



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA DE SALUD Y BIENESTAR  
CARRERA DE ENFERMERÍA**

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

**TEMA:**

FACTORES DE RIESGO Y SU RELACIÓN CON EL SÍNDROME  
DE BURNOUT EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL  
HOSPITAL YAGUACHI, PROVINCIA DEL GUAYAS, PERIODO  
NOVIEMBRE 2023- ABRIL 2024.

**AUTORES:**

Cando Horta Thalia Yomaira  
Castillo Litardo Esteban Andrés

**TUTOR:**

Dr. Galo Wilfrido Pino Icaza, MSc.

**Babahoyo- Los Ríos- Ecuador**

**2024**

## **DEDICATORIA**

Mi tesis se la dedicó con todo mi amor y cariño, a Dios, mis padres y mis hermanos.

A Dios, por ser el pilar fundamental en mi vida.

Gracias a mis padres, por su amor, trabajo y sacrificio durante todos estos años. A mis hermanos, por su gran compañía y paciencia.

### ***Cando Horta Thalia Yomaira***

Toda la gloria sea para Dios, este logro nunca pudo haberse alcanzado sin la ayuda de Dios, que siempre estuvo ahí para guiar mi camino y quitarme todo obstáculo que se interponga, fue el que guió mi diario vivir, solo puedo decir gracias, porque nunca me dejó solo y también quiero dedicar este logro a mis padres, Miguel Ángel y Jessenia Olinda porque siempre me ayudaron en lo que más pudieron, para que yo pueda culminar mi carrera, jamás olvidare lo mucho que se sacrificaron por mí, para que yo pueda llegar a la meta, los amo mucho.

Por último y lo más importante, me lo dedico a mí, porque a pesar de que nunca fue fácil, hice hasta lo imposible por seguir adelante, me caí, me levante, me esforcé, reí, lloré, pero todo esto tenía un propósito y yo sabía que todo este sacrificio, algún día valdría la pena y aquí estamos, más vivos que nunca y que toda la gloria sea para ti mi Señor!!

Muchas gracias.

***Castillo Litardo Esteban Andrés***

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a Dios por permitirme cumplir una meta académica, por la sabiduría, por la paciencia que me ha permitido llegar hasta este momento. A mi familia, por todo el soporte y amor que me ha brindado, por estar en los buenos y malos momentos.

### ***Cando Horta Thalia Yomaira***

Agradezco infinitamente a Dios por ser mi guía y acompañarme en el transcurso de mi vida, brindándome paciencia y sabiduría para culminar con éxito mis metas propuestas. A mis padres por ser mi pilar fundamental y haberme apoyado incondicionalmente, pese a las adversidades e inconvenientes que se presentaron a lo largo de este camino. A mis amigos de la universidad, los cuales hicieron que estos años de estudio estén llenos de buenos recuerdos e historias que contar.

### ***Castillo Litardo Esteban Andrés***

## ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
RESUMEN .....	ix
ABSTRACT.....	x
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1. Contextualización de la situación problemática.....	3
1.1.1. Contexto Internacional .....	3
1.1.2. Contexto Nacional .....	4
1.1.3. Contexto Local .....	5
1.2. Planteamiento del problema .....	6
1.3. Justificación .....	6
1.4. Objetivos de investigación .....	7
1.4.1. Objetivo general .....	7
1.4.2. Objetivos específicos .....	7
1.5. Hipótesis.....	8
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO.....	9
2.1. Antecedentes.....	9
2.2. Bases teóricas .....	11
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA.....	29
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	29
3.2. Operacionalización de variables .....	30
3.3. Población y muestra de investigación .....	31
3.3.1. Población .....	31
3.3.2. Muestra .....	31
3.4. Técnicas e instrumentos de medición .....	31
3.4.1. Técnicas.....	31

3.4.2. Instrumentos .....	32
3.5. Procesamiento de datos .....	32
3.6. Aspectos éticos .....	32
CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	34
4.1. Resultados .....	34
4.2. Discusión.....	47
CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	49
5.1. Conclusiones .....	49
5.2. Recomendaciones.....	50
REFERENCIAS .....	51
ANEXOS.....	57

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Distribución de profesionales de enfermería según grupo etario, género y experiencia laboral .....	34
Tabla 2. Evaluación de riesgo psicosocial en profesionales de enfermería .....	35
Tabla 3. Evaluación de riesgo psicosocial según dimensión carga y ritmo de trabajo en profesionales de enfermería .....	36
Tabla 4. Evaluación de riesgo psicosocial según dimensión desarrollo de competencias en profesionales de enfermería .....	37
Tabla 5. Evaluación de riesgo psicosocial según dimensión liderazgo en profesionales de enfermería.....	38
Tabla 6. Evaluación de riesgo psicosocial según dimensión margen de acción y control en profesionales de enfermería .....	39
Tabla 7. Evaluación de riesgo psicosocial según dimensión organización del trabajo en profesionales de enfermería .....	40
Tabla 8. Evaluación de riesgo psicosocial según dimensión recuperación en profesionales de enfermería.....	41
Tabla 9. Evaluación de riesgo psicosocial según dimensión soporte y apoyo en profesionales de enfermería.....	42
Tabla 10. Evaluación de riesgo psicosocial según dimensión otros aspectos importantes en profesionales de enfermería .....	43
Tabla 11. Presencia de síndrome de Burnout en profesionales de enfermería	44
Tabla 12. Evaluación de síndrome de Burnout según componentes en profesionales de enfermería.....	45
Tabla 13. Comprobación de hipótesis .....	46

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Distribución de profesionales de enfermería según grupo etario, género y experiencia laboral .....	34
Gráfico 2. Evaluación de riesgo psicosocial en profesionales de enfermería ..	35
Gráfico 3. Evaluación de riesgo psicosocial según dimensión carga y ritmo de trabajo en profesionales de enfermería .....	36
Gráfico 4. Evaluación de riesgo psicosocial según desarrollo de competencias en profesionales de enfermería.....	37
Gráfico 5. Evaluación de riesgo psicosocial según dimensión liderazgo en profesionales de enfermería.....	38
Gráfico 6. Evaluación de riesgo psicosocial según dimensión margen de acción y control en profesionales de enfermería .....	39
Gráfico 7. Evaluación de riesgo psicosocial según dimensión organización del trabajo en profesionales de enfermería .....	40
Gráfico 8. Evaluación de riesgo psicosocial según dimensión recuperación en profesionales de enfermería.....	41
Gráfico 9. Evaluación de riesgo psicosocial según dimensión soporte y apoyo en profesionales de enfermería.....	42
Gráfico 10. Evaluación de riesgo psicosocial según dimensión otros aspectos importantes en profesionales de enfermería .....	43
Gráfico 11. Presencia de síndrome de Burnout en profesionales de enfermería .....	44
Gráfico 12. Evaluación de síndrome de Burnout según componentes en profesionales de enfermería.....	45

## ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Matriz de contingencia .....	57
Anexo 2. Presupuesto .....	58
Anexo 3. Cronograma .....	59
Anexo 4. Formato de consentimiento informado .....	60
Anexo 5. Formato de instrumentos de recolección de datos .....	61
Anexo 6. Carta de autorización emitida por el Director del Hospital Dr. José Cevallos Ruiz, Yaguachi .....	67
Anexo 7. Evidencia fotográfica de recolección de datos.....	68



## RESUMEN

El personal de enfermería por las características de sus actividades cotidianas con altas exigencias y diversos factores psicosociales, presentan mayor vulnerabilidad a padecer síndrome de Burnout. **Objetivo:** Determinar los factores de riesgo psicosocial y su relación con el síndrome de Burnout en profesionales de enfermería del Hospital Yaguachi, provincia del Guayas, periodo noviembre 2023-abril 2024. **Metodología:** No experimental, descriptiva, transversal, prospectiva y cuantitativa, con una muestra de 10 licenciadas de enfermería, empleando dos cuestionarios como instrumento y la encuesta como técnica. **Resultados:** características de participantes, grupo etario de 31 a 35 años (30,0%) y 25 a 30 años (30,0%), sexo femenino (100,0%) y 6 a 10 años de experiencia laboral (50,0%); expuesto a alto riesgo psicosocial (50,0%), principalmente en dimensiones carga y ritmo laboral (70,0%) y liderazgo (40,0%); presencia de Burnout (10,0%) y según dimensiones, agotamiento emocional (medio 50,0% y alto 50,0%), alta despersonalización (100,0%) y nivel medio de realización personal (90,0%); en los riesgos psicosociales asociados a Burnout, carga y ritmo, liderazgo, margen de acción y control, organización del trabajo y soporte y apoyo ( $p = <0,005$ ). **Conclusión:** Se concluye que existe relación entre factores psicosociales y la presencia del síndrome de Burnout.

**Palabras clave:** Enfermería, factores de riesgo psicosocial, síndrome de Burnout.

## ABSTRACT

Nursing staff, due to the characteristics of their daily activities with high demands and various psychosocial factors, are more vulnerable to suffering from Burnout syndrome. **Objective:** Determine the psychosocial risk factors and their relationship with Burnout syndrome in nursing professionals at the Yaguachi Hospital, province of Guayas, period November 2023-April 2024. **Methodology:** Non-experimental, descriptive, transversal, prospective and quantitative, with a sample of 10 nursing graduates, using two questionnaires as an instrument and the survey as a technique. **Results:** characteristics of the participants, age group from 31 to 35 years (30.0%) and from 25 to 30 years (30.0%), female sex (100.0%) and work experience from 6 to 10 years (50.0%). 0%); exposed to high psychosocial risk (50.0%), mainly in dimensions of workload and work pace (70.0%) and leadership (40.0%); presence of Burnout (10.0%) and according to dimensions, emotional exhaustion (medium 50.0% and high 50.0%), high depersonalization (100.0%) and average level of personal fulfillment (90.0%); in the psychosocial risks associated with Burnout, load and pace, leadership, scope for action and control, work organization and support and support ( $p = <0.005$ ). **Conclusion:** It is concluded that there is a relationship between psychosocial factors and the presence of Burnout syndrome.

**Keywords:** Nursing, psychosocial risk factors, Burnout syndrome.

## **CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN**

Dentro del entorno laboral, existe un sinnúmero de factores de riesgo, entre ellos se encuentran los factores de riesgo de tipo psicosocial, estos son definidos como las condiciones que afectan la salud del trabajador, su calidad de vida y el bienestar, entre los principales factores psicosociales descritos por la literatura se encuentra el ritmo de trabajo, la carga excesiva laboral, la organización del trabajo y los problemas de liderazgo (Tumbaco, 2022).

Según la Agencia Europea de Salud y Seguridad en el Trabajo (EU-OSHA), los factores de riesgo psicosocial comprenden todo el aspecto de concepción y organización del trabajo, así como su contexto ambiental y social que influye nocivamente en la salud de los trabajadores, ocasionando daño social, psicológico y físico (EU-OSHA, 2023). Entre la respuesta nociva por las exigencias del trabajo, se ha descrito al estrés que cuando tiende a la cronicidad, conduce al desarrollo del síndrome de Burnout.

El síndrome de Burnout, fue definido por Freudenberger como un conjunto de manifestaciones clínicas físicas que afectan a varias profesiones, principalmente al personal de salud, debido a las condiciones laborales. También se conoce como “síndrome de desgaste profesional”, constituyendo una consecuencia del estrés crónico por el trabajo, caracterizado por distancia mental en el trabajo, pensamientos negativos, agotamiento y sentimientos de ineficacia y frustración (Yslado et al., 2019).

En algunos estudios se ha reportado que existe una mayor prevalencia de síndrome de Burnout en los profesionales de salud, principalmente en los enfermeros, afectando su calidad de vida laboral y la atención brindada al usuario, describiéndose que esta enfermedad afecta a esta profesión porque se encarga de satisfacer las necesidades del pacientes con el propósito de lograr su recuperación, sin importar la demanda física y mental a la que están expuestos por la sobrecarga de actividades, el maltrato psicológico de los usuarios y la afluencia diaria de pacientes en las instituciones de salud.

Por ello, la investigación tendrá el propósito de determinar los factores de riesgo psicosocial y su relación con el síndrome de Burnout en los

profesionales de enfermería que laboran en el Hospital Dr. José Cevallos Ruiz, situado en el cantón Yaguachi de la provincia del Guayas, durante el periodo noviembre 2023- abril 2024. Se utilizará una metodología observacional, descriptiva, transversal y de enfoque cuantitativo, empleando cuestionarios para la recolección de datos de acuerdo a las variables. Este informe se encuentra constituido por cinco capítulos:

Capítulo I: Se realiza el planteamiento del problema, se expone la justificación desde la perspectiva teórica, metodológica, práctica y social, los objetivos que orientan la investigación y la hipótesis.

Capítulo II: Corresponde a la fundamentación teórica y los antecedentes asociados a los factores de riesgo psicosociales y su relación con el desarrollo del síndrome de Burnout.

Capítulo III: Se encuentra la metodología empleada, es decir el diseño, el tipo, las técnicas, los instrumentos y los aspectos éticos.

Capítulo IV: En este capítulo se encuentran los resultados obtenidos y se realiza un análisis o contraste con los antecedentes referenciales, cuyo proceso se llama discusión.

Capítulo V: Se exponen las conclusiones finales del estudio y las respectivas sugerencias o recomendaciones.

## **1.1. Contextualización de la situación problemática**

### *1.1.1. Contexto Internacional*

Aproximadamente, el 60% de la población mundial trabaja, todos ellos tienen el derecho de realizar sus labores en un ambiente sano y seguro. En todo el mundo, dentro del contexto laboral se han presentado algunos cambios en sus procesos y el diseño del trabajo, que engloba el aspecto sociodemográfico, político, económico y tecnológico, por ello cada vez el trabajador debe asumir responsabilidades nuevas y mayores exigencias para el desarrollo de sus actividades con calidad, entonces se requiere mayor competencia de los colaboradores (Organización Mundial de la Salud, 2022).

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se reportó en el 2021 que el 1,9 millones de muertes ocurrieron por enfermedades laborales ocasionadas por diversos riesgos ocupacionales, como la contaminación del aire, la exposición a sustancias carcinógenas, el ruido, los riesgos ergonómicos y la sobrecarga laboral, este último se considera como uno de los riesgos psicosociales (OMS y OIT, 2021).

Asimismo, los profesionales del área de salud, como los licenciados de enfermería se encuentran expuestos a un sinnúmero de riesgos laborales, siendo los factores de riesgo psicosocial los que ocasionan un impacto significativo en su calidad de vida y originan cuadros de estrés, fatiga y síndrome de Burnout (OPS, 2020). Con respecto a los factores psicosociales, el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) de España, definió como las interacciones en el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización, por un lado, y por otra, las habilidades y competencias del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del puesto laboral, todo ello puede influir en la salud y en el rendimiento en el trabajo (INSST, 2022).

El INSST en el 2022, realizó una modificación de los factores de tipo psicosocial expuestos por Cox y Griffiths en 1996, esta institución manifestó que cuando los factores organizacionales y psicosociales provocan tensión e

inadaptación, aumentan la probabilidad de estrés y su cronificación, provocando el agotamiento generalizado, también denominado Burnout o síndrome del quemado. Dentro de los factores psicosociales, se recogen los siguientes: falta de variedad en el trabajo, alta incertidumbre, sobrecarga de trabajo, alta presión temporal, cambio de turnos, jornadas largas, escasa participación en la toma de decisiones, condiciones inadecuadas del ambiente y los equipos, aislamiento físico o social, escasa relación con los jefes, conflicto de rol y pobre remuneración (INSST, 2022).

Cardoza et al. (2023), investigadores venezolanos indicaron en su estudio sobre los factores psicosociales y estrés en profesionales de salud, que la exposición a estos factores provocan efectos negativos en la salud, como alteraciones psicosomáticas (trastornos musculares, alteración del sueño, dolor de cabeza) y psíquicas (sobrecarga mental) que conllevan al incremento del absentismo en el trabajo, accidentes, estrés y Burnout.

El síndrome de Burnout representa un gran riesgo en la salud, principalmente en las profesiones que tienen contacto directo con seres humanos, debido a la demanda excesiva de energía y como respuesta ante condiciones internas y externas que perturban el equilibrio emocional del individuo, se caracteriza por tres dimensiones: despersonalización, agotamiento emocional y falta de realización personal (Lauracio y Lauracio, 2020).

### *1.1.2. Contexto Nacional*

En Manabí, Tomalá et al. (2021) publicaron un artículo sobre los factores de riesgo psicosocial del personal de salud en ámbito hospitalario, cuya finalidad fue identificar este tipo de factores y su impacto en la salud de 40 profesionales del Hospital Básico de Jipijapa, estos investigadores manifestaron que el factor psicosocial de mayor incidencia en la actualidad es la alta demanda de trabajo, situación que empezó por la emergencia sanitaria, por ello los profesionales de salud se encuentran en presión constante, lo que conduce al insomnio, la frustración, el temor y otras conmociones negativas que comprometen el bienestar del trabajador, se destacó que los principales riesgos de tipo psicosocial fueron: sobrecarga y ritmo con el 25%, horarios

laborales con el 16%, relación trabajo-familia con el 13%, el contenido del trabajo con el 9% y la condición inadecuada de los equipos y la infraestructura con el 5%.

Por otro lado, en Guayaquil, León et al. (2019) publicaron un artículo sobre los riesgos psicosociales y Burnout en personal de salud de emergencia de un hospital de segundo nivel, cuyo objetivo fue analizar la relación del síndrome de Burnout y la presencia de riesgos psicosociales en 180 profesionales de salud; estos autores indicaron que los trabajadores del área de salud son un grupo vulnerable para los riesgos de tipo psicosocial, debido a la intensa demanda emocional en su ambiente de trabajo, se evidenció que eran mujeres en el 65,7%, grupo etario de 25 a 34 años en el 70,9%, el 27,9% eran licenciados en enfermería; entre los principales riesgos, se reportó el liderazgo con el 45%, doble presencia con el 23%, condiciones del trabajo con el 14% y carga y ritmo de trabajo con el 10%.

