



**UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO
FACULTAD DE SALUD Y SERVICIO SOCIAL**

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

PROYECTO INTEGRADOR

**TEMA: SINDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL DE
ENFERMERÍA**

Autores:

Sr. Alban Higuera Jefferson Enrique

Sr. Zupa Muzgo Jordy Francisco

Tutor: MSc. Gavilanes Fray Veronica Del Pilar

**Milagro, Septiembre 2022
ECUADOR**

DEDICATORIA

El siguiente estudio de caso está dedicado:

A Dios quien ha sido y está siendo mi pastor durante mi vida terrenal, quien me ha dado la sabiduría de poder persistir en la lucha de mi objetivo hacia esta, una de mis metas. Gracias a él hoy puedo decir que el tiempo de Dios es perfecto, él sabe; donde, cuando y en que magnitud le deben llegar a uno las bendiciones.

De tal manera agradezco a mi familia, en especial a mis padres, Inés Monse Higuera Mora y Luis Enrique Alban Sandoya por su apoyo incondicional, motivarme a que me enfoque en mi meta, los consejos que siempre estuvieron presentes, por el sacrificio realizado para permitirme estudiar y cumplir esta meta tan anhelada. Agradecer a muchas personas que contribuyeron de alguna otra manera a construir uno de mis caminos hace el éxito profesional.

Alban Higuera Jefferson Enrique

AGRADECIMIENTO

Expreso mi más sincero agradecimiento al personal docente de la Universidad Estatal de Milagro, por forjarme utilizando los mejores métodos y recursos con el fin de prepararme para ser uno de los mejores enfermeros del país, gracias por los consejos y las oportunidades brindadas, gracias por impartir sus conocimientos, fortalecer mi discernimiento y encaminarme a la búsqueda de nuevos escenarios en beneficio de la sociedad y así cumplir mis objetivos.

A todos mis docentes y tutores, que en este arduo camino han permitido colaborar con la culminación de mis estudios, que de una u otra forma han sabido compartir sus conocimientos. A mis padres; quienes siempre han sido mi apoyo, quienes nunca dejaron de creer en mí y que por ellos me encuentro finalizando esta etapa de mi vida.

Alban Higuera Jefferson Enrique

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a Dios y mi familia ya que gracias a ellos e podido lograr concluir mi carrera, principalmente a mi Madre que ha sido un pilar fundamental en mi formación como profesional y a su vez por ser consejera, brindarme su apoyo incondicional y confianza.

De tal manera dedico a mis compañeros, amigos y docentes de esta prestigiosa universidad, ya que se logró crear un entorno lleno de alegrías, tristezas, logros. Puesto las desveladas y amanecidas sirvieron, por lo que cada esfuerzo trae su recompensa, es una etapa más que hemos llegado y debemos seguir cumpliendo nuestras metas ya que cada día es un nuevo día.

Zupa Muzgo Jordy Francisco

AGRADECIMIENTO

Gratitud, es una palabra que se queda muy corta para los maestros, la realidad es que estas personas son sumamente importantes en mi desarrollo como persona, y especialmente en mi caso mis maestros fueron cruciales para la realización de esta tesina.

De tal manera quiero agradecer a mi familia especialmente a mis dos queridas Mamás Juana y Elizabeth, por ser modelo de ejemplo, con mucho cariño y respeto por su constante esfuerzo, apoyo y comprensión durante mi vida personal y profesional. A mi tío Jonathan por brindarme su apoyo y comprensión. Y a Dios por darme salud e iluminar mi camino día a día para lograr mis metas.

Zupa Muzgo Jordy Francisco

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
RESUMEN.....	8
ABSTRACT.....	9
INTRODUCCIÓN.....	10
MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL.....	14
CAPITULO 3.....	25
METODOLOGÍA.....	25
CAPITULO 4.....	28
DESARROLLO DEL TEMA.....	28
CONCLUSIONES.....	34
RECOMENDACIONES.....	35
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	36

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Prevalencia del síndrome de Burnout.....	29
Tabla 2: Categoría de burnout, según porcentaje de cada hospital.....	31
Tabla 3: Riesgos de cada centro hospitalario	33

Síndrome de Burnout en el personal de enfermería

RESUMEN

El siguiente proyecto bibliográfico hace referencia al síndrome de burnout o síndrome del desgaste, para aquello dentro del primer capítulo se establece el planteamiento del problema y nos enfocamos empezando con el termino el cual es un término inducido por la organización mundial de la salud en el año 2000 como uno de los principales factores de riesgos laborales debido a la incapacidad que provoca en los colaboradores de diferentes organizaciones, sin es cierto su término no se encuentra publicado la clasificación internacional de las enfermedades 10, pero usualmente esta descrito como forma específica de afrontar situaciones de estrés, a su vez dentro del capítulo dos se toma en cuenta el marco teórico haciendo referencia al tema de investigación, adicional en el capítulo tres para realizar la búsqueda de información se tomó en cuenta artículos científicos del primer y segundo cuartil en revistas como Scielo, Redalyc, Dialnet o Latindex las cuales fueron de gran importancia al momento de recolectar y seleccionar información, posteriormente en el capítulo cuatro el cual habla acerca de los resultados se describen algunos valores porcentuales según diversos autores Cisneros Martel, Faustino Arizabal, & Vargas Zevallos los cuales detallan que las el 10% de las organizaciones que se dedican a la atencion de pacientes o atencion al cliente poseen esta enfermedad, finalmete se concluyo en base a los documentos analizados, mencionando que una correcta difusión de los sintomas del síndrome o como controlar se puede evitar afetaciones a los colaboradores.

PALABRAS CLAVE: Síndrome, enfermería, hospital, burnout.

Burnout syndrome in nursing staff

ABSTRACT

The following bibliographical project refers to the burnout syndrome or wear and tear syndrome, for that within the first chapter the problem statement is established and we focus starting with the term which is a term induced by the world health organization in the year 2000 as one of the main occupational risk factors due to the incapacity that it causes in the collaborators of different organizations, although its term is not true, the international classification of diseases 10 is not published, but regulations are described as a specific form of situations of stress coping, in turn within chapter two the theoretical framework is taken into account referring to the research topic, additionally in chapter three to search for information scientific articles of the first and second quartile were taken into account in magazines such as Scielo, Redalyc, Dialnet or Latindex which were of great importance to At the time of collecting and selecting information, later in chapter four, which talks about the results, some percentage values are described according to various authors Cisneros Martel, Faustino Arizabal, & Vargas Zevallos, who detail that the 10% of the organizations that they are dedicated to the care of patients or customer care that has this disease, finally it was concluded based on the documents analyzed, mentioning that a correct dissemination of the symptoms of the syndrome or how to control it can avoid affectations to the collaborators.

