

This file has been cleaned of potential threats.

If you confirm that the file is coming from a trusted source, you can send the following SHA-256 hash value to your admin for the original file.

39048428b036a66607db7ddffc7fc9b46d59b0bbf3d1f2fce6e97f5c713a0b

To view the reconstructed contents, please SCROLL DOWN to next page.



**UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO
FACULTAD DE SALUD Y SERVICIOS SOCIALES**

**TRABAJO DE TITULACIÓN DE GRADO PREVIO A LA
OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE GRADO EN LA CARRERA DE
LICENCIATURA EN ENFERMERÍA**

**PROPUESTA PRÁCTICA DEL EXAMEN DE GRADO O DE FIN DE
CARRERA (DE CARÁCTER COMPLEXIVO)
INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL**

**TEMA: Sobrecarga Laboral y Síndrome de Burnout en Personal de
Enfermería**

Autores:

Srta. Saraguay Ormaza Esmery Anaiz

Srta. Torres Coronel Karem Lisbeth

Tutor: Phd. Guillen Godoy Mauricio Alfredo

Milagro, Mayo 2022

DEDICATORIA

Dedico este trabajo investigativo a Dios por ser el inspirador para cada uno de mis pasos dados en mi convivir diario; a mis padres Leonardo Saraguayo y Doris Ormaza por ser los guías en el sendero de cada acto que realizo hoy, mañana y siempre; a mis hermanos Jonathan, Steveen y Elkin por ser el incentivo para seguir adelante con este objetivo, a mi enamorado Jonathan Saldaña por estar allí apoyándome en todo momento desde que inicié mi carrera universitaria brindándome su amor, cariño y sobre todo creer en mi impulsándome a seguir adelante y no rendirme en los obstáculos que se me han presentado.

Esmery Anaiz Saraguayo Ormaza

La presente tesis se la dedico a mi familia, mis padres Marcos Torres y Jenny Coronel, ya que siempre me han brindado su apoyo, consejos, ayuda y motivación en cada paso que he dado para así culminar con mi carrera, a mis hermanos Marcos y Sergio que me ayudaron en alguna dificultad, han sido mi impulso por no dejarme vencer ante ciertos obstáculos que se me han presentado en el camino.

Karem Torres Coronel

AGRADECIMIENTO

Agradezco a la Universidad Estatal de Milagro, Facultad de Salud y Servicios Sociales, de igual forma a los docentes que contribuyeron en mi formación profesional. A mi tutor Ing. Mauricio Guillen Godoy por la orientación para la realización del trabajo investigativo, además también por su paciencia, constante apoyo y motivación. Agradezco infinitamente a mi familia por brindarme la fuerza moral y espiritual para no rendirme en diferentes etapas de la vida.

Esmery Anaiz Saraguayo Ormaza

El ingresar a la universidad no fue fácil pero tampoco imposible, nada de todo aquello lo hubiese podido sin Dios y mis padres quienes me apoyaron en cada paso, en las noches de desvelo, lágrimas, enojos, nervios por los exámenes, test o exposiciones, recogerme después de las guardias de internado, recibir una comida caliente, no me alcanza para agradecerles por el apoyo, la vida y las oportunidades que gracias a ustedes mis padres lo he alcanzado, y también a mis hermanos que los adoro con mi vida, eran ellos quienes me ayudaban cuando tenía problemas con mi computadora o desprogramaba alguna aplicación y no podía continuar con mis tareas, tengo a mi gran equipo mi bella familia, este no es solo mí logro sino el de todos ya que sé que al igual que yo celebran mis triunfos.

Karem Torres Coronel

“Todos los triunfos nacen cuando nos atrevemos a comenzar”

Eugene War.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE GENERAL	iv
ÍNDICE DE FIGURAS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN	3
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	4
1.1 Planteamiento del problema	4
1.2 Objetivos	5
1.3 Justificación	6
MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL	8
2.1 Reseña Histórica.	8
2.1.1 Sobrecarga laboral	8
2.1.2 Síndrome de Burnout.	9
2.2 Referencias Bibliográficas	10
2.4 Teorías de la sobrecarga laboral	14
2.4.1 Teoría Organizacional	14
2.4.2 Teoría de demandas y recursos laborales	15
2.4.3 Teoría de la fatiga y la actividad	15
2.5 Aportes referentes a la sobrecarga laboral.	16
2.6 La sobrecarga laboral y su efecto en la calidad de atención médica.	17
2.7 Efectos de la sobrecarga laboral.	17
2.8 Clasificación de la sobrecarga laboral	18
A) Sobrecarga cuantitativa	18
B) Sobrecarga cualitativa	18
C) Sobrecarga Física	18
D) Sobrecarga Mental	19
E) Sobrecarga en relación a la presión de tiempo	21
F) Sobrecarga en relación a la organización del trabajo	22

2.9 La sobrecarga laboral con relación al síndrome de Burnout.....	23
2.10 Etapas del Síndrome de Burnout	23
2.11 Manifestaciones del Síndrome de Burnout.	24
2.12 Factores de riesgo del síndrome de Burnout.....	25
2.13 Tratamiento para el síndrome de Burnout	25
2.14 El estrés en relación con el síndrome de Burnout.....	26
2.15 La despersonalización del personal de enfermería a causa de la sobrecarga laboral y el síndrome de Burnout.....	27
2.15.1 Bienestar psicológico	27
2.15.2 Autoaceptación.....	27
2.15.3 Relaciones Positivas.....	27
2.15.4 Control del Entorno.....	28
2.15.5 Autonomía.....	29
2.15.6 Propósito en la vida.....	29
2.16 Medidas preventivas para el agotamiento laboral.....	31
2.17 Modelo de adaptación de Callista Roy	31
2.18 Marco Conceptual.....	32
METODOLOGÍA.....	35
DESARROLLO DEL TEMA.....	38
4.1 Sobrecarga laboral	38
4.2 Síndrome de Burnout.....	40
4.2.1 Síndrome de Burnout relacionado al Covid-19	43
4.2.2 Manifestaciones Clínicas del Síndrome de Burnout.....	45
4.3 Análisis investigativo	46
CONCLUSIONES.....	48
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	49

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Efectos de la sobrecarga laboral.....	17
Figura 2 Esquema de pirámide invertida utilizada en la investigación.	35
Figura 3 Investigaciones sobre la sobrecarga de trabajo y desempeño laboral según país 2015 - 2020.....	39
Figura 4 Niveles de variable de sobrecarga laboral.....	39
Figura 5 Factores que influyen en el estrés de las enfermeras que laboran el en área de emergencia.....	40
Figura 6 Determinación del síndrome de burnout.....	42
Figura 7 Agotamiento mental.....	43

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Sobrecarga Física.....	18
Tabla 2 Sobrecarga Mental.....	19
Tabla 3 Sobrecarga en relación a la presión de tiempo	21
Tabla 4 Sobrecarga en relación a la organización del trabajo	22
Tabla 5 Aspectos y manifestaciones del Síndrome de Burnout.	24
Tabla 6 Fases del estrés	26
Tabla 7 Autoaceptación	27
Tabla 8 Relaciones Positivas	28
Tabla 9 Control del Entorno	28
Tabla 10 Autonomía	29
Tabla 11 Propósito en la vida	30
Tabla 12 Crecimiento Personal.....	30
Tabla 13 Modos adaptativos y procesos de afrontamiento de Callista Roy.....	32
Tabla 14 Países de Latinoamérica con mayor porcentaje de estrés.....	41
Tabla 15 Nivel de Cansancio Emocional, Despersonalización y Realización Personal según el Test de Maslach aplicado al Personal de Salud de los Países Sudamericanos.....	41
Tabla 16 Manifestaciones Subjetivas del Síndrome de Burnout	46

Sobrecarga Laboral y Síndrome de Burnout en Personal de Enfermería.

RESUMEN

La sobrecarga laboral y el síndrome de burnout en la actualidad afecta en gran cantidad a los trabajadores, se ha evidenciado con mayor frecuencia en el personal que trabaja dentro del área de salud donde el nivel de trabajo suele ser en exceso, existe un déficit de personal y el horario de trabajo no suele estar bien estructurado afectando al desempeño del trabajador, en todas las áreas hospitalarias el flujo de pacientes es constante, además es indispensable recalcar que está relacionado con la responsabilidad y rapidez que demanda la atención y cuidado del personal de salud para resolver los distintos casos clínicos que se presenten.

Objetivo: Recopilar información documental acerca de la sobrecarga laboral y el síndrome de Burnout en el personal de enfermería. **Metodología:** El presente trabajo de investigación es de tipo documental en el cual se recopiló información a través de las diferentes fuentes científicas como: Scielo, Google Académico, Redalyc, Elsevier y Repositorios. **Resultados:** La sobrecarga laboral y el síndrome de burnout es un problema a nivel mundial que afecta de manera considerable al personal de enfermería, en América del Sur se ha registrado porcentajes altos de agotamiento laboral afectando tanto físico como mentalmente al personal. **Conclusión:** En ciertos casos el sistema de salud no cuenta con la cantidad de personal de salud que ayude a cubrir en gran cantidad esta demanda, es en ese instante en que el sistema tiende a colapsar y a generar sobrecarga laboral lo cual conlleva a desarrollar síndrome de burnout por lo tanto se afecta la salud del profesional de enfermería.

PALABRAS CLAVE: Sobrecarga laboral, Síndrome de Burnout, Estrés, Despersonalización

Work Overload and Burnout Syndrome in Nursing Staff.

ABSTRACT

Work overload and burnout syndrome currently affects workers in large numbers, it has been evidenced more frequently in personnel working within the health area where the level of work is usually excessive, there is a deficit of personnel and the work schedule is not usually well structured, ascending to the performance of the worker, in all hospital areas the flow of patients is constant, it is also essential to emphasize that it is related to the responsibility and speed that the attention and care of the health personnel demands. to solve the different clinical cases that arise. **Objective:** Collect documentary information about work overload and Burnout syndrome in nursing staff. **Methodology:** This research work is of a documentary type in which information was collected through different scientific sources such as: Scielo, Google Scholar, Redalyc, Elsevier and Repositories. **Results:** Work overload and burnout syndrome is a worldwide problem that considerably affects nursing staff, in South America there have been high percentages of work exhaustion that appears both physically and mentally to staff. **Conclusion:** In certain cases, the health system does not have the number of health personnel that help cover this demand in large numbers, it is at that moment that the system tends to collapse and generate work overload, which leads to the development of Down syndrome. burnout therefore affects the health of the nursing professional.

KEY WORDS: Work overload, Burnout Syndrome, Stress, Depersonalization

INTRODUCCIÓN

En la actualidad el mundo laboral requiere de mucho compromiso y adquisición de habilidades, especialmente las responsabilidades asignadas a las diferentes funciones o puestos de los profesionales. Las largas jornadas laborales combinadas con el exceso de trabajo pueden provocar el síndrome de burnout, que también puede ocasionar fatiga laboral, este síndrome identificado en el año 2000 por la Organización Mundial de la Salud (OMS) fue considerado como un peligro en el trabajo. La esencia de este proyecto de investigación es identificar la importancia de tener un ambiente de trabajo adecuado para que los empleados puedan realizar sus tareas asignadas sin inconvenientes, por ende, no causaría problemas en su salud; hoy en día el personal de salud es contratado para desempeñar sus funciones asignadas, pero el campo de trabajo requiere de mayor número de intervenciones lo cual en ciertas ocasiones se evidencia sobrecarga laboral tanto a nivel público como privado. (Arias Gallegos, Agueda Muñoz, Delgado Montesinos, Ortiz Puma, & Quispe Villanueva, 2017).

El síndrome de burnout afecta en su mayoría a profesionales que laboran en el área de salud, debido a la combinación de la labor intensa con turnos rotativos y las cuales demanda un mayor grado de responsabilidad, dentro de estas áreas el personal de salud está obligado a laborar bajo presión con disponibilidad y entrega permanente que ayuden a solucionar las necesidades de los pacientes, bajo esta dinámica, el ambiente hospitalario que el personal de salud vive a diario requiere de una atención mental adecuada debido a que existen diversos factores que pueden llegar a limitar sus funciones tales como: el horario de trabajo, atención de pacientes con crisis crónicas, el sentimiento que se presenta a causa de la muerte, dichos factores afectan directamente al personal de salud la cual puede provocar estrés, malestar o insatisfacción entre otras (Rodríguez Santos, Díaz Esquivel, Franco Granillo, Aguirre Sánchez, & Camarena Alejo, 2018).

La investigación es de tipo documental con alcance descriptivo debido a que se utilizó información relevante del tema obtenida de diferentes artículos de revistas científicas y tesis a través del internet, la cual se obtuvo información relevante que ayudó a desarrollar el presente trabajo de investigación.

CAPÍTULO 1

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Planteamiento del problema

El Ministerio de Salud Pública últimamente ha evolucionado por medio de la creación de modelos de atención inmediata y continua en la sociedad de acuerdo con la constitución política del Ecuador, que incluye la atención y el acceso gratuito a los medicamentos, la implementación de nuevas tecnologías públicas y el acceso a equipos médicos profesionales. Sin embargo, en medio de esos cambios, los recursos humanos (profesionales de enfermería) son ciertamente buenos para la comunidad en general, pero por otro lado crean un ambiente estresante. Los profesionales de la salud están estresados por la inestabilidad laboral, la inseguridad por la pérdida del trabajo y a la vez esto origina un bajo rendimiento de su trabajo, además el solo aumento del tiempo de trabajo que consiste de 8 a 12 horas implica que deben atender un mayor número de paciente lo cual es considerado como sobrecarga laboral que afecta emocionalmente al profesional de salud (Sarmiento Valverde, 2019).

Las innovaciones del MSP en la estructura de centros de salud de atención médica en general siempre se han centrado en brindar a los pacientes acceso a atención médica oportuna, generando una relación duradera que debe cumplirse entre el profesional de salud y el paciente, por lo tanto, las necesidades se satisfacen hacia los pacientes, pero en el personal de enfermería generan sobrecarga de trabajo y conlleva al desarrollo del síndrome de burnout (Veletanga, 2019).

“En cuanto a investigaciones en el Ecuador, en el 2006 se realizó una para determinar la prevalencia del síndrome en los hospitales Enrique Garcés, Pablo Arturo Suárez y Eugenio Espejo. Los resultados arrojaron que la prevalencia del burnout fue de 7,4% en las dimensiones de agotamiento emocional y despersonalización, mientras que en la dimensión de baja realización personal fue de 2,7%. En el 2010, se realizó una investigación en los hospitales: Metropolitano de Quito (H.M.Q.), Carlos Andrade Marín (H.C.A.M.), Voz andes de Quito (H.V.Q.). La prevalencia del síndrome fue de 30% en niveles altos y 40% en niveles moderados, representando el 70% de la muestra. Por

último, según un estudio en un hospital de la provincia de Azuay, la jornada de trabajo de 8 horas si ha influenciado para un aumento de la prevalencia del síndrome en los profesionales de enfermería en sus tres categorías, siendo la prevalencia de agotamiento emocional: 12,69%, despersonalización: 14,28% y falta de realización personal: 30,15% en su pico más alto durante un estudio realizado en los hospitales” (Cevallos Vera, 2015).

Los licenciados de enfermería que trabajan en las diferentes áreas hospitalarias están expuestos a constante estrés físico, emocional y psicológico debido a la atención de pacientes con diferentes casos clínicos, en su mayoría la jornada de trabajo es rotativo, en horarios diurnos y nocturnos de 12 horas cada uno y de los cuales tienen tres días libres que son utilizados para realizar segundos trabajos en otros centros de salud, de igual forma el personal de salud se ve inmerso en el trato con pacientes agresivos o desorientados debido a la sedoanalgesia, el convivir con el sufrimiento humano y el dolor de los familiares, la necesidad de poder tener autonomía para la toma de decisiones correctas además de contar con personal pasantes y con poca práctica los cuales pueden llegar a ser testigos de una muerte inminente y el constante dolor genera en el ser humano un desgaste físico y emocional que es conocido como el síndrome de burnout. Laborar a nivel hospitalario demanda de un trabajo permanente a un ritmo alto, contacto directo con el paciente y el uso del equipo médico adecuado para brindar la atención requerida que ayude a encontrar la estabilidad del paciente, para lograr aquello, el personal de salud debe ser altamente capacitado tanto teórico como práctico, se requiere de un nivel de concentración y conocimiento científico además de estar preparado para permanecer en constante cambios de ambiente laboral, basados en lo anterior, podemos decir que el personal de salud estará expuesto al riesgo como estrés, cansancio mental y desvalorización durante su jornada laboral (Durán, García, Parra Margel, García Velázquez, & Hernandez Sánchez, 2018).