### *1.1.3. Contexto Local*

A nivel del cantón Yaguachi, no se encuentran estudios sobre la problemática de los riesgos psicosociales y su relación con el síndrome de Burnout en el personal de enfermería; pero es importante describir el contexto a investigar, dentro de este cantón de la provincia del Guayas, se encuentra el Hospital Dr. José Cevallos Ruiz que es un establecimiento de segundo nivel, perteneciente al Ministerio de Salud Pública, entonces brinda atención gratuita de salud a todos los sectores de cobertura del Distrito 09D21, mediante referencias emitidas en las unidades operativas del primer nivel y por demanda espontánea en el servicio de emergencia.

Durante las prácticas de internado realizadas en este Hospital Básico de Yaguachi, se evidencia que la mayoría de profesionales de enfermería tienen asignado diversas actividades en el área de consulta externa, emergencia y hospitalización; debido a que esta institución brinda los servicios de salud a la mayoría de los habitantes del cantón, usualmente existe una demanda excesiva de pacientes, aumentando el trabajo del personal, entonces los enfermeros/as realizan jornadas extenuantes de trabajo, lo que genera cansancio emocional, estrés y fatiga, cuya condición a corto y largo plazo

provoca el desarrollo de diversas afecciones, como el síndrome de Burnout; por ello en este trabajo investigativo se realizará la identificación de los principales factores de riesgo psicosociales en el personal de enfermería que labora en el hospital y el análisis de su relación con el desarrollo del síndrome de desgaste profesional o Burnout.

## **1.2. Planteamiento del problema**

Por lo descrito anteriormente, se formula la siguiente pregunta: ¿Cuáles son los factores de riesgo psicosocial y su relación con el síndrome de Burnout en profesionales de enfermería del Hospital Yaguachi, periodo noviembre 2023-abril 2024?; mientras que los problemas derivados, corresponderán a:

- ¿Cuál es el grupo etario, género y experiencia laboral de los profesionales de enfermería a investigar?
- ¿Cuáles son los factores de riesgo psicosocial relacionados con el desarrollo del síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería?
- ¿Cuál es el nivel del síndrome de Burnout de acuerdo a sus dimensiones en los profesionales investigados?

## **1.3. Justificación**

El Síndrome de Burnout (SB) representa la respuesta crónica al estrés laboral por la demanda de actividades que realiza el profesional de enfermería en los hospitales, se caracteriza por los sentimientos negativos, el agotamiento emocional, el desgaste mental y la frustración que interfiere con la calidad de vida del individuo; esta enfermedad de tipo laboral, incide en el rendimiento de la población económicamente activa y la satisfacción del paciente con los servicios de salud, por ello este trabajo de investigación se enfocará en determinar los factores de riesgo psicosocial y su relación con el síndrome de Burnout en el personal de enfermería que labora en el hospital de Yaguachi.

El desarrollo del presente estudio es de novedad científica porque no se cuenta con un trabajo de enfoque similar en el hospital contexto de estudio, ni en el cantón en; entonces, también brinda un gran aporte bibliográfico porque su fundamentación teórica se realizará con fuentes primarias y secundarias actualizadas, obtenidas de bases electrónicas de alto impacto.



En lo que respecta a la utilidad metodológica, se emplearán instrumentos utilizados en algunas investigaciones realizadas a nivel nacional e internacional, que ya cuentan con su validación por expertos y un alto índice de confiabilidad, lo que facilitará el proceso de recolección de datos.

La conveniencia social del trabajo de investigación radica en que la identificación de los factores de riesgo psicosocial en el personal de enfermería y su asociación con el desarrollo del síndrome de Burnout, orientará el desarrollo de intervenciones en el área laboral y de manera individualizada en el personal con mayor riesgo, permitiendo el bienestar de estos profesionales muy importantes para la atención sanitaria de la población del país y aportará en la disminución de abandono y absentismo en el puesto de trabajo.

El desarrollo del presente trabajo tendrá beneficiarios directos e indirectos, entre los beneficiarios directos se encuentran los profesionales de enfermería que podrán ejecutar medidas de prevención para el desarrollo del síndrome de Burnout, y se logrará la satisfacción del paciente; mientras que los beneficiarios indirectos, serán los familiares del profesional de enfermería, la institución de salud y la población en general.

#### **1.4. Objetivos de investigación**

##### *1.4.1. Objetivo general*

Determinar los factores de riesgo psicosocial y su relación con el síndrome de Burnout en profesionales de enfermería del Hospital Yaguachi, provincia del Guayas, periodo noviembre 2023-abril 2024.

##### *1.4.2. Objetivos específicos*

1. Establecer el grupo etario, el género y la experiencia laboral de los profesionales que participan en el estudio.
2. Identificar los factores de riesgo psicosocial relacionados con el desarrollo del síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería.
3. Describir el nivel del síndrome de Burnout de acuerdo a sus dimensiones agotamiento emocional, despersonalización y realización personal en los profesionales investigados.

## **1.5. Hipótesis**

Los factores de riesgo psicosocial se relacionan con el síndrome de Burnout en profesionales de enfermería del Hospital Yaguachi, provincia del Guayas, periodo noviembre 2023-abril 2024.

## CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

### 2.1. Antecedentes

Pinco (2022) realizaron un estudio en Perú, titulado “Burnout y factores de riesgo psicosocial en trabajadores de un centro de salud de Surquillo” cuyo objetivo fue determinar la relación de los factores psicosociales y el desarrollo de Burnout en los profesionales de un establecimiento de salud. La metodología fue de tipo básica, cuantitativa, no experimental, correlacional y de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 140 profesionales de salud, empleando un muestreo de tipo no probabilístico y se utilizaron dos instrumentos: Maslach Burnout Inventory (MBI) y el SUSES-ISTAS 21. Como resultados significativos, se obtuvo que en las dimensiones de Burnout, se obtuvo resultados altos en agotamiento emocional (40.7%) y despersonalización (35%); en cambio, con la realización personal fue bajo (37.1%); asimismo, el riesgo psicosocial presentó resultados elevados en cinco dimensiones: exigencia psicológica (68.6%), trabajo activo y desarrollo de habilidades (57.1%), apoyo social y calidad de liderazgo (47.1%), compensación (53.6%) y doble presencia (46.4%). Se concluyó que existe relación directa y significativa entre los factores de riesgo psicosocial y el síndrome de Burnout en los profesionales de salud de Surquillo.

Castro (2021) llevó a cabo una investigación en Ecuador, denominada “Factores de riesgo psicosociales que inciden en el desarrollo del síndrome de burnout en profesionales de enfermería” cuyo objetivo fue identificar los factores de tipo psicosocial asociados al síndrome de Burnout en profesionales de enfermería. La metodología fue descriptiva y consistió en revisión documental de publicaciones científicas realizadas sobre los factores psicosociales y el síndrome de Burnout. Entre los resultados se obtuvo que el Burnout implica desgaste profesional, que se asocia con dificultades en la calidad de vida de quien la padece, afectando principalmente a los profesionales de salud y presentándose por exigencias cuantitativas e intenso ritmo de trabajo que ha sido impuesto en las instituciones. Se concluyó que existen algunas situaciones de tipo psicosocial que pueden conllevar al desarrollo de síndrome de Burnout.

Amaya (2021) realizó una investigación denominada “Factores psicosociales asociados al síndrome de Burnout en médicos del Hospital IESS Latacunga”, cuyo objetivo fue analizar la relación de los factores psicosociales con el desarrollo de Burnout en el personal médico de esta unidad de salud. La metodología fue observacional, prospectiva, analítica y transversal con 40 médicos, empleando el cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI) y el cuestionario de factores psicosociales en el trabajo (FPSIS). Como resultados, se encontró mayor riesgo de Burnout en el 82,5% de los médicos, asociado al agotamiento emocional y despersonalización; con respecto a los factores psicosociales, en un rango de medio a alto en el 96.4% en la carga laboral, exigencias laborales e interacción social. Se concluyó que los médicos del hospital IESS de Latacunga están expuestos a factores de riesgo psicosocial que influyen para el desarrollo de Burnout.

Cifuentes (2021) realizó un estudio en Guayaquil, denominado “Factores de riesgos psicosociales y síndrome de Burnout en un hospital, durante la pandemia del COVID-19” cuyo objetivo fue comparar las diferencias de la presencia de riesgo psicosocial en el personal de salud de área críticas hospitalarias ante la emergencia sanitaria en los meses marzo-abril y septiembre-octubre del 2020. El diseño de investigación fue no experimental, cuantitativo y transversal, con una población de 42 trabajadores. Se obtuvo como resultados destacados que las dimensiones condiciones del lugar de trabajo, carga de trabajo, contenido y características de la tarea, exigencias en el trabajo presentaban valores de 7 (15,6%), 14 (33,3%), 7 (15,6%), 7 (15,6%) que pasaron a 36 (85%), 38 (95%), 40 (99%), 40 (99%), respectivamente, durante la presencia de la pandemia; y en el síndrome de burnout, en los meses marzo-abril se reportó 14 personas con síntomas asociados, lo cual se elevó a 32 en septiembre-octubre. Se concluyó que los factores de riesgo de tipo psicosocial aumentan la prevalencia de Burnout en el personal de salud.

Orozco (2019) realizó un trabajo de investigación en Colombia, denominado “Factores de riesgo psicosocial que afectan a los profesionales de enfermería” cuyo objetivo fue revisar la evidencia científica sobre los factores de riesgo psicosocial que afectan a los profesionales en enfermería que laboran en servicios asistenciales. La metodología fue de revisión bibliográfica,

en base a los artículos científicos publicados entre el periodo 2014 a 2019 en bases de datos Medline, PubMed, ScienceDirect, Scopus, OVID Nursing, Springer, Taylor and Francis y otros recursos electrónicos como SciELO y Lilacs. Se seleccionaron 74 artículos que cumplieron con los criterios de inclusión. Entre los resultados, se identificó que las exigencias cuantitativas y la intensificación del ritmo de trabajo aumentan la sobrecarga laboral, debido a la atención de un gran número de pacientes y la realización de funciones ajenas al ejercicio de la práctica de enfermería. Se concluyó que los enfermeros se exponen en gran medida a factores de riesgo de tipo psicosocial, principalmente las exigencias cuantitativas, el ritmo de trabajo, la doble presencia y las demandas emocionales, lo que puede afectar negativamente su salud física y mental.

## **2.2. Bases teóricas**

### **Factores de riesgo laborales**

Los factores de riesgo laborales representan condicionantes o elementos que al presentarse en el medio ambiente de trabajo, incrementan la probabilidad de accidentes o enfermedades referente al entorno laboral. Estos factores son condiciones que coexisten en el área de trabajo y que de no poder ser erradicados, generarán como consecuencia el desarrollo de enfermedades profesionales (Vega, 2022).

Se basa en una relación entre la probabilidad y las consecuencias, debido a que estos factores deberán ser minimizados en su totalidad para la prevención y la protección. El estudio de los factores de riesgos laborales es realizado por algunas ciencias como la medicina del trabajo, la ergonomía y la psicología que actúan como un equipo multidisciplinario con la finalidad de alcanzar el objetivo de preservar un estado en la salud favorable en los trabajadores, además de cumplir con las leyes que garantiza la seguridad del personal, tanto para sí mismo y la empresa; su identificación oportuna y gestión son fundamentales para permitir un entorno laboral seguro. Los factores laborales se clasifican en: físicos, químicos, biológicos, psicosociales y ergonómicos (Lima, 2021).

## **Riesgo psicosocial**

El riesgo psicosocial se vincula al estrés generado en el ambiente laboral. en donde un individuo desempeña sus actividades, de tal forma que es capaz de afectar de manera negativa en su salud mental y física y por consiguiente afectar en la efectividad de su trabajo en la organización. Existe un consenso patentado por el equipo de riesgo psicosocial de España liderado por el Instituto de Trabajo, Salud y Organización de británicos que contempla los siguientes factores de riesgos psicosociales:

**Contenido del trabajo:** incluye el trabajo monótono que presenta una curva de aprendizaje lenta, o por el contrario existen ciclos cortos y tareas que implica el trato con pacientes, usuarios o clientes que puede resultar en conflictos (Espinoza, 2021).

**Tiempo de trabajo:** se refiere a la manera en que se distribuyen los tiempos de jornada laboral y su respectivos descansos, así como la presencia de turnos y horarios impredecibles, exceso de trabajo y dificultad para la conciliación familiar y tipo social (Vega, 2022).

**Participación y control:** es un factor de riesgo psicosocial que está relacionado con el poder de decisión y de control que tiene el trabajador sobre su desempeño y calidad. Se refiere a la autonomía suficiente con poca o nula falta de control sobre sus actividades (Lima, 2021).

**Roles:** este es un factor psicosocial que interfiere las funciones y responsabilidad de otros tipos de departamentos con la asignación de tareas, cumplimiento de objetivos, personas a cargo, plazos de entrega de un trabajo, entre otros (Luje, 2019).

**Desarrollo profesional:** se refiere al sentido de pertenencia del colaborador con respecto a la organización en que forma parte, así como las posibilidades que presenta para crecer y los planes a futuro que tenga dentro de la empresa, se debe considerar que existe un sistema de promoción equitativo y justo que permite el reconocimiento del trabajo con un plan de incentivos laborales (Vega, 2022).

Relaciones interpersonales: es un factor de riesgo relacionado al establecimiento del entorno laboral y en las condiciones que se realiza las actividades. Las relaciones interpersonales que se proyectan en una organización incluye a los colaboradores, superiores y el personal, considerando las conductas adecuadas referentes al ámbito psicológico (Lima, 2021).

### **Causas de riesgo psicosociales en el trabajo**

Las causas de la aparición de riesgos psicosociales son variadas, se ha descrito que va depende del tiempo en el lugar de trabajo, del cargo específico, la remuneración salarial, el reconocimiento laboral e incluso de las propias expectativas del trabajador. Entre las principales causas de esta condición, se incluyen: horarios extensos, poca remuneración, falta de empatía y comunicación, sensación de poco crecimiento y desarrollo profesional, medio ambiente inadecuado, entre otras (Espinoza, 2021).

### **Clasificación de los factores de riesgos psicosociales**

Existen algunos tipos de factores de riesgo psicosociales, pero usualmente para su estudio se toma en consideración cuatro grupos:

Factores organizacionales: en las últimas décadas, las políticas empresariales han presentado un auge de manera sorprendente, puesto que cada día las organizaciones buscan sobresalir a través de sus fortalezas y habilidades, esto conlleva a que exista una evolución tanto en el ámbito intra laboral e interpersonal, es aquí donde influye la política y la filosofía, al clima organizacional, la cultura organizacional y las relaciones interpersonales (Moreno, 2022).

Factores laborales: son todos aquellos factores generados por condicionantes intrínseca del trabajo, por lo cual cada uno de los cargos que se ejerce en una empresa van a tener influencia de algunos factores específicos, sin embargo, dentro de este ámbito se incluye la carga del trabajo, el número de horas, la distribución de los horarios, la autonomía, los roles en equipo, entre otros (Vega, 2022).

Factores personales: incluye la conducta y el comportamiento como una característica de una persona ante una situación determinada, esta puede darse con una conducta hostil y agresiva o por el contrario presentarse alegre y dispuesta a la resolución de problemas, ello está ligado con el estilo propio de cada persona y la forma en que enfrentan la vida laboral (Espinoza, 2021).

Factores extra laborales: son aquellos factores que influyen en los trabajadores, interfiriendo en su actividad cotidiana de una persona fuera de la empresa en que labora, entre ellos se encuentra la utilización del tiempo libre, la recreación y el deporte, las actividades domésticas, la educación continua, el tiempo de desplazamiento y transporte, y las redes de apoyo (Luje, 2019).

### **Consecuencia de los factores de riesgo psicosociales**

Entre las principales consecuencias por la exposición al riesgo psicosocial, se ha descrito el impacto a nivel biológico y físico, es posible evidenciar en este grupo de personas que existen mayor riesgo de trastornos depresivos, estrés crónico, fatiga generalizada, alteración del sistema inmunológico, entre otros. Si bien el estrés representa la principal repercusión, es probable que el individuo no sólo se enfrente manifestaciones somáticas, sino también físicas relacionadas a dificultad de la marcha, aparición de lesiones cutáneas asociadas a una adecuada higiene personal debido a falta de tiempo o falta de interés (Moreno, 2022).

A nivel laboral, suele apreciarse un nivel mayor de insatisfacción laboral que demuestra un rechazo a realizar las actividades relacionadas a sus funciones laborables, afectando de manera directa en la productividad de la institución. La insatisfacción se asocia con sobrecarga laboral, inadecuada comunicación y aparición de problemas personales, además cursa con desgaste profesional, siendo su principal rasgo el cansancio emocional y el desgaste físico. El estrés aparece cuando las exigencias en el trabajo son muy altas y el profesional es incapaz de terminar las tareas por sí solo (Vega, 2022).

### **Dimensiones de evaluación de factores de riesgo psicosociales**

Existen ocho dimensiones que servirán para la evaluación de los factores de riesgo psicosociales, estas categorías se describen a continuación:



Carga y ritmo de trabajo: se refiere al desempeño del trabajo y es un factor asociado tanto a la calidad y cantidad del ritmo de trabajo, en donde el profesional de enfermería se enfrenta a una carga importante de asignación de labores, con corto plazo para la ejecución de las actividades, y se expone a los altos niveles de presión, la improvisación o la ausencia de información que le impide ejecutar las actividades de forma efectiva (Cialzeta, 2019).