KEY WORDS: Syndrome, nursing , hospital, burnout.

INTRODUCCIÓN

El tema que se ha desarrollado fue elegido a través de las diferentes situaciones que se presentan por parte del personal de enfermería durante el desarrollo de actividades laborales, lo cual trae consigo estrés, cansancio, entre otras efectos, es de importancia que el personal de enfermería no recibe charlas con temas sobre la valoración y manejo de estrés (Garrido Galindo & Vélez, 2018).

El síndrome de Burnout es un problema de salud que repercute directamente en el desempeño de los trabajadores, según el estudio realizado por el sindicato de enfermeras de España SATSE más del 75% de las enfermeras del país sufre de estrés laboral, lo cual trae consigo diferentes escuelas entre más conocido síndrome de Burnout el mismo que ocasiona disminución de la memoria, falta de vitalidad y dificultades para tomar decisiones en caso de emergencia (Priego Alvarez, Contreras Palacios, Ávalos García, & Morales García, 2021).

El personal de enfermería por lo general está sometido a diferentes factores estresantes durante su ritmo de trabajo, en el cual uno de los más estresantes es el trato con usuarios demandante, ya sea por un neonato enfermo o fallecimiento de este, lo cual repercute por lo general a conflictos y ambigüedad dentro del rol, otro de los problemas que se detectan dentro de esta unidad hospitalaria en la falta de personal, generándose sobrecarga laboral y doble jornada de trabajo (Cisneros Martel, Faustino Arizabal, & Vargas Zevallos, 2019).

Los problemas de estrés, hostigamiento, el agotamiento mentalmente y físico de cada uno de los enfermeros cuando se hace referencia al síndrome de Burnout se detallan muchos problemas que se generan debido a que la falta de comunicación es uno de los principales problemas que se presentan dentro de la institución esto se da por una baja comunicación entre el personal de la institución lo cual afecta directamente al deterioro de la salud de las personas que laboran dentro de dicha área (Páez Cusme, 2022).

CAPITULO 1

1.1. Planteamiento del problema

Un estudio realizado por la Organización Mundial de la Salud (OMS) en el año 2020 ha establecido oficialmente que el síndrome de Burnout es una de las principales enfermedades que afectan a los trabajadores de diferentes organizaciones, debido al estrés laboral crónico, el síndrome afecta a un 10% del personal y en las formas más severas o mínimas de un 2% al 6% (Ballinas, Alarcón, & Balseiro, 2020).

La organización internacional del trabajo (OIT) detalla que el estrés laboral a nivel de Latinoamérica está dado en 3 de cada 10 colaboradores de empresas públicas y privadas siendo el estrés una de las principales causas del desahucio laboral, enfermedades psicológicas, cansancio, fatiga, irritabilidad, depresión y problemas de carácter afectivo a nivel de Chile, Brasil, Argentina y Venezuela el factor de estrés está dado por trabajos que se realizan en el sector servicio, debido a jefes prepotentes, horas de trabajo extensas o monotonía.

En un estudio realizado por (Torres, y otros, 2021) detallan que durante la pandemia la mayoría de las personas dedicadas al servicio en centros de salud fueron los más perjudicados debido al estrés severo que vivieron en época de COVID, esto se da por las extensas horas de trabajo, ritmos de trabajo acelerado y constante comunicación que mantenían los doctores con los pacientes o familiares de estos, en el estudio se detalla que el 96% del personal de las casas de salud poseían componentes de despersonalización y un 47% de agotamiento emocional.

Los hospitales trabajan las 24 horas del día se encuentra una gran cantidad de personal que se dedican a atender pacientes que acuden hasta dicho centros de atención con la finalidad de hacerse atender por alguna molestia, anomalía o enfermedad que presentan, razón por la cual el personal de enfermería debe estar presto para ayudar al paciente que acude en diferentes horarios a cualquier casa de asistencia para calmar sus molestias.

1.2. Objetivos

1.2.1. Objetivo General

Determinar cuáles son los factores que provocan estrés en personal de enfermería.

1.2.2. Objetivos Específicos

- Analizar los factores laborales que influyen directamente en la aparición del síndrome de burnout
- Detallar cómo afecta el estrés en la atención enfermero- paciente.
- Definir cómo repercute el estrés en el cuidado de los pacientes

1.3. Justificación

El síndrome de Burnout es un problema de salud que ha venido siendo estudiado por la organización mundial de la salud, el mismo que a su vez repercute en el estado de salud de cada profesional sino también que implica una mala calidad asistencial dentro del cuidado de los neonatos, deteriorando la relación que existe entre paciente enfermero (Garrido Galindo & Vélez, 2018).

Este síndrome genera un alto costo tanto en el ámbito económico como social, señalado como hostígate por cierto personal de salud, dentro de esta investigación se termina estudiar cuáles son los factores que afectan directamente al personal de enfermería, permitiendo que este síndrome que se de en su mayoría con el personal que labora en el ámbito de la salud o que prestan sus servicios de manera directo con personas, esto está relacionado con las alteraciones en su grado de salud perjudicando tanto a la persona como la institución para la cual colaborar (Cañote Gomez, 2020).

Cabe recalcar que el personal de enfermería está sometido diariamente a situaciones que por lo general provocan estrés en sus colaboradores ya sea por la carga laboral o atención a pacientes que se encuentran en estado crítico, algunos de los primeros síntomas que se han detectado dentro de los horarios laborales son que el personal presenta agotamiento, dolor de cabeza, cansancio y estrés ya sea por los turnos prolongados o por la sobrecarga carga laboral (Rendón Montoya, Peralta Peña, & Favela Ocaño, 2020)

CAPITULO 2

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2. Síndrome de burnout

Para los autores (Alvarez & Fernandez) “Síndrome de Burnout, reconocido inclusive como Burnout de los trabajadores quemados, empieza a ser un motivo de gran preocupación en la actualidad expertos laborales y sanitarios han pedido que el síndrome sea reconocido como un padecimiento profesional” (2020).

Es conocido que el Síndrome de Burnout constituye una fase avanzada del estrés laboral y puede llegar a causar una incapacidad total para volver a trabajar. La deficiente estructuración del horario y las tareas en el trabajo suele producir cuadros de depresión, ansiedad, fatiga crónica, trastornos del sueño, frustración y el desarrollo de actitudes pesimistas. Es una enfermedad que afecta especialmente a los profesionales cuya labor está basada en la relación con otras personas, ya sean pacientes o personal de la salud sean del mismo u otro nivel jerárquico.