1.2 Objetivos

Objetivo General

Recopilar información documental acerca de la sobrecarga laboral y el síndrome de Burnout en el personal de enfermería.

Objetivos Específicos

- Establecer de qué forma la sobrecarga laboral física genera síndrome de Burnout en el personal de enfermería.
- Analizar cómo la sobrecarga laboral a nivel mental produce síndrome de Burnout en el profesional de enfermería.
- Establecer medidas de prevención para evitar el agotamiento laboral por parte del personal de enfermería.

1.3 Justificación

En ocasiones se escucha a profesionales de salud decir que se encuentran sobrecargados con trabajos y procesos administrativos. Según información emitida por la Organización Mundial del Trabajo a nivel mundial existen trescientas mil muertes relacionadas con el trabajo, entre las causas se presenta el síndrome de Burnout, motivo por el cual se pretende realizar la investigación a través de internet enfocado a este síndrome.

Laboral

A través de esta investigación se recopiló información que se relacione al estado de salud de los profesionales que involucran un entorno de trabajo altamente estresante y podrían generar el síndrome de burnout, el personal de salud tiene una gran responsabilidad que consiste en brindar al paciente toda la atención pertinente de manera responsable, esta responsabilidad conlleva a laborar bajo presión que puede causar errores de acción debido a la largas jornadas de trabajo, este síndrome afecta a la capacidad personal y el ambiente de trabajo, ser un personal de salud implica responsabilidad y requiere de un adecuado ambiente de trabajo que contribuya en su salud mental, pero muy a menudo es lo contrario, y esto se debe a la burocracia administrativa y la carga horaria excesiva que causa un desequilibrio fisiológico del profesional de salud (Arroyo Segovia, 2018).

Salud

El exceso de trabajo en general afecta la vida de las personas, especialmente a las relacionadas con la salud, afectando así la salud física y mental, lo que lleva a una reducción de la productividad laboral, cuando este problema se vuelve crónico se ve afectado el trato hacia los usuarios/pacientes debido al estrés que presenta el profesional

denominándose, así como Síndrome de Burnout el cual podría llevar a graves consecuencias como el suicidio a la persona que lo padece. Por ello es necesario que los médicos, licenciados y auxiliares conozcan acerca de este síndrome y se tomen las debidas precauciones para evitar el desgaste laboral (Cappri Legajo, 2017).

Social

El síndrome de burnout genera un sin número de problemas sociales a causa del estrés laboral ya que este afecta a las personas, desencadenando malestar, cansancio emocional y también en ciertas ocasiones problemas psicológicos manifestándose mediante irritación ante una situación que podría presentarse en su diario vivir, las personas que padecen este síndrome tienden a tener una calidad de vida inadecuada, la despersonalización es el factor más frecuente que se presenta debido a la sobrecarga laboral, por lo cual es muy importante que se tomen en cuenta todos los riesgos que provoca el síndrome de quemarse por el trabajo en el personal médico para que de esta manera se cuide tanto la salud propia y pueda brindar una atención de calidad a sus pacientes (Guerrero, 2017).

CAPÍTULO 2

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1 Reseña Histórica

2.1.1 Sobrecarga laboral

El año 1935, se obtuvo un avance considerable a nivel científico ya que se identificó cuál era el factor que generaba agotamiento al trabajador ante presentar diferentes actividades laborales esto tiene inmersa a la sobrecarga laboral fue entonces que se identificó al estrés como un factor predominante a los trabajadores, es así que el científico Hans Delye evidencio que el cuerpo humano tienen una reacción ante estar en una situación tensa, dentro del estudio pudo evidenciar que esto provocará lesiones a los trabajadores y disminuir el rendimiento. Es así que el científico canadiense manifestó que la sobrecarga de una labor es signo de peligro ya que el cuerpo humano va a ponerse en un estado de alerta por lo que atraerá problemas limitantes (Kaleido, 2016).

Es así que el incrementó de trabajo va a acarrear a los individuos desgaste es por ello que en el año 70 se analizó este factor, fue entonces que se generó un cambio en el ámbito laboral a nivel mundial esto se logró ante las diferentes modificaciones que se realizaron a nivel de la estructura dentro de las áreas de trabajo, ya que en ese año se evidenciaba una mayor demanda de trabajo y los profesionales estaban presentando condiciones desfavorables para las organizaciones (Bambula & Gomez, 2016).

El entorno laboral influye ante los trabajadores ya que si este presenta demanda de actividades saturando a los profesionales generará problemas en el entorno laboral, además el ser humano tiene un proceso adaptativo en el cual trata de sobrellevar todo agente estresor o demanda de actividades, posterior emitirá una respuesta a nivel psicológico, teniendo una gran influencia en el comportamiento de los individuos (Kaleido, 2016)

2.1.2 Síndrome de Burnout

El síndrome de burnout nace a través de un estudio aeroespacial en el año de 1969, se caracteriza por los síntomas de desgaste que la persona puede llegar a sentir debido al exceso de trabajo lo que ocasiona que la persona pueda llegar a estresarse tanto física como mentalmente, este síndrome fue descrito en primera instancia por el psiquiatra germano-estadounidense de Fráncfort y el Dr. Herbert Freudenberg en 1974, mediante el análisis realizado a sus compañeros luego de 10 años de trabajo empezaron a tener desánimo y a perder la empatía con los pacientes además de pérdida de energía, depresión y estrés, pero en el año de 1997 Cristina Maslach describió este síndrome como preocupante por el desgaste mental que con el pasar del tiempo los termina quemando física y mentalmente, por lo general suele presentarse en personas que laboran en constante relación de los servicios humanos, entre estos se encuentran los psicólogos, el personal de salud y los que se dedican a la docencia (Carlin & Garcés de los Fayos Ruiz, 2010).

Cristina Maslach fue considerada como la pionera en dar origen a un cuestionario en el cual permite evaluar al síndrome de burnout, “Otros instrumentos que evalúan el síndrome son a) el Staff Burnout Scale for Health Professionals (SBS-HP), que mide cuatro dimensiones: insatisfacción laboral, tensión psicológica e interpersonal, problemas de salud y deterioro de las relaciones profesionales con los pacientes; b) instrumento elaborado por Pines Aronson y Kafry, Tedium Measure (TM) que evalúa 3 dimensiones: agotamiento emocional, 11 agotamiento físico y agotamiento mental; c) Instrumento llamado Maslach Burnout Inventory (MBI) para evaluar 3 dimensiones: Baja realización personal en el trabajo, agotamiento emocional, despersonalización entre los profesionales de sanitarios; d) el instrumento MBI modificado por Schaufeli, Leiter, Maslach y por último e) el de Jackson, y Schaufeli, Salanova, González-Romá y Bakker” (Flor Calero, Álvarez Pluas, & Honores Calle, 2015).

Este síndrome tiende también a afectar a personas que desempeñen distintas profesiones y no exactamente a las relacionadas a los servicios humanos, así lo describen Pines y Aronson en 1988, por otro lado las entidades encargadas del control de salud a nivel internacional como la Organización Mundial de la Salud (OMS) considera que este síndrome representa un riesgo en la salud mental y concuerdan con diferentes informes de médicos especialistas, sin embargo, no se encuentra dentro de la Clasificación

Internacional de Enfermedades (CIF), por lo tanto, este síndrome se define como una consecuencia producida por el estrés laboral crónico que causan la despersonalización, disminución laboral y agotamiento emocional (Saborío Morales & Hidalgo Murillo, 2015).

2.2 Referencias Bibliográficas

Según Tuesca, Iguaran, Suárez, Vargas y Vergara en su investigación realizada en el año 2006 referente a Síndrome de desgaste profesional en personal de salud de barranquilla en la cual obtuvieron como resultado que el riesgo de obtención del síndrome de Burnout es bajo en comparación con otras investigaciones, consideran que las variables objetivas de estudio no les dieron resultado debido a que en gran parte el personal de salud que colaboró con la encuesta fue voluntario, de igual forma en ciertas áreas no se les dio apertura para la investigación y es muy probable que la negación de los centro de salud se debe a que quieren evitar problemas debido a las condiciones de trabajo (Tuesca Molina, Iguarán Urdaneta, Suárez Lafaurie, Vargas Torres, & Vergara Serp, 2006).

El estudio realizado por Hernández, Terán, Navarrete y León en el año 2007, dieron a conocer que el síndrome de Burnout se presenta con mayor periodicidad en las instituciones públicas debido a que éstas mantienen constante atención al usuario, entre esas instituciones se encuentran los centros de educación, los hospitales, organismo de seguridad como policías, militares, tránsito, entre otras, en las instituciones estatales el desarrollo profesional casi siempre va a depender de los superiores quienes tienen sus creencias, y sus propias expectativas referente a su cargo, por lo general esta situación puede ocasionar que exista un desacuerdo o desilusión entre las partes, al presentarse esa discrepancia se estaría originando un ambiente de estrés laboral o desgaste físico-mental las cuales con el pasar del tiempo da paso al síndrome de Burnout (Hernández Gracias, Terán Varela, Navarrete Zorrilla, & León Olvera, 2007).

Según los autores Garizábalo y Mendoza 2008, en su estudio determinaron que el síndrome de burnout tiende a desarrollarse en ambientes con elementos o factores negativos lo que podría originar problemas psicosomáticos, aspectos negativos en contra de sí mismo, depresión, el sentimiento de culpa y ansiedad, estos elementos relacionados con el ámbito laboral causan problemas como desgaste emocional, estrés laboral, falta de

motivación en el trabajo, por lo consiguiente tanto las organizaciones públicas como privadas deben mantener un ambiente laboral adecuado que permita disminuir el nivel de estrés laboral, ya que de no existir el ambiente adecuado tiende a atravesar por problemas en el talento humano que sería una amenaza a la productividad de las organizaciones (Garizábalo & Mendoza, 2008).

En el año 2011, Tenesaca, Uzhca y Valarezo llevaron a cabo un estudio referente al síndrome de Burnout en el centro de salud “Homero Castanier” en el cantón Azogues, como resultado de este estudio determinaron que el 62.7% de las enfermeras padecen de agotamiento emocional intermedio, la despersonalización en las enfermeras del hospital se encuentra en un nivel intermedio con el 52.5%, en lo que respecta al nivel de estrés se encuentran en un nivel intermedio con el 74.6% estos resultados obtenidos complementan a la investigación realizada por Hernández, Terán, Navarrete y León en el año 2007 en la cual describen que las personas que laboran en las instituciones públicas entre ellas los centros de salud están propensas a obtener síndrome de burnout (Tenesaca Maldonado , Uzhca Bautista , & Valarezo León , 2012).

De acuerdo al estudio realizado por Jorge Cialzeta en el año 2013, obtuvo como parte de sus resultados que en cierta forma los factores organizacionales también son considerados como causantes del estrés laboral en una persona, lo que puede convertirse en algo agravante que conduce a un desgaste en su rendimiento profesional, la organización tanto interna o externa que involucra el sistema de salud debe estar planteada con equidad, no debe existir diferencias en relación a las cargas laborales o reconocimiento por el rendimiento personal de cada trabajador, la cultura y salud organizacional debe prevalecer ante cualquier situación y de esta forma se disminuye el riesgo de contraer el síndrome de Burnout (Raúl Cialzeta., 2013).

Según (Santana , De Camargo , Minamisava, Queiroz , & Gomes, 2014) en su estudio manifiestan que la sobrecarga de trabajo no permite brindar una atención de calidad debido a diferentes factores los cuales conducen a la cantidad de actividades realizadas por enfermeras. Por ende, el cuidado que debe brindar el profesional de enfermería requiere que no se relacione solo con la salud sino también con lo más característico del enfermero que es la humanización, por lo tanto, esto quiere decir que es la comunicación entre enfermero - paciente con la finalidad de generar confianza y seguridad al paciente.

Una investigación llevada a cabo en Honduras, dirigido al Hospital Escuela Universitario por (Sanders Borjas, 2016), señala que un 89,47% presentan irritabilidad en su área de trabajo, esto suele darse a la falta de personal y ante la demanda de pacientes, el profesional debe salvaguardar la integridad de cada enfermo y cubrir las necesidades que presenten, pero al no encontrarse relajado ante la situación podría sonar agresivo ante algún evento dentro de la jornada laboral o personal, es importante que el enfermero se encuentre en armonía para que así pueda llevar una calidad de vida satisfactoria.

Según los resultados obtenidos en la investigación realizada por (Medina Espinoza, 2017) en el Hospital Militar de Guayaquil, se evidenció un 70% del personal de enfermería han tenido exceso de trabajo, seguido del 25% quienes siempre tienen sobrecarga laboral, y por último un 5% el cual indican que nunca han presentado exceso de trabajo. Ante la demanda de intervenciones de enfermería y a la vez el aumento del número de pacientes provoca mayor demanda de actividades, las cuales no pueden ser ejecutadas en la jornada de trabajo.

Otro estudio realizado por (Agurto Cobos & Cumbicus Alburquerque, 2017) en el Hospital Moreno Vásquez, arrojó como resultados significativos un 42,9 % del personal de enfermería quienes a veces han presentado agotamiento a nivel emocional en el transcurso de su jornada de trabajo, esto nos indica que la mitad de los trabajadores del departamento de enfermería se encuentran bajo un constante agotamiento físico, esto puede deberse ya sea a las diferentes áreas administrativas o asistenciales se encuentran necesidades y estas no pueden ser cubiertas de la manera correcta sino parcialmente, generando así agotamiento a los profesionales.

En el Hospital Materno Infantil en México se realizó un estudio por parte de Rivas & Barraza Macías (2018) en el cual encontraron un 56% de enfermeras que sienten mayor cansancio emocional afectando así en su rendimiento, de igual manera la despersonalización a afectado en un 46% al personal, otro punto estudiado ha sido la realización personal teniendo un 40% la cual se ha evidenciado en la mayoría de unidades hospitalarias (Rivas & Barraza Macías, 2018).

Un estudio realizado por (Aguirre Hernández, López Flores, & Flores Flores, 2018) evidenció una nivel muy elevado de problemas emocionales como lo es la ansiedad y la depresión, estas pueden llevar al trabajador a buscar medidas no favorables para su

salud es así que va a disminuir el bienestar mental, el cual generará un índice elevado de angustia y tristeza el grupo etario que estará más afectado corresponderá a los trabajadores de 40 años, fue así que se obtuvo un 36% en síntomas depresivos, 23% ansiedad y un 19% al trastorno del sueño.

Según (Pascual , Garzón, & Ravelo, 2018) describen que la sobrecarga de trabajo genera cansancio, temor, desmotivación para el profesional de enfermería lo cual no es tomado en cuenta para las autoridades ya que exigen en que el profesional brinde una atención adecuada a los pacientes durante toda la jornada de trabajo tanto en instituciones públicas como privadas. Así mismo según la (Organización Panamericana de la Salud, 2016) manifiesta que la sobrecarga laboral ocasiona que los profesionales de enfermería tengan un desgaste físico y mental desencadenando que la atención a los usuarios no sea eficaz ya que si bien es cierto se relacionado con la demanda de pacientes y a la vez la complejidad de enfermedad de los mismos.

Un estudio realizado en México por (Rendón Montoya, y otros, 2020) obtuvo un porcentaje considerable de profesionales que presentan Síndrome de Burnout 82.2%, además se encontraban con agotamiento emocional en un 62,2%, presentaban despersonalización obteniendo así 57,8%, el personal sanitario empezó a sentirse con falta de realización personal de manera que se vio reflejado con un 40%. Todo esto se debía a factores tanto económicos, carga horaria, falta de personal, y el tipo de contratación.

