encuentro con mucha vitalidad.								
13	CE	Me siento frustrado con mi trabajo.								
14	CE	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.								
15	D	Realmente no me importa lo que les ocurra a algunos de los pacientes/ compañeros.								
16	CE	Trabajar en contacto directo con los pacientes me produce bastante estrés.								
17	RP	Tengo facilidad para crear una atmosfera relajada a mis pacientes.								
18	RP	Me encuentro animado después de trabajar junto con los pacientes/ compañeros.								
19	RP	He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo								
20	CE	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.								
21	RP	En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma.								
22	D	Siento que los pacientes me culpan de algunos de sus problemas.								

**RP:** Realización Personal  
**CE:** Cansancio Emocional  
**D:** Despersonalización

Muchas Gracias por su colaboración

## Anexo 6. Consentimiento Informado



Universidad  
Nacional  
de Loja

### “Síndrome de Burnout en el personal de salud que labora en Medihospital- Loja”

#### Parte 1: Información

Estimada/o profesional de salud, a continuación, se presenta un cuestionario enfocado en evaluar la presencia del Síndrome de Burnout. Desde el Proyecto de Investigación "Síndrome de Burnout en el personal de salud que labora en Medihospital- Loja", le ruego leer atentamente la información que se le presentara a continuación respecto al consentimiento informado y su decisión de participar o no en la investigación.

#### Parte II: Consentimiento Informado

Mi nombre es Nathalia del Pilar Poma Zhingre, estudiante de la carrera de Enfermería de la Universidad Nacional de Loja y me encuentro investigando acerca de “Síndrome de Burnout en el personal de salud que labora en Medihospital- Loja”

Esto como parte del proceso para obtener mi título de licenciatura en Enfermería, le voy a proporcionar la información necesaria acerca del proyecto.

La presente investigación incluye únicamente la aplicación de una encuesta y se lo realizará en un solo espacio. La selección de los participantes se lo ha hecho en base a las características que deben cumplir para formar parte del estudio, es decir personal de salud (Médicos/as Residentes, Licenciados/as y Auxiliares de Enfermería) que labora en Medihospital- Loja.

Su participación es totalmente voluntaria, usted puede elegir participar o no y cualquiera que sea su decisión no lo afectará en ningún sentido, incluso puede cambiar de idea más tarde y dejar de participar aun cuando haya aceptado antes. La duración de su participación será de aproximadamente entre 10 a 15 minutos.

Su participación es de suma importancia, pues con los datos obtenidos se podrá dar respuesta a la pregunta de investigación planteada y generar nuevos conocimientos en torno al tema de trabajo, lo cual servirá de base para investigaciones futuras.

He leído atentamente el consentimiento informado y he decidido:

- Si, participare en la investigación.
- No participare en la investigación.