Según un estudio realizado por el Instituto Nacional de la Administración Pública de España, los profesionales de la sanidad y la enseñanza son los colectivos del sector público más afectados por el síndrome del desgaste profesional. Se trata de profesiones que exigen entrega, implicación, idealismo y servicio a los demás y se asienta sobre una personalidad perfeccionista con un alto grado de auto exigencia, con una gran tendencia a implicarse en el trabajo (Cañote Gomez, 2020).

En los últimos tiempos se han visto signos alarmantes de que algo anda mal en la práctica de los expertos de la salud y en ayudar a los demás. Sucede con más frecuencia, aunque existe una investigación sobre la parte de salud, no hay un informe en la literatura que exprese la tasa de enfermedad del síndrome en servicios médicos no certificados (Cisneros Martel, Faustino Arizabal, & Vargas Zevallos, 2019).

Se requiere de una investigación que permita definir no solamente las características epidemiológicas y prevalencias por cada dimensión que componen el síndrome, sino, además, comparar estas prevalencias con las reportadas en la literatura.

El síndrome de Burnout ha sido conceptualizado como una respuesta al estrés laboral crónico, las ilustraciones más aprobadas es la de Maslach, que ilustra el síndrome

estructurado síndrome tridimensional caracterizado por Burnout o agotamiento emocional que se manifiesta de manera física y mentalmente.

Trato con los demás, especialmente con los beneficiarios del trabajo mismo. La disminución personal se caracteriza por una fuerte frustración con la propia vida y realización personal acompañada de emociones de frustración y falta de autoestima (Cisneros Martel, Faustino Arizabal, & Vargas Zevallos, 2019).

Para (Freudenberger, 1974) menciona que; “Por primera vez el concepto de agotamiento describe la condición física y mentalmente de trabajadores que sacrifican su propia salud para lograr ideales más elevados y reciben poco o ningún refuerzo por sus esfuerzos, escepticismo del paciente y tendencia a evitar a los pacientes.

(Maslach, 2018) Menciona que Burnout “Es un gran problema de salud pública y social por tratarse de un desajuste crónico que amenaza la calidad de vida de los profesionales y la calidad del trabajo de enfermería con aumento de los costos sociales y económicos.

2.1.1. Los síntomas

Pueden ser de muchos tipos diferentes, y debido a su impacto global en las personas, encontramos que todas las áreas se ven comúnmente afectadas. Es por eso que hallamos síntomas de categoría: Cognitivo, conductuales, físicos, relacionales.

Cognitivos: Las personas se vuelven intolerantes, rígidas, inflexibles o cerradas en su forma de pensar y ver el mundo.

Conductuales: Suele haber un declive en la productividad, distracción y pueden aparecer reacciones agresivas. Es posible que discutan, se quejen y también aumenta la probabilidad de sufrir accidentes. Algunos aumentan el consumo de alimentos, café, alcohol, tabaco o drogas.

Físicos: Fatiga física, agotamiento crónica, exacerbaciones, gripes frecuentes, cambios de apetito, calambres musculares, dolor de cabeza, hipertensión circulatoria, venosa, sanguínea, impotencia, insomnio. Aumenta la indigestión y experimenta cambios de peso significativos (Cisneros Martel, Faustino Arizabal, & Vargas Zevallos, 2019).

Relaciones: Dificultad de comunicación y aislamiento. Por lo general, los conflictos interpersonales suelen aumentar con frecuentes discusiones, peleas e irritaciones. Puesto que

algunos autores recalcan la importancia de determinar si una persona padece el síndrome ya que no siempre es fácil de determinar, puesto que se refiere más a un proceso que a un hecho o momento. No se lo puede determinar a simple vista este punto, se debería poner atención en cuanto a este.

2.1.2. Factores Predisponentes

Los siguientes factores influyen de manera tajante en la presentación del síndrome. Los presentamos a continuación:

- Características del puesto de trabajo: Cuanto más fuertes sean las necesidades emocionales de la persona a la que ayuda y más dependiente sea del médico, mayor será el riesgo de desplegar el síndrome. Epidemiología
- La edad: Aunque no parece afectar a la aparición del síndrome, se cree que puede existir un periodo de toma de conciencia, ya que puede haber algunos años en los que el especialista sea especialmente susceptible a padecerlo, y estos son el primer año de la enfermedad porque habrá un período de transición de las expectativas idealistas a la práctica diaria, durante el cual aprenderá que no se prometen ni se esperan recompensas personales, profesionales y financieras (Asamblea Nacional, 2018).

Aunque parece no influir en la aparición del síndrome se considera que puede existir un periodo de sensibilización debido a que habría unos años en los que el profesional sería especialmente vulnerable a éste.

Siendo éstos los primeros años de carrera profesional dado que sería el periodo en el que se produce la transición de las expectativas idealistas hacia la práctica cotidiana, aprendiéndose en este tiempo que tanto las recompensas personales profesionales y económicas, no son ni las prometidas ni esperadas (Rodriguez & Batista, 2020).

- Según el género: “Las mujeres son en general el grupo más vulnerable por una serie de razones, en este el doble peso de cargos asociados a la atención de la salud, el ejercicio profesional y las tareas del hogar, así como la elección de múltiples propiedades profesionales que pueden ampliar el rol. Además (Jackson, Maslach , 2020) señaló que las mujeres demostraron puntos más alto en agotamiento emocional sin embargo más bajo en bajo rendimiento de personalidad.

- El estado civil: Aunque este síndrome se asocia más a personas sin pareja estable, no existe consenso. Los solteros parecían tener un mayor agotamiento emocional, una menor satisfacción personal y una menor fragmentación de la personalidad que los que estaban casados o vivían con una pareja estable (Rendón Montoya, Peralta Peña, & Favela Ocaño, 2020).
- La turnicidad laboral: El horario laboral de estos profesionales pueden conllevar para algunos autores la presencia del síndrome, aunque tampoco existe unanimidad en este criterio; siendo en enfermería donde esta influencia es mayor.
- Sobre la antigüedad profesional tampoco existe un acuerdo. Algunos autores encuentran una relación positiva con el síndrome manifestada en dos periodos, correspondientes a los dos primeros años de carrera profesional y los mayores de 10 años de experiencia, como los momentos en los que se produce un menor nivel de asociación con el síndrome, (Naisberg, 2019) encuentra una relación inversa debido a que los sujetos que más Burnout experimentan acabarían por abandonar su profesión, por lo que los profesionales con más años en su trabajo serían los que menos Burnout presentaron y por ello siguen presentes.

2.2. Etiología

Dado que el Síndrome de Burnout se muestra un asunto multifactorial y de nivel altamente complejo, se han propuesto varias causas, entre las que cabe mencionar: estrés y aburrimiento, crisis de desarrollo profesional y malas condiciones en la economía, horas extras y falta de trabajo, ausencia de motivación, mala orientación profesional y soledad.