(Erquicia, y otros, 2020) “realizó un estudio sobre los profesionales en Europa, se propusieron como objetivo estudiar la situación anímica en el Hospital Igualada - Barcelona, la muestra fue de 495 profesionales y se les realizó un test recolectando datos que indiquen nivel depresivo estresantes y ansiosos, obtuvieron como resultado que los profesionales padecen de síntomas de ansiedad en un 72%, depresión 61%, estrés 15%”.

La investigación realizada por (Valle, 2021) trata acerca de la sobrecarga laboral de profesionales de enfermería en servicios de Neonatología del Hospital de la ciudad de Santo Domingo de los Tsáchilas los cuales se evidencia que la carga laboral se encuentra en relación a la presión del tiempo para ejercer sus actividades y a la vez brindar cuidado eficaz a los neonato, por otra parte el escaso de personal de enfermería en diferentes

turnos rotativos es un factor predominante la cual desencadena sobrecarga laboral generando estrés y cansancio a los profesionales de enfermería.

2.3 Aspectos legales

ART 33.- “De la constitución política del estado señala que el trabajo es un derecho y el deber social, fuentes de realización personal y base de la economía. El estado garantizará a la persona trabajadora el pleno respeto a su dignidad, vida decorosa, remuneraciones y exclusiones justas y el desempeño de un trabajo saludable” (Constitución de la República del Ecuador, 2012).

ART 326. No 5 “Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado que propicie que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar” (Rivadeneira Silva, 2017).

Ley de Seguridad Social en su artículo 155, señala que: “El Seguro General de Riesgos del Trabajo protege al afiliado y al empleador mediante programas de prevención de los riesgos derivados del trabajo, y acciones de reparación de los daños derivados de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, incluida la rehabilitación física y mental y la reinserción laboral” (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2017).

Código Laboral en su artículo 410 prevé que: “Los empleadores están obligados a asegurar a sus trabajadores condiciones de trabajo que no presenten peligro para su salud o vida. Los trabajadores están obligados a acatar las medidas de prevención, seguridad e higiene determinadas en los reglamentos y facilitadas por el empleador. Su omisión constituye justa causa para la terminación del contrato de trabajo” (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2011).

2.4 Teorías de la sobrecarga laboral

2.4.1 Teoría Organizacional

De acuerdo a (López Carballeira, 2017) la “teoría organizacional se basa en modelos que centran la atención en los estresores laborales y las estrategias de afrontamiento. Así pues, las variables implicadas en la aparición del Burnout son el apoyo percibido, la estructura, el clima y la cultura organizacional junto con las habilidades del individuo para desafiar las situaciones estresantes”.

Dentro de la teoría organizacional recalca que para llegar a desarrollar Burnout se encontrarán diversos factores para que así se desencadene este síndrome, es por ello que si no se tiene un correcto apoyo en las áreas según la demanda que se presente generará estrés, el tener una estructura del personal de acuerdo a las necesidades es importante ya que en ciertas áreas podrá haber más afluencia de pacientes en relación a otra, es así que se podrá mover al personal a las áreas que se requiera profesionales, la armonía entre los profesionales influye bastante ya que el tener un buen clima laboral relajará al profesional de enfermería liberándose de la carga laboral, la organización del personal en las áreas que se hayan especializado ayudarán ya que se desenvuelven con mayor competencia y habilidad.

2.4.2 Teoría de demandas y recursos laborales

“Las demandas laborales hacen referencia a aquellos aspectos físicos, psicológicos, organizacionales o sociales del trabajo que requieren un esfuerzo sostenido y conllevan costes fisiológicos y psíquicos” (Bakker & Demerouti, 2013, pág. 108).

Esta teoría se refiere a que si se tiene mayor demanda laboral va a afectar de manera física al personal ya que sentirá agotado, o presentar dolor corporal dependiendo el labor que realice, también afecta de manera psicología ya que el enfermero debido al número de pacientes se va a estresar o presentar ansiedad ya que sentirá que no podrá culminar con su trabajo dentro de la jornada que le corresponde, es por ello que al presentar todo esto junto va a generar posibles afecciones al personal de enfermería.

2.4.3 Teoría de la fatiga y la actividad

“La fatiga es el causante de errores en la actividad a desempeñar y esta puede afectar la realización de tareas de procesamiento de datos e información a nivel cerebral, capacidad de analizar datos, toma de decisiones y la concentración, los bloqueos mentales van incrementando en la medida que se sostienen sobre exigencias en tiempo, estos generan desde una disminución del rendimiento laboral a fallos aún más graves y es aquí donde se evidencia una falta de descanso y una nula recuperación del organismo” (Jaramillo Chiriboga, 2015, pág. 18).

La teoría nos indica que al estar una persona con fatiga no podrá desempeñar sus labores de manera adecuada ya que este no estará concentrado y generará un menor

rendimiento, es así que el personal de salud al trabajar con mayor cantidad de pacientes se comienza a cansar o fatigar pero a pesar de ello tiene que estar pendiente durante su jornada laboral ya que los pacientes requieren de los cuidados de enfermería como de la medicación a la hora que les corresponde, sin embargo en ocasiones la demanda de pacientes es considerable y el personal es escaso por lo que el horario de la medicación puede variar, y para ello el personal debe de estar siempre atento a toda actividad que ejecute ya que al estar fatigado podrá cometerse algún error y bajar en el rendimiento laboral, es aquí la importancia de contar con más personal y diseñar los horarios adecuadamente sin ocasionar tanto fatiga como cansancio laboral.

2.5 Aportes referentes a la sobrecarga laboral

En el artículo de Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo, describe que la sobrecarga laboral es “una perspectiva psicosocial el síndrome de quemarse por el trabajo se conceptualiza como una respuesta al estrés laboral crónico que se caracteriza porque el individuo desarrolla una idea de fracaso profesional, la vivencia de encontrarse emocionalmente agotado, y actitudes negativas hacia las personas con las que trabaja” (Gil-Monte & Peiró, 1999, pág. 261).

En el artículo acerca del Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia, manifiestan que en las “Diferentes investigaciones han evidenciado la relación entre manifestaciones de estrés laboral y aspectos como el tipo de servicio que presta la organización, la carga mental, la duración de la jornada laboral y la frustración ante la tarea” (Sarsosa Prowesk & Charria Ortiz, 2018, pág. 45).

En el artículo Sobrecarga laboral y calidad de cuidado del profesional de enfermería desde la perspectiva del usuario define que “la sobrecarga laboral está directamente relacionada con tareas e intervenciones que tiene que realizar una enfermera en relación con el número de pacientes que dependen de su cuidado, es un conjunto de requerimientos psicofísicos a los que se ve sometida en su jornada laboral diaria” (Mejía Solano & Murga Luis, 2019, pág. 3).

2.6 La sobrecarga laboral y su efecto en la calidad de atención médica

Según lo señalado en la constitución de la “República del Ecuador, en su artículo 32 hace referencia a la salud y la define como un derecho al buen vivir la cual está garantizada por el estado a través de sus organismo de control como es el Ministerio de Salud Pública (MSP), la atención médica brindada en los centros de salud deben estar bajo los principios de equidad, universalidad, solidaridad, interculturalidad, calidad, eficiencia, eficacia, precaución y bioética, en este punto hablaremos sobre la calidad en la atención brindada por el servicio de salud pública” (Menéndez Pín, Calle García, Delgado Janumis, Espinel García, & Cedeño Quijije, 2018).

Salud últimamente ha tenido diferentes cambios en políticas a nivel económico, provocando así una reducción en el gasto público, esto afecta a la calidad de atención ya que no se contará con los insumos necesarios generando sobrecarga de trabajo al personal de salud, lo que causa estrés laboral y en consecuencia afecta al ritmo de trabajo que el profesional debe brindar en relación a la atención médica pertinente y oportuna bajo los principios que demanda la constitución y la cual está siendo objeto de estudio como es la calidad en la prestación de servicios (Aldrete Rodríguez, Navarro Meza, González Baltazar, Contreras Estrada, & Pérez Aldrete, 2015).

2.7 Efectos de la sobrecarga laboral

La sobrecarga laboral afecta tanto física como mentalmente es así que describiremos cuales son los efectos que se pueden presentar con mayor frecuencia.

Figura 1 Efectos de la sobrecarga laboral.

Sobrecarga de trabajo	Exceso de actividades que se realizan. Tiempo insuficiente para dar respuesta a las actividades.
Control sobre las actividades laborales	Sentirse rebasado por la dificultad de las tareas. Exceso de esfuerzo y responsabilidad. Impotencia ante la falta de resultados.
Desgaste emocional	Disminución del esfuerzo Falta de motivación Indiferencia Insatisfacción Enojo Tensión Agotamiento Evasión
Desequilibrio entre esfuerzo y retribución	Insatisfacción por las satisfacciones laborales. Insatisfacción por el reconocimiento. Frustración respecto de las expectativas de crecimiento laboral
Apoyo institucional	Indiferencia de los jefes ante las necesidades para desempeñar el trabajo. Falta de condiciones para el desempeño y brindar resultados.

Elaborado por: Angélica Hernández, Patricia Ortega y Lucy Martínez

Fuente: https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/6767/1/2018_estrategias_red ucir_niveles.pdf

2.8 Clasificación de la sobrecarga laboral

Dentro de la sobrecarga laboral encontramos dos puntos que sirven para identificar el tipo de carga laboral que presenta un trabajador:

A) Sobrecarga cuantitativa

Los trabajadores no podrán llevar un buen ritmo laboral debido a un ritmo elevado inclusive si estos tienen un tiempo reducido para ejecutar las labores designadas (Franco Puga, 2021).

B) Sobrecarga cualitativa

Las actividades desarrolladas por el trabajador exigen demasiado por parte de las personas generando frustración y sentirse incapaz de poder realizarlo (Franco Puga, 2021).

C) Sobrecarga Física

El cuerpo humano puede soportar cierta cantidad de esfuerzo físico ya que la estructura ósea y muscular ayudan en aquello, pero al estar expuesta una persona durante una larga jornada laboral puede afectar de manera momentánea o permanente. En las diferentes actividades que se desempeña el enfermero se expone a exigencias físicas ya que hay desgaste de energía y fuerza física, el profesional sí realiza un mayor esfuerzo o se le presenta una mayor demanda de pacientes y tiene que realizar un sin número de actividades, el enfermero va a agotarse, esto también va a depender de qué actividades realizan, estas pueden implicar desde ayudar a mover al paciente hasta el preparar la medicación ya que todo implica movimiento por más mínimo que este fuese, ya que nuestro cuerpo puede lesionarse (Nieto Polo Salinas, 2019).

Tabla 1 Sobrecarga Física

Posición y Postura	El cuerpo humano puede realizar diferentes movimientos siendo estos simples o complejos es así que se va a generar una contracción muscular ante toda actividad, es por ello la importancia de saber cómo ejecutar ciertos
---------------------------	--

	procedimientos ya que estos son ejecutados junto a la ergonomía.
Carga Pesada	Las personas pueden manipular un peso no mayor a 25 kg ya que si este es superior podría generar problemas a nivel de la columna vertebral, es por ello que al movilizar a un paciente se puede emplear mecánica corporal, apoyo ya sea de otra persona o con algún implemento que ayude a realizar el movimiento, sin cargar peso.
Entorno	Para tener un buen ambiente laboral es importante que el personal de enfermería sea organizado, tenga una relación profesional con el resto de personal de salud, esto generará un entorno saludable tanto a la hora de laborar como el trato hacia los pacientes.

Elaborado por: Esmery Saraguayo, Karem Torres.

Fuente: <http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/autonoma/737/1/Rosa%20S%C3%A1nchez%20Calongos.pdf>

D) Sobrecarga Mental

Todo individuo debe de tener tranquilidad mental ya que esta va a intervenir tanto en la condición laboral como personal, actualmente se ha evidenciado que la población tiene diferentes conflictos los cuales los afectan emocionalmente no pudiendo así realizar sus actividades, disminuyendo su rendimiento, habilidades inclusive sus destrezas ya que no las podrá ejecutar apropiadamente, y a nivel social se podrá apreciar también las consecuencias de tener una sobrecarga a nivel mental (Almudéver Campo & Pérez Jordan, 2019).

Tabla 2 Sobrecarga Mental

Procesos	La formación del enfermero consiste en una metodología sistemática y organizada, en la cual se va a brindar los diferentes cuidados según las necesidades de los individuos, es por
-----------------	---

	ello que se aplican diferentes intervenciones de enfermería para así alcanzar un resultado satisfactorio por parte del paciente.
Responsabilidades	El enfermero en todo momento tiene que tomar diferentes decisiones, es así que se lleva una responsabilidad muy ardua ya que se está tratando con la vida de los pacientes, es así que el profesional debe de saber que acciones se deben de tomar siempre bajo el conocimiento científico.
Cansancio	El agotamiento físico se podrá evidenciar en el personal de enfermería, todo esto dependerá de la demanda de pacientes, el nivel de trabajo que se realice, si este sufre de estrés, insomnio o padece de alguna enfermedad o siga un tratamiento.
Información	Dentro del ámbito de salud siempre será importante mantenerse informado de alguna actualización dentro del campo de salud ya que según aquello se ejecutará los procedimientos y se tomará decisiones al momento de ejecutar una intervención.
Guardias	En este momento se va a brindar una información individualizada de cada paciente mencionando el diagnóstico, tratamiento u observación de importancia, todo aquello relevante se le notificará a la enfermera que ingresa de turno.

Elaborado por: Esmery Saraguayo, Karem Torres.

Fuente: <http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/autonoma/737/1/Rosa%20S%C3%A1nchez%20Calongos.pdf>

E) Sobrecarga en relación a la presión de tiempo

Suele darse cuando se requiere un aumento de rendimiento del individuo en ocasiones se lo satura de actividades y se solicita que el profesional culmine con lo solicitado durante su jornada laboral, esto va a ocasionar que el enfermero no de un buen rendimiento afectando a su salud mental ya que genera una carga mental, estrés y agotamiento físico (Calderón Carrasco, 2018).

Tabla 3 Sobrecarga en relación a la presión de tiempo

Ritmo de trabajo	En las diferentes áreas hospitalarias el ritmo de trabajo es rápido ya que existe demanda de pacientes y dentro del turno se deben de cubrir las necesidades del paciente y realizar actividades administrativas, el enfermero en todo momento está ejecutando sus roles, es así que siempre se requerirá concentración en lo que se ejecute y rapidez para que así se logre culminar con las actividades y cuidados.
Programación	Aquí se menciona que el enfermero va a programar cada actividad para poder ejecutarlas correctamente y a todos los pacientes, siempre teniendo la responsabilidad de cada intervención a ejecutar.
Turnos	Al finalizar la jornada laboral se dará un resumen de novedades a la enfermera que ingresa, para que así ejecute su plan de cuidado de forma correcta y clara.
Irritabilidad	Es una manifestación del individuo ante algún evento, este puede darse de manera inconsciente muchas veces se debe al cansancio y agotamiento físico del personal.

Elaborado por: Esmery Saraguay, Karem Torres.

Fuente: <http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/autonoma/737/1/Rosa%20S%C3%A1nchez%20Calongos.pdf>

F) Sobrecarga en relación a la organización del trabajo

Es importante que el ambiente laboral esté en óptimas condiciones para trabajar, dentro del área hospitalaria se manejan las carpetas de los pacientes, el enfermero debe de realizar su plan de cuidado, reportes y demás actividades de enfermería es por ello que la organización es fundamental tanto a nivel administrativo como asistencial, ya que al momento de preparar la medicación o ejecutar un procedimiento de debe reunir el material o medicamento correspondiente del paciente (Gutiérrez & Arias Herrera, 2018).

Tabla 4 Sobrecarga en relación a la organización del trabajo

Funciones	El personal de enfermería tiene a cargo diferentes responsabilidades, ya que como profesional capacitado y autorizado puede realizarlas.
Trabajo de Equipo	Es importante que el personal de salud trabaje en equipo ya que todos están buscando el mismo objetivo el cual es que mejore la salud de los pacientes, y esto dependerá del trabajo mutuo.
Iniciativa	Los enfermeros son los encargados de realizar las debidas intervenciones que busquen un resultado favorable para los pacientes, y esto dependerá solamente del enfermero ya que es el profesional que conoce cuál será la actividad que sea productiva para el paciente.
Asignación de tareas	En el área hospitalaria trabaja un equipo multidisciplinario, el cual tiene asignado como tal sus debidas responsabilidades, todo aquello es designado por un líder o coordinador.