Desarrollo de competencias: el profesional de enfermería debe encontrarse en constante capacitación, para así brindar solución a los problemas futuros que puedan presentarse, al existir un medio ambiente estresante o limitante es posible que el profesional no se encuentre animado a mejorar y desarrollar sus competencias de manera adecuada (Espinoza, 2021).

Liderazgo: representa una capacidad de habilidad innata del trabajador, puesto que será responsable de trazar tiempos dentro de una actividad previamente establecida por sus superiores, esto le permitirá ser más efectivo para desempeñar sus funciones, por otro lado cuando existe una delegación de una función principal es posible que el individuo se muestre más temeroso porque debe presentar una coordinación y administración anticipada con otro grupo de personas con la finalidad que las actividades propuestas sean realizadas de manera oportuna y correcta. Este factor es considerado de estrés, cuando el individuo no sabe cómo delegar funciones, presenta poca capacidad de liderazgo o presenta una personalidad muy tangible (Moreno, 2022).

Margen de acción y control: es una medida en que el trabajador es capaz de participar de manera activa en la toma de decisiones de temas relacionados al rol que desempeña, como los métodos que utiliza para realizar su trabajo, el ritmo o el tiempo que presenta para realizar los mismos, los horarios laborales y el entorno laboral. Este factor está relacionado con la justicia, la capacidad de toma de decisiones y el grado de participación de los empleados. La toma de decisiones es una capacidad que permiten analizar variantes y opciones a tomar en cuenta ante las circunstancias existentes, los recursos que se dispone y el impacto sobre la organización (Castro, 2021).

Organización del trabajo: establece una estructura vinculada a la tecnología, la distribución de los horarios, la designación de las actividades y el trabajo, así como los requerimientos. La organización de trabajo manifiesta que las instituciones o las empresas tienen un proceso por el cual el capital humano cuenta con recursos tecnológicos y materiales para realizar las funciones previamente establecidas, volviéndolo más objetivo con condiciones laborales que son necesarias para evitar la aparición de otros factores que generen riesgo (Espinoza, 2021).

Recuperación: se refiere al tiempo de descanso que las personas necesitan, con la finalidad de recargar la energía posterior a la actividad que incluye esfuerzo físico o mental y que se relacione directamente con el trabajo. Es importante recuperarse posterior al trabajo, puesto que así se sobrecarga la energía y existe una mayor predisposición para realizar las actividades de una manera más clara y efectiva, en este factor se debe considerar tanto el tiempo de descanso como lugar en que se produce, el cual puede ser una siesta, limitarse a las actividades familiares y sociales, entre otras (Chávez, 2021).

Soporte y apoyo: se refiere a la capacidad de colaboración que presenta una persona para brindar apoyo a superiores, pares o inferiores para dar solución a los problemas, incluye aquella acción o acontecimiento en que a través del apoyo se puede facilitar una función lo que permite incrementar la comunicación en el equipo, brinda satisfacción al trabajador y permite sacar adelante a la institución. Se refiere al hecho de haber recibido una ayuda durante un momento y un tiempo determinado, ya sea a través de compañeros o de los superiores (Amaya, 2021).

Otros aspectos: dentro de ello, se describen los actos de violencia física, mental y sexual que en el área de trabajo deben ser penalizadas. La Ley Nacional del Trabajador protege a todos y cada uno de los colaboradores de ser víctima de este tipo de abuso, sin embargo la presencia de signos de violencia en el área laboral interfiere de manera negativa en su productividad, generando resultados insatisfactorios, traumatismos físicos y psicológicos e incluso generando más violencia (Espinoza, 2021).

## **Definición del Síndrome de Burnout**

Se refiere a un trastorno que se presenta cuando existe una sobrecarga emocional en la vida profesional que provoca desgaste, generando que el trabajo sea tedioso y no produzca ningún tipo de emoción. En la actualidad, el concepto que manifiesta el síndrome de burnout busca demostrar de manera inadecuada el trabajo emocional que genera estrés, se muestra con emociones agotadoras, despersonalización y una total ineficiencia (Cialzeta, 2019).

## **Historia del Síndrome de Burnout**

La palabra Burnout se origina de una novela propuesta por Graham Green "A burn out" que fue publicada por primera vez en 1961 y está relata la convivencia que existe en un constructor que de manera continua tenía tormenta morales que dio origen a renunciar a su profesión y mudarse a la selva africana con la finalidad de encontrar la paz interior, es así que a partir de la década de 1970, el concepto de Burn Out aparece en la escritura profesional como sinónimo de estrés laboral (Amaya, 2021).

Con el paso de los años, han surgido diversas definiciones y que afecta a los trabajadores que brindan atención a diversas personas, y en que se dispone una red de ayuda. En efecto de esta función, se aprovecha de la energía, esto genera que se sientan abrumados por las problemáticas de otras personas a lo que se describe como Burnout. Desde varios años atrás, con el inicio de la guerra industrial, este síndrome se ha experimentado por diversas profesiones en el área de la psicología, puesto que el avance de la economía mundial genera procesos en su producción, los servicios y el crecimiento de las personas (Arias, 2019).

En el año de 1969, se describe al síndrome de burnout como un término psicológico emitido por primera vez por Bradley, puesto que el síndrome es contraproducente ante un fenómeno psicosocial, esta es una terminología que se interpreta como estar sobrecargado, agotado o quemado. El término está relacionado con una respuesta al estrés crónico de tipo laboral que se manifiesta con un desarrollo constante de falta de estrategias y oportunidades para enfrentar la vida cotidiana, de tal forma que desempeña un papel

importante en la intermediación de cómo la persona percibe el estrés y las consecuencias que produce (Castro, 2021).

Herbert J. Freudenberger fue un psiquiatra estadounidense que en el año 1974 explicó al síndrome de burnout como una patología clínica de carácter laboral, que contempla una sensación de fracaso, fatiga y ego, y está causado por un sentimiento abrumador ante la necesidad de energía, fuerza mental y recursos personales. Actualmente las personas sufren diversos tipos de agotamiento que perjudican su desempeño, los factores emocionales y los cambios vertiginosos de nuevas formas empresariales han generado como consecuencia una exposición continua a factores que influyen en el desarrollo del síndrome de Burnout, lo que provoca desilusión y malestar en las personas que lo padecen, lo que deteriora su salud (Chávez, 2021).

### **Manifestaciones clínicas del Síndrome de Burnout**

Los síntomas que acompañan el síndrome de burnout son complejos, tienen un progreso insidioso y la aparición rara vez es súbita, más bien estos emergen de manera paulatina. Su aparición implica un proceso cíclico que puede repetirse varias veces a lo largo del tiempo, de tal manera que una persona es capaz de experimentar tres componentes en diversas etapas de su vida, ya sea en el mismo lugar de trabajo en uno diferente (Estrella, 2021). Entre la sintomatología más frecuente, se considera;

- Manifestaciones psicósomáticas: se refiere a dolores de cabeza, fatiga, trastornos gastrointestinales, problemas cardiovasculares como taquicardia, dolores musculares y desórdenes menstruales (Cifuentes, 2021).
- Manifestaciones conductuales: aparece el ausentismo laboral, las conductas de violencia y comportamiento que ponen en riesgo el estado de salud y la integridad de la persona y familiares, conducir a alta velocidad, personalidad suicida, abuso de drogas y juegos de azar. Además aparecen conductas de tipo rígida y automática, exceso de comunicación unidireccional, repetición de discursos e intervenciones innecesarias (Martínez, 2023).

- Manifestaciones emocionales: las personas presentan un distanciamiento de los demás, se tornan más impacientes, irritables y con temor de ser una persona con poca estimación lo que provoca una actitud defensiva. Puede existir dificultad para la concentración, razonamiento abstracto y memoria, además que aparecen síntomas psicopatológicos depresivos (Escarramán, 2021).
- Manifestaciones defensivas: aparecen con dificultad para aceptar las emociones y sentimientos como mecanismo de defensa frente a la realidad desagradable, se aprecia sentimientos de ira, atención selectiva, desinformación y desplazamiento (Martínez, 2023).
- Manifestaciones sociales y de relaciones interpersonales: los individuos muestran actitudes negativas hacia la vida, disminuyendo así la calidad de vida de la persona, incremento de los problemas con respecto a la pareja, familia y amigos, y el aislamiento (Escarramán, 2021).

### **Factores de riesgo asociados al Síndrome de Burnout**

En este apartado se describen los principales factores que aumentan el desarrollo de este síndrome en la población trabajadora;

**Edad:** pese a que no existen datos concluyentes que determinen una edad específica con mayor frecuencia, se considera que la etapa en donde existe un mayor riesgo ocurre en los primeros años de carrera profesional, es decir, por encima de los 30 años debido a que se considera el espacio de tiempo más idóneo para que se produzca la transición de las expectativas idealistas hacia una vida práctica y cotidiana, asumiendo que en este tiempo existen recompensas personales, profesionales y económicas que no son las prometidas ni las esperadas por el trabajador (Luje, 2019).

**Sexo:** existe una mayor incidencia y estrés laboral en las mujeres, en comparación de la población masculina debido a la carga doble que genera el trabajo personal y del hogar (Pinco, 2022).

**Estado civil:** la persona con estado civil no estable o personas solteras presentan un mayor riesgo de Burnout que se relaciona porque la persona

tiene mayor sobrecarga emocional que le genera inestabilidad y afectación en su vida laboral (Castro, 2021).

Número de hijos: existen algunos estudios que muestran que las personas con hijos tienen una puntuación más elevada de Burnout, sin embargo, otras investigaciones muestran que las personas que cumplen las condiciones de padre y madre son más realistas, estables, maduras y presentan mayor probabilidad de afrontar conflictos de tipo emocional (Ruíz, 2021).

Tiempo de profesión: el síndrome de Burnout aparece con un intervalo de 5 a 10 años de desempeño en el trabajo, sin embargo, existen estudios que muestran que se tarda hasta 20 años de desempeño laboral, volviendo al empleado más susceptible a adquirir el síndrome (Pinco, 2022).

Antigüedad en el trabajo: el síndrome de burnout tiende a desarrollarse mientras mayor tiempo se lleve trabajando con una duración estimada superior a los 11 años en la misma institución (Jiménez, 2020).

Número de horas diarias de trabajo: el síndrome empieza a desencadenarse con mayor frecuencia cuando la carga laboral en horas es muy elevada y cuando mensualmente se cumple una duración mayor a las 40 horas en la semana (Ruíz, 2021).

Personalidad: se presenta con mayor frecuencia en las personas que presentan una personalidad extremadamente impaciente, competitiva, exigente y perfeccionista que generan sentimientos de altruismo e idealismo como mayor acercamiento al sufrimiento propio y mayor implicación emocional. Por el contrario, la personalidad de tipo B en donde se encuentran personas que realizan sus actividades con competencia sin necesidad de tener un control ambiental, no existe mayor riesgo de Burnout (Ramos, 2019).

Falta de recompensas: la falta de recompensas ocurre cuando los colaboradores perciben que las organizaciones no son recíprocas con el trabajo organizado, generalmente este factor se asocia a los beneficios de tipo monetario, sin embargo, existen otros factores de gran interés que no tienen que ver con la parte salarial como la flexibilidad de horarios, el reconocimiento

público, los planes de carrera, entre otros. Así pues, lo que le interesa realmente al personal es que los superiores se den cuenta de las actividades que realizan en la organización, ello estará relacionado con el estado emocional equilibrado en los trabajadores que buscan la recompensa en base al reconocimiento generado (Ruíz, 2021).

**Conflictos de valor:** los valores son estrechamente fundamentales para mantener una convivencia social y empresarial armónica, se refiere a la forma de actuar de manera individual y con los demás. Las relaciones interpersonales pueden verse perjudicadas cuando no existen pensamientos comunes para el desarrollo de las actividades de la organización. Por otro lado, los valores corporativos en mucho de los casos son ideales y generan motivación a los trabajadores generando contratación de perfil potencial (Yupari, 2022).

**Sobrecarga en el trabajo:** ocurre cuando los trabajadores perciben que tienen demasiadas actividades a desempeñar dentro de un tiempo considerado como insuficiente o que no presentan los recursos necesarios para cumplirlas de manera efectiva. Cuando el síndrome aparece, es evidente la existencia de una brecha entre las exigencias del trabajo y la capacidad mental, emocional y física del colaborador. El personal que experimenta una sobrecarga de trabajo experimentará problemas a nivel de su vida familiar y laboral, por ejemplo si presenta excesivas actividades es probable que pase más tiempo en el trabajo en lugar de compartirlo con su familia y amigos, entonces sacrifica otro tipo de actividades por cumplir los objetivos laborales (Castro, 2021).

**Ausencia de imparcialidad:** la percepción de que el lugar de trabajo no presente los mismos beneficios, políticas o trato con colaboradores es un factor perjudicial en la salud del trabajador. En una empresa donde los individuos piensen que no están siendo valorados, es posible que exista una disminución del compromiso y la motivación, esto ocurre sobre todo en aquellos tipos de trabajos ligados al nepotismo (Bazurto, 2023).

**Ambiente físico de trabajo:** son factores relacionados al entorno natural y aquellas características en que se encuentra el trabajador, los cuales pueden repercutir en manera negativa en el estado de salud del individuo y se relaciona con las condiciones termo e hidrométricas como la temperatura, ventilación,

humedad, ruido ventilaciones, radiaciones ionizantes y no ionizantes. La presencia de malas condiciones se asocia a efectos negativos de salud como estados gripales, golpes de calor, deshidratación, alteraciones conductuales e incremento de la fatiga. Los posibles defectos que aparecen secundario al ruido son de carácter psicológico como las alteraciones del sueño, la irritabilidad y de tipo físico como la sordera profesional, la hipoacusia y la aparición de trastornos digestivos (Jiménez, 2020).

Antigüedad profesional: la antigüedad en la profesión dentro de un grupo de trabajadores demuestra que existe una variable en el área de la salud, se aprecia que los más jóvenes presentan un compromiso y nivel de entrega alto durante los primeros años de ejercicio profesional, generando en la población de mayor edad que se desanimen un poco más rápido debido a que quizás no puedan cumplir con las expectativas planteadas o que este tipo de persona presente un desarrollo profesional más óptimo. De tal manera que el individuo al verse confrontado por alguna necesidad induce un estado de estrés laboral, existe una descompensación de los ámbitos de desarrollo laboral, familiar y personal que puede juntarse con una crisis existencial y debutar con síndrome de Burnout (Morocho, 2022).

### **Fases del Síndrome de Burnout**

Las causas que llevan al agotamiento e influyen en la aparición del síndrome de burnout es diferente en los individuos, puesto que en algunos casos los trabajadores muestran molestias durante el inicio de las labores a realizar, principalmente si estas no les satisface, puede generarle tristezas y agotamiento (Cifuentes, 2021). Sin embargo, se analizan las siguientes fases por las cuales el trabajador vive su día a día;

#### Estrés

Falta de valor: el trabajador siente que todo lo que hace resulta insuficiente, por lo que empieza a demostrarse una exigencia moderada para obtener reconocimiento y anhelar que sus superiores reconozcan su valor laboral (Morocho, 2022).



Exceso de trabajo: el trabajador labora alrededor de ocho horas al día según lo estipulado por la ley, sin embargo, la empresa demanda que trabaje más tiempo a lo establecido y el personal no es valorado de tal manera que el trabajador se siente frustrado, con una motivación negativa que empeora cuando se añaden otras tareas y la persona pierde dedicación al tiempo en familia y hobbies personales (Cifuentes, 2021).

### Agotamiento

Fase de pérdida de importancia: el trabajador tiene necesidades que las pasa a segundo plano y solamente son válidas aquellas decisiones de los superiores, es decir aspectos relacionados a su proyecto personal desaparecen y poco a poco el empleado se empezará a sentir cansado y fatigado lo que provoca que no duerma bien, busca alejarse de sus amistades, se reduzca su círculo familiar y buscará únicamente quedar bien con sus jefes. Sin embargo, lo más preocupante es que el individuo va a empezar a cubrir necesidades esenciales poco básicas relacionadas a la alimentación correcta, el descanso de ocho horas y el descuido de su aspecto personal (García, 2023).

Pérdida de límites: el individuo dejará a un lado sus hobbies y aficiones, ha eliminado la salida con los amigos, el disfrutar de una película en familia y el compartir un momento con sus seres amados, esto se debe a que el empleado va a dejar en segundo plano su vida personal, centrándose y dando mayor prioridad al trabajo lo que generará que se quede solo e incluso sin empleo, puesto que el rendimiento será mucho más bajo (Herrera, 2022).

### Afrontamiento

Estado defensivo: el empleado tiene un cambio brusco de carácter, su humor se vuelve conflictivo y negativo hacia su entorno, existe una elevación del temperamento generando que ni los amigos ni familia lo reconozcan. La persona comienza a buscar culpables, puesto que todo lo que hace le saldrá mal y comenzará a discutir con sus compañeros de trabajo o personal a su cargo, tratándolos mal e inclusive maltratará a sus familiares (Jiménez, 2020).

Cambios de identidad: el empleado se vuelve intolerable dentro y fuera del área laboral, genera un comportamiento de narcisista y egocéntrico que

hace que todos en su círculo social se sientan malhumorados, esta actitud va a causar odio social generando en la empresa un ambiente poco ameno (Ceccoli, 2022).

Depresión: el trabajador se encuentra deprimido, nada le resulta favorable, nada le parece bien, todo le parece inútil y sólo tiene clara la idea de que su esfuerzo y su trabajo no han servido en lo absoluto, ya que toda su entrega a la vida laboral ha sido una pérdida de tiempo (Castro, 2021).