- La edad: relacionada con la experiencia,
- El sexo: Las mujeres pueden sobrellevar mejor las situaciones conflictivas en el trabajo.
- Variables familiares: La armonía y estabilidad familiar conservan el equilibrio necesario para enfrentar situaciones conflictivas (Cisneros Martel, Faustino Arizabal, & Vargas Zevallos, 2019).

2.2.1. Inadecuada formación profesional

Pongamos un ejemplo, exceso de conocimiento en teoría, poca formación en habilidades prácticas, falta de técnicas de aprendizaje de control emocional y poco conocimiento del movimiento de la organización en la que se desarrollará el trabajo.

2.2.2. Factores laborales o profesionales

El entorno físico, el entorno humano, la organización del trabajo y otras condiciones son deficientes, el salario es bajo, el trabajo está sobrecargado y falta un verdadero trabajo en equipo (Ballinas, Alarcón, & Balseiro, 2020).

2.2.3. Factores sociales

La necesidad de ser un profesional respetado a toda costa exige altas consideraciones sociales y familiares y, por tanto, un nivel alto de estadia económica.

2.2.4. Factores ambientales

Cambios importantes en la vida, como la muerte de un pariente, el matrimonio, el divorcio, el nacimiento de un hijo

2.3. Factores que ocasionan el SB según Horacio Cairo

- Falta de capacidad de trabajo.
- Demasiado trabajo, ausencia de energía y bienes personales para cumplir con las peticiones laborales.
- Conflicto de roles, una disconformidad entre los deberes y el comportamiento que se desarrolla debido a las expectativas actuales del mismo rol.
- Ambigüedad de roles, confusión o ausencia de conocimiento sobre aspectos del negocio (evaluación, funciones, metas u objetivos, procedimientos, etc.)
- Ausencia de justicia o equidad organizacional.
- Relaciones complicadas y tensas con pacientes en planta.
- Obstruir o impedir que el supervisor realice su trabajo (Torres, y otros, 2021).

El agotamiento laboral de alto riesgo es una fuente importante de riesgo psicosocial en algún prototipo de formación laboral y en la sección de prestaciones, una de las maneras más comunes de generar agotamiento laboral el síndrome de Burnout (SQT), o Burnout.

Como describe (Gil, Monte, 2019) la comunidad científica considera la recopilación de signos y síntomas frecuentes que puedan señalar que la patología es un síndrome de quemarse en el trabajo.

Es fácil distinguir entre el desgastamiento emocional y el síndrome de Burnout, ya que el desgastamiento emocional es un desarrollo psicológico que incluye influencias tanto

positivas como negativas, mientras que síndrome de Burnout se refiere únicamente a las influencias negativas de la persona y el entorno.

2.3.1. Fatiga física

Una recuperación lenta va acompañada de una profunda sensación de fracaso, mientras que una recuperación más rápida cuando está físicamente agotado puede ir acompañada de una sensación de satisfacción personal y en ocasiones de satisfacción emocional acompañado del éxito.

2.3.2. Depresión

La depresión posee de buena relación con la fatiga emocional, pero no se asocia con dos extensiones del síndrome de fatiga (ausencia de realizarse personalmente y eliminación de baja característica). La diferencia entre estas estructuras es que síndrome de fatiga está al menos relacionado con el trabajo, y algunos casos y sus sintomatologías pueden ser por un determinado tiempo. Deprimirse es cansarse emocionalmente (Cañote Gomez, 2020).

2.3.3. Tedio o aburrimiento

Una importante diferenciación es la que hacen Pines y cols., si limitan el Burnout a las enfermeras y usan el término aburrimiento o tedio para otros trabajos que carecen de calidad humana y el Burnout es el resultado de un estrés emocional repetido, el aburrimiento puede ser causado por cualquier tipo de estrés, motivación o novedad en el ambiente de trabajo.

2.3.4. Estrategias de afrontamiento

Estrategias orientadas a la acción (también conocidas como directas); son estrategias centradas en la emoción en las que las personas trabajan directamente para resolver problemas cambiando el entorno (también conocidas como estrategias indirectas); a las personas les interesa resolver los problemas, en primer lugar, controlando todas las emociones que les provoca la situación en la que se encuentran (Marsollier & Mendez, 2018).

Siguiendo esta clasificación de estrategias, se han realizado diversos estudios con resultados variables. Las habilidades que se integraban por parte de la estrategia activa/directa proporcionaron los resultados más agradables en comparación con las estrategias pasivas/indirectas menos indicadas para el tratamiento del Síndrome de Burnout.

Es así como (Herbert, 2021) realizo otro tipo de clasificación distinguiendo entre: Habilidades para las relacionarse con los demás, capacidad de solucionar problemas y resistencia ineficaz a los aspectos negativos del burnout; Por otro lado, es significativo que las estrategias centradas en la emoción (evitación, distanciamiento, etc.) son más utilizadas ante situaciones estresantes difíciles o de larga duración (Ballinas, Alarcón, & Balseiro, 2020).

2.4. La enfermera psiquiatra

"La promoción y mantenimiento del mayor grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones mediante la prevención de las desviaciones de la salud, control de riesgos y la adaptación del trabajo a la gente, y la gente a sus puestos de trabajo".(pg.26-30) (OMS, 2017)

El objetivo principal de la Enfermera Psiquiátrica es ayudar a los enfermos para que se acepten a sí mismos y mejoren sus relaciones interpersonales.

El pilar esencial para el paciente es la atención brindada por parte del enfermero, debe comprometerse y asumir la gran responsabilidad de tratar a los pacientes ya que están en alto riesgo y de esto dependerá su efectiva recuperación, es este el que se encarga del desarrollo de todas sus actividades mentales y el cuidado correspondiente para así llegar al objetivo propuesto trabajando de la mano con sus familiares.

Los enfermeros psiquiátricos participan en todo el proceso de desarrollo mental del paciente, la función que realiza es de acuerdo a la necesidad de cada paciente demostrando sus aprendizajes obtenidos ya sean profesionales o personales teniendo como objetivo el bienestar del paciente y sus familiares (Rodriguez & Batista, 2020).

El cuidado del enfermero es un método para brindar una atención humana, eficaz y orientada a los resultados Las predicciones se basan en modelos científicos creados por profesionales de enfermería.

Es un enfoque sistemático para la gestión del cuidado personal. Seguir un enfoque básico en el que cada individuo o grupo responda de manera diferente ante un deterioro real o potencial de la salud mental. Es la resolución adecuada de problemas y se clasifica como una teoría deductiva (Chipana Flores, 2018)

Usando el proceso de enfermería, puede desarrollar un plan de atención que se centre en reacción humana, el proceso de atención trata a la persona en su totalidad. El paciente es un individuo que necesita cuidados especiales enfocados en él y no solo en su enfermedad.