Elaborado por: Esmery Saraguayo, Karem Torres.

Fuente: <http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/autonoma/737/1/Rosa%20S%C3%A1nchez%20Calongos.pdf>

2.9 La sobrecarga laboral con relación al síndrome de Burnout

La sobrecarga laboral es el aumento de actividades que ejecuta una persona en su área de trabajo, esto conlleva al profesional de salud a obtener estrés y en algunos casos fatiga a causa de la no satisfacción de las necesidades que demanda su trabajo, es en ese momento que surge la siguiente pregunta ¿Cómo la sobrecarga laboral genera síndrome de Burnout en el personal de enfermería?, Si bien es cierto, que todos los profesionales luchan con un exceso de trabajo que pone en peligro su salud, los profesionales de enfermería a menudo entran en contacto con personas que necesitan atención médica y, en algunos casos, el sistema de atención no está ayuda a satisfacer las necesidades y esta es la razón por la cual el sistema tiende a colapsarse. En los últimos años, las políticas internas se han centrado más en limitar el gasto público, lo que ha expuesto a los trabajadores de la salud a un ambiente de tensión e inseguridad provocado por la continuidad del servicio civil. Esta reducción hace que quienes continúan trabajando se vean obligados a recibir otras funciones, como se decía anteriormente, el aumento de horas de trabajo implica que el personal de salud atienda a un mayor número de personas, el aumento que se genera impide en ciertos casos poder brindar una atención más específica y de mayor calidad al paciente (Ramos Armijos, y otros, 2020).

2.10 Etapas del Síndrome de Burnout

Según la definición referente al síndrome de burnout plasma que se origina a través del estrés y la sobrecarga de trabajo, por ende, los enfermeros tienden a enfrentar esta problemática dentro de sus lugares de trabajo. A menudo este síndrome se presenta con mayor frecuencia en los profesionales que se dedican a la prestación de servicios. Se empieza a desarrollar a medida que el individuo va pasando por las siguientes etapas:

Entusiasmo: “Exceso de entusiasmo y creencia de que el puesto de trabajo compensará todas las expectativas personales. Es fundamental establecer límites claros y realistas entre el trabajo y nuestra vida personal” (García Marín, 2016).

Estancamiento: “Al momento que el individuo no cumple con su meta u objetivo propuesto, con frecuencia la persona va a sentir desilusión y baja autoestima, ya que realizó diversas actividades con el fin de cumplirlas” (Urgilez Angulo & Pinos Quichimbo, 2021).

Frustración: “Emociones negativas (agresión, depresión, decepción) en el ámbito laboral, que dificultan alcanzar la satisfacción y estatus profesional/personal. Y de esta manera se producen relaciones interpersonales de conflicto entre colegas, cabe mencionar que en esta etapa se observan con mayor frecuencia signos y síntomas de burnout” (Urgilez Angulo & Pinos Quichimbo, 2021).

Apatía: “Usualmente en esta etapa el individuo siente frustración al sufrir agotamiento psicofísico por ello crea un mecanismo de defensa como por ejemplo evita prestar el servicio a diferentes usuarios. Es necesario intervenir en este punto para prevenir consecuencias que ponen en peligro la vida de la persona” (Urgilez Angulo & Pinos Quichimbo, 2021).

Quemado: “Colapso emocional y cognitivo, fundamentalmente, con importantes consecuencias para la salud. Además, puede obligar al trabajador a dejar el empleo y arrastrarle a una vida profesional de frustración e insatisfacción” (García Marín, 2016).

2.11 Manifestaciones del Síndrome de Burnout

Según diversos estudios médicos, el síndrome de Burnout está considerado como un síndrome que afecta a nivel físico y mental, presenta las siguientes manifestaciones:

Tabla 5 Aspectos y manifestaciones del Síndrome de Burnout.

Aspectos	Manifestaciones
Físico	Desgaste Cinismo Estrés laboral Malestar corporal
Mental	Agotamiento emocional Bajo desempeño laboral Despego del trabajo Insomnio

Elaborado por: Esmery Saraguayo, Karem Torres

Fuente: <http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/v33n1/v33n1a09.pdf>

Es importante recalcar que el mismo no produce incapacidad a una persona de desempeñar su trabajo sino más bien implica una obstrucción al realizar sus funciones de la mejor forma dentro del área de trabajo, en algunos casos, este síndrome genera un sentimiento de culpa que ya sería un problema emocional agravante ya que conlleva a las

personas a la búsqueda de su importancia por la cual existe, es por esta razón que el síndrome ha sido considerada causal de estudio a través de la cual se pretende establecer las bases de evaluación y diagnóstico que permitan encontrar el tratamiento a través del uso de estrategias de intervención y prevención en los profesionales (Díaz Bambula & Gómez, 2016).

2.12 Factores de riesgo del síndrome de Burnout

Según los factores de riesgo la prevalencia del síndrome de burnout es diversa en relación al tipo de trabajo, si nos enfocamos en el personal de salud es evidente que los mismo están más propenso a adquirir este síndrome debido a la situación de desgaste en relación a las actividades cotidianas, la labor del personal de salud demanda de exigente concentración y responsabilidad laboral y social acompañado de factores psicosociales producidos por el estrés, entre los factores de riesgo se destaca: que dentro de los primeros 30 años el profesional puede adquirir este síndrome, respecto al estado civil suele presentarse en las personas que se encuentran en una relación estable o marital y a la vez a los solteros, además frecuentemente se manifiesta en las mujeres debido a la sobrecarga laboral, conjunto con los que haceres domésticos también se ve influenciado el número de hijos que tengan, siendo estas más propensas de contraer el síndrome de burnout (Torres Naula, 2017).

Es importante recalcar que el síndrome de Burnout no es lo mismo que depresión y ansiedad, según los informes psiquiátricos evita abordar el síndrome de burnout debido a la falta de pruebas que definen con exactitud al síndrome, este síndrome está más asociado al sufrimiento subjetivo relacionado a problemas de salud y rendimiento en los logros del trabajo mientras que depresión y ansiedad están relacionadas a temas emocionales personal.

2.13 Tratamiento para el síndrome de Burnout

El síndrome de burnout es la unión de signos y síntomas ante agentes muy estresores, es así que se tiene como un buen tratamiento para este síndrome a la relajación y meditación ya que el cuerpo humano podrá liberar el nivel de estrés de su organismo pudiendo regresar a un equilibrio tanto físico y mental, es así que el realizar ejercicios de relajación favorecerá a la tensión muscular, emplear musicoterapia, aromaterapia favorecerá a la tranquilidad

mental de los individuos. También está inmersa la terapia psicológica la cual podrá ayudar a disminuir algún mecanismo estresante.

2.14 El estrés en relación con el síndrome de Burnout

A nivel mundial el profesional de diversas áreas tiende a sufrir de estrés desde los inicios de su etapa profesional hasta cierto punto puede llegar a ser conocido como algo muy común de acuerdo al cargo y funciones que se desempeña, en la actualidad el mercado laboral tiende a exigir más al profesional con el objetivo de utilizar el talento humano al máximo, con estas intenciones las organizaciones exigen más a los trabajadores.

El estrés es algo muy complejo según el fisiólogo y médico Hans Selye en 1936 identificó en ciertos pacientes síntomas que fueron denominados como Síntomas de Adaptación General las cuales según su estudio realizado estaban relacionadas con los sistemas Endocrino, Nervioso e Inmunológico generando estímulos de estrés, por otro lado, la OMS presenta al estrés con una definición que consiste en el conjunto de reacciones fisiológicas, otros estudios indican que el estrés se produce por dos fases:

Tabla 6 Fases del estrés

Fases del estrés	
Primera Fase	Enfoque o identificación del agente estresor
Segunda Fase	Materiales o recursos que sirven para afrontar al agente estresor

Elaborado por: Esmery Saraguayo, Karem Torres

Fuente: <https://www.dspace.espol.edu.ec/retrieve/89396/D-P12429.pdf>

Si bien es cierto, el síndrome de Burnout se presenta con mayor frecuencia a causa del estrés, el mismo que es producido por la sobrecarga laboral que los profesionales de salud conllevan dentro de sus funciones, la jornada laboral, el horario, entre otros son causantes de estrés que es el inicio al nacimiento del síndrome de Burnout.

2.15 La despersonalización del personal de enfermería a causa de la sobrecarga laboral y el síndrome de Burnout

La sobrecarga laboral y el síndrome de burnout son dos agentes que trabajan juntos, ya que, si existe un incremento de actividades, problemas o necesidades en el trabajo, va a dar paso al síndrome de burnout en el cual aparecerán ciertas molestias para el enfermero tanto a nivel físico y mental. Es así que se debe de conocer en que ámbitos están inmersos ambos agentes.

2.15.1 Bienestar psicológico

Para poder ejercer cualquier actividad y esta sea productiva es importante que se tenga bienestar psicológico, ya que así podrá enfrentar cualquier problemática o dificultad empleando las estrategias correspondientes de acuerdo al conocimiento y experiencia (Campos Ugaz, 2018).

2.15.2 Autoaceptación

“Es la conducta del individuo que se enfoca en un camino positivo del pensamiento en relación a la interpretación de uno mismo, donde se produce un reconocimiento y aceptación de los diferentes aspectos del yo” (Sánchez Calongos, 2020).

Tabla 7 Autoaceptación

Satisfacción de sí mismo	El tener satisfacción por alguna actividad que se realiza es considerado como un logro ya que se está cumpliendo ya sea el objetivo o meta trazada.
Actitud Positiva	Se debe siempre pensar en otra alternativa ante un problema, es por ello que él se positivo va a ayudar a resolver aquello que esté afectando o se requiera.

Elaborado por: Esmery Saraguay, Karem Torres.

Fuente: <http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/autonoma/737/1/Rosa%20S%C3%A1nchez%20Calongos.pdf>

2.15.3 Relaciones Positivas

En el ambiente laboral es favorable tener una buena relación ya que esto ayuda a que el turno sea ameno y con menor cantidad de estrés ya que el tener una relación

negativa con los demás trabajadores se creará una atmósfera con tensión (Ramírez & Müggenburg, 2015).

Tabla 8 Relaciones Positivas

Relaciones Sociales	En todas las áreas laborales los individuos se relacionan con las demás personas es por ello que esta interrelación debe ser positiva ya que así se podrá mejorar el ambiente laboral.
Confianza	En el ámbito hospitalario la confianza es importante, ya que va a brindar seguridad en el enfermero sobre algún procedimiento o intervención a realizar.
Empatía	El enfermero siempre debe de tener empatía por los pacientes para poder escucharlos en el momento que presente algún malestar o problema, también el comprender el estado que se encuentre el paciente brindando seguridad y confort, teniendo así la relación enfermero – paciente.

Elaborado por: Esmery Saraguayo, Karem Torres.

Fuente: <http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/autonoma/737/1/Rosa%20S%C3%A1nchez%20Calongos.pdf>

2.15.4 Control del Entorno

El profesional de enfermería está capacitado para ser un líder y pueda manejar alguna situación que se presente en el área de trabajo, esto irá desde manejar actividades complejas hasta distribuir y organizar los insumos hospitalarios, todo aquello para mejorar el entorno laboral, brindando así una solución (Gea, y otros, 2018).

Tabla 9 Control del Entorno

Dominio del Mundo	El personal de salud deberá de trabajar de manera profesional, tomando decisiones correctas y no involucrando los problemas personales en su trabajo, es por ello que debe de saber cómo actuar ante cualquier situación tanto personal como laboral.
Satisfacción de sus deseos y necesidades	El enfermero elabora su plan de cuidado, de manera que va a organizar sus actividades y

	al ir culminando lo planificado se tendrá un grado de satisfacción y disminución de estrés.
--	---

Elaborado por: Esmery Saraguay, Karem Torres.

Fuente: <http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/autonoma/737/1/Rosa%20S%C3%A1nchez%20Calongos.pdf>

2.15.5 Autonomía

“Para que se produzca una individualidad o autonomía en el sujeto es necesario que se adopten diversas doctrinas para poder desarrollarse en los diferentes sistemas sociales, donde se conserve la autoridad de su persona y se maneje su independencia con responsabilidad” (Sánchez Calongos, 2020).

Tabla 10 Autonomía

Capacidad de Independencia	El profesional tiene la capacidad de cumplir ciertos propósitos personales, y estar capacitándose de manera constante inclusive para obtener mayor número de oportunidades laborales.
Conducta en Contextos Sociales	“En el contexto psicológico y biológico este tipo de comportamiento es la forma en que los individuos proceden o interactuar frente a los estímulos del entorno que los rodea”.

Elaborado por: Esmery Saraguay, Karem Torres.

Fuente: Sobrecarga Laboral y Bienestar Psicológico del Personal de Enfermería.

2.15.6 Propósito en la vida

Para todo objetivo que los individuos se tracen en la vida se los realizará con un objetivo el cual genere satisfacción, todo aquello puede ser complicado para lograr, pero mientras se tenga metas en la vida se podrá alcanzar aquello (Mayordomo, Sales, Satorres, & Meléndez, 2016).

Tabla 11 Propósito en la vida

Objetivos y Metas	“Son los propósitos que se desarrollan en forma conjunta para poder obtener una meta”.
Sentido en la Vida	“Razones cognitivas y emocionales que la persona tiene para fundamentar su existencia, su identidad, asimismo es el camino que se ha trazado, las responsabilidades y otros aspectos que definen su estilo o forma de vida”.

Elaborado por: Esmery Saraguayo, Karem Torres.

Fuente: <http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/autonmadeica/737/1/Rosa%20S%C3%A1nchez%20Calongos.pdf>

2.15.7 Crecimiento Personal

Las personas están en constante crecimiento ya que cada día aprenden cosas nuevas, y si se trata del ámbito de salud se va a requerir de profesionales que estén actualizados con equipos e información competente a este ámbito, todo esto va a ayudar al enfermero para tener mayor número de oportunidades y enriquecimiento de conocimiento, el cual permitirá tener mayores destrezas (Morales Ramón, y otros, 2021).

Tabla 12 Crecimiento Personal

Desarrollo personal	Es considerado como la manera en que un individuo se supera de manera personal y profesional, mediante la adopción de medidas y pensamientos que generen nuevos comportamientos y actitudes con el fin de lograr una mejor calidad de vida tanto en el ámbito personal como profesional.
----------------------------	--

Elaborado por: Esmery Saraguayo, Karem Torres.

Fuente: <http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/autonmadeica/737/1/Rosa%20S%C3%A1nchez%20Calongos.pdf>

2.16 Medidas preventivas para el agotamiento laboral

Ante los diferentes agentes estresores que se enfrenta el personal de enfermería en el área hospitalaria, es de importancia saber cómo se puede reducir el agotamiento que presenten en su jornada laboral, es así que se consideran los siguientes puntos en beneficio para el enfermero:

- Recomendar una mejor distribución en el horario del personal, de manera que no exista en ciertos turnos exceso de personal y en otros déficits.
- Ejecutar talleres de mindfulness el cual consiste en ayudar a controlar el estrés, mejora la toma de decisiones y relajación tanto física como mental debido a efectos producidos en el área laboral (Juárez Jiménez, De la Cruz Villamayor, & Baena Bravo, 2018).
- Crear espacios de descanso para el personal de enfermería, para las guardias nocturnas, de manera que los trabajadores puedan recuperar energía y continuar laborando, esto se dará bajo coordinación del personal de guardia.
- Solicitar talleres de liderazgo para poder resolver cualquier situación sin llegar a presentar estrés.
- Brindar programas integradores para el personal de enfermería en el cual consista orientación psicológica.
- Realizar controles médicos a los enfermeros para prevenir posibles complicaciones en la salud a nivel mental y físico.
- Fomentar las pausas activas creando espacios breves de descanso y así mejorar el estilo de vida.

2.17 Modelo de adaptación de Callista Roy

El modelo de Callista Roy trata de cómo el individuo posee la capacidad de adaptarse a cambios que se presentan en su entorno, además intenta alcanzar a tener un nivel óptimo de salud. Por lo tanto, de acuerdo a lo mencionado anteriormente quiere decir que si una persona tiene la capacidad de poder adaptarse a su entorno sin complicación es una persona o paciente saludable. Mientras que, si esta persona no se adapta al entorno, se define que no está en un estado óptimo de salud (Batioja Vera & Bajaña León, 2021).