### **Evaluación del Síndrome de Burnout**

La escala de Maslach abreviada como MBI tiene como finalidad medir la presencia de Burnout en el ámbito de los recursos humanos mediante la evaluación de tres dimensiones. La escala se ha revisado en tres ocasiones, siendo la última en donde centros de profesiones no asistenciales sustituyeron el término cinismo por despersonalización (Ceccoli, 2022). Las tres dimensiones que se abordan, corresponden a:

- Agotamiento emocional: condición importante que se caracteriza por perder todo tipo de interés y afinidad a lo que el sujeto antes disfrutaba o realizaba de manera cotidiana, de tal forma se genera insatisfacción durante las actividades diarias asociadas a un entorno laboral con poca o nada de motivación (Baldeón, 2023).
- Despersonalización o deshumanización: es un fenómeno a través del cual el sujeto sufre diferentes conflictos de tipo interno, en donde la autoestima se torna muy baja y no se siente bien consigo mismo, esto genera reacciones negativas e insensibilidad cuando le toquen enfrentarse a otros individuos (Vidotti, 2019).
- Realización personal: representa una dimensión en donde el sujeto genera de manera negativa un autoconcepto de su propio ser, es decir, suele evaluarse de forma altamente negativa referente a la insuficiencia laboral, asociado a baja autoestima personal (Baldeón, 2023).

### **Diagnóstico del Síndrome de Burnout**

Para evaluar el síndrome de burnout se emplean diversas técnicas, en un inicio los investigadores empleaban escalas sistemáticas estructuradas y

proyectuales, sin embargo, luego se enfatizó la valoración mediante cuestionarios. El método principal utilizado es el cuestionario elaborado en 1981 por Jackson y Maslach, conocido como MBI. La escala cuenta de 22 ítems que se dividen tres escalas que hacen referencia a los sentimientos personales y actitudes que presenta el profesional de acuerdo a las actividades que realiza de manera diaria (Baldeón, 2023). La versión más actualizada de este cuestionario emplea un sistema de respuesta que puntúa la frecuencia del sujeto con siete niveles: nunca (0), pocas veces al año (1), una vez al mes (2), varias veces al mes (3), una vez a la semana (4), varias veces la semana (5), diariamente (6).

Según Vidotti (2019), las puntuaciones que se obtienen de cada dimensión se suman de acuerdo a los valores lo que permiten relacionar el cuestionario con el ámbito dimensional entre la puntuación y el grado del burnout, el cuestionario tiene una duración de entre 10 a 15 minutos y mide tres aspectos del síndrome:

- Agotamiento emocional: consta de 9 preguntas que se encuentran en los ítems 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14 y 20, que se relacionan a la convivencia y estar exhausto emocionalmente por el trabajo. Su puntuación máxima es de 54 puntos (Romero, 2022).
- Despersonalización: conformada por 5 preguntas que se incluyen en los ítems 5, 10, 11, 15 y 22 que permiten identificar el grado en que el individuo reconoce aquellas actitudes de distanciamiento. Dispone de una puntuación máxima de 30 puntos (Vidotti, 2019).
- Realización personal: aborda 8 preguntas, centrándose en los ítems 1, 2, 3, 6, 7, 8, 13, 14, 16 y 20 en que se evalúan los sentimientos de autorrealización y auto eficiencia en el trabajo. Su puntuación máxima es de 48 puntos (Romero, 2022).

### **Consecuencias del Síndrome de Burnout**

Las consecuencias de esta patología en el aspecto conductual se basan en la pérdida de acción activa y búsqueda de soluciones que inducen al consumo incrementado de fármacos estimulantes y aumento del uso de sustancias dañinas para el estado de salud. El trabajador es capaz de

manifestar desorden fisiológico caracterizado por dolores musculares, cefalea, dolor dentario, náuseas, úlceras, hipertensión, pérdida del apetito, disfunción sexual y problemas de sueño que pueden aparecer o incrementarse a una fatiga crónica (Muñoz, 2022).

Las consecuencias en el aspecto social, se relacionan con inactividad en las organizaciones de trabajo, incremento de tendencia al aislamiento y el desprecio de cualquier forma de interacción social, también se observa que las personas con un alto nivel de burnout se muestran menos satisfechas con su pareja y presentan conductas en el hogar que se caracterizan por el disgusto, la irritación y la tensión siendo la principal causa del deterioro de las relaciones interpersonales (Inzunza, 2022).

### **El Síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería**

El medio hospitalario representa uno de los entornos laborales de mayor estrés, los profesionales en el área de la salud son susceptibles a presentar síndrome de Burnout que ocurre como una reacción a la tensión emocional crónica creada por el contacto perenne con otro grupo de seres humanos, es decir los pacientes, siendo el factor característico el estrés que emerge como una interacción paciente-cuidador y cuidador-equipo de salud (Santaella, 2022).

La problemática emerge cuando existen horarios que no le permiten dar solución a todo lo que sea planteado realizar, esto genera un desequilibrio laboral entre una situación real que debe enfrentar el profesional y superar las expectativas. La salud del personal de enfermería representa un factor indispensable para el equilibrio de la actividad, está condicionado de las acciones, los comportamientos, las obligaciones y las actitudes que pueden desarrollarse sin intención que interfieren en los cuidados específicos del usuario o paciente (Guardales, 2023).

Estos factores estresantes en el profesional de enfermería interfieren en la capacidad de atención y de movimiento, uno de ellos es la falta de separación entre el trabajo y la vida privada que se relaciona con horarios que limitan la vida social y familiar (horarios nocturno e inesperados, recargos

diarios, entre otros), además de los problemas sentimentales o familiares que pueden interferir en el trabajo y viceversa, también vivir del trabajo de manera exclusiva como una vocación y una idea poco realista de lo que realmente representa (Inzunza, 2022).

Sin embargo, la carencia de información acerca de las actividades a realizar afecta el estado de salud del profesional, de igual manera el sentimiento de excesiva responsabilidad y la repercusión de los pacientes genera que se vuelvan más vulnerables a desarrollar alguna sintomatología. Los problemas emocionales abordan el distanciamiento de las personas que aprecia, la impaciencia hacia el paciente, la dificultad de concentración en el trabajo que es producto de la ansiedad al sentirse altamente responsable por el estado de salud del paciente, la depresión por no poder realizar el objetivo planteado, la falta de motivación, la irritabilidad y la pérdida de la autoestima por el fracaso profesional que puede provocar que el enfermero presente deseo de renuncia del trabajo puesto que se sienten insatisfechos (Navinés, 2021).

Con respecto a conflictos de la administración, es posible que existan fallas de comunicación entre el personal de enfermería y los responsables administrativos, y otros problemas como la pérdida de los expedientes que generan retraso y alteración de las fechas de cobro del personal sanitario. Además, se debe considerar recursos limitantes que son considerados como tema de conflicto, sobre todo cuando involucran la inadecuada estructura física, la falta de recursos, el poco financiamiento y los equipos y aparatos obsoletos que afectan el desarrollo de los profesionales de salud (Uchuari, 2022).

### **Teoría psicodinámica de Hildegart Peplau en el síndrome de Burnout y factores psicosociales**

Hildegart Peplau nació el 1 de septiembre del 1909 en Reading, Pennsylvania. Se graduó como enfermera en el 1931, luego trabajo como supervisora de un quirófano en el Hospital de Pottstown, y en 1947 obtuvo la maestría en enfermería psiquiátrica en The teacher College Columbia in New York. Fue miembro de Army Nurse Corps retirándose en el año 1974 (Gallegos et al., 2019).

Esta investigadora elaboró su modelo detallando conceptos ordenados del proceso interpersonal que conforman la relación enfermera/o-paciente, considerando estas fases como primordiales de la enfermería psicodinámica que se refiere al entendimiento de su propia conducta (Gallegos et al., 2019).

Los cuidados de enfermería psicodinámica, exigen ser capaz de comprender nuestra propia conducta, para ayudar a otros a identificar las dificultades percibidas y aplicar principios de relaciones humanas a los problemas que surgen en todos los niveles de experiencia, fomentando el desarrollo de la personalidad bajo una responsabilidad legal (Santander, 2019).

Concibiendo a la enfermera como un importante proceso interpersonal y terapéutico que funciona en términos de cooperación con otros procesos humanos, que hacen de la salud una posibilidad para las personas. Dejando claro que el desempeño del profesional de enfermería, involucra una serie de actividades que necesitan forzosamente de un control mental y emocional mucho mayor que en otras profesiones; este reto, al cual está sometido el profesional, no sólo implica un alto nivel de competitividad, de eficacia, sino también un compromiso personal que involucra sus emociones y necesidades para fomentar el desarrollo de la personalidad (enfermera y paciente) (Uchuari, 2022).

La gravedad del problema del Burnout se ve reflejada, cuando el personal de enfermería, utiliza a manera de evasión mental una alta rotación laboral, falta de asistencia al servicio y/o necesidad de buscar incapacidades injustificadamente, para disminuir el estrés que le ocasiona el ambiente laboral y el padecimiento del síndrome (Gallegos et al., 2019).

## CAPÍTULO III. METODOLOGÍA

### 3.1. Tipo y diseño de investigación

La presente investigación pertenece al tipo descriptiva, transversal y prospectiva.

Según el nivel de estudio: implica una investigación descriptiva porque detalla de forma sistemática las características de los integrantes de la muestra, la situación y el área de interés sobre los factores de riesgo psicosocial y su relación con el síndrome de Burnout. Los investigadores Guevara et al. (2020) indican que el estudio descriptivo se enfoca en establecer las características de la población de estudio, implica su análisis, interpretación y composición de los procesos.

Según el lugar: corresponde a una investigación de campo, los datos fueron obtenidos mediante la encuesta a los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital Dr. José Cevallos Ruiz, situado en la provincia del Guayas. Villanueva (2022) refiere que la investigación de campo se aplica para comprender una necesidad o problema dentro de la realidad y el contexto en que se presenta.

Según la dimensión temporal: se considera una investigación transversal porque la información fue recolectada dentro de un periodo específico (noviembre 2023-abril 2024). Para Villanueva (2022), los diseños transversales comprenden el levantamiento de datos en un solo momento y tiempo único con el propósito de describir variables y analizar su interrelación.

Con respecto al diseño, la investigación fue no experimental, debido a que no se realizó manipulación de las variables y se estudió a la población en su sitio de trabajo. Según Kerlinger y Lee (2020), el diseño no experimental se refiere a las investigaciones en que sólo los fenómenos se observan dentro de su ambiente y no se alteran las variables, simplemente se realiza el análisis.

El estudio siguió un enfoque cuantitativo, cuyos resultados fueron analizados de forma descriptiva mediante el uso del programa Excel y SPSS, al final se observaron los datos más significativos en tablas y gráficos para una comprensión adecuada.

### 3.2. Operacionalización de variables

Variable independiente: Factores de riesgo psicosocial.

Variable dependiente: Síndrome de Burnout.

Variable	Definición	Dimensión	Indicador	Técnica
<b>Factores de riesgo psicosocial</b> (V. independiente)	Condiciones presentes en el puesto de trabajo, asociadas principalmente con el entorno social, el contenido del trabajo y la ejecución de las tareas, que agreden la salud y la capacidad productiva de la población asalariada.	Carga y ritmo laboral	-Carga excesiva de trabajo. -Ritmo excesivo laboral. -Tiempo insuficiente.	Cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial en el trabajo.
		Desarrollo de competencias	-Escasa claridad en las funciones. -Conocimientos insuficientes. -Escasez de habilidades.	
		Liderazgo	-Motivación limitada. - Falta de empatía.	
		Margen de acción y control	-Valoración inapropiada del puesto de trabajo. -Opiniones ignoradas.	
		Organización del trabajo	-Defectos en la estructura organizativa. -Supervisión inapropiada.	
		Recuperación	-Irregularidad de horarios. -Descanso insuficiente.	
		Soporte y apoyo	- Deficiencia de apoyo. - Falta de ayuda administrativa y técnica.	
		Otros aspectos	-Acoso sexual y laboral. -Violencia laboral.	



<b>Síndrome de Burnout</b> (V. dependiente)	Estado de agotamiento físico, mental y emocional debido al estrés crónico y la insatisfacción laboral.	Agotamiento emocional	-Cansancio mental. -Cansancio físico. -Problemas emocionales.	Cuestionario MBI (Maslach Burnout Inventory)
		Despersonalización	-Friedad. -Insensibilidad. -Desinterés.	
		Falta de realización personal	-Absentismo laboral. -Culpabilidad. -Limitación.	

Elaborado por: Cando Thalia y Castillo Esteban.

### 3.3. Población y muestra de investigación

#### 3.3.1. Población

La población estuvo constituida por 10 profesionales de enfermería que laboran en el Hospital de Yaguachi, al evidenciar que era un universo finito o pequeño, no se aplicó la fórmula de muestreo.

#### 3.3.2. Muestra

La muestra fue 10 profesionales de enfermería que trabajan en el Hospital de Yaguachi, empleando un tipo de muestreo no probabilístico por conveniencia.

### 3.4. Técnicas e instrumentos de medición

#### 3.4.1. Técnicas

Las técnicas para la recolección de datos fueron: la observación en que se visualizó de forma directa a los profesionales de enfermería lo que permitió la identificación de los factores de riesgo psicosocial asociados al síndrome de Burnout; y la encuesta que se refiere a la aplicación de un cuestionario de preguntas para la determinación de factores de riesgo psicosocial y los profesionales con riesgo de Burnout.

### *3.4.2. Instrumentos*

Los instrumentos fueron 2 cuestionarios semiestructurados que permitieron la identificación de los factores de riesgo psicosociales (Cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo) y el nivel del síndrome de Burnout (Cuestionario Maslach Burnout Inventory- MBI).

Cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo: instrumento que se encarga de investigar, evaluar y prevenir los riesgos psicosociales. Fue elaborado en el 2018 por el Ministerio del Trabajo de Ecuador, abordando ocho dimensiones: carga y ritmo de trabajo, desarrollo de competencias, liderazgo, margen de acción, recuperación, soporte y apoyo, y otros aspectos importantes. Compuesto por 42 ítems y cuatro opciones de respuesta en escala Likert.

Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI): elaborado por Maslach y Jackson en 1981, es el instrumento más utilizado para evaluar el síndrome de burnout en contextos culturales, laborales y asistenciales, se le ha otorgado una fiabilidad del 90%. Compuesto por 22 ítems que comprende tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.

### **3.5. Procesamiento de datos**

En el procesamiento de datos, primero realizó la recolección de los datos, a través de la aplicación de los cuestionarios en base a las variables, para ello se contó con la colaboración voluntaria de los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital de Yaguachi. Luego se procedió a la tabulación de la información mediante su traspaso a una matriz de Excel y su análisis posterior en el programa SPSS versión 25 permitiendo su representación cuantitativa (tablas y gráficos con frecuencia y porcentaje).

### **3.6. Aspectos éticos**

El desarrollo de la investigación se fundamentó en datos recolectados de manera directa a los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital de

Yaguachi, mediante la aplicación de dos cuestionarios para determinar los factores de riesgo psicosocial y el desarrollo del síndrome de Burnout.

Para el inicio del proceso de recolección de datos, se gestionó una solicitud dirigida a la máxima autoridad del Hospital, para pedir la accesibilidad a la aplicación de los instrumentos en el personal de salud, los autores se comprometen a mantener la confidencialidad y el anonimato de los integrantes de la muestra, orientados en los principios éticos del informe de Belmont y la declaración de Helsinki: respeto, no maleficencia, beneficencia y justicia.

## CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

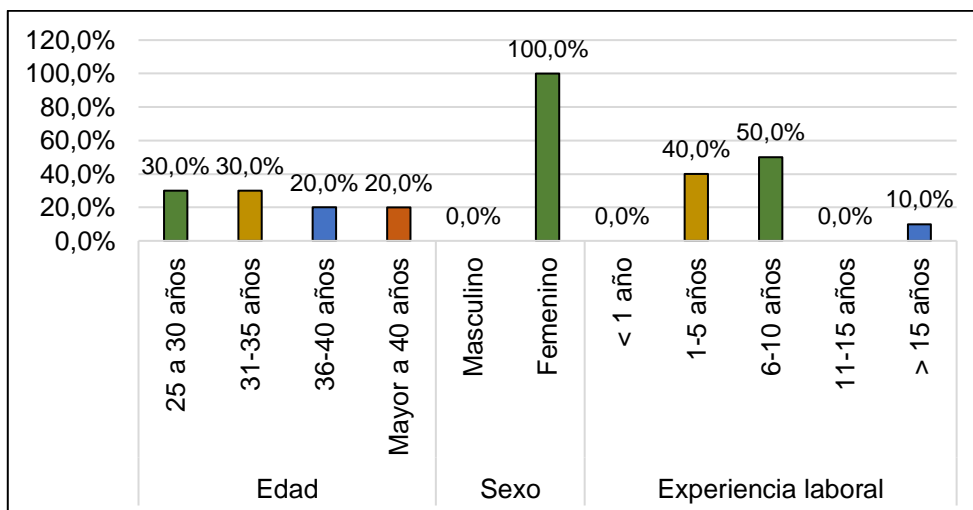
### 4.1. Resultados

**Tabla 1. Distribución de profesionales de enfermería según grupo etario, género y experiencia laboral**

n=10 profesionales de enfermería		Frecuencia	Porcentaje
<b>Edad</b>	25 a 30 años	3	30,0 %
	31-35 años	3	30,0 %
	36-40 años	2	20,0 %
	Mayor a 40 años	2	20,0 %
<b>Sexo</b>	Masculino	0	0,0 %
	Femenino	10	100,0 %
<b>Experiencia laboral</b>	< 1 año	0	0,0 %
	1-5 años	4	40,0 %
	6-10 años	5	50,0 %
	11-15 años	0	0,0 %
	> 15 años	1	10,0 %

Fuente: Encuesta- Hospital Dr. José Cevallos Ruiz.  
Elaborado por: Cando Thalia y Castillo Esteban.