La enfermera que trabaja con enfermos mentales necesita conocerse a sí misma, analizar sus relaciones interpersonales tener los conocimientos suficientes sobre la conducta humana y la forma de tratar a este tipo de pacientes la enfermera es la persona que pasa más tiempo con el paciente por lo tanto puede influir para crear un ambiente agradable que ayuda al enfermo a relacionarse adecuadamente con las personas y con esto tener la posibilidad de que el paciente se reintegre rápidamente a su comunidad (Rendón Montoya, Peralta Peña, & Favela Ocaño, 2020).

2.4.1. El síndrome de Burnout en colaboradores de enfermería

Las profesiones del cuidado de la salud se encuentran entre las profesiones más afectadas por el agotamiento, y es muy común entre los profesionales médicos, influyendo también en la calidad de cuidados, resultados de la salud, en pacientes e incluso la misma institución de salud. Las enfermeras del servicio del hospital pueden desempeñar un papel importante en el desarrollo o no del agotamiento.

2.4.2. Sobrecarga laboral asignada a la enfermera psiquiatra

La sobrecarga excesiva del empleo en profesionales de enfermería se ha identificado como un factor interesante para examinarlo en la salud y la seguridad de los profesionales, y en el efecto que puede generar en la atención y la seguridad del paciente.

Determina la calidad de la atención de enfermera psiquiatra y completar todas las actividades con un alto nivel de excelencia. Entonces, la calidad cae bajo un estándar de soporte integral y medible que depende del producto final (Torres, y otros, 2021).

2.5. Proceso de atención de enfermera psiquiatra

La atención en el proceso de enfermería es la aplicación del entendimiento científico a la práctica de enfermería para que la atención se pueda brindar el cuidado adecuado de manera racional, lógica y sistemática (Mancilla Bernabe, 2022).

2.5.1. Etapas

- Valoración: Consiste en recopilar información sobre el estado de salud del paciente. Las entrevistas con los pacientes y/o sus familiares se realizan con

entrevistas y análisis cefalocaudal, sistemas o herramientas y prácticas sanitarias efectivas.

- Diagnóstico: Se incrementa a juicio clínico de acuerdo con las necesidades observadas durante la exploración. Una evaluación de enfermería es la base para planificar una intervención viable.
- Planeación: Se basa en establecer un programa de cuidado en el que se producen artículos y se identifican problemas prioritarios.
- Ejecución: Se lleva a cabo toda la intervención planteada en el programa de cuidado.
- Evolución: Para la evaluación se consideran dos factores: la capacidad y la competencia. Los resultados se desarrollan en base a las metas. Su propósito es determinar los resultados de la intervención propuesta.

2.6. Burnout y factores de riesgo en el personal de enfermería

2.6.1. Factores sociodemográficos

- Edad, género y estado civil son las variables más estudiadas, pero con resultado muy contradictorios.

2.6.2. Factores psicológicos

- Algunos estudios han valorado la influencia de los “cinco factores de personalidad” (amabilidad, apertura, extraversión, neuroticismo y responsabilidad) en el desarrollo del Burnout en profesionales de enfermería.

2.6.3. Factores laborales

- Antigüedad laboral
- Carga de trabajo
- Número de horas de trabajo
- Turnicidad
- Relación con los pacientes y las familias

2.6.4. Burnout, Personal de Enfermería

- El personal de enfermería está expuesto a situaciones potencialmente traumatizantes.
- La salud de los enfermeros puede verse afectada por la sobrecarga de trabajo, el temor a infectarse y la preocupación de infectar a sus seres queridos.

- Puede evolucionar el Síndrome de Burnout y el trastorno de agotamiento postraumático a mediano o largo plazo.
- Es necesario crear unos protocolos de acción, destinados al cuidado de la salud no solo física, sino sobre todo mental y emocional de todo el personal sanitario (Páez Cusme, 2022).

2.7. Prevención y control del burnout

Es importante tratar prevenir y controlar el Burnout mediante estrategias en donde el Burnout ha provocado grandes pérdidas a nivel individual u organizacional, en donde a manera individual los enfermeros que la padecen sienten limitadas sus capacidades para tener un buen desempeño en el área de trabajo, a veces sufren agotamiento emocional debido a la sobrecarga de su labor diaria.

A nivel organizacional se ha visto una disminución de la eficacia y de la calidad de los servicios que proporcionan es así que también se debe tener en cuenta sobre la baja productividad de los profesionales afectados.

Para (Ortega, Paloma, 2020) es necesario tomar en cuenta las diversas actuaciones para prevenir la aparición del Síndrome de Burnout, tales como: “Contar con la capacidad propia de generar cambios en las expectativas y deseos personales, proporcionar a las personas recursos y estrategias para contrarrestar los efectos perjudiciales del síndrome y reducir los compromisos profesionales que pueden abrumar a los que están laborando.

El Burnout afecta a muchos aspectos de la existencia de los seres humanos que lo sufren, por lo que esta condición necesita ser tratada de forma integral con todos los métodos imprescindibles para que podamos “atacarla” a partir de todos los perímetros que afectan. Es importante trabajar juntos, no es suficiente resolver el problema solo resolviendo diferentes aspectos.

La salud hace referencia a un óptimo estado de bienestar físico, mental y social, mas no a la ausencia de una enfermedad. La salud no es algo que se posea como un bien, sino una forma de funcionar en armonía con el medio puede ser este trabajo, ocio y forma de vida en general. No solamente significa verse libre de dolores y enfermedades sino también la libertad para desarrollar y mantener las capacidades funcionales; porque la salud depende de las condiciones de trabajo en la que se encuentre el hombre incluida su naturaleza como lo es el medio ambiente(Méndez Bravo & Méndez Bravo, 2016).

Por lo cual se debe plantear y dar a conocer promocionando las normas de seguridad que este personal debe seguir para prevenir algún daño en su salud.

2.8. Estrategias orientadas a la unidad

Se deben considerar todas las posibles fuentes de estrés en el lugar de trabajo de la enfermera. Es importante intentar diferentes medidas para controlar o reducir los efectos negativos que pueden reducir las habilidades de enfermería y afectar la calidad, eficiencia y eficacia de las unidades.

Entre las intervenciones más habituales están:

- Asignar tareas a enfermeras competentes, no a otras que no estén calificadas.

CAPITULO 3

METODOLOGÍA

Dentro del estudio para diseñar la metodología se estableció determinar el grado de afectación que provoca el síndrome de Burnout, el mismo que está dada bajo criterio en el capítulo 1, en primera instancia se detalla que se da en relación de estrés, la cual puede estar dada a través de la despersonalización, falta de realización o el agotamiento emocional.