Tabla 13 Modos adaptativos y procesos de afrontamiento de Callista Roy

Modos Adaptativos	Función Fisiológica	Hace referencia a las necesidades básicas y propias del organismo, tal como las formas de adaptación.	Procesos de Afrontamiento	Regular	Hace referencia a los procesos de control interno del organismo de acuerdo a las necesidades fisiológicas.
	Autoconcepto	Hace referencia a las creencias y sentimientos que una persona experimenta hacia sí mismo.			
	Función del Rol	Hace referencia a la conducta de una persona en la sociedad donde se desenvuelve.		Cognitivo	Hace referencia al proceso de regulación sobre el autoconcepto, la función del rol y la interdependencia.
	Interdependencia	Hace referencia a la relación que guarda una persona con su entorno y los sistemas de apoyo.			

Elaborado por: Esmery Saraguayo, Karem Torres

Fuente: <http://repositorio.unemi.edu.ec/xmlui/handle/123456789/5478>

2.18 Marco Conceptual

Carga Laboral: Número de funciones, horas y días destinados a la ejecución de diversas tareas en relación a la profesión que repercutan en la integridad de los trabajadores (Raúl Sánchez, 2015).

Condiciones de Trabajo: Hace referencia a la situación o elemento que puede participar dentro de las funciones del profesional (Raúl Sánchez, 2015).

Diagnóstico médico: “Es el conocimiento técnico, y por lo tanto operativo, del estado de salud en que ocasional o habitualmente se encuentra un individuo humano; si tal estado es la sanidad, para conservarlo o mejorarlo, y si es la enfermedad, para descubrir la índole y la estructura de esta o intentar curarla” (Coronado Hurtado, 2016).

Estrés: Considerado como el estado de agotamiento mental producido por un conjunto de alteraciones del organismo en respuesta a estímulos repetidos (Raúl Sánchez, 2015).

Personal de Salud: Es aquel recurso humano, también conocido como individuo profesional formado en diferentes áreas de salud para poder ejercer servicios asistenciales o administrativos (Raúl Sánchez, 2015).

Políticas Económicas: Es el resultado obtenido a través de las decisiones y acciones tomadas por las autoridades de los diferentes países con el objetivo de proveer a sus naciones estabilidad y crecimiento económico (Sánchez Galan, 2018).

Síndrome de Burnout: Conocido como cuadro de desgaste físico y emocional producido a causa del estrés laboral o variables negativas, caracterizado por la despersonalización (Raúl Sánchez, 2015).

Adquisición: “Persona cuyos servicios o ayuda se consideran valiosos” (Real Academia Española, 2020).

Despersonalización: “Quitar a alguien su carácter o atributos personales, hacerle perder la identidad” (Real Academia Española, 2020).

Sedoanalgesia: “Controla adecuadamente el dolor; así mismo facilitar la adaptación al ventilador mecánico, los procedimientos de diagnóstico, terapéutico y los cuidados de enfermería” (Espejo de Maldonado, 2019).

Burocracia: “Administración ineficiente a causa del papeleo, la rigidez y las formalidades superfluas” (Real Academia Española, 2020).

Periodicidad: “Que se repite con frecuencia a intervalos determinados” (Real Academia Española, 2020).

Discrepancia: “Disentimiento personal en opiniones o en conducta” (Real Academia Española, 2020).

Somático: “Pertenciente o relativo a la parte material o corpórea de un ser sin vida” (Real Academia Española, 2020).

Bioética: “Estudio de los problemas éticos originados por la investigación biológica y sus aplicaciones, como en la ingeniería genética o la clonación” (Real Academia Española, 2020).

Fatiga: “Molestia ocasionada por un esfuerzo más o menos prolongado o por otras causas, y que en ocasiones produce alteraciones físicas” (Real Academia Española, 2020).

Incurrir: “Hacer breves intromisiones en algún quehacer” (Real Academia Española, 2020).

Vulnerabilidad: “Que puede ser herido o recibir lesión, física o moralmente (Real Academia Española, 2020).

Inminente: “Que amenaza o está para suceder prontamente” (Real Academia Española, 2020).

Agotamiento Emocional: “Es la disminución de energía, sentimiento de desgaste emocional y físico, asociados a una sensación de frustración y fracaso” (Barreto Osma & Salazar Blanco, 2021).

Marital: “Pertenece o relativo al marido o a la vida conyugal” (Real Academia Española, 2020).

Universalidad: “Comprensión en la herencia de todos los bienes, derechos, acciones, obligaciones o responsabilidades del difunto” (Real Academia Española, 2020).

Psicosocial: “Se relaciona con la aspiración a superar el dualismo instaurado por las ciencias modernas entre la realidad socio-cultural exterior y la realidad psicológica interior del sujeto” (Quintana Abello, Mendoza Llanos, Bravo Ferretti, & Mora Donoso, 2018).

Estresores laborales: “Es el conjunto de reacciones negativas que afectan la salud tanto física como mental del trabajador” (Ramos, Pantoja, Tejera, & Gonzalez, 2019, pág. 8).

Presuroso: “Rápido, ligero, veloz” (Real Academia Española, 2021).

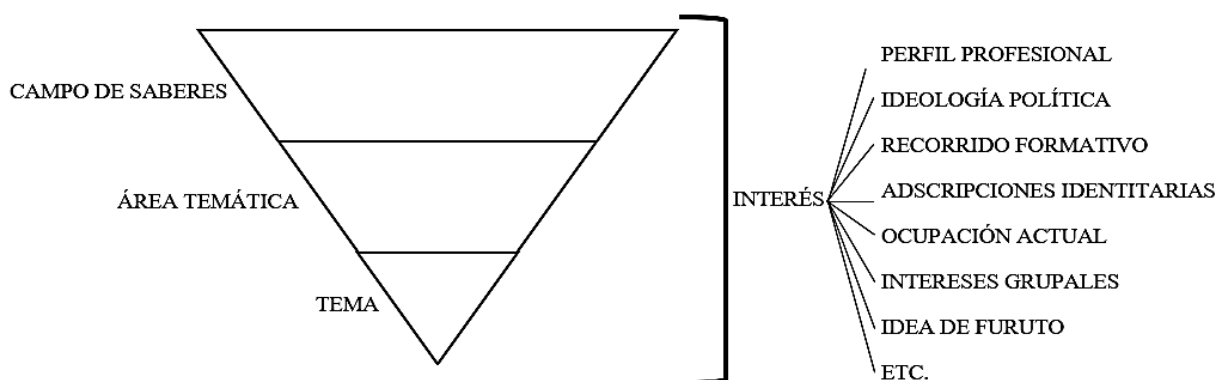
CAPÍTULO 3

METODOLOGÍA

El presente trabajo de investigación es de diseño descriptivo y analítico basado en la revisión literaria, de tipo documental debido a la recolección de datos e información proporcionada por World Health Organization y la PanAmerican Health Organization, estudios realizados por diferentes autores a nivel mundial en un periodo de 10 años, debido a que la información proporcionada era útil para ejecutar el respectivo trabajo, además se incluyó artículos científicos de distintas revistas electrónicas como son Scielo, Redalyc, Elsevier, Google académico, se recogió información de distintos documentos pertenecientes a bibliotecas virtuales de Universidades tanto Nacionales como Internacionales referente a la problemática tratada.

El tema surgió a partir de las experiencias adquiridas durante las prácticas preprofesionales en las diferentes instituciones hospitalarias, es así que para definir el tema se utilizó el esquema de la pirámide invertida, para analizar de lo general a lo específico, a continuación, se presenta un esquema de la pirámide invertida que ayudó en el desarrollo de la investigación.

Figura 2 Esquema de pirámide invertida utilizada en la investigación.



Elaborado por: Ledesma, Giordano, Migliorati, Otrocki, Palazzolo, Souza, Vestfrid, Vidarte.

Fuente: <https://perio.unlp.edu.ar/catedras/seminariodetesiscat1/wpcontent/uploads/sites/35/2020/03/PALAZZOLO-Fernando-2013.-El-tema-de-investigaci%C3%B3n-claves-para-pensarlo-y-delimitarlo.pdf>

Su metodología es de origen bibliográfico, por cuanto se realizó una recolección de datos por parte de la Organización Mundial de la Salud (OMS) y artículos referentes al tema tratado, en el cual se pudo evidenciar que el agotamiento tanto físico como mental

por parte de los trabajadores es considerable, y a medida que el tiempo pasa este incrementa ya que pueden presentarse problemáticas sanitarias como el caso del SARS-COVID2 el cual generó un mayor aumento del Síndrome de Burnout al personal de enfermería. Durante la recopilación de información se utilizaron las palabras claves: Síndrome de Burnout, Sobrecarga laboral, Estrés, Enfermería, Personal de Salud.

Como criterios de inclusión se añadieron estudios que:

- Trata del Síndrome de Burnout.
- Se desarrolla en el ámbito enfermero.
- Identifican las consecuencias al padecer de Burnout.
- Aportes de diferentes investigadores.
- Se desarrolla sobre la investigación en el ambiente hospitalario.
- Investigaciones realizadas desde 1999-2021.

Como criterios de exclusión se tomó de referencia a los estudios que:

- Estudios que traten sobre las horas laborales, trabajo excesivo.
- Áreas que mayor predominio presenta el Síndrome de Burnout.
- Respaldo bibliográfico.

Para extraer los diferentes datos e información de los estudios y artículos, se tomó como referencia los siguientes componentes:

- Características de las publicaciones, que contengan veracidad, buen planteamiento de los objetivos y el tipo de diseño de la investigación.
- Características de la muestra, a quién está dirigido el estudio y las variables que presentan.
- Resultados obtenidos.

Se tomó como ayuda en la selección de fuentes confiables a Zotero el cual es un gestor documental de información científica, el cual interviene en la organización de documentos confiables para la ejecución de una investigación de calidad y referencias bibliográficas.

Para analizar los datos, se empleó el método sistemático tanto para los artículos como en las investigaciones, de estos se recopiló lo más importante y relevante tanto

información con enfoque cualitativo no experimental ya que pretende describir la incidencia de la estrés y agotamiento laboral que afecta al personal de enfermería que laboraba en entidades hospitalarias brindando cuidados directos y asistenciales en las diferentes entidades de salud, esta información fue tomada de los resúmenes, objetivos, conclusiones, y de manera cuantitativa el cual consta de las cifras estadísticas, esta información facilitó la comparación y análisis.

También utiliza un enfoque teórico o deductivo ya que de forma ordenada se plasma conceptos y definiciones las cuales permiten tener un conocimiento general de la temática hasta avanzar a temas específicos e información clara, además esta fue citada mediante American Psychological Association “APA”.

CAPÍTULO 4

DESARROLLO DEL TEMA

4.1 Sobrecarga laboral

La sobrecarga laboral, llega a presentarse debido al incremento de actividades, es así que el personal de salud en cada jornada laboral deberá enfrentarse a retos diferentes ya sea estos, un incremento considerable de pacientes, déficit de insumos hospitalarios, falta de personal ante el aumento de pacientes (Guerrero Hernandez, Huaman Sialer, & Manrique Rosas, 2017) según estos autores la sobrecarga laboral en el personal de enfermería se deben a sus actividades desarrolladas junto con los cuidados hacia los pacientes, es así que suelen posponer alguna actividad por asistir a los pacientes, es por ello que suelen demorar en la parte administrativa.

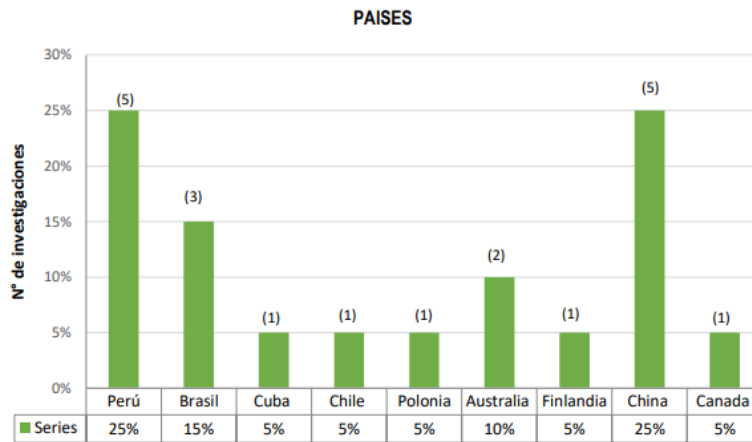
Las horas de trabajo tratan de ajustarse para que no genere desgaste al personal de enfermería, pero a pesar de ello afecta igualmente a los profesionales, ya que hay actividades que demandan de mayor tiempo y se postergan otras, es así que el profesional no estará tranquilo y se verá afectado a nivel mental, en el año de 1981 Maslach y Jackson exponen que el “Agotamiento emocional se define como cansancio y fatiga física, psíquica o como una combinación de ambos. Es la sensación de no poder dar más de sí mismo a los demás” (Apiquian Guitart, 2007, pág. 2).

El personal de enfermería suele presentar mayor índice de irritabilidad en el turno nocturno, esto se puede deber al haber tenido guardias seguidas y falta de descanso del enfermero, esto se debe a una mala organización por parte del personal encargado de elaborar los horarios, esto generará desgaste al trabajador (Campero, De Montis, & González, 2013).

El llegar a incrementar las horas de trabajo; ocasionara una saturación a nivel corporal afectando tanto cuerpo como mente, y por ello el enfermero no brindará una atención de calidad debido al cansancio que esté presente, “la sobrecarga laboral está directamente relacionada con tareas e intervenciones que tiene que realizar una enfermera en relación con el número de pacientes que dependen de su cuidado, es un conjunto de

requerimientos psicofísicos a los que se ve sometida en su jornada laboral diaria” (Mejía Solano & Murga Luis, 2019, pág. 3).

Figura 3 Investigaciones sobre la sobrecarga de trabajo y desempeño laboral según país 2015 - 2020

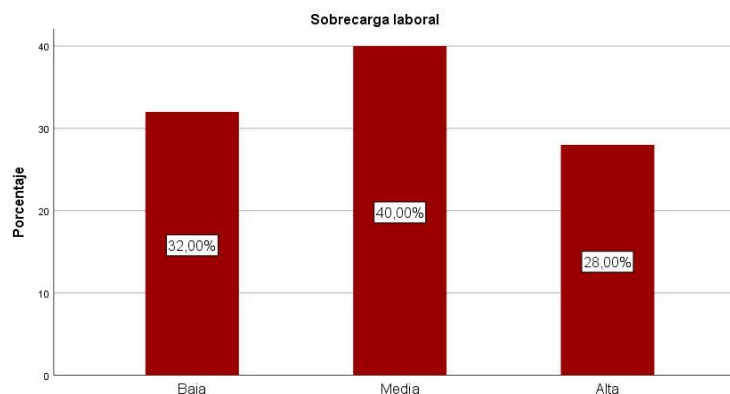


Elaborado por: Bustamante Kenia

Fuente: https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/9462/SobrecargaBustamanteVelazque_Kenia.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Por otra parte, tras una revisión bibliográfica realizada por (Bustamante, 2021) menciona que “de las 20 investigaciones que representan el 100%, el 25% fueron publicados en Perú y China, mientras que 15% en Brasil y 10% en Australia”. Es decir, en Perú y en China es donde más se destaca la sobrecarga laboral del profesional de enfermería y los demás países presentan, pero en menores porcentajes.