**Gráfico 1. Distribución de profesionales de enfermería según grupo etario, género y experiencia laboral**



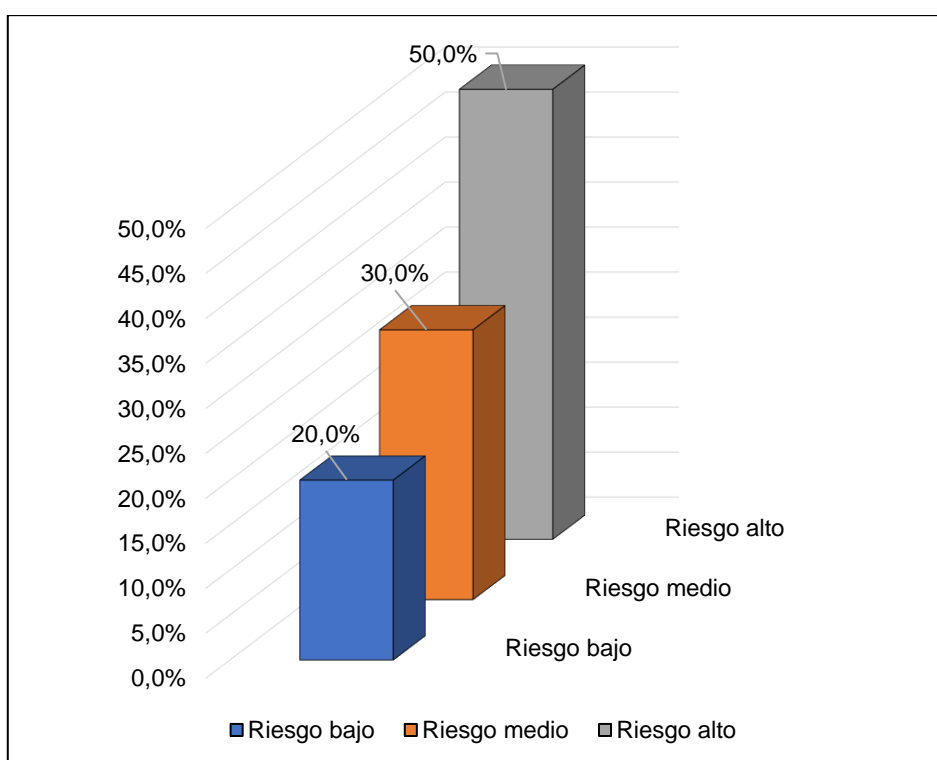
**Análisis e interpretación:** Se realizó la distribución de los profesionales encuestados según el grupo etario, sexo y experiencia laboral, observándose el predominio del rango de 31 a 35 años y 25 a 30 años en el 30,0% respectivamente, de sexo femenino en el 100,0% y 6 a 10 años de experiencia laboral en el 50,0%.

**Tabla 2. Evaluación global de riesgo psicosocial en profesionales de enfermería**

Riesgo psicosocial	Frecuencia	Porcentaje
Riesgo bajo	2	20,0 %
Riesgo medio	3	30,0 %
Riesgo alto	5	50,0 %
Total	10	100,0 %

Fuente: Encuesta- Hospital Dr. José Cevallos Ruiz.  
Elaborado por: Cando Thalia y Castillo Esteban.

**Gráfico 2. Evaluación global de riesgo psicosocial en profesionales de enfermería**



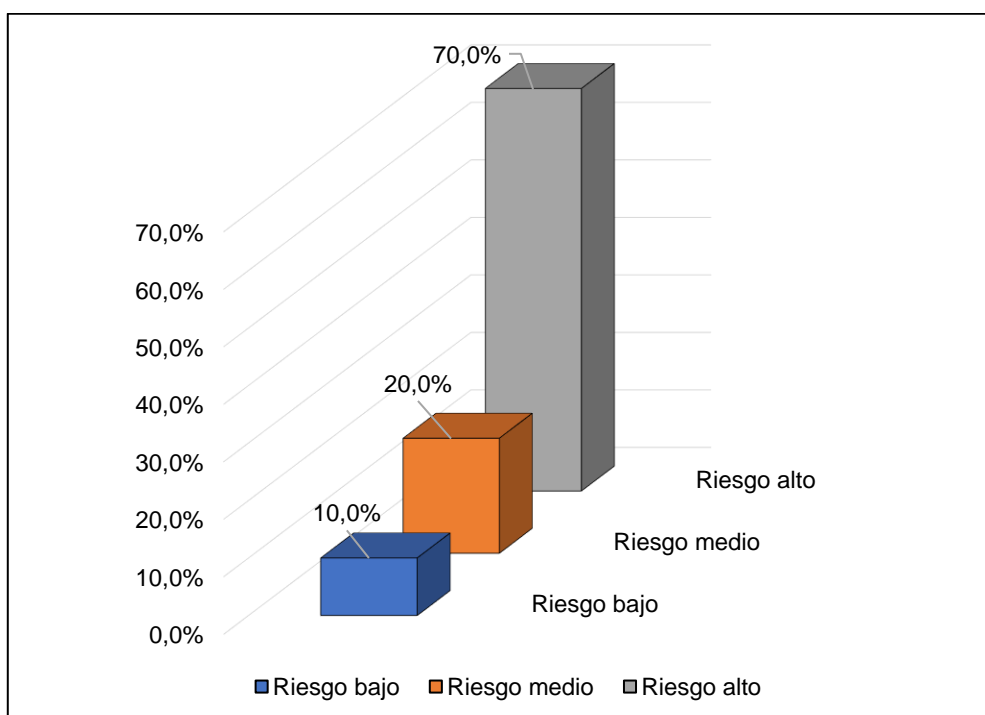
**Análisis e interpretación:** En la presente tabla y gráfico se demostró el riesgo psicosocial de manera general en los profesionales de enfermería, observándose el riesgo alto en el 50,0%, seguido del riesgo bajo en el 30,0%.

**Tabla 3. Evaluación de riesgo psicosocial según dimensión carga y ritmo de trabajo en profesionales de enfermería**

Carga y ritmo de trabajo	Frecuencia	Porcentaje
Riesgo bajo (13-16)	1	10,0 %
Riesgo medio (8-12)	2	20,0 %
Riesgo alto (4-7)	7	70,0 %
Total	10	100,0 %

Fuente: Encuesta- Hospital Dr. José Cevallos Ruiz.  
Elaborado por: Cando Thalia y Castillo Esteban.

**Gráfico 3. Evaluación de riesgo psicosocial según dimensión carga y ritmo de trabajo en profesionales de enfermería**



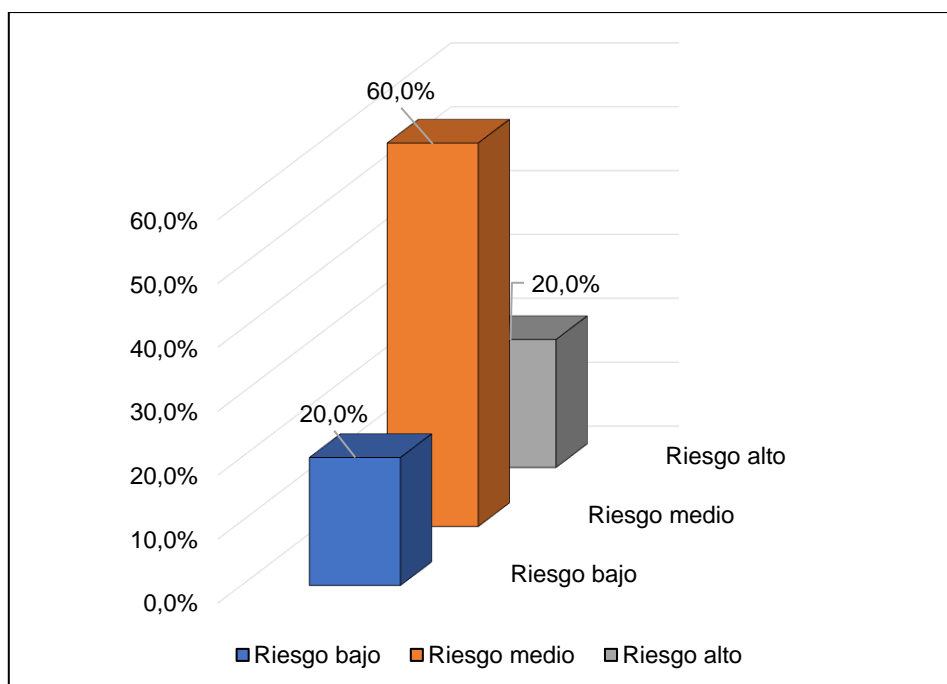
**Análisis e interpretación:** En la presente tabla y gráfico se evaluó la exposición a la carga y el ritmo de trabajo en los profesionales de enfermería, observándose el riesgo alto en el 70,0%, seguido del riesgo medio en el 20,0%.

**Tabla 4. Evaluación de riesgo psicosocial según dimensión desarrollo de competencias en profesionales de enfermería**

Desarrollo de competencias	Frecuencia	Porcentaje
Riesgo bajo (13-16)	2	20,0 %
Riesgo medio (8-12)	6	60,0 %
Riesgo alto (4-7)	2	20,0 %
Total	10	100,0 %

Fuente: Encuesta- Hospital Dr. José Cevallos Ruiz.  
Elaborado por: Cando Thalia y Castillo Esteban.

**Gráfico 4. Evaluación de riesgo psicosocial según desarrollo de competencias en profesionales de enfermería**



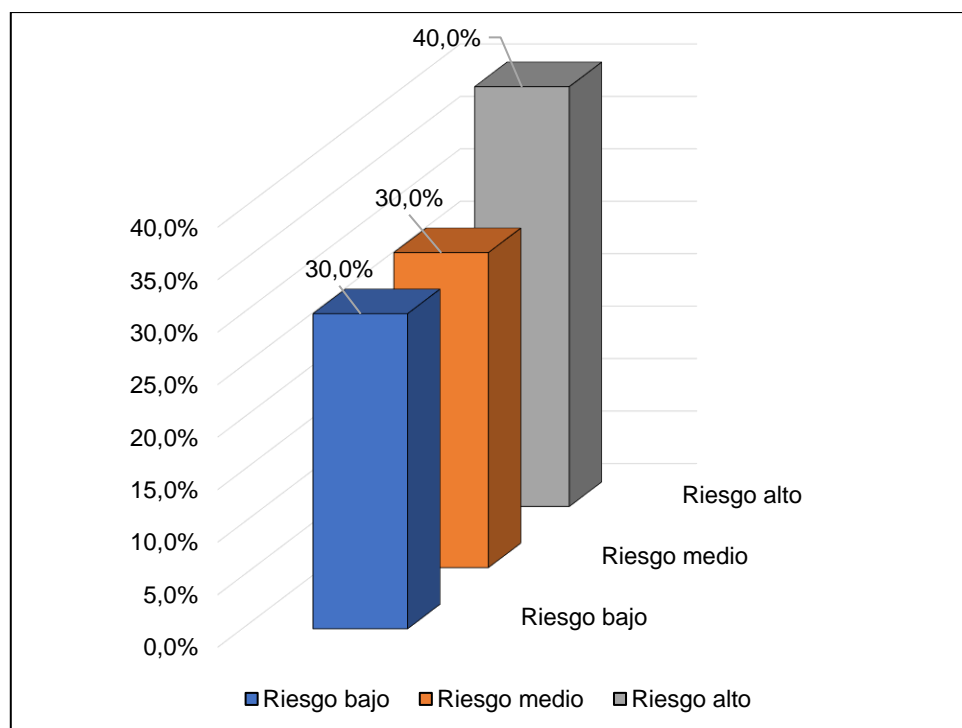
**Análisis e interpretación:** En la tabla y gráfico #4 se evaluó la exposición al desarrollo de competencias en los profesionales de enfermería, observándose el riesgo medio en el 60,0%, seguido del riesgo alto y bajo con el 20,0%.

**Tabla 5. Evaluación de riesgo psicosocial según dimensión liderazgo en profesionales de enfermería**

Liderazgo	Frecuencia	Porcentaje
Riesgo bajo (18-24)	3	30,0 %
Riesgo medio (12-17)	3	30,0 %
Riesgo alto (6-11)	4	40,0 %
Total	10	100,0 %

Fuente: Encuesta- Hospital Dr. José Cevallos Ruiz.  
Elaborado por: Cando Thalia y Castillo Esteban.

**Gráfico 5. Evaluación de riesgo psicosocial según dimensión liderazgo en profesionales de enfermería**



**Análisis e interpretación:** En la tabla y gráfico #5 se evaluó la exposición al liderazgo en los profesionales de enfermería, observándose el riesgo alto en el 40,0%, seguido del riesgo medio y bajo con el 30,0%.

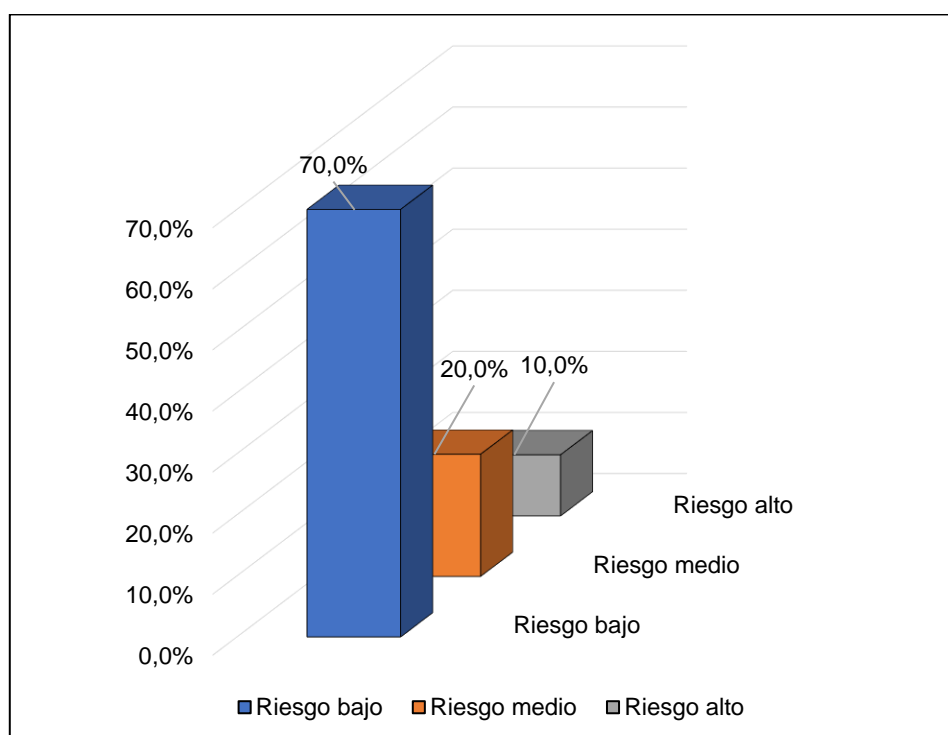


**Tabla 6. Evaluación de riesgo psicosocial según dimensión margen de acción y control en profesionales de enfermería**

Margen de acción y control	Frecuencia	Porcentaje
Riesgo bajo (13-16)	7	70,0 %
Riesgo medio (8-12)	2	20,0 %
Riesgo alto (4-7)	1	10,0 %
Total	10	100,0 %

Fuente: Encuesta- Hospital Dr. José Cevallos Ruiz.  
Elaborado por: Cando Thalia y Castillo Esteban.

**Gráfico 6. Evaluación de riesgo psicosocial según dimensión margen de acción y control en profesionales de enfermería**



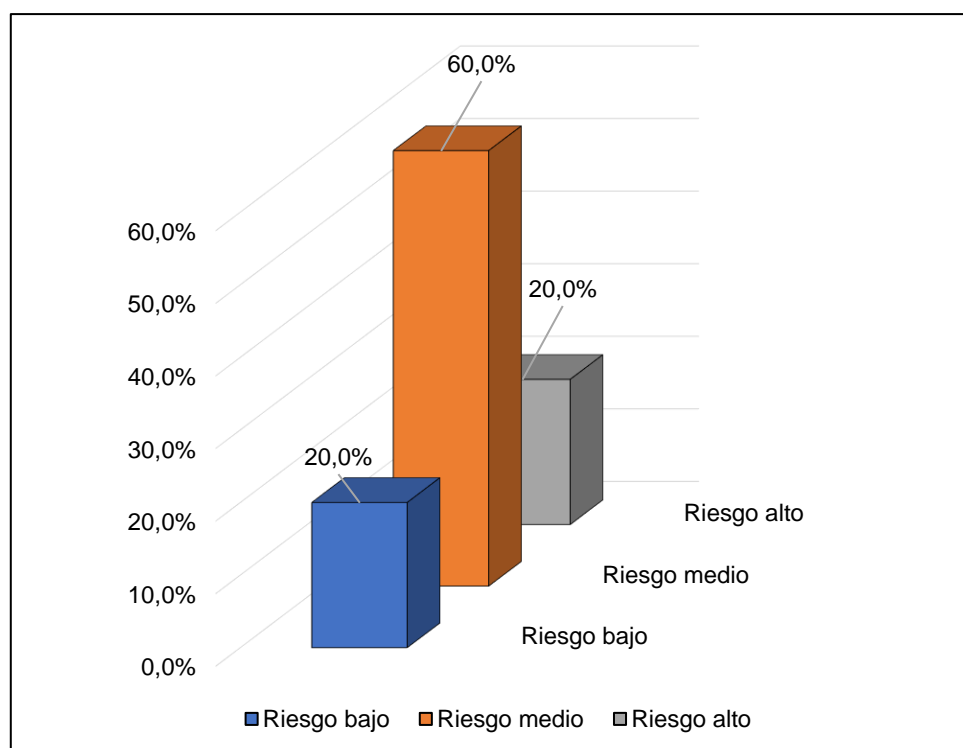
**Análisis e interpretación:** En la tabla y gráfico #6 se evaluó la exposición al margen de acción y control en los profesionales de enfermería, observándose el riesgo bajo en el 70,0%, seguido del riesgo medio con el 20,0%.