Esta investigación bibliográfica está dada de forma cuantitativa y cualitativa, debido a que se basó en datos numéricos y los criterios expresados a través de los licenciados/as de enfermería y enfermeros/as, además de aquello la investigación se agregó el término de investigación descriptiva dado que se recogió y se me dio el fenómeno del tema estudiado, en otro punto se estableció ser de tipo correlacional por que se determina el buscar alguna relación que existe entre las variables, y finalmente que la investigación sea de tipo transversal debido a que se tuvo que recolectar datos en un determinado periodo de tiempo el mismo que a su vez permitió describir la variable y analizar la incidencia que generan dentro de este fenómeno (Ballinas, Alarcón, & Balseiro, 2020).

En un artículo científico denominado “síndrome de Burnout en profesionales de la salud del Ecuador y factores sociales en tiempos de pandemia” se analiza que dentro del estudio se incluyeron a médicos especialistas, no especialistas, personal de apoyo a la salud, enfermeros los mismos que a su vez son categorizado a través de datos sociodemográficos tales como el sexo, edad, lugar de trabajo, carga horaria y la carga de pacientes (Naisberg, 2019).

Los instrumentos que se utilizaron dentro de este estudio está dado bajo la prueba de Maslach de manera auto administrada la misma que es utilizada en un sin número investigaciones que hacen referencia al síndrome de burnout, esta escala valora tres puntos específicos los cuales son el agotamiento emocional, la cual está dada por la pérdida recursos emocionales, caracterizado por la disminución de recursos y la falta de equilibrio de la demanda; Despersonalización se ve afectada por actitudes negativas, falta de sensibilidad lo cual trae consigo tensión psicológica y física; Realización personal esta es una de las más importantes dado que forma parte de la autoevaluación con tendencias negativas lo cual se define como bajo autoestima y cambios de conducta (Ortega, Paloma, 2020).

3. Población y muestra

Para realizar este estudio se toma en cuenta una muestra aleatoria de la población teniendo como resultado 380 profesionales de la salud, para el cálculo de la muestra se tomó en cuenta un nivel de confianza del 95% y la precisión correcta de 0.05% basada en la prevalencia global de la enfermedad se obtuvo la muestra de mencionada anteriormente.

$$n = \frac{N \times Z^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + Z^2 \times p \times q}$$

n = Tamaño de la muestra buscada

N = Tamaño del universo

Z = Nivel de confianza

e = Error estimado

p = probabilidad que ocurra el evento

q = probabilidad que no ocurra el evento

Cabe recalcar que dentro de este estudio se tomó en cuenta a profesionales del sector de la salud los mismos que estén habilitados legalmente para ejercer su profesión dentro del territorio ecuatoriano además se pidió el consentimiento informado, cabe recalcar que no se tomó en cuenta las encuestas que fueron incompletas o que no tenían la firma de consentimiento (Rodriguez & Batista, 2020).

Para la toma de datos se realizó una encuesta de carácter presencial, la misma que fue tomada a cada uno de los involucrados en la muestra, una parte importante a recalcar es que para detectar que todas las personas que forman parte de estudio estén registradas en la SENECYT se solicitó el número de cédula el cual permitió verificar en el sistema que los profesionales se encuentran habilitados para trabajar dentro de dicho ámbito de la salud. (Torres, y otros, 2021).

Los valores fueron ingresados en una base de datos y finalmente se analizaron en un software estadístico de carácter descriptivo se crearon tablas de frecuencia, se tomó en cuenta las variables cualitativas, se realizó estudio de la muestra central y finalmente la desviación de la variable, otro punto importante dentro de este estudio es la fase la cual no trajo ningún riesgo a los participantes, solo se valoró en base a lo contestado en la encuesta.

Se declaró que la información detallada en este estudio es de forma confidencial la misma que no se colocara en ningún sitio web o anexo para finalizar este estudio los autores declaran que no tiene ningún tipo de conflicto de interés y la investigación fue costeadado por los integrantes del estudio (Cisneros Martel, Faustino Arizabal, & Vargas Zevallos, 2019).

3.1. Criterios de inclusión o exclusión

Dentro de los criterios para realizar este trabajo investigativo se detallan los siguientes:

Inclusión

- Personal con licencia para ejercer su profesión.
- Que tenga facilidad de lectura y habla, además de aquello que no tenga impedimento físico o mental para contestar este cuestionario.
- Que haya declarado su consentimiento permitido
- Que no se encuentre de vacaciones o que haya tomado vacaciones los últimos 15 días.

Exclusión

- Enfermeros (as), supervisores y jefes de Servicio jubilados del sector salud.
- Pasantes de Enfermería.
- Personas que no firmaron la carta de consentimiento.
- Personal que venía de vacaciones.

CAPITULO 4

DESARROLLO DEL TEMA

El síndrome de burnout es considerado una enfermedad que afecta a más del 10% de los trabajadores en todas sus etapas y tan solo un 3,4 % es detectado como una de las formas más graves, en estudios realizados dentro del ámbito medico se detalla que el síndrome ataca de forma directa a personas que se dedican a la atención y cuidado de pacientes durante largas jornadas de trabajo.

Un estudio realizado por el MSP detalla datos alarmantes en las cuales el personal de enfermería se ha visto afectado dado que se dedican al cuidado y atención de familiares de personas que han sido internadas por alguna dolencia o enfermedad, a esto se suman las malas noches o las extensas horas de trabajo.

Para tener en cuenta el alcance del personal que se ve afectado por este síndrome se detalla una tabla en la cual se explica el lugar de trabajo del personal de enfermería, este estudio se tiene en cuenta a personal de instituciones públicas y privadas las mismas que está conformada por profesionales en el ámbito del cuidado de pacientes.

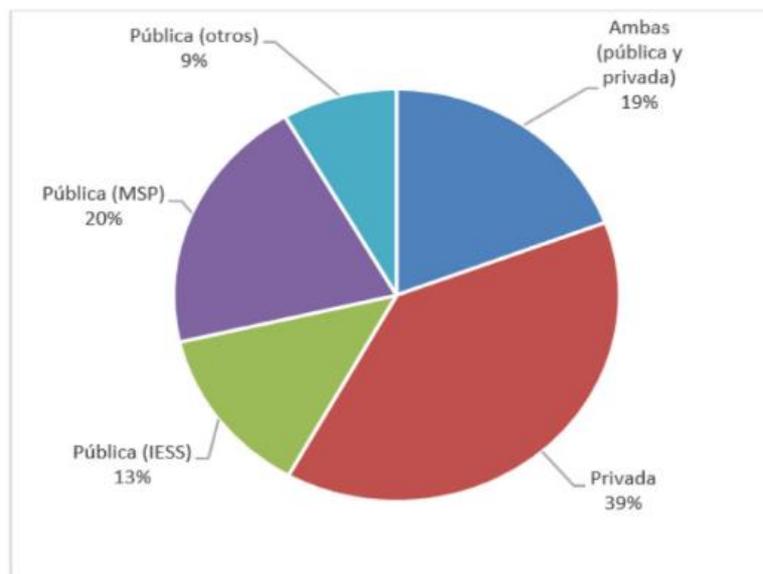


Figura 1 Lugar de trabajo del personal de enfermería

Fuente: Extraído de (Torres, y otros, 2021).