Figura 4 Niveles de variable de sobrecarga laboral



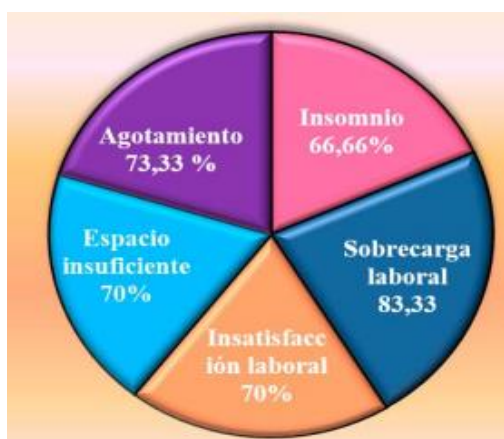
Elaborado por: Sánchez Rosa

Fuente: <http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/autonmadeica/737/1/Rosa%20S%C3%A1nchez%20Calongos.pdf>

En la investigación realizada por (Sánchez Calongos, 2020) dirigida al personal de enfermería del Hospital Nacional Dos de Mayo en la ciudad de Lima se puede observar

que el 40,0% (30/75) tienen sobrecarga de trabajo con un nivel medio, seguido del 32,0% (24/75) con un nivel bajo y por último el 28,0% (21/75) destacándose como un nivel alto. Por lo tanto, se puede evidenciar que los profesionales de enfermería del Hospital presentan sobrecarga laboral con un nivel medio.

Figura 5 Factores que influyen en el estrés de las enfermeras que laboran en el área de emergencia



Elaborado por: Vásquez Sara & González Yaritza

Fuente: <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2021/08/1284113/85-texto-del-articulo-267-1-10-20200829.pdf>

(Vásquez Mendoza & González Márquez, 2020) en el estudio de campo realizada a 30 enfermeras que laboran en el área de emergencia del Hospital del IESS de Esmeraldas se evidencia que el “83,33% consideran que la sobrecarga laboral es el factor que más influye en el estrés del personal. 73,33% describieron el agotamiento como segunda causa, mientras el 70%, coincidieron en que el espacio insuficiente para realizar las actividades y la insatisfacción laboral son el tercer factor generador de estrés son el tercer factor generador de estrés”. Es decir, tras los porcentajes que se describen anteriormente las enfermeras ejecutan jornadas de trabajos extensas lo cual llegan desencadenar agotamiento tanto físico como mentalmente debido a la gran demanda de pacientes, la presión del tiempo para ejercer las funciones y así mismo por la falta de personal en las áreas de servicios.

4.2 Síndrome de Burnout

Según datos de diferentes investigaciones de la Organización Mundial de Salud se obtuvo las diferentes cifras correspondientes al estrés en los trabajadores de Latinoamérica, es así que hay tres países con mayor índice de estrés el primer puesto lo

ocupa Venezuela ya que por su condición económica los profesionales se ven agotados físicamente ya que la falta de insumos y salarios es evidentemente notoria, en segundo puesto está Ecuador el cual tiene un 54% de estrés en sus trabajadores esto se da por tanto la falta de personal como de insumos médicos, también está Panamá con un 49%, estos tres países son considerados como las naciones que presentan mayor estrés en el ámbito laboral en Latinoamérica, en menor se encuentra Honduras, Perú y Colombia (Torres Toala, y otros, 2021).

Tabla 14 Países de Latinoamérica con mayor porcentaje de estrés.

Países	Porcentaje
Venezuela	63%
Ecuador	54%
Panamá	49%
Honduras	34%
Perú	29%
Colombia	26%

Elaborado por: Esmery Saraguay, Karem Torres.

Fuente: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S113262552019000300004

Otros datos importantes tomados de diversas investigaciones con relación al agotamiento laboral a nivel de los países sudamericanos con mayor incremento de sintomatologías se encuentran:

Tabla 15 Nivel de Cansancio Emocional, Despersonalización y Realización Personal según el Test de Maslach aplicado al Personal de Salud de los Países Sudamericanos.

País	Cansancio %	Despersonalización %	Realización %	Total (país)	Total %
Chile	76	55	62	193	27%
Perú	80	14	27	121	17%
Colombia	79	76	39	194	27%
Ecuador	71	67	82	220	30%
Total	306	212	210	728	100%
Total Indicadores	42%	29%	29%	100%	

Elaborado por: Urgilez y Pinos.

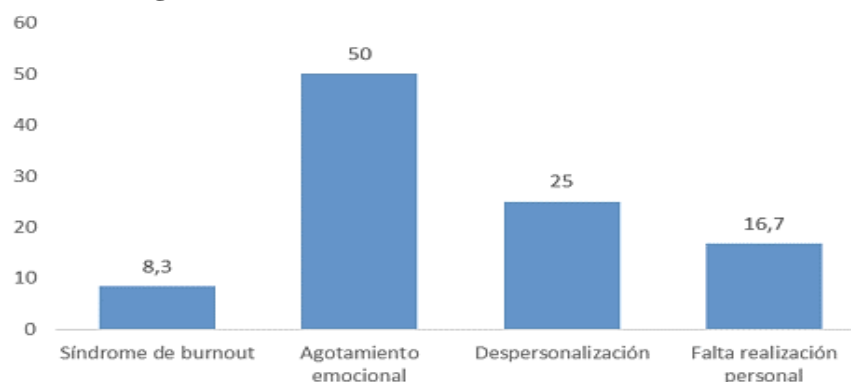
Fuente: <http://repositorio.unemi.edu.ec/handle/123456789/5369>

El síndrome de Burnout antes de la Pandemia tenía un índice considerado por los diferentes agentes estresores, al llegar la pandemia generó aún más agotamiento físico y mental al personal generando así un mayor desgaste por el incremento de los pacientes y la presencia del virus del SARS-COVID2 (Urgilez Angulo & Pinos Quichimbo, 2021).

Los países sudamericanos han registrado diversas afectaciones ante la sobrecarga laboral es así que el país con mayor porcentaje es Ecuador con un 30%, esto se debe a que tanto en el área hospitalaria como en los centros de salud se cuenta con diferentes actividades, pero las que tienen mayor demanda es en el área hospitalaria el cual afecta al personal presentando cansancio, despersonalización y disminuyendo su realización ya que estos factores afectan tanto física como psicológicamente al profesional de enfermería.

No solamente Ecuador se encuentra con esta problemática, ya que a nivel sudamericano todos los enfermeros se han visto afectados por las mismas condiciones, ya que la demanda de pacientes en todos los hospitales será considerable y se requerirá de personal, un punto para la falta de personal es que el gobierno no cuenta con plazas de empleo y una gran cantidad de profesionales que buscan trabajo. Así el país cuenta con un buen sistema de salud como lo es Chile esto no quiere decir que el profesional no se verá afectado por el síndrome de Burnout.

Figura 6 Determinación del síndrome de burnout



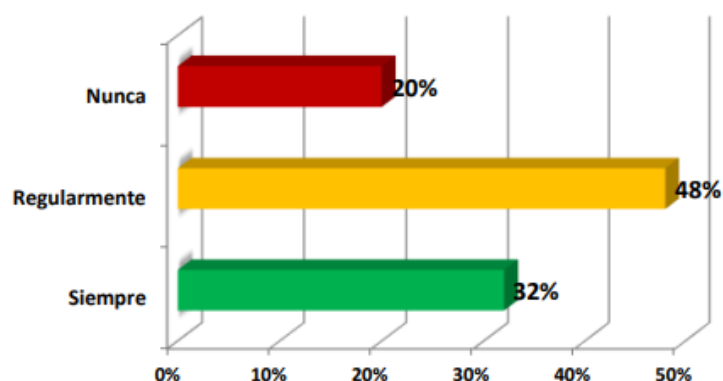
Elaborado por: Gordon Johanna

Fuente: <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/3645/1/TUAEXCOMMEQ001-2016.pdf>

Por otra parte, en el estudio realizado en el Hospital Enrique Garcés de Quito en el área de quirófano por (Gordòn, 2016) tienen los siguientes resultados: el 8.3% de profesionales de enfermería especializada en instrumentación quirúrgica presentan síndrome de burnout, seguido del 50% de enfermeras instrumentistas que presentan

agotamiento emocional, el 25% presentan despersonalización y por último el 16.7% se evidencia la falta de realización personal. Cabe destacar que ante la observación de resultados estadísticos descritos anteriormente todos los profesionales de enfermería deben estar en óptimas condiciones de salud ya que son el pilar fundamental para el sistema de salud y a la vez se debe prevenir el síndrome de burnout.

Figura 7 Agotamiento mental



Elaborado por: Moran Marjorie & Arteaga Yolanda

Fuente:<http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/3963/1/T-UCSG-PRE-MED-ENF-172.pdf>

Finalmente, en la investigación ejecutada en el Hospital del niño Dr. Roberto Gilbert Elizalde por (Moran & Arteaga , 2015) revelan que “el agotamiento mental para las Enfermeras Profesionales del área de Emergencia es “regularmente” (48%) con un dónde en primer nivel; un segundo grupo (32%) expresa que es “siempre”; y un tercer nivel (20%) indica que “nunca””. Por lo tanto, según los resultados obtenidos anteriormente se deduce que más de la mitad de los profesionales de enfermería presentan agotamiento tanto mental como físicamente debido a los pacientes que tienen en el hospital y a la vez el grado de complejidad de la enfermedad.

4.2.1 Síndrome de Burnout relacionado al Covid-19

La ausencia laboral es considerado como un causante de la fatiga que llegan a presentar molestias a nivel físico, posteriormente solicitan permiso al departamento encargado de la salud ocupacional del trabajador, de manera que ante aquello se presenta ausencia del personal generando carga al demás personal de enfermería ya que se deberá cubrir aquellos labores, se puede evidenciar con mayor índice a las mujeres por motivo que a más de la carga laboral tienen las responsabilidades dentro del hogar que genera igualmente cansancio (Luengo Martínez, Palma Moraga, Sandoval Paredes, Sepúlveda Vásquez, & Villarroel Villarroel, 2020).

Según Braga y Nunes las enfermedades que lleguen presentar el personal de enfermería son un motivo de la falta de profesionales ya que estos van a tener un menor rendimiento ante el movimiento y actividades laborales pueden desarrollar enfermedades a nivel musculoesquelético (Braga de Oliveira, Nunes Coca, & Carla Spiri, 2021).

En todas las unidades hospitalarias es indispensable el enfermero ya que son aquellos individuos que se encargan de la parte más importante del paciente el cual es el cuidado, confort, seguridad y bienestar, al existir falta de personal no se podrá brindar una correcta atención de calidad, más que todo afectará a quien la está tratando de dar ya que ante la falta de insumos o demanda de pacientes se busca estrategias que funcionen durante la jornada laboral, pero a estos profesionales de igual manera se le presentan diversas dificultades desde la movilización a su trabajo, ya que puede presentarse alguna inconveniente vehicular durante su traslado al área de trabajo, las enfermedades crónicas o agudas, el buscar otro trabajo ya sea por algún problema que se haya presentado o comodidad laboral ya sea que no se presenten tanta sobrecarga laboral y se presten servicios de salud a sus trabajadores (Velásquez Perales, Loli Ponce, & Sandoval Vegas, 2019).

Ante los casos con Covid-19 el personal de enfermería también resultó afectado ocasionando ausencia de personal en las diferentes áreas hospitalarias, fue así que se incrementó la carga laboral inclusive las horas de trabajo, esto afectó a los profesionales ya que de por sí las 12 horas que trabajaban terminaban cansados e incluso con malestar de espalda o piernas, aumento ya que el laborar 24 horas resultaba aún más agotador que antes, todas estas medidas fueron implementadas como medidas de seguridad pero el personal resultó afectado, actualmente se labora con un horario de 12 horas, tratando de acomodar al personal según las necesidades de cada área (Rey, y otros, 2021).

En el personal de enfermería en ciertas ocasiones se ve afectado su desempeño laboral debido a que en un área que requiere equipo de bioseguridad no disponen del mismo lo cual la salud tanto el paciente como del profesional se encuentra en riesgo. A la misma vez lo anterior mencionado se relaciona estrechamente con el ausentismo laboral ya que por tal motivo ciertos profesionales prefieren ausentarse del lugar de trabajo para no correr el riesgo de enfermarse (Quintana & Tarqui, 2020).

(Hernández & Medina, 2020) detalla que la satisfacción laboral influye mucho en cuanto a la remuneración salarial lo cual debe estar relacionada con la cantidad de trabajo que realiza al día y así mismo los reconocimientos por parte de la institución que merecen los profesionales debido a su nivel de preparación. Por parte el ausentismo laboral se da porque el personal o familiares se encuentran con problemas de salud y por la sobrecarga de trabajo más aún en la jornada matutina.

En la investigación realizada por (Temsah, y otros, 2021) se destaca que durante la pandemia Covid- 19 las enfermeras muestran sintomatologías de ansiedad lo cual se requiere que por parte de la institución brinden apoyo psicológico con la finalidad de disminuir el ausentismo laboral.

Si bien es cierto el personal de enfermería se lo caracteriza como profesionales capaces de enfrentar cualquier situación, pero con la pandemia COVID 19 se evidenció una mayor tasa de ansiedad, depresión y estrés laboral en este profesional. Por tal motivo se requiere ayuda psicológica y además horarios de trabajo flexible (Lenzo, Quattropani, Sardella, Martino, & Bonanno , 2021).

En la investigación de (González, y otros, 2021) trata a que el personal de enfermería últimamente debido a la pandemia Covid-19 brinda atención bajo presión e inseguridad ya que podrían contagiarse y a la vez contagiar sus familiares, así mismo los profesionales han tenido que afrontar sobrecarga laboral, turnos sin descanso generando agotamiento emocional y mental.

4.2.2 Manifestaciones Clínicas del Síndrome de Burnout

Las manifestaciones clínicas de acuerdo a los diversos estudios relacionados al síndrome de burnout se determinan que el mismo es a causa de elementos negativos por los cuales pueden atravesar las personas, por lo general el estrés laboral, en cierta forma este síndrome suele llegar a presentar síntomas muy complejos, en cuanto al estudio, lo que se puede presentar de manera subjetivas son las siguientes manifestaciones:

Tabla 16 Manifestaciones Subjetivas del Síndrome de Burnout

Manifestaciones subjetivas	
Aspectos psiquiátricos	Depresión, ansiedad, pensamientos de suicidio, violencia, adicciones en relación al trabajo.
Aspectos somáticos	Cuadros de estrés.
Expresiones corporales	Afecta a nivel endócrino, nervioso y circulatorio, pueden ocasionar complicaciones psicosomáticas.
Aspectos organizacionales	Problemas en las relaciones laborales, rivalidad, individualismo e inconformismo.

Elaborado por: Esmery Saraguayo, Karem Torres

Fuente: <https://www.medigraphic.com/pdfs/medintmex/mim-2012/mim126j.pdf>

4.3 Análisis investigativo

Desde inicios de la civilización las personas se han organizado creando así fuentes de trabajo para poder llevar a un mejor desarrollo a nivel de la civilización, pero para poder llegar ello tuvo que pasar por diferentes etapas desde la esclavitud en la que los individuos ejercían trabajos que requerían fuerza y rendimiento, con el paso del tiempo se llegó a entrar a la época industrial donde las personas tenían un horario muy agotador y ejercían trabajos pesados bajo condiciones extremas, fue entonces que en el año de 1886 se formó una revuelta en la ciudad de Chicago por parte de los trabajadores ya que estos eran explotados fue entonces que ante su manifestación lograron disminuir las horas de trabajo, fue ese un gran paso a los trabajadores ya que comenzarían a trabajar ocho horas.

Con el paso del tiempo se fueron mejorando las estructuras de trabajo pero esto no mejoraba en el rendimiento de las personas es así que comienzan a investigar la razón de ello, fue entonces que en el año de 1935 el científico Hans Delye obtuvo que al presentar una sobrecarga de trabajo los individuos van a estresarse, y esta será perjudicial para la salud del trabajador; al encontrarse en un entorno no saludable va a traer consigo problemas a nivel físico y mental, presentando cuadros de ansiedad, depresión, irritabilidad, por más que el individuo trate de adaptarse al medio laboral, este afectará a la vida del individuo, ya que creará una despersonalización cambiando negativamente a la persona.