**Tabla 7. Evaluación de riesgo psicosocial según dimensión organización del trabajo en profesionales de enfermería**

Organización del trabajo	Frecuencia	Porcentaje
Riesgo bajo (16-20)	2	20,0 %
Riesgo medio (10-15)	6	60,0 %
Riesgo alto (5-9)	2	20,0 %
Total	10	100,0 %

Fuente: Encuesta- Hospital Dr. José Cevallos Ruiz.  
Elaborado por: Cando Thalia y Castillo Esteban.

**Gráfico 7. Evaluación de riesgo psicosocial según dimensión organización del trabajo en profesionales de enfermería**



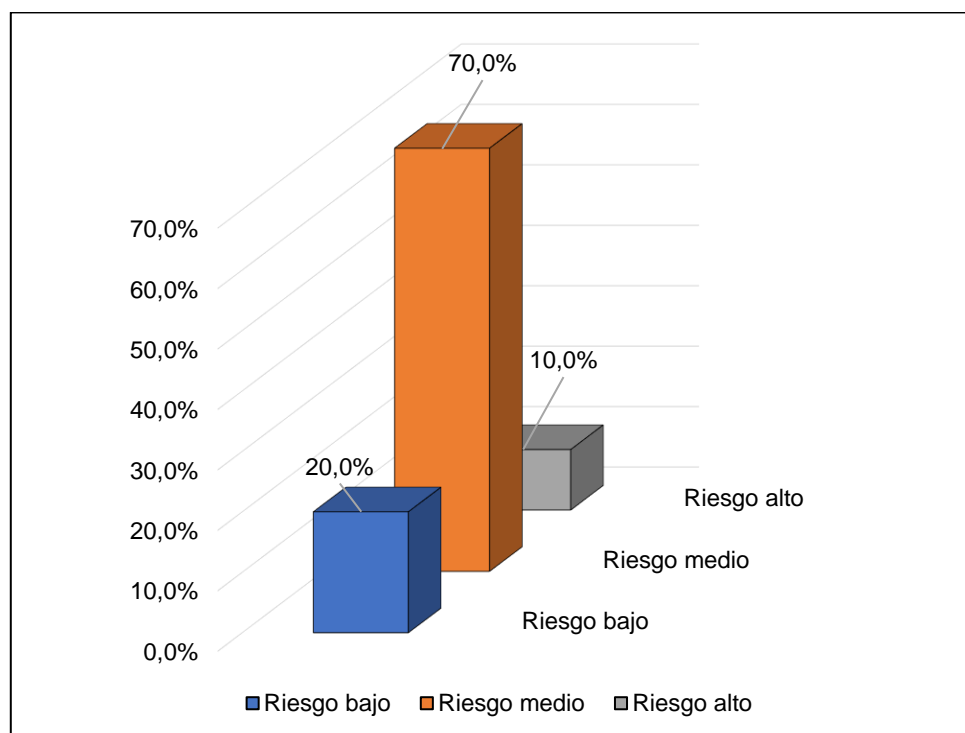
**Análisis e interpretación:** En la tabla y gráfico #7 se evaluó la organización del trabajo como un factor psicosocial en los profesionales de enfermería, se aprecia un riesgo medio con el 60,0%, luego el riesgo bajo y alto con el 20,0%.

**Tabla 8. Evaluación de riesgo psicosocial según dimensión recuperación en profesionales de enfermería**

Recuperación	Frecuencia	Porcentaje
Riesgo bajo (16-20)	2	20,0 %
Riesgo medio (10-15)	7	70,0 %
Riesgo alto (5-9)	1	10,0 %
Total	10	100,0 %

Fuente: Encuesta- Hospital Dr. José Cevallos Ruiz.  
Elaborado por: Cando Thalia y Castillo Esteban.

**Gráfico 8. Evaluación de riesgo psicosocial según dimensión recuperación en profesionales de enfermería**



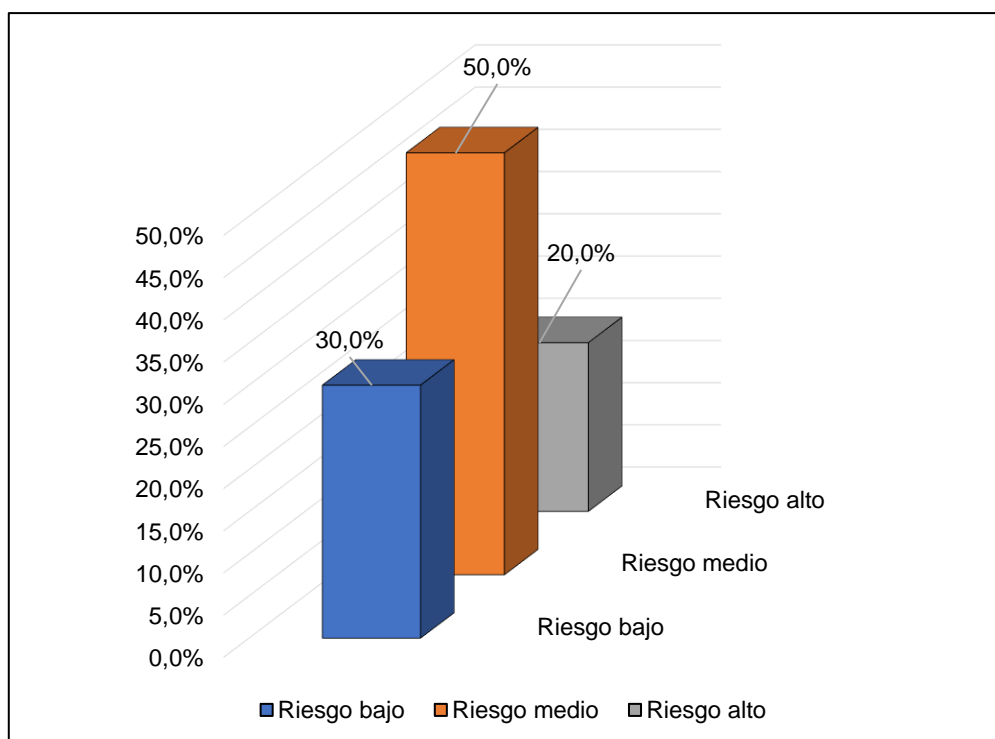
**Análisis e interpretación:** En la tabla y gráfico #8 se evaluó la recuperación como un factor psicosocial en los profesionales de enfermería, obteniéndose un riesgo medio en el 70,0%, seguido del riesgo bajo en el 20,0%.

**Tabla 9. Evaluación de riesgo psicosocial según dimensión soporte y apoyo en profesionales de enfermería**

Soporte y apoyo	Frecuencia	Porcentaje
Riesgo bajo (13-16)	3	30,0 %
Riesgo medio (8-12)	5	50,0 %
Riesgo alto (4-7)	2	20,0 %
Total	10	100,0 %

Fuente: Encuesta- Hospital Dr. José Cevallos Ruiz.  
Elaborado por: Cando Thalia y Castillo Esteban.

**Gráfico 9. Evaluación de riesgo psicosocial según dimensión soporte y apoyo en profesionales de enfermería**



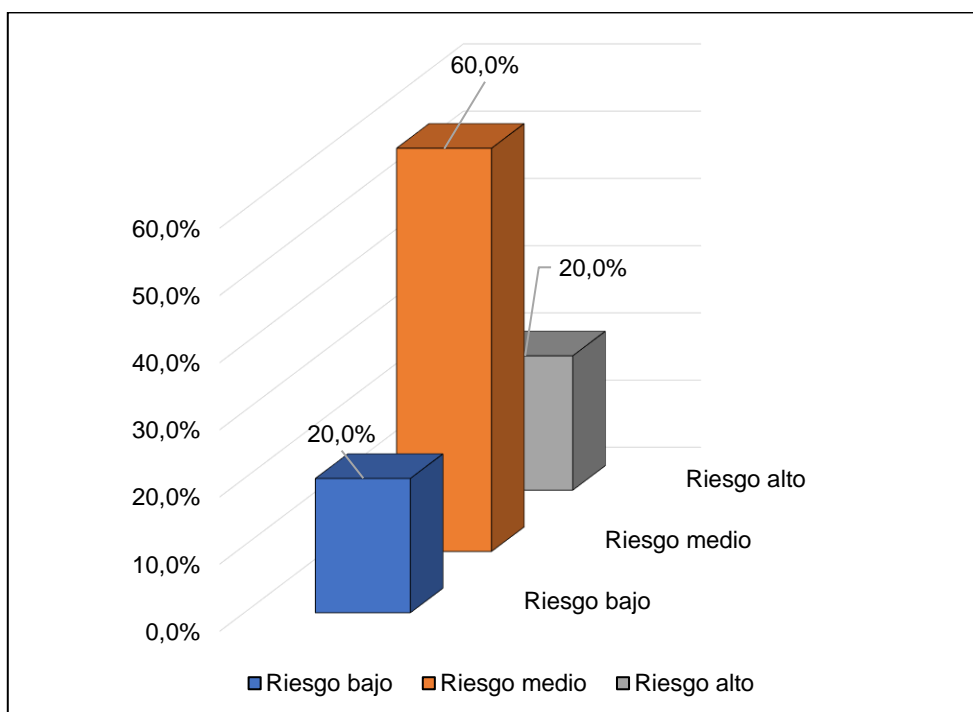
**Análisis e interpretación:** En la tabla y gráfico #9 se evaluó el soporte y apoyo como un factor psicosocial en los profesionales de enfermería, obteniéndose un riesgo medio en el 50,0%, seguido del riesgo bajo en el 30,0%.

**Tabla 10. Evaluación de riesgo psicosocial según dimensión otros aspectos importantes en profesionales de enfermería**

Otros aspectos importantes	Frecuencia	Porcentaje
Riesgo bajo (75-100)	2	20,0 %
Riesgo medio (50-74)	6	60,0 %
Riesgo alto (25-49)	2	20,0 %
Total	10	100,0 %

Fuente: Encuesta- Hospital Dr. José Cevallos Ruiz.  
Elaborado por: Cando Thalia y Castillo Esteban.

**Gráfico 10. Evaluación de riesgo psicosocial según dimensión otros aspectos importantes en profesionales de enfermería**



**Análisis e interpretación:** En la tabla y gráfico #10 se evaluaron algunos aspectos importantes como factores psicosociales en los profesionales de enfermería, reportándose un riesgo medio en el 60,0%, seguido del riesgo alto y bajo con el 20,0%.

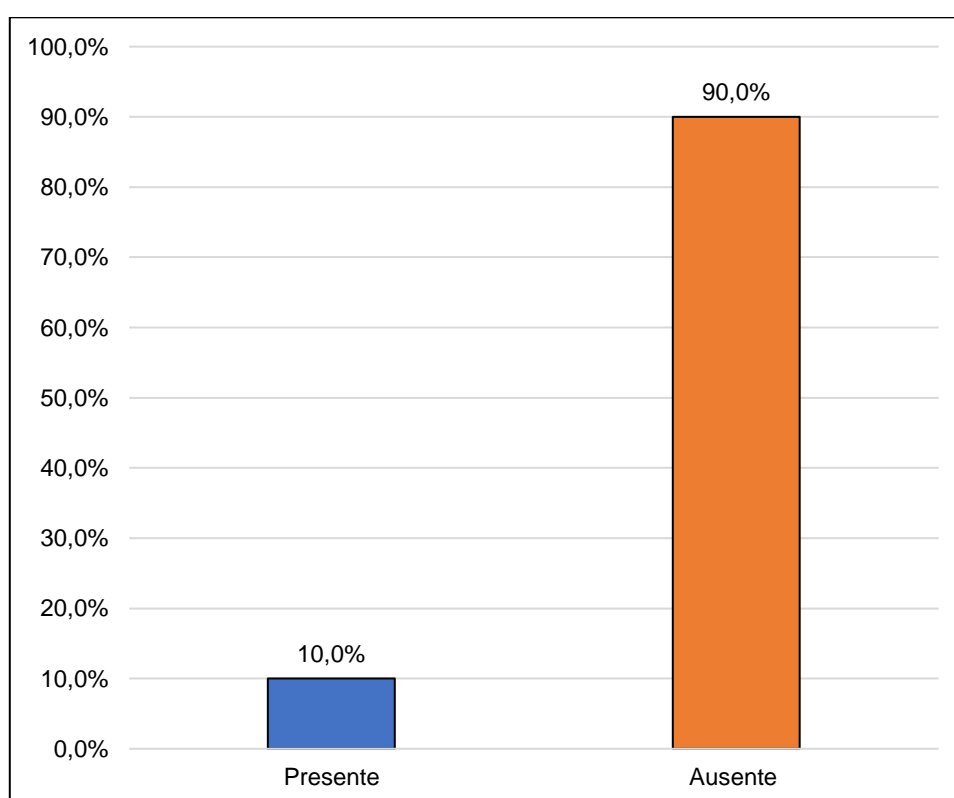
**Tabla 11. Presencia de síndrome de Burnout en profesionales de enfermería**

Síndrome de Burnout	Frecuencia	Porcentaje
Presente	1	10,0 %
Ausente	9	90,0 %
Total	10	100,0 %

Fuente: Encuesta- Hospital Dr. José Cevallos Ruiz.

Elaborado por: Cando Thalia y Castillo Esteban.

**Gráfico 11. Presencia de síndrome de Burnout en profesionales de enfermería**



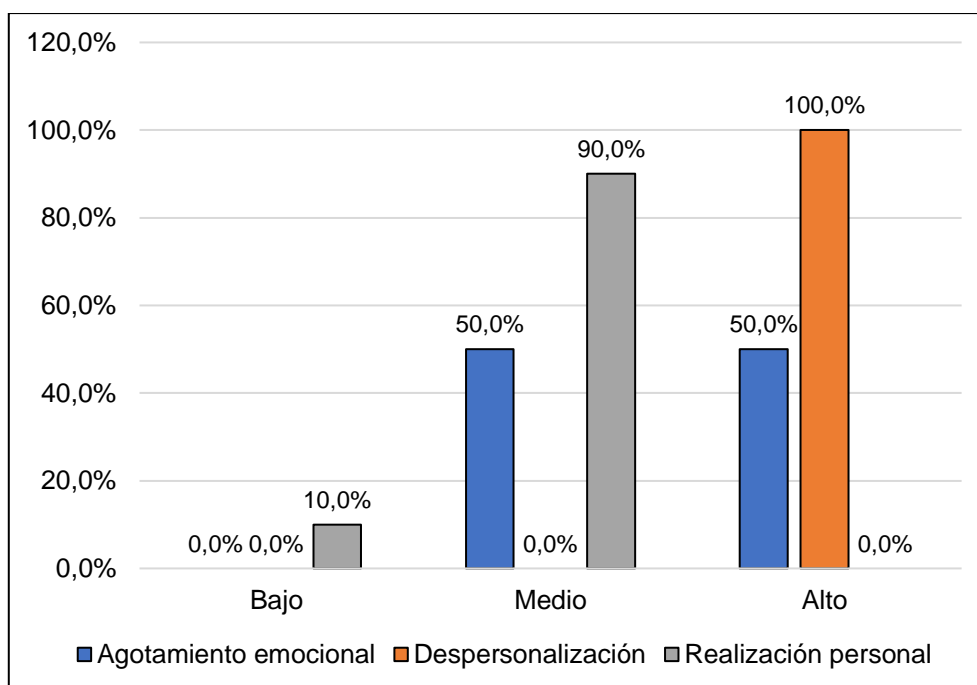
**Análisis e interpretación:** Con la aplicación del cuestionario MBI, se identificó la presencia del síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería que participaron en el estudio, se obtuvo que el 10,0%, es decir 1 profesional de enfermería mostró un nivel alto de despersonalización, nivel alto de agotamiento emocional y nivel bajo de realización personal, lo que define al síndrome.

**Tabla 12. Evaluación de síndrome de Burnout según componentes en profesionales de enfermería**

Componentes de síndrome de Burnout	Bajo		Medio		Alto		Total
	F	%	F	%	F	%	
Agotamiento emocional	0	0,0 %	5	50,0 %	5	50,0 %	10 (100,0 %)
Despersonalización	0	0,0 %	0	0,0 %	10	100,0 %	10 (100,0 %)
Realización personal	1	10,0 %	9	90,0 %	0	0,0 %	10 (100,0 %)

Fuente: Encuesta- Hospital Dr. José Cevallos Ruiz.  
Elaborado por: Cando Thalia y Castillo Esteban.

**Gráfico 12. Evaluación de síndrome de Burnout según componentes en profesionales de enfermería**



**Análisis e interpretación:** En la representación gráfica #12 se aprecia los resultados por niveles de acuerdo a los componentes o dimensiones del síndrome de Burnout; evidenciándose, un nivel alto y medio de agotamiento emocional con el 50,0% respectivamente, un nivel alto de despersonalización con el 100,0% y un nivel medio de realización personal en el 90,0%.

**Hipótesis:** Los factores de riesgo psicosocial se relacionan con el síndrome de Burnout en profesionales de enfermería del Hospital Yaguachi, provincia del Guayas, periodo noviembre 2023-abril 2024.