Dentro de la prevalencia del síndrome de burnout se realiza dicho estudio en función de la escala de Maslach, la misma que se enfoca en tres ámbitos;

- Logros personales
- Despersonalización
- Agotamiento emocional

Una de las áreas menos afectadas es la realización de logros personales con un valor 11,7% en el nivel ato, por otra parte, la despersonalización se ve muy afectada con un valor de alto riesgo del 95,1% y finalmente el agotamiento emocional registra un porcentaje del 47,8%.

	Logros personales		Despersonalización		Agotamiento emocional	
Ato	45	12%	367	95%	184	48%
Bajo/ Sin riesgo	267	69%	12	3%	142	37%
Medio	72	19%	6	2%	59	15%
Total	385	100%	385	100%	385	100%

Tabla 1: Prevalencia del síndrome de Burnout

Fuente: Extraído de (Torres, y otros, 2021).

4. Síntomas emocionales

Entre algunos de los síntomas emocionales que se tienen en cuenta a considerar dentro del síndrome de burnout están dados por los siguientes;

- Cambios en el estado de animo
- Desmotivación constante
- Menor rendimiento
- Falta de energía
- Ansiedad
- Irritabilidad
- Temor o miedo por las situaciones
- Depresión
- Inseguridad
- Falta de concentración

Fueron algunas de las cuales que los colaboradores de enfermería detallaron mientras desarrollaban la encuesta, mencionan que la falta de concentración es un problema constante

dentro de las diferentes áreas de la casa de salud, así mismo el miedo es un punto que juega un papel importante, finalmente la falta de energía y ganas de no acudir al trabajo se representa como síntomas emocionales del síndrome de burnout.

4.1. Síntomas Psicosomáticos

Los síntomas psicosomáticos más estudiados dentro de esta categoría están dado por los siguientes:

- Dolores de cabeza
- Dolores de cuello o espalda
- Falta del sueño
- Pérdida de peso
- Dolores en el pecho
- Resfriados frecuentes
- Alergias comunes
- Ulceras o desorden alimenticio
- Fatiga
- Palpitaciones comunes

4.2. Síntomas conductuales

Los síntomas conductuales están dados por factores relacionados directamente al entorno de trabajo, en muchos de los casos se ve constantes peleas o gritos en medio de la sala o centro hospitalario, estos cambios directos relacionados a un ambiente de trabajo pesado pueden generar una ambiente difícil para continuar o ejecutar tareas de manera adecuada, en la mayoría de los casos está dado por no especificar turnos de vacaciones, horarios de trabajo, salidas y permisos.

- Falta de comunicación
- Sarcasmo
- Abuso en el alcohol, café o tabacos.
- Tono de voz elevado
- Apatía
- Cinismo
- Agresividad
- Cambios bruscos del humor

- Aislamiento
- Enojo frecuente
- Aumento de los conflictos entre compañeros

En los siguientes datos se observa datos de tres hospitales públicos de segundo nivel se realizó un estudio para determinar cuáles son los factores asociados al síndrome de burnout.

- Pablo Arturo Suárez de Quito (HPAS)
- José María Velasco Ibarra de Tena (HJMVI)
- Rafael Rodríguez Zambrano de Manta (HRRZ).

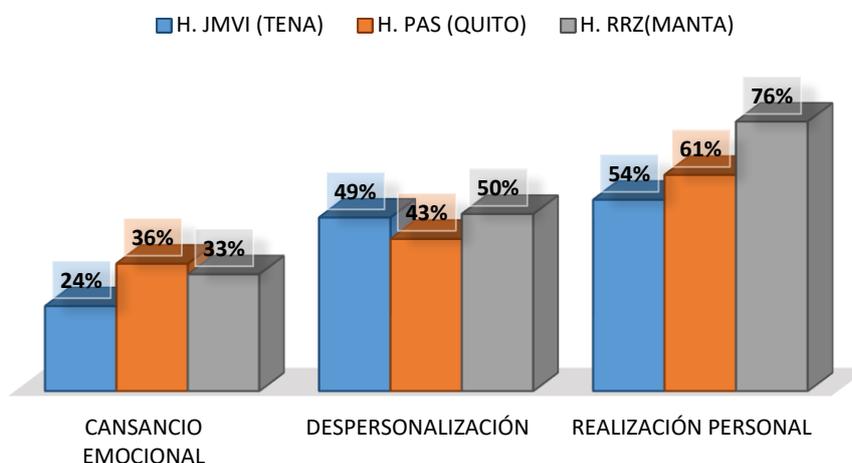


Tabla 2: Categoría de burnout, según porcentaje de cada hospital

Fuente: Extraído de (Ediciones Medicas , 2019)

Un estudio realizado por (Ballinas, Alarcón, & Balseiro, 2020), en su artículo sobre el desgaste profesional o síndrome de Burnout detalla que los colaboradores que se encargan de laboran en el área de salud o servicio al cliente, manifiesta que la sobrecarga de trabajo ya sea por las horas o cantidad de pacientes, influyen directamente en la aparición de este síndrome, otro de los factores que se ve directamente relacionado son los salarios insuficientes, provocando insatisfacción sentimiento de frustración o cansancio emocional.

En la encuesta realizada al personal de salud de los hospitales de segundo orden en relación al cansancio emociona se tiene: Rafael Rodríguez Zambrano de Manta (HRRZ) afecta al 24% de los encuestados, Pablo Arturo Suárez de Quito (HPAS) afecta al 36% de los colaboradores y finalmente en el hospital José María Velasco Ibarra de Tena (HJMVI)

el cansancio emocional afecta al 33% de sus trabajadores siendo una variable con menor riesgos analizada dentro del síndrome de burnout.