A partir del año 2018 se han realizado con frecuencia este tipo de investigaciones el cual ha proporcionado datos alarmantes ya que el índice de ansiedad, depresión, trastorno de sueño, inquietud insomnio, estrés, despersonalización, en todas las investigaciones estos factores predominaron, es así que se evidencia a profesionales de enfermería que no se encuentran bien física ni mentalmente, ya que al presentar estos indicadores deben de comenzar un tratamiento para que no empeoren su salud, cabe mencionar que la OMS tiene como definición “La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades” (Organización Mundial de Salud, 1948), el tener aquel significado una organización tan conocida es lamentable que los enfermeros no gocen de salud, al tener alterados tanto bienestar físico, mental y social, es así que se desencadena el síndrome de burnout ya que este engloba a todas aquellas manifestaciones clínicas que afectan a las personas que tienen sobrecarga laboral, siempre van a ir de la mano ya que ante un exceso de actividades, responsabilidades, ausencia de personal, mayor demanda de pacientes, faltas de insumos o un entorno negativo va a generar un agente estresor al enfermero, no pudiendo desenvolverse adecuadamente en su trabajo tratando de dar una solución ante todo aquello para poder brindar una atención óptima. Ante todos agentes encontrados en las unidades hospitalaria en el año 2020 se desarrolló una pandemia ante el virus SARS-COVID2, esto afectó de manera considerable al personal de enfermería ya que ser incremento las horas de trabajo pasando estas a ser turnos de veinticuatro horas, generando así mayor agotamiento físico y mental ya que había un descontrol en los pacientes por la saturación de los hospitales, falta de insumos médicos e implementos hospitalarios, todo esto generó hasta suicidio por parte de los profesionales.

Si no se toman las medidas pertinentes para mejorar la condición de salud de los profesionales de enfermería a futuro se tendrá mayor índice de pacientes con cuadros muy graves de ansiedad, depresión, y otros trastornos mentales, generando ausencia de profesionales, es por ello que se debe de salvaguardar la salud de los enfermeros ya que estos brindan un cuidado directo.

CAPÍTULO 5

CONCLUSIONES

Según la investigación recopilada se pudo evidenciar el alto índice del síndrome de Burnout en la personal enfermería a nivel nacional e internacional y regional, lo cual hace referencia que la enfermera(o) tenga un ritmo de trabajo presuroso y persistente debido a que en una unidad hospitalaria siempre existirán necesidades y estas jamás deben dejar de funcionar.

A causa de diferentes actividades que realizar y la escasez de personal en los hospitales, los servicios de salud a menudo no pueden satisfacer todas las necesidades de los pacientes e incluso se retrasan en el desempeño de sus funciones, lo que significa un aumento de las horas de trabajo y a la vez conlleva a una sobrecarga de trabajo, esto provoca agotamiento físico lo cual afectará a su rendimiento y salud; también las relaciones familiares también se verán afectadas porque no tienen mucho tiempo para compartir con los miembros de la familia.

El profesional de enfermería no descansa lo suficiente, debido a las demandas de actividades a realizar y turnos continuos, además es indispensable mencionar que cuando quieren tomar un día libre que no sea su respectivo día de descanso, el personal tendrá que doblar la guardia lo cual generalmente suelen ser de 12 horas u 8 horas o deberá acatarse a las normativas del hospital o clínica en el que se encuentra laborando, por lo tanto al no descansar lo necesario conlleva a afectar funciones psíquicas pudiendo así acarrear alguna patología, es por ello que el tomar las respectivas medidas preventivas favorecerá a los enfermeros a proteger su bienestar físico y mental.

El síndrome de burnout está presente en todo el personal ya que diariamente estos tienen una sobrecarga de actividades causándoles así estrés, cefaleas, insomnio y otros malestares es por ello que es importante intervenir en la salud de la enfermera(o) ya que ellos son los que brindan la atención correspondiente a los pacientes y por eso es necesario mantener a un personal saludable.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguirre Hernández, R., López Flores, J. F., & Flores Flores, R. C. (2018). Prevalencia de la ansiedad y depresión de médicos residentes de especialidades médicas. *Fuente*. Obtenido de <http://fuente.uan.edu.mx/publicaciones/03-08/5.pdf>
- Agurto Cobos, L. V., & Cumbicus Alburquerque, D. C. (2017). Manifestaciones del estrés en el personal de enfermería que labora en el Hospital Moreno Vasquez, Gualaceo. (*Tesis de Licenciatura en Enfermería*). Universidad de Cuenca, Cuenca.
- Aldrete Rodríguez, M. G., Navarro Meza, C., González Baltazar, R., Contreras Estrada, M. I., & Pérez Aldrete, J. (2015). Factores Psicosociales y Síndrome de Burnout en Personal de Enfermería de una Unidad de Tercer Nivel de Atención a la Salud. *Ciencia & Trabajo*, 33.
- Almudéver Campo, L., & Pérez Jordan, I. (2019). La carga mental de los profesionales de Enfermería en relación con su turno laboral. *Ene*, 13(1), 21.
- Apiquian Guitart, A. (2007). El Síndrome de Burnout en las Empresas. *Revista Generación Anáhuac*, 1-7. Obtenido de <https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag-30022/sindrome%20burnout.pdf>
- Arias Gallegos, W. L., Agueda Muñoz, Delgado Montesinos, Y., Ortiz Puma, M., & Quispe Villanueva, M. (2017). Síndrome de burnout en personal de salud de la ciudad de Arequipa. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 63(249). Obtenido de https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2017000400331
- Arroyo Segovia, J. R. (Junio de 2018). “DETECTAR LA EXISTENCIA DE SÍNDROME DE BURNOUT EN MÉDICOS Y ENFERMERAS DE ÁREA DE EMERGENCIAS DEL HOSPITAL DE TERCER NIVEL “EUGENIO ESPEJO” DE LA CIUDAD DE QUITO”. Obtenido de <https://repositorio.uide.edu.ec/>: <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/2809/1/T-UIDE-1996.pdf>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29(3), 107 -115. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231329411011>
- Bambula, F., & Gomez, I. (2016). La investigación sobre el síndrome de Burnout. *Psicología desde el Caribe*.
- Barreto Osma, D. A., & Salazar Blanco, H. A. (29 de Diciembre de 2021). Agotamiento Emocional en estudiantes universitarios del área de la salud. *Universidad y Salud*, 30-39.
- Batioja Vera , M. M., & Bajaña León, R. E. (2021). Licenciatura en enfermería. *Los efectos psicológicos en las enfermeras/os ante la pandemia por covid-19*. Universidad Estatal de Milagro, Milagro, Guayas, Ecuador.

- Braga de Oliveira, P., Nunes Coca, L., & Carla Spiri, W. (2021). Asociación entre ausentismo y ambiente de trabajo de técnicos de enfermería. *Escuela Anna Nery*. Obtenido de <https://www.scielo.br/j/ean/a/FnvhyCXCfRSyMy7tFwcd7Mx/abstract/?lang=en>
- Bustamante, K. O. (2021). Especialista en Enfermería en Emergencias y Desastres. *Sobrecarga de trabajo y desempeño laboral del profesional de enfermería en los servicios de emergencias*. Universidad Peruana Cayetano Heredia, Lima, Peru. doi:https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/9462/Sobrecarga_BustamanteVelazque_Kenia.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Calderón Carrasco, F. (2018). Licenciada de Enfermería. *Carga laboral de enfermería y satisfacción de los usuarios atendidos del Hospital Referencial de Ferreñafe*. Universidad Señor de Sipán, Pimentel, Perú.
- Campero, L., De Montis, J., & González, R. (2013). “Estrés laboral en el personal de Enfermería de Alto Riesgo”. *Licenciatura en Enfermería*. Universidad Nacional de Cuyo, Mendoza.
- Campos Ugaz, D. (2018). Licenciatura en Psicología. *Bienestar Psicológico en Estudiantes (Según semestre de estudios y género de una universidad provada de Lima)*. Universidad Ricardo Palma, Lima, Perú.
- Cappri Legajo, V. (11 de Abril de 2017). “PREVENCIÓN DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN PROFESIONALES QUE TRABAJAN EN LA INSTITUCIÓN PROGRAMA DEL SOL (Sede Cosquín)”. Obtenido de <https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/>: <https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/11417/TESIS%5B1%5D.pdf?>
- Carlin, M., & Garcés de los Fayos Ruiz, E. J. (2010). El síndrome de burnout: Evolución histórica desde el contexto laboral al ámbito deportivo. *Anales de Psicología*, <https://www.redalyc.org/pdf/167/16713758020.pdf>. Obtenido de <http://www.investigacion.biblioteca.uvigo.es/>.
- Carrillo Esper, R., Gómez Hernández, K., & Espinoza de los Monteros Estrada, I. (2012). Síndrome de burnout en la práctica médica. *Medicina Interna de México*, 580-581.
- Castro, R., & Gamero, E. (2021). *Factores asociados al impacto de la COVID-19 en la salud mental de los profesionales de enfermería*. Obtenido de Universidad María Auxiliadora.
- Cevallos Vera, S. V. (2015). *Estudio de la influencia del síndrome de burnout en las agresiones intrafamiliares*. Obtenido de Informe Final del Trabajo de Titulación de Psicóloga Clínica: <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/7044/3/T-UCE-0007-120c.pdf>
- Constitución de la República del Ecuador. (10 de Mayo de 2012). *Ecuador Saludable, Voy por tí – Base Legal*. Obtenido de Ministerio de Salud Pública: <https://www.salud.gob.ec/base-legal/>

- Coronado Hurtado, T. (2016). Diagnostico Medico. *Biociencias*, 70.
- Da Silva, A., Lopes, C., Susser Ezra, & M., P. (2018). Depresión relacionada con el trabajo en personal de equipos de atención primaria en Brasil. *Panamericana*.
- Del Rio Moro, O., Perezagua García, M. C., & Vidal Gómez, B. (2003). El síndrome de Burnout en los enfermeros/as del hospital Virgen de la Salud de Toledo. *Enfermería en Cardiología*, 26.
- Díaz Bambula, F., & Gómez, I. C. (2016). Investigación sobre el síndrome de burnout en latinoamérica entre 2000 y el 2010. *Psicología desde el Caribe*, 115-116.
- Díaz Ledesma, L., Giordano, C., Migliorati, M., Otrocki, L., Palazzolo, F., Souza, M. S., . . . Vidarte Asorey, V. (Enero de 2013). *Itinerarios conceptuales y metodológicos para la investigación en comunicación*. Obtenido de Instituto de Investigaciones en Comunicación (IICom) Facultad de Periodismo y Comunicación Social Universidad Nacional de La Plata:
<https://perio.unlp.edu.ar/catedras/seminariodetesiscat1/wp-content/uploads/sites/35/2020/03/PALAZZOLO-Fernando-2013.-El-tema-de-investigaci%C3%B3n-claves-para-pensarlo-y-delimitarlo.pdf>
- Durán, S., García, J., Parra Margel, A., García Velázquez, M., & Hernandez Sánchez, I. (2018). Estrategias para disminuir el síndrome de Burnout en personal que labora en Instituciones de salud en Barranquilla. *Cultura Educación y Sociedad*, 27- 44.
- Erquicia, J., Valls, L., Barja, A., Gil, S., Miquel, J., Leal Blanquet, J., . . . Vega, D. (2020). Impacto emocional de la pandemia de Covid-19 en los trabajadores sanitarios de uno de los focos de contagio más importantes de Europa. *Medicina Clínica*, 434 - 440. Obtenido de
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0025775320304838?via%3Dihub>
- Espejo de Maldonado, P. P. (2019). *Competencias cognoscitivas del profesional de enfermería en la atención del paciente con sedoanalgesia, unidad de terapia intensiva del instituto de gastroenterología boliviano japonés*. Obtenido de <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/24837/TM-1670.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Flor Calero, J. P., Álvarez Pluas, P. D., & Honores Calle, M. I. (Junio de 2015). *Estudio del Síndrome de Burnout*. Obtenido de <https://www.dspace.espol.edu.ec/>:
<https://www.dspace.espol.edu.ec/retrieve/89396/D-P12429.pdf>
- Franco Puga, D. A. (2021). *Relación de la sobrecarga de trabajo y el estrés laboral en el área de crédito de una institución financiera pública de la ciudad de Quito*. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8038/1/T3477-MDTH-Franco-Relacion.pdf>
- García Marín, G. A. (Diciembre de 2016). *Características y comportamientos del Síndrome de Burnout en profesionales de la salud y docencia, una aproximación en Colombia España y México, en el periodo de 2008 a 2015*. Obtenido de

Especialización en Gerencia Seguridad y Salud en el Trabajo.:

<https://digitk.areandina.edu.co/bitstream/handle/areandina/638/Caracter%20ADs%20ticas%20y%20comportamientos%20del%20s%20C%20ADndrome%20de%20burnout.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Garizábalo, R., & Mendoza, L. (2008). *Universidad Tecnológica de Bolívar*. Obtenido de <https://biblioteca.utb.edu.co/>: <https://biblioteca.utb.edu.co/notas/tesis/0043215.pdf>
- Gea, V., Castro, E., Juárez, R., Sarabia, C., Díaz, M., & Martínez, J. (2018). Entorno de práctica profesional en enfermería. *Rev Panam Salud Publica*, 2. doi:<https://doi.org/10.26633/RPSP.2018.48>
- Gil-Monte, P. R., & Peiró, J. M. (1999). Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo. *Anales de psicología*, 261 - 268.
- González, M., González, C., Parro, A., Pedraz, A., Palmar, A., Otero, L., . . . Oter, C. (2021). Nurses' perceptions and demands regarding COVID-19 care delivery in critical care units and hospital emergency services. *Intensive & Critical Care Nursing*, 62, 9. doi:<https://doi.org/10.1016/j.iccn.2020.102966>
- Gordòn, J. (2016). Magiste en Enfermeria Quirùrgica. *Síndrome de Burnout de la enfermera instrumentista y sus consecuencias en el acto quirùrgico en el servicio de quirófano del Hospital Enrique Garcés de Quito*. Universidad Regional Autònoma de los Andes, Ambato, Ecuador.
- Guerrero Hernandez, L., Huaman Sialer, C., & Manrique Rosas, C. (2017). Carga laboral y actitud del profesional de enfermeria hacia el familiar del paciente hospitalizado en la unidad de cuidados intensivos adultos de una clínica privada. *Licenciatura en Enfermería en Cuidados Intensivos Adultos*. Universidad Peruana Cayetano Heredia, Lima.
- Guerrero, L. C. (2017). *Síndrome de "Burnout" en el trabajo*. Obtenido de Universidad Siglo21: <https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/handle/ues21/17178>
- Gutiérrez, B., & Arias Herrera, A. (2018). Síndrome de burnout en personal de enfermería: asociación con estresores del entorno hospitalario, Andalucía, España. *Enfermería universitaria*, 15(1), 30-44. doi:<https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2018.1.62903>.
- Hernández, E., & Medina, X. (2020). Satisfacción laboral y ausentismo en el personal de enfermería de un hospital público de Monterrey. *Rev Enferm Inst Mex Seguro Soc*, 28(1), 37-48. Obtenido de <https://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriamss/eim-2020/eim201e.pdf>
- Hernández Gracias, T. J., Terán Varela, O. E., Navarrete Zorrilla, D. M., & León Olvera, A. (2007). El síndrome de Burnout: una aproximación hacia su conceptualización, antecedentes, modelos explicativos y de medición. *Anestesiología*, 51-52.

- Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (19 de Diciembre de 2011). *Reglamento del Seguro General del Trabajo*. Obtenido de <https://1library.co/document/qmovdj4y-reglamento-del-seguro-general-de-riesgos-del-trabajo.html>
- Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (01 de Junio de 2017). *Reglamento del Seguro General del Trabajo*. Obtenido de <https://sut.trabajo.gob.ec/publico/Normativa%20Legal/Resoluciones/Resoluci%C3%B3n%20del%20IESS%20513.pdf>
- Jaramillo Chiriboga, J. (2015). Incidencia de la carga laboral en el rendimiento de los colaboradores del área de producción de la empresa Prologic S.A, de la ciudad de Guayaquil Año 2014. (*Tesis de Maestría*). Escuela Superior Politécnica del Litoral, Guayaquil. Obtenido de <https://www.dspace.espol.edu.ec/retrieve/95295/D-CSH179.pdf>
- Juárez Jiménez, M. d., De la Cruz Villamayor, J. A., & Baena Bravo, A. J. (2018). Estrategias en el síndrome de Burnout del personal sanitario. *Medicina de la familia Andalucía*, 19(1). Obtenido de https://www.samfyc.es/wp-content/uploads/2018/10/v19n1_15_especialEstrategias.pdf
- Kaleido. (8 de enero de 2016). *El estrés laboral antecedentes históricos*.
- Lenzo, V., Quattropani, M., Sardella, A., Martino, G., & Bonanno, G. (2021). Depression, Anxiety, and Stress Among Healthcare Workers During the COVID-19 Outbreak and Relationships With Expressive Flexibility and Context Sensitivity. *Fronteras en psicología*, 12. doi:10.3389/fpsyg.2021.623033
- López Carballeira, A. (2017). Tesis Doctoral. *El Síndrome de Burnout: Antecedentes y consecuencias organizacionales en el ámbito de la sanidad pública gallega*. Universidad de Vigo, Vigo. Obtenido de http://www.investigacion.biblioteca.uvigo.es/xmlui/bitstream/handle/11093/791/sindrome_burnout_antecedentes_consecuencias_organizacionales_sanidad_gallega_analia.pdf?sequence=1
- Luengo Martínez, C., Palma Moraga, S., Sandoval Paredes, C., Sepúlveda Vásquez, A., & Villarroel Villarroel, C. M. (2020). Fatiga ocupacional y absentismo laboral en enfermeras auxiliares de un hospital de alta complejidad, Chile. *Ciencias de la salud pública*. Obtenido de <https://www.scielo.br/j/csc/a/FvHhmJdtL7nDzLwW6tbH76t/?lang=es>
- Mayordomo, T., Sales, A., Satorres, E., & Meléndez, J. (2016). Bienestar psicológico en función de la etapa de vida, el sexo y su interacción. *Pensamiento Psicológico*, 142, 101-112. doi:10.11144/Javerianacali.PPSI14-2.bpfe
- Medina Espinoza, A. L. (2017). Factores asociados al estrés laboral en el personal de Enfermería del área de emergencia y unidad de cuidados intensivos de un hospital de la ciudad de Guayaquil. (*Tesis de Licenciatura en Enfermería*). Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador.

- Mejía Solano, P. M., & Murga Luis, S. N. (2019). “Sobrecarga laboral y calidad de cuidado del profesional de enfermería desde la perspectiva del usuario”. (*Tesis de Licenciatura en Enfermería*). Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo, Perú. Obtenido de <http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/11644/1864.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Menéndez Pín, T. D., Calle García, A. J., Delgado Janumis, D. A., Espinel García, J. T., & Cedeño Quijije, Y. G. (2018). SÍNDROME DE BURNOUT Y CALIDAD DE ATENCIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL GENERAL EN LA PROVINCIA DE MANABI, ECUADOR. *CCCCS Contribuciones a las Ciencias Sociales*.
- Morales Ramón, F., Ramírez López, F., Cruz León, A., Arriaga Zamora, R., Vicente Ruíz, M. A., De la Cruz García, C., & García Hernández, N. (2021). Actitudes del personal de enfermería ante la muerte de sus pacientes. *Revista Cuidarte*, 12(1), 10. doi:<https://doi.org/10.15649/cuidarte.1081>
- Moran , M., & Arteaga , Y. (2015). Licenciada en Enfermería. *Síndrome de burnout en el profesional de enfermería que labora en el Área de Emergencia del Hospital de Niño “Dr. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador*.
- Nieto Polo Salinas, M. S. (2019). Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud. *Sobrecarga laboral y satisfacción del personal del Hospital I Pacasmayo*,. Escuela de Posgrado Universidad César Vallejo, Piura, Peru.
- Ore Motta, E. J., & Soto Carrilla, C. C. (2019). “Satisfacción Laboral y Condiciones de Trabajo del Enfermero en el Servicio de Medicina del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente Lima - 2018. (*Tesis de Licenciatura en Enfermería*). Universidad Privada Norbert Wiener, Lima.
- Organización Mundial de Salud. (7 de Abril de 1948). *¿Cómo define la OMS la salud?* Obtenido de OMS: <https://www.who.int/es/about/frequently-asked-questions#:~:text=%C2%BFC%C3%B3mo%20define%20la%20OMS%20la,ausencia%20de%20afecciones%20o%20enfermedades%C2%BB>.
- Organización Panamericana de la Salud. (28 de Abril de 2016). *Estrés laboral carga para los individuos*. Obtenido de https://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=1197
- Pascual , Y., Garzón, M., & Ravelo, M. (2018). Relación entre dependencia en pacientes con enfermedad de Alzheimer y sobrecarga en el cuidador principal. *Revista Cubana de Enfermería*, 42, 1- 13. Obtenido de <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/1393/329>
- Quintana , D., & Tarqui, C. (2020). Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. *rch Med (Ma-nizales)*, 20(1), 123-132. doi:<https://doi.org/10.30554/archmed.20.1.3372.2020>

- Quintana Abello, I., Mendoza Llanos, R., Bravo Ferretti, C., & Mora Donoso, M. (Diciembre de 2018). *Enfoque psicosocial. Concepto y aplicabilidad en la formación profesional de estudiantes de psicología*. Obtenido de <http://revistas.ubiobio.cl/index.php/REINED/article/view/3623/3541>
- Ramírez, P., & Müggenburg, C. (2015). Relaciones personal entre la enfermera y el paciente. *Elsevier*, 12(3), 134-143. doi:10.1016/j.reu.2015.07.004
- Ramos Armijos, D., Carvajal Andrade, L. d., Rueda García, D., Puchaicela Poma, M., Cerda Moscoso, V., & Espín Puchaicela, A. (2020). Estrés laboral y síndrome del agotamiento (burnout) en docentes de enfermería de la Universidad Central del Ecuador: marzo 2019 – marzo 2020. *Revista Investigación Académica Educación ISTCRE*, 1-13. Obtenido de [https://www.revistaacademica-istcre.edu.ec/admin/postPDF/ESTR%C3%89SLABORALYS%C3%8DNDROMEDELAGOTAMIENTO\(BURNOUT\)29-41.pdf](https://www.revistaacademica-istcre.edu.ec/admin/postPDF/ESTR%C3%89SLABORALYS%C3%8DNDROMEDELAGOTAMIENTO(BURNOUT)29-41.pdf)
- Ramos, V., Pantoja, O., Tejera, E., & Gonzalez, M. S. (2019). Estudio del estrés laboral y los mecanismos de afrontamiento en instituciones públicas ecuatorianas. *Revista Espacio*, 40(07), 8. Obtenido de <http://www.revistaespacios.com/a19v40n07/a19v40n07p08.pdf>
- Raúl Cialzeta., J. (2013). *El sufrimiento mental en el trabajo: Burnout en Médicos de un Hospital de Alta Complejidad, Corrientes*. Obtenido de <http://lildbi.fcm.unc.edu.ar/>: http://lildbi.fcm.unc.edu.ar/lildbi/tesis/Cialzeta_jorge_raul.pdf
- Raúl Sánchez, G. (2015). *Síndrome de desgaste profesional y condiciones de trabajo en el primer nivel de atención público del partido de Junín (Bs. As.)*. Obtenido de <http://docs.bvsalud.org/>: http://docs.bvsalud.org/biblioref/2018/05/884822/2015_sanchez_monografia_desdaste_profesional.pdf
- Real Academia Española. (2020). *RAE*. Obtenido de Asociación de Academias de la Lengua Española: <https://dle.rae.es/%20despersonalizar?m=form>
- Real Academia Española. (2020). *RAE*. Obtenido de Asociación de Academias de la Lengua Española: <https://dle.rae.es/burocracia?m=form>
- Real Academia Española. (2020). *RAE*. Obtenido de Asociación de Académias de la Lengua Española: <https://dle.rae.es/peri%C3%B3dico?m=form>
- Real Academia Española. (2020). *RAE*. Obtenido de Asociación de Academias: <https://dle.rae.es/discrepancia?m=form>
- Real Academia Española. (2020). *RAE*. Obtenido de Asociación de Academias de la lengua Española: <https://dle.rae.es/som%C3%A1tico?m=form>
- Real Academia Española. (2020). *RAE*. Obtenido de Asociación de Academias de la Lengua Española: <https://dle.rae.es/fatiga?m=form>

- Real Academia Española. (2020). *RAE*. Obtenido de Asociación de Academias de la Lengua Española: <https://dle.rae.es/incurrir?m=form>
- Real Academia Española. (2020). *RAE*. Obtenido de Asociación de Academias de la lengua Española: <https://dle.rae.es/vulnerable>
- Real Academia Española. (2020). *RAE*. Obtenido de Asociación de Academias de la Lengua Española: <https://dle.rae.es/inminente?m=form>
- Real Academia Española. (2020). *RAE*. Obtenido de Asociación de Academias de la Lengua Española: <https://dle.rae.es/universalidad?m=form>
- Real Académia Española. (2020). *Rae*. Obtenido de Asociación de Académias de la lengua Española: <https://dle.rae.es/adquisici%C3%B3n>
- Real Académia Española. (2020). *RAE*. Obtenido de Asociación de la Lengua Española: <https://dle.rae.es/bio%C3%A9tico>
- Real Academia Española. (2020). *REA*. Obtenido de Asociación de la Lengua Española: <https://dle.rae.es/marital?m=form>
- Real Academia Española. (2021). *RAE*. Obtenido de Asociación de Academias de la Lengua Española: <https://dle.rae.es/presuroso?m=form>
- Rendón Montoya, M. S., Peralta Peña, S. L., Hernández Villa, E. A., Hernández, R. I., Vargas, M. R., & Favela Ocaño, M. A. (2020). Síndrome de burnout en el personal de enfermería de unidades de cuidado crítico y de hospitalización. *Enfermería Global*, 19(59). Obtenido de https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412020000300479#:~:text=Resultados%3A,Falta%20de%20Realizaci%C3%B3n%20Personal%2040%25.&text=Un%20porcentaje%20mayor%20del%20personal,medio%20de%20S%C3%ADndrome%20de%20Burnout.
- Rey, Ryan, Senek, Wood, Taylor, Tod, . . . Robertson. (2021). El impacto de COVID-19 en el trabajo, la formación y las experiencias de bienestar de los asociados de enfermería en Inglaterra: una encuesta transversal. *Enfermería Abierta*. Obtenido de <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33971085/>
- Rivadeneira Silva, R. (2017). *Defensoría del Pueblo*. Obtenido de Resolución N^o. 054-DPE-CGAJ-2017: https://www.dpe.gob.ec/lotaip/2017/pdfagosto/JURIDICO/a3/RESOLUCION_054-2017.pdf
- Rivas, E., & Barraza Macías, A. (2018). Síndrome de Burnout en el personal de enfermería y su relación con cuatro variables laborales. *Enfermería universitaria*, 15(2), 140. Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-70632018000200136&lng=es&nrm=iso
- Rodríguez Santos, A. Y., Díaz Esquivel, A., Franco Granillo, J., Aguirre Sánchez, J., & Camarena Alejo, G. (2018). Prevalencia del síndrome de burnout en el personal de

- salud en áreas críticas y su asociación con ansiedad y depresión. *Anales Médicos de la Asociación Médica del Centro Médico ABC*, 246-254.
- Ruiz Garcia, A. (2015). *Sobre carga laboral y autonomia en trabajadores sociales en relacion con el síndrome de burnout*. Obtenido de <https://biblioteca.unirioja.es/>: https://biblioteca.unirioja.es/tfe_e/TFE000980.pdf
- Saborío Morales, L., & Hidalgo Murillo, L. F. (2015). Síndrome de Burnout. *Medicina Legal de Costa Rica - Edición Virtual*, 1-2.
- Sánchez Calongos, R. (2020). Licenciada de Enfermería. *Sobrecarga laboral y bienestar psicologico del personal de enfermeria, Hospital Nacional Dos de Mayo*. Universidad Autónoma de ICA, Chíncha, Peru.
- Sánchez Galan, J. (2018). *Economipedia haciendo facil la economia*. Obtenido de <https://economipedia.com/>: <https://economipedia.com/definiciones/politica-economica.html>
- Sanders Borjas, S. E. (2016). Estrés Laboral en Personal de Enfermería en la Unidad de cuidados intensivos pediátricos Hospital Escuela Universitario, Tegucigalpa. (*Tesis para Maestría en Administración en Salud*). Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Tegucigalpa.
- Santana , J., De Camargo , A. B., Minamisava, R., Queiroz , A. L., & Gomes, M. R. (2014). Calidad de los cuidados de enfermería y satisfacción del paciente atendido en un hospital de enseñanza. *Rev. Latino-Am. Enfermagem*, 22(3), 454 - 460. doi:10.1590/0104-1169.3241.2437
- Sarmiento Valverde, G. S. (2019). Burnout en el servicio de emergencia de un hospital. *Horizonte Médico (Lima)*, 67-72. Obtenido de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1727-558X2019000100011&script=sci_arttext&tlng=pt
- Sarsosa Prowesk, K., & Charria Ortiz, V. (2018). Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia. *Universidad y Salud*, 44-52.
- Temsah, M., Al Huzaimi , A., Alrabiaah, A., Alamro , N., Al-Sohime , F., Al-Eyadhy , A., . . . Somily, A. (2021). Changes in healthcare workers' knowledge, attitudes, practices, and stress during the COVID-19 pandemic. *Medicine*, 100(18), 10.
- Tenesaca Maldonado , J., Uzhca Bautista , M., & Valarezo León , D. (2012). *FACTORES DE RIESGO ASOCIADOS AL SÍNDROME DE BURNOUT EN LAS ENFERMERAS PROFESIONALES DEL HOSPITAL "HOMERO CASTANIER CRESPO". AZOGUES- 2011* . Obtenido de <http://dspace.ucuenca.edu.ec/>: <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/3667/1/Tesis%20de%20Pregrado.pdf>
- Torres Naula, M. d. (23 de Octubre de 2017). *“Prevalencia y factores de riesgo del Síndrome de Burnout, en el personal que labora en las instituciones de salud de la ciudad de Loja”*. Obtenido de <https://dspace.unl.edu.ec/>:

<https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/19654/1/TESIS-SOLCA-MARIA%20TORRES.pdf>

Torres Toala, F. G., Irigoyen Piñeiros, V., Moreno, A. P., Ruilova Coronel, E. A., Casares Tamayo, J., & Mendoza Mallea, M. (2021). Síndrome de Burnout en profesionales de la salud del Ecuador y factores asociados en tiempos de pandemia. *Revista Virtual de la Sociedad Paraguaya de Medicina Interna*, 8(1).

Tuesca Molina, R., Iguarán Urdaneta, M., Suárez Lafaurie, M., Vargas Torres, G., & Vergara Serp, D. (2006). Síndrome de desgaste profesional en enfermeras/os del área metropolitana de Barranquilla. *Salud Uninorte*, 88.

Urgilez Angulo, P. I., & Pinos Quichimbo, Y. E. (Junio de 2021). *Incidencia del Síndrome de Burnout y Calidad de Vida Profesional en el personal de salud durante la Pandemia del SARS-COV2*. Obtenido de <http://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/5369/1/INCIDENCIA%20DE%20L%20SINDROME%20DE%20BURNOUT%20Y%20CALIDAD%20DE%20VIDA%20PROFESIONAL%20EN%20EL%20PERSONAL%20DE%20SALUD%20DURANTE%20LA%20PANDEMIA%20DEL%20SARS-COV2.pdf>

Valle, K. (2021). La sobrecarga laboral del personal de enfermería que influye en la atención a pacientes. *Revista San Gregorio*, 168-183. doi:<https://orcid.org/0000-0001-6251-0688>

Vásquez Mendoza, S., & González Márquez, Y. V. (2020). El estrés y el trabajo de enfermería: Factores Influyentes. *Revista de ciencias de la salud*, 2(2), 51-59. Obtenido de <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2021/08/1284113/85-texto-del-articulo-267-1-10-20200829.pdf>

Velásquez Perales, Loli Ponce, & Sandoval Vegas. (2019). Factores asociados al ausentismo laboral de enfermeras. *Revista Cubana de Enfermería*, 13. Obtenido de <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/3268/513>

Veletanga, J. (31 de Julio de 2019). *Alta prevalencia de burnout en personal sanitario de tres hospitales públicos*. Obtenido de <https://www.redaccionmedica.ec/>: <https://www.redaccionmedica.ec/secciones/profesionales/estudio-determina-alta-prevalencia-de-burnout-en-personal-sanitario-de-tres-hospitales-del-msp-94536>