**Tabla 13. Comprobación de hipótesis**

Correlaciones	Valor observado	Valor esperado	Valor de p
Carga y ritmo laboral* presencia de Burnout	1,235	1	<b>0,001</b>
Desarrollo de competencias* presencia de Burnout	2,351	1	0,120
Liderazgo *presencia de Burnout	1,253	1	<b>0,001</b>
Margen de acción y control *presencia de Burnout	1,214	1	<b>0,000</b>
Organización del trabajo *presencia de Burnout	1,236	1	<b>0,001</b>
Recuperación *presencia de Burnout	3,214	1	0,070
Soporte y apoyo *presencia de Burnout	1,231	1	<b>0,000</b>
Otros aspectos *presencia de Burnout	1,235	1	0,265

Fuente: Encuesta- Hospital Dr. José Cevallos Ruiz.  
Elaborado por: Cando Thalia y Castillo Esteban.

Rango establecido: p menor a 0,05 estadísticamente significativo  
p mayor a 0,05 no estadísticamente significativo

**Análisis e interpretación:** En la tabla #13 se analizó la relación entre los factores psicosociales evaluados y la presencia del síndrome de Burnout, se aprecia una asociación significativa de algunos factores, como la carga y el ritmo laboral ( $p=0,001$ ), el liderazgo ( $p=0,001$ ), el margen de acción y control ( $p=0,000$ ), la organización del trabajo ( $p=0,001$ ) y el soporte y apoyo ( $p=0,000$ ).



## 4.2. Discusión

Los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, actualmente se han convertido en uno de los temas de mayor preocupación de los actores involucrados en las organizaciones de salud, seguridad e higiene ocupacional; existen diversas investigaciones que describen su impacto a nivel físico y psicológico, en la productividad de la institución y su calidad de vida (Gallegos et al., 2019).

Por ello, luego de obtener los resultados sobre los factores de riesgo psicosociales y su relación con el síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería del Hospital de Yaguachi, en esta sección del proyecto se realiza un contraste con otras investigaciones sobre el tema.

Con respecto al primer objetivo específico, se realizó la distribución de los profesionales de enfermería de acuerdo al grupo etario, el género y la experiencia laboral; ente los resultados obtenidos, se evidenció el rango de 31 a 35 años y de 25 a 30 años con el 30,0%, respectivamente, eran de sexo femenino en el 100,0% y con una experiencia de 6 a 10 años en el 50,0%. Estos resultados concuerdan con la investigación de Brito et al. (2019) realizada en México con el objetivo de evaluar la correlación de los factores psicosociales con el síndrome de Burnout en 357 profesionales de enfermería de Morelos, en ellas se identificaron algunas características generales como el sexo, la edad y los años de experiencia, obteniendo que eran de sexo femenino en el 98%, edad promedio de 33 años y tenían más de 7 años de antigüedad en la profesión en el 56,0%.

En el segundo objetivo específico, se identificaron los factores de riesgo psicosociales asociados al desarrollo del síndrome de Burnout en el personal de enfermería, obteniendo asociación de la carga y el ritmo laboral, el liderazgo, el margen de acción y control, la organización del trabajo y el soporte y apoyo; cabe destacar que la exposición al riesgo psicosocial fue alta con el 50,0%. Estos hallazgos coinciden con el estudio realizado por Amaya (2021) en Ecuador con el objetivo de analizar la relación de los factores psicosociales con la presencia de Burnout en los profesionales de salud del Hospital IESS de Latacunga, se empleó una muestra de 40 profesionales, obteniendo una

exposición alta a riesgos psicosociales, principalmente en la carga y las exigencias laborales con el 96,4%.

Por último, en el tercer objetivo específico se describió el nivel de síndrome de Burnout según sus dimensiones, reportándose un nivel alto y medio de agotamiento emocional con el 50,0%, un nivel alto de despersonalización con el 100,0% y un nivel medio de realización personal con el 90,0%; además, de acuerdo a estos niveles, se estableció la presencia del Burnout en el 10,0% de la muestra. Estos hallazgos concuerdan con el estudio realizado por Pinco (2022) en Perú con el objetivo de determinar la relación de los factores psicosociales con el desarrollo de Burnout en los trabajadores del centro de salud de Surquillo, se tuvo una muestra de 140 profesionales de salud, obteniendo resultados altos en agotamiento emocional en el 40,7% y nivel alto de despersonalización en el 35%; en lo que difiere, fue la presencia de bajo nivel de realización personal en el 37,1%.

## **CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **5.1. Conclusiones**

En este apartado, luego del análisis de los datos y su interpretación, se exponen las conclusiones finales del estudio:

- Se establecieron algunas características de mayor interés en los profesionales de enfermería que participaron en la investigación, observándose el predominio del grupo etario de 31 a 35 años y de 25 a 30 años, eran de sexo femenino y con 6 a 10 años de experiencia laboral.
- Se identificaron los factores de riesgo psicosocial relacionados al desarrollo del síndrome de Burnout: la carga y el ritmo laboral, el liderazgo, el margen de acción y control, la organización del trabajo y el soporte y apoyo.
- Se identificó la presencia de un caso de síndrome de Burnout, con respecto a las dimensiones se obtuvo un nivel alto y medio de agotamiento emocional, un nivel alto de despersonalización y un nivel medio de realización personal.

## 5.2. Recomendaciones

De acuerdo a las conclusiones, se indicó las siguientes recomendaciones o sugerencias:

- Intervenir el posible caso de Burnout detectado en la presente investigación mediante medidas de apoyo psicosocial y valoración del médico ocupacional.
- Sugerir a los directivos de la unidad de salud que realicen una mejor planificación del personal de enfermería de acuerdo a sus responsabilidades, actividades y jornada laboral para evitar sobrecarga de trabajo y brindar una mayor prioridad a sus cuestiones personales.
- Realizar actividades educativas sobre los síntomas y signos del síndrome de Burnout y las medidas de prevención dentro de las capacitaciones dirigidas a los profesionales de enfermería.
- Implementar técnicas de manejo del estrés y terapias de relajación dentro de las actividades diarias de los profesionales de salud para disminuir el riesgo psicosocial y el desarrollo del síndrome de Burnout.
- Ejecutar investigaciones a futuro como complemento de los resultados obtenidos, abordando otros factores psicosociales, con un hospital con mayor número de profesionales de enfermería y con una metodología cualitativa o mixta.

## REFERENCIAS

- Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el trabajo. (2023). *Riesgos psicosociales y salud mental en el trabajo*. Osha.Europa.eu. <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-mental-health>
- Amaya, B. (2021). Factores psicosociales relacionados con el síndrome de Burnout en médicos asistenciales del Hospital IESS Latacunga. *Revista San Gregorio*, 1(46), 9.
- Arias, V. (2019). Relación entre la fatiga laboral y el síndrome burnout en personal de enfermería de centros hospitalarios. *Enfermería universitaria*, 11(4), 9.
- Baldeón, M. (2023). Síndrome de burnout: Una revisión sistemática en Hispanoamérica. *Revista latinoamericana de ciencias sociales*, 4(1), 11.
- Brito, J., Juárez, A., y Nava, M. (2019). *Factores psicosociales, estrés psicológico y burnout en enfermería: Un modelo de trayectorias*. 16(2). <https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2019.2.634>
- Cardoza, W., Rodriguez, C., Pérez, A., y Ron, M. (2023). Factores psicosociales laborales y estrés en el personal médico del área de epidemiología de una institución pública. *Rehabilitación Interdisciplinaria*, 3(52). <https://doi.org/10.56294/ri202352>
- Castro, J. (2021). Factores de riesgo relacionados con el Síndrome Burnout académico en estudiantes de Enfermería profesional en práctica formativa: Artículo de revisión. *Revista Mas Vita*, 20(1), 19.
- Castro, O. (2021). Factores de riesgos psicosociales que inciden en el desarrollo del síndrome de burnout en profesionales de enfermería. *Revista Acta Científica*, 15(7), 11.
- Ceccoli, F. (2022). *Síndrome de burnout en profesionales de diagnóstico por imágenes en pandemia de covid-19* [Universidad Católica Argentina]. <https://repositorio.uca.edu.ar/bitstream/123456789/14583/1/sindrome-burnout-profesionales.pdf>
- Chávez, L. (2021). *Determinación de la prevalencia del síndrome de burnout en médicos, enfermeras y personal administrativo del distrito 17D06 Chilibulo a Lloa salud, Quito* [Universidad de las Américas].

<https://dspace.udla.edu.ec/bitstream/33000/13525/1/UDLA-EC-TMSSO-2021-22.pdf>

- Cialzeta, J. (2019). *El sufrimiento mental en el trabajo: Burnout en Médicos de un Hospital de Alta Complejidad*, *Corrientes* [Universidad Nacional de Córdoba]. [http://lildbi.fcm.unc.edu.ar/lildbi/tesis/Cialzeta\\_jorge\\_raul.pdf](http://lildbi.fcm.unc.edu.ar/lildbi/tesis/Cialzeta_jorge_raul.pdf)
- Cifuentes, K. (2021). Factores de riesgos psicosociales y Síndrome de Burnout en un hospital de Guayaquil, ante la emergencia sanitaria por COVID19. *Revista Ciencias Pedagógicas e Innovación*, 9(1), 8.
- Escarramán, D. (2021). Prevalencia del síndrome de Burnout y del riesgo elevado de Burnout en el servicio de Anestesiología en un hospital de la ciudad de México: Factores de riesgo y validación de la escala Maslach Burnout Inventory. *Revista de Anestesia-Analgésia*, 15(4), 11.
- Espinoza, J. (2021). Evaluación de los riesgos psicosociales de una empresa. *Universidad del Azuay*, 15(2), 14.
- Estrella, P. (2021). Factores de riesgo psicosocial y Síndrome de Burnout en los Agentes de Seguridad Penitenciaria en el CPL Mujeres Quito. *Universidad Internacional SEK*, 18(5), 17.
- Gallegos, M., Parra, M., y Murillo, E. (2019). Síndrome de Burnout y factores psicosociales del personal de enfermería al cuidado del paciente oncológico. *CONAMED*, 14.
- García, I. (2023). Relación entre la doble presencia, exigencias psicológicas en el trabajo y el síndrome de burnout, en trabajadores de una empresa concesionaria de alimentos durante el COVID-19, Lima – 2021. *Revista apuntes de ciencia y sociedad*, 11(2), 5.
- Guardales, L. (2023). *Salud mental en el trabajo y el síndrome de burnout en los trabajadores del Centro de Salud Hualmay- 2022* [Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. [https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/8343/TE%20SIS%20PDF%20-%20LANDY%20SHELLY%20GUARDALES%20NARVAEZ\\_MAESTRA%20EN%20GERENCIA%20DE%20SERVICIOS%20DE%20SALUD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/8343/TE%20SIS%20PDF%20-%20LANDY%20SHELLY%20GUARDALES%20NARVAEZ_MAESTRA%20EN%20GERENCIA%20DE%20SERVICIOS%20DE%20SALUD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Guevara, G., Verdesoto, A., y Castro, N. (2020). *Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de*

- investigación-acción*). 4(3).  
<https://www.recimundo.com/index.php/es/article/view/860>
- Herrera, M. (2022). *Síndrome de Burnout: Prevalencia y factores sociodemográficos y laborales asociados en el personal de salud del Hospital Básico Yerovi Mackuart- Salcedo, Provincia de Cotopaxi, año 2021* [Universidad Internacional del Ecuador].  
<https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/5311/1/T-UIDE-0425.pdf>
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2022). *Factores de riesgo psicosocial, concepto y caracterización*.  
<https://www.insst.es/documents/94886/4155701/Tema%2010.%20Factores%20de%20riesgo%20psicosocial.pdf>
- Inzunza, P. (2022). Riesgos psicoemocionales que potencian el síndrome del burnout en los profesores universitarios en pandemia. *Revista Ciencia Latina*, 6(6), 11.
- Jiménez, E. (2020). Factores de riesgo psicosocial y síndrome de burnout en trabajadores de una empresa dedicada a la recreación y el entretenimiento educativo infantil en Bogotá D.C. *Revista de la Universidad Industrial de Santander*, 47(1), 15.
- Kerlinger, F., y Lee, H. (2020). *Investigación del comportamiento. Métodos de investigación en ciencias sociales*. (Cuarta). Mc Graw Hill.  
<https://padron.entretemas.com.ve/INICC2018-2/lecturas/u2/kerlinger-investigacion.pdf>
- Lauracio, C., y Lauracio, T. (2020). Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. *Revista Innova Educación*, 2(4).  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8054554>
- León, K., Macías, M., Mendoza, R., y Escobar, K. (2019). Riesgos psicosociales y Burnout en el personal de salud de Emergencia de un Hospital de Segundo Nivel en Guayaquil- Ecuador. *Investigación Científica UTN*. [https://www.researchgate.net/profile/Kenny-Escobar-Segovia/publication/342902644\\_Riesgos\\_Psicosociales\\_y\\_Burnout\\_en\\_el\\_Personal\\_de\\_Salud\\_de\\_Emergencia\\_de\\_un\\_Hospital\\_de\\_Segundo\\_Nivel\\_en\\_Guayaquil\\_-\\_Ecuador\\_2019/links/5f0cbef44585155a552803b6/Riesgos-](https://www.researchgate.net/profile/Kenny-Escobar-Segovia/publication/342902644_Riesgos_Psicosociales_y_Burnout_en_el_Personal_de_Salud_de_Emergencia_de_un_Hospital_de_Segundo_Nivel_en_Guayaquil_-_Ecuador_2019/links/5f0cbef44585155a552803b6/Riesgos-)

- Psicosociales-y-Burnout-en-el-Personal-de-Salud-de-Emergencia-de-un-Hospital-de-Segundo-Nivel-en-Guayaquil-Ecuador-2019.pdf
- Lima, S. (2021). Archivos de prevención de riesgos laborales. *Dialnet-Universidad de La Rioja*, 44(15), 10.
- Luje, K. Mercedes. (2019). *Estudio de Relación entre la Fatiga Laboral y Síndrome Burnout y su incidencia en la atención al cliente del Área de Farmacias de la Clínica de Especialidades, DQM periodo 2017-2018.* [Tecnológico Superior Cordillera]. <https://www.dspace.cordillera.edu.ec/bitstream/123456789/3969/1/13-FAR-17-18-1753493574.pdf>
- Martínez, S. (2023). *Factores Asociados al Síndrome de Burnout en los Profesionales de la Salud del Hospital Humberto Alvarado Vásquez Masaya. Abril 2022* [Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua]. <https://repositorio.unan.edu.ni/19058/1/19058.pdf>
- Moreno, J. (2022). *El diagnóstico de los riesgos psicosociales en la satisfacción laboral de los servidores públicos de la Dirección Distrital 05D04 Pujilí* [Universidad Técnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31212/1/064%20GTH.pdf>
- Morocho, M. (2022). Prevalencia del síndrome de burnout durante la pandemia covid-19 en el personal de salud. *Journal of American Health*, 5(2), 10.
- Muñoz, A. (2022). Síndrome de Burnout en trabajadores de salud del Hospital de Arequipa (Perú) durante la pandemia. *Revista chilena de neuro-psiquiatría*, 60(3), 12.
- Navinés, R. (2021). Estrés laboral y burnout en los médicos residentes, antes y durante la pandemia por COVID-19: Una puesta al día. *Medicina Clínica*, 157(3), 5.
- Organización Mundial de la Salud. (2022). *La salud mental en el trabajo.* Who.int. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
- Organización Mundial de la Salud y Organización Internacional del Trabajo. (2021). *OMS/OIT: Casi 2 millones de personas mueren cada año por causas relacionadas con el trabajo.* Who.int.



- <https://www.who.int/es/news/item/16-09-2021-who-ilo-almost-2-million-people-die-from-work-related-causes-each-year>
- Organización Panamericana de la Salud. (2020). *Salud de los trabajadores*. Paho.org. <https://www.paho.org/es/temas/salud-trabajadores>
- Orozco, M. (2019). Factores de riesgos psicosociales que inciden en el desarrollo del síndrome de burnout en profesionales de enfermería. *Revista colombiana de enfermería*, 15(4), 11.
- Pinco, J. (2022). *Burnout y factores de riesgo psicosocial en colaboradores de un call center de Surquillo, Lima, 2022* [Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94794/Pinco\\_PJM-Rodriguez\\_SLA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94794/Pinco_PJM-Rodriguez_SLA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ramos, M. (2019). *Síndrome de burnout en el personal de salud del centro de salud de santa Ana de la localidad de Huancavelica* [Universidad Autónoma de ICA]. <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/173/1/MADAME%20RAMOS%20QUISPE-SINDROME%20DE%20BURNOUT%20EN%20PERSONAL%20DE%20SALUD.pdf>
- Romero, A. (2022). Síndrome de Burnout en Internos de Medicina. *ReciMundo*, 6(4), 10.
- Ruíz, J. (2021). *Burnout en el personal de salud del Hospital General Enrique Garcés de la ciudad de Quito-Ecuador en el año 2021* [Universidad de las Américas]. <https://dspace.udla.edu.ec/bitstream/33000/13527/1/UDLA-EC-TMSSO-2021-16.pdf>
- Santaella, E. (2022). Incidencia del síndrome de Burnout y su relación con sobrepeso, sedentarismo y presión arterial elevada. *Revista Científica UISRAEL*, 9(3), 8.
- Santander, E. (2019). *Aplicación del Modelo de Hildegard Peplau en los cuidados de enfermería del personal que labora en el área de medicina interna del Hospital José Carrasco Arteaga*. <https://dspace.ucacue.edu.ec/server/api/core/bitstreams/39f6c7d8-6297-429a-90db-0e4cfb045671/content>

- Tomalá, M., Domínguez, Y., Maza, E., y Villamar, J. (2021). Factores de riesgo psicosocial y salud mental del personal de salud en ámbito hospitalario. *Higía de la Salud*, 4(1).
- Tumbaco, K. (2022). *Factores de riesgo psicosociales que influyen en el desarrollo del síndrome de Burnout en el personal de enfermería, Hospital General Dr. León Becerra Camacho* [Universidad Estatal Península de Santa Elena]. <https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/9578/1/UPSE-TEN-2023-0040.pdf>
- Uchuari, L. (2022). Síndrome de burnout en profesionales sanitarios en el área de oncología: Revisión sistemática de las prevalencias y factores de riesgo. *Revista conciencia digital*, 5(3), 19.
- Vega, V. (2022). Reseña de Salud laboral: Conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 25(3), 11.
- Vidotti, V. (2019). Síndrome de burnout, estrés laboral y calidad de vida en trabajadores de enfermería. *Enfermería Global*, 18(55), 6.
- Villanueva, F. (2022). *Metodología de la investigación* (Klik, Vol. 1). <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=6e-KEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=investigacion+transversal&ots=WHD T2KEEdq&sig=HfH-D0gjTYuZuZ2TZEkyKBUcJr8#v=onepage&q&f=false>
- Yslado, R., Norabuena, R., Loli, T., Pinto, I., y Rojas, A. (2019). Síndrome de burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud. *Horizonte Médico (Lima)*, 19(4). <http://dx.doi.org/10.24265/horizmed.2019.v19n4.06>
- Yupari, I. (2022). Modelo logístico de factores asociados al Síndrome de Burnout en el personal de salud. *Enfermería Global*, 21(68), 10.

## ANEXOS

### Anexo 1. Matriz de contingencia

<b>Problema general</b>	<b>Objetivo general</b>	<b>Hipótesis general</b>
¿Cuáles son los factores de riesgo psicosocial y su relación con el síndrome de Burnout en profesionales de enfermería del Hospital Yaguachi, provincia del Guayas, periodo noviembre 2023-abril 2024?	Determinar los factores de riesgo psicosocial y su relación con el síndrome de Burnout en profesionales de enfermería del Hospital Yaguachi, provincia del Guayas, periodo noviembre 2023-abril 2024.	
<b>Problemas derivados</b>	<b>Objetivos específicos</b>	Los factores de riesgo psicosocial se relacionan con el síndrome de Burnout en profesionales de enfermería del Hospital Yaguachi, provincia del Guayas, periodo noviembre 2023-abril 2024.
<ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿Cuál es el grupo etario, género y experiencia laboral de los profesionales de enfermería a investigar?</li> <li>- ¿Cuáles son los factores de riesgo psicosocial relacionados con el desarrollo del síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería?</li> <li>- ¿Cuál es el nivel del síndrome de Burnout de acuerdo a sus dimensiones en los profesionales investigados?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Establecer el grupo etario, el género y la experiencia laboral de los profesionales que participan en el estudio</li> <li>- Identificar los factores de riesgo psicosocial relacionados con el desarrollo del síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería.</li> <li>- Describir el nivel del síndrome de Burnout de acuerdo a sus dimensiones agotamiento emocional, despersonalización y realización personal en los profesionales investigados.</li> </ul>	

Elaborado por: Cando Thalia y Castillo Esteban.

## Anexo 2. Presupuesto

### Recursos humanos

Recursos humanos	Nombres
Investigadores	Cando Horta Thalia Yomaira Castillo Litardo Esteban Andrés
Tutor del proyecto de investigación	Dr. Galo Wilfrido Pino Icaza, MSc.

Elaborado por: Cando Thalia y Castillo Esteban.

### Recursos financieros y materiales

Recursos económicos	Inversión
Internet	\$20.00
Impresión del primer material: Perfil de proyecto	\$30.00
Copias a color	\$25.00
Impresión del segundo material: Segunda etapa del proyecto.	\$40.00
Impresión del proyecto final.	\$45.00
Empastado	\$15.00
Alquiler de equipo de proyección	\$20.00
Material de escritorio	\$15.00
Alimentación	\$30.00
Transporte y movilización	\$20.00
Total	\$260.00

Elaborado por: Cando Thalia y Castillo Esteban.

### Anexo 3. Cronograma

Nº	ACTIVIDADES	ENERO				FEBRERO				MARZO				ABRIL				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	Selección de Tema	X	X															
2	Aprobación del tema			X														
3	Recopilación de la Información				X													
4	Desarrollo del capítulo I					X	X	X	X									
5	Desarrollo del capítulo II								X	X								
6	Desarrollo del capítulo III									X	X							
7	Elaboración de las encuestas											X						
8	Aplicación de las encuestas												X					
9	Tabulación de datos													X				
10	Desarrollo del capítulo IV													X				
11	Elaboración de las conclusiones														X	X		
12	Presentación de la Tesis																X	
13	Sustentación																	X

Elaborado por: Cando Thalia y Castillo Esteban.

## Anexo 4. Formato de consentimiento informado



### CONSENTIMIENTO INFORMADO (ENCUESTA)

Me gustaría poder contar con su colaboración para un trabajo de investigación que se enmarca dentro del PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE LICENCIADO EN ENFERMERÍA (Universidad Técnica de Babahoyo).

El tema del estudio es FACTORES DE RIESGO Y SU RELACIÓN CON EL SÍNDROME DE BURNOUT EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL YAGUACHI, PROVINCIA DEL GUAYAS, PERIODO NOVIEMBRE 2023- ABRIL 2024.

Para ello necesitamos que conteste los siguientes cuestionarios (algo que le llevará aproximadamente 30 minutos) para que podamos estudiar los resultados y mostrarlos en el Trabajo de Pregrado que se está realizando.

La decisión de participar en este estudio es estrictamente voluntaria y en ningún momento tu decisión tendrá ningún tipo de repercusión.

Además, la información que se recoja será tratada de forma confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Tus respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Por favor, en caso de aceptar participar en este estudio lea el siguiente párrafo y seleccione la casilla "Acepto participar".

Muchas gracias por su participación.

---

**Sí, acepto participar voluntariamente en esta investigación.**

He sido informado de los objetivos del estudio y me han explicado que tendré que responder a las preguntas de un cuestionario. Reconozco que la información que yo provea en el transcurso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los del estudio sin mi consentimiento.

FIRMA:

---

## Anexo 5. Formato de instrumentos de recolección de datos



### CUESTIONARIO MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI)

Señale la respuesta que crea oportuna sobre la frecuencia con que siente los siguientes enunciados:

**0=** Nunca.

**1=** Pocas veces al año o menos.

**2=** Una vez al mes o menos.

**3=** Unas pocas veces al mes.

**4=** Una vez a la semana.

**5=** Pocas veces a la semana.

**6=** Todos los días

Preguntas	0	1	2	3	4	5	6
1. Debido a mi trabajo me siento mentalmente agotado							
2. Al final de la jornada me siento agotado							
3. Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo							
4. Puedo entender con facilidad lo que piensan mis compañeros							
5. Creo que trato a algunos compañeros con indiferencia							
6. Trabajar en equipo todos los días es una tensión para mí							
7. Me enfrento muy bien con los problemas que se presentan							
8. Me siento agotado por el trabajo							
9. Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros							
10. Creo que me comporto de manera más insensible con la gente desde que hago este trabajo							

11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente							
12. Me encuentro con mucha vitalidad							
13. Me siento frustrado por mi trabajo							
14. Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro							
15. Realmente no me importa lo que les ocurra a mis compañeros							
16. Trabajar directamente con personas me produce bastante estrés							
17. Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada con mis compañeros							
18. Me encuentro animado después de trabajar en equipo							
19. He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión							
20. En el trabajo siento que he llegado al límite de mis posibilidades							
21. Siento que se tratar de forma adecuada los conflictos emocionales en el trabajo							
22. Siento que mis compañeros me culpan de algunos de sus problemas							

Muchas gracias por su colaboración.





## CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL

### Instrucciones para completar el cuestionario:

1. El cuestionario es anónimo es decir no se solicita información personal.
2. La información obtenida es confidencial es decir que se ha de guardar, mantener y emplear con estricta cautela la información obtenida.
3. Completar todo el cuestionario requiere entre 15 a 20 minutos.
4. Antes de responder, leer detenidamente cada pregunta y opción de respuesta. En este punto es necesario identificar y valorar todos aquellos factores del ámbito psicosocial que pueden representar un riesgo para la salud y el bienestar laboral.
5. Utilizar lápiz o esfero para marcar con una "X" la respuesta que considere que describe mejor su situación.
6. Evitar distracciones mientras completa el cuestionario, en caso de inquietud, solicitar asistencia al facilitador.
7. Los resultados finales de la evaluación serán socializados oportunamente a los participantes.

Nº	ítem	Completamente de acuerdo (4)	Parcialmente de acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
<b>Carga y ritmo de trabajo</b>					
1	Considero que son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden otras personas (compañeros de trabajo, usuarios, pacientes).				
2	Decido el ritmo de trabajo en mis actividades.				
3	Las actividades y/o responsabilidades que me fueron asignadas no me causan estrés.				
4	Tengo suficiente tiempo para realizar todas las actividades que me han sido encomendadas dentro de mi jornada laboral.				
<b>Desarrollo de competencias</b>					
5	Considero que tengo los suficientes conocimientos, habilidades y destrezas para desarrollar el trabajo para el cual fui contratado.				

6	En mi trabajo aprendo y adquiero nuevos conocimientos, habilidades y destrezas de mis compañeros de trabajo.				
7	En mi trabajo se cuenta con un plan de carrera, capacitación y/o entrenamiento para el desarrollo de mis conocimientos, habilidades y destrezas.				
8	En mi trabajo se evalúa objetiva y periódicamente las actividades que realizo.				
<b>Liderazgo</b>					
9	En mi trabajo se reconoce y se da crédito a la persona que realiza un buen trabajo o logran sus objetivos.				
10	Mi jefe inmediato está dispuesto a escuchar propuestas de cambio e iniciativas de trabajo.				
11	Mi jefe inmediato establece metas, plazos claros y factibles para el cumplimiento de mis funciones o actividades.				
12	Mi jefe inmediato interviene, brinda apoyo, soporte y se preocupa cuando tengo demasiado trabajo que realizar.				
13	Mi jefe inmediato me brinda suficientes lineamientos y retroalimentación para el desempeño de mi trabajo.				
14	Mi jefe inmediato pone en consideración del equipo de trabajo, las decisiones que pueden afectar a todos.				
<b>Margen de acción y control</b>					
15	En mi trabajo existen espacios de discusión para debatir abiertamente los problemas comunes y diferencias de opinión.				
16	Me es permitido realizar el trabajo con colaboración de mis compañeros de trabajo y/u otras áreas.				
17	Mi opinión es tomada en cuenta con respecto a fechas límites en el cumplimiento de mis actividades o cuando exista cambio en mis funciones.				
18	Se me permite aportar con ideas para mejorar las actividades y la organización del trabajo.				
<b>Organización del trabajo</b>					
19	Considero que las formas de comunicación en mi trabajo son adecuados, accesibles y de fácil comprensión.				
20	En mi trabajo se informa regularmente de la gestión y logros de la institución a todos los trabajadores y				

	servidores.				
21	En mi trabajo tenemos reuniones suficientes y significantes para el cumplimiento de los objetivos.				
22	Las metas y objetivos en mi trabajo son claros y alcanzables.				
23	Siempre dispongo de tareas y actividades a realizar en mi jornada y lugar de trabajo.				
<b>Recuperación</b>					
24	Después del trabajo tengo la suficiente energía como para realizar otras actividades.				
25	En mi trabajo se me permite realizar pausas de periodo corto para renovar y recuperar la energía.				
26	En mi trabajo tengo tiempo para dedicarme a reflexionar sobre mi desempeño en el trabajo.				
27	Tengo un horario y jornada de trabajo que se ajusta a mis expectativas y exigencias laborales.				
28	Todos los días siento que he descansado lo suficiente y que tengo la energía para iniciar mi trabajo.				
<b>Soporte y apoyo</b>					
29	El trabajo está organizado de tal manera que fomenta la colaboración de equipo y el diálogo con otras personas.				
30	En mi trabajo percibo un sentimiento de compañerismo y bienestar con mis colegas.				
31	En mi trabajo se me brinda ayuda técnica y administrativa cuando lo requiero.				
32	En mi trabajo tengo acceso a la atención de un médico, psicólogo, trabajadora social, consejero, etc. en situaciones de crisis y/o rehabilitación.				
<b>Otros aspectos importantes</b>					
33	En mi trabajo tratan por igual a todos, indistintamente la edad que tengan.				
34	Las directrices y metas que me autoimpongo, las cumpla dentro de mi jornada y horario de trabajo.				
35	En mi trabajo existe un buen ambiente laboral.				
36	En mi trabajo me siento aceptado y valorado.				
37	Considero que mi trabajo está libre de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones, burlas, calumnias o difamaciones reiteradas con el fin de causarme daño.				

38	En mi trabajo estoy libre de conductas sexuales que afecten mi integridad física, psicológica y moral.				
39	Considero que el trabajo que realizo no me causa efectos negativos a mi salud física y mental				
40	Las instalaciones, ambientes, equipos, maquinaria y herramientas que utilizo para realizar el trabajo son las adecuadas para no sufrir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.				
41	Puedo dejar de pensar en el trabajo durante mi tiempo libre (pasatiempos, actividades de recreación, otros).				
42	Considero que me encuentro física y mentalmente saludable				

Muchas gracias por su colaboración.

## Anexo 6. Carta de autorización emitida por el Director del Hospital Dr. José Cevallos Ruiz, Yaguachi

MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA



Yaguachi, 09 de abril del 2024

### CARTA DE AUTORIZACION

De mi consideración,

En atención a lo suscrito por los internos **THALIA YOMAIRA CANDO HORTA** con CI: **0957777667** y **ESTEBAN ANDRES CASTILLO LITARDO** con CI: **1752836583**. Estudiantes de la **Universidad Técnica de Babahoyo** indican estar desarrollando el **PROYECTO DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR** para la obtención del título, motivo por el cual solicita autorización para recabar información mediante la aplicación de instrumentos requerido, los cuales sirven para el complemento del tema de proyecto: **FACTORES DE RIESGO Y SU RELACIÓN CON EL SÍNDROME DE BURNOUT EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL YAGUACHI, PROVINCIA DEL GUAYAS, PERIODO NOVIEMBRE 2023- ABRIL 2024**.

El cual se llevará a cabo en 1 mes escogido por el suscrito en mención.

Los datos recolectados a través de los cuestionarios, así como la información generada en el procesamiento son únicamente de carácter académico y no serán difundidos o utilizados con otra finalidad.

Por lo antes mencionado, me permito informar que se **AUTORIZA** el acceso a los datos solicitados por la persona en mención.

Particular que comunico para fines personales.

Atte.



---

Dr. Alex Javier Navas Naula  
Responsable de Dirección Técnica  
Hospital Básico Yaguachi

## Anexo 7. Evidencia fotográfica de recolección de datos







# PROYECTO DE TESIS CANDO CASTILLO

6%  
Textos  
sospechosos

- 7% Similitudes
  - < 1% similitudes entre comillas (ignoradas)
  - 1% entre las fuentes mencionadas (ignoradas)
- < 1% Idiomas no reconocidos
- 0% Textos potencialmente generados por la IA

Nombre del documento: PROYECTO DE TESIS CANDO CASTILLO.docx  
ID del documento: cdd:1164a8f64e390a3ac3964e147c49c937741  
Tamaño del documento original: 231,54 KB

Depositante: PINO ICAZA GALO WILFRIDO  
Fecha de depósito: 10/4/2024  
Tipo de carga: interface  
Fecha de fin de análisis: 10/4/2024

Número de palabras: 12.618  
Número de caracteres: 86.479

Ubicación de las similitudes en el documento



## Fuentes principales detectadas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	<a href="https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6986237#">dialnet.unirioja.es</a>   Factores de riesgo psicosocial que afectan a los profesionales ... 10 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (101 palabras)
2	<a href="https://docs.bvsafud.org/biblioteca/2022-09/1392064_mv_v04_n2_2022-art2.pdf">docs.bvsafud.org</a> 25 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (94 palabras)
3	<a href="https://digit3.amandma.edu.co/bitstream/handle/areanorma/733/Factores%20de%20riesgo%20psicosocial%20en%20profesionales%20de%20salud.pdf">digit3.amandma.edu.co</a> 61 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (113 palabras)
4	<a href="https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/7485/1/UPSE-BCP-2021-vol-3-no-1-000.pdf">repositorio.upse.edu.ec</a> 3 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (97 palabras)
5	<a href="https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/9578/1/UPSE-TEN-2023-0040.pdf">repositorio.upse.edu.ec</a> 22 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (93 palabras)

## Fuentes con similitudes fortuitas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	Documento de otro usuario #14156 El documento proviene de otro grupo	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (36 palabras)
2	Documento de otro usuario #11441 El documento proviene de otro grupo	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (35 palabras)
3	<a href="https://cybertesis.unmm.edu.pe/bitstream/20500/12672/7902_3_Palermo_fm.pdf">cybertesis.unmm.edu.pe</a> 1 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (31 palabras)
4	<a href="https://repositorio.uca.edu.ar/bitstream/123456789/14153/1/sindrome_buenos_profesionales.pdf">repositorio.uca.edu.ar</a>	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (34 palabras)
5	<a href="https://cybertesis.unmm.edu.pe/bitstream/20500/12672/2/110_1_Carca_fm.pdf">cybertesis.unmm.edu.pe</a>	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (31 palabras)

Dr. GALO W. PINO ICAZA  
DOCENTE TUTOR ENFERMERIA  
FCS - UTB