La despersonalización o deshumanización es considerado un tipo de trastorno que consiste en sentimientos concurrentes debido a que el colaborador se encuentra disociado o separado en este caso de sus compañeros, las personas están separadas de su propio entorno y por lo general está acompañada de un estrés intenso desencadenado por pensamientos negativos alguna de las personas que han sufrido de realización-despersonalización han experimentado un estrés muy grave a partir de lo siguiente:

- Haber sido maltratado de pequeño
- Abuso físico
- presencia de violencia en el trabajo, casa o lugar de convivencia
- Padre mentalmente enfermo
- Muerte inesperada de un amigo, o familia

En el estudio realizado por el MPS la despersonalización afecta a los hospitales en los siguientes porcentajes; Rafael Rodríguez Zambrano de Manta (HRRZ) afecta al 49% de los encuestados, Pablo Arturo Suárez de Quito (HPAS) afecta al 43% de los colaboradores y finalmente en el hospital José María Velasco Ibarra de Tena (HJMVI)) el cansancio emocional afecta al 50% de sus trabajadores siendo una variable con ponderación media, dado a que los colaboradores en algún momento de su vida experimentaron algunas de las causas detalladas anteriormente.

La realización personal hace referencia directamente para que los trabajadores se sienten que no son capaces dentro de su área laboral y de esta manera que, en sus capacidades para poder sobrellevar las actividades encomendadas, las personas que padecen de este síndrome sienten que no hacen las cosas adecuadamente en el estudio realizado en los hospitales la realización personal afecta en la siguiente escala Rafael Rodríguez Zambrano de Manta (HRRZ) afecta al 54% de los encuestados, Pablo Arturo Suárez de Quito (HPAS) afecta al 61% de los colaboradores y finalmente en el hospital José María Velasco Ibarra de Tena (HJMVI)) el cansancio emocional afecta al 76% de sus trabajadores siendo una categoría con mayor porcentaje, esto se da de acuerdo a la cantidad de trabajo que disponen día a día, en muchos de los casos llevan tareas a la casa y no tienen tiempo para su familia generando problemas en la casa.

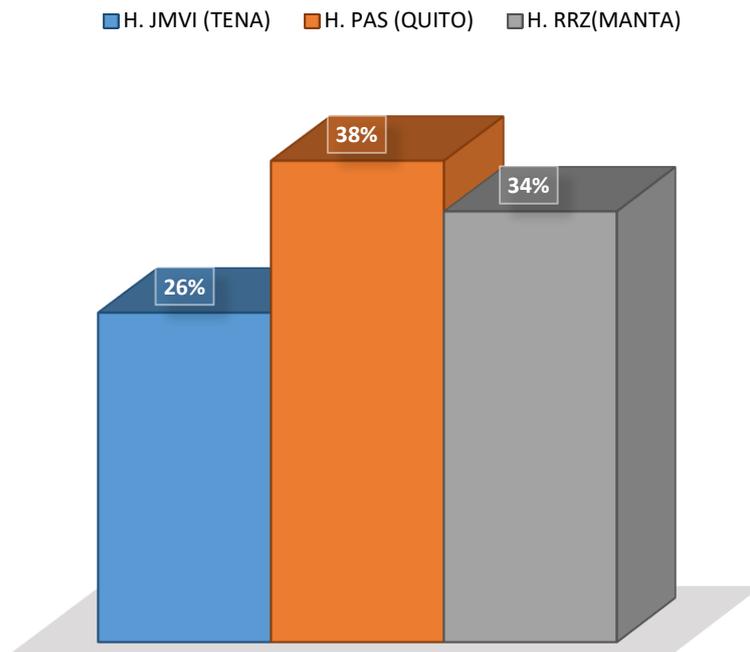


Tabla 3: Riesgos de cada centro hospitalario

Fuente: Extraído de (Ediciones Medicas , 2019)

En la encuesta realizada a través del ministerio salud pública a diferentes situaciones o casas asistenciales se manifiesta que el riesgo psicosocial es uno de los factores que más afecta dentro del síndrome de Burnout debido a que se entiende como una de las principales expresiones o respuestas debido al estrés excesivo, muchas consecuencias de este síndrome se exponen a continuación: divorcios, ausentismo en el trabajo, rotación de personal, accidentes laborales, desmotivación, falta de positividad, indecisiones y una de las más importantes la baja autoestima o depresión los datos obtenidos en la encuesta detallan que el personal de las instituciones José María Velasco Ibarra de Tena (HJMVI) se ve afectado por el 44% de este riesgo, el Pablo Arturo Suárez de Quito (HPAS) con un 46% y finalmente el Rafael Rodríguez Zambrano de Manta (HRRZ) 26% siendo uno de los menores valores en relación a otros riesgos.

CONCLUSIONES

Haciendo referencia al objetivo general algunos de los síntomas más comunes que se presentan durante esta enfermedad son cambios de humor, se encuentran desmotivados durante el día, tienen cambios bruscos en su área laboral, agotamiento mental, falta de energía, dolores de cabeza, falta del sueño, cansancio, náuseas y en la mayoría de los casos tensión de los músculos, todo estos tipos de síntomas forman parte de los síntomas del síndrome de burnout lo cual trae consigo disminución del potencial y pocas ganas de realizar su trabajo.

El cansancio emocional es uno de los principales factores que se tienen en cuenta dentro de este síntoma dado a que afecta aproximadamente a 7 de cada 10 personas, además es una de las principales variables asociadas al trabajo, la actividad realizada, la misma que a su vez trae dentro del hogar conflictos familiares o deterioro en el ámbito personal, El síndrome de burnout fue catalogado como enfermedad en el año 2000, el mismo que fue declarado por la “OMS” Organización Mundial de la Salud, debido a que es uno de los riesgos laborales que tiene la capacidad para afectar directamente la calidad de vida de los colaboradores, en muchos casos el síndrome afecta el bienestar de los empleados y en casos de alto riesgo puede poner en peligro debido a mucho estrés.

Se podría evitar de manera significativa que los colaboradores que se dedican a laborar en el ámbito de la salud puedan manejar casos de estrés previo a una correcta orientación o capacitación de este, o finalmente desarrollar charlas para deshacerse o tolerar situaciones las cuales pueden conllevar al trabajador a encontrarse con situaciones de estrés, al encontrarse informados sabrán cómo actuar ante cada situación.

Finalmente, el síndrome de burnout es considerado como una consecuencia al estrés crónico en su mayoría de casos de carácter laboral al que todo trabajador está expuesto, estudios realizados detallan que la mayor cantidad de personal que sufre esta enfermedad son aquellos que se dedican a la atención de clientes o a su vez tienen contacto directo con los pacientes que se encuentran hospitalizados en casas asistenciales.

RECOMENDACIONES

Desarrollar capacitaciones al personal de salud de las diversas áreas que son sometidos a periodos de trabajo extensos, para de esta manera evitar que se estresen por las actividades que realizan, de la misma manera capacitar al personal para poder mantener un dialogo con los familiares de los enfermos.

Difundir a través de medios digitales como evitar el someterse a situaciones de estrés a través de las diferentes universidades del país, realizando congresos, conferencias o simplemente webinar para que las personas que se dedican a trabajar en las organizaciones tengan conocimiento del síndrome de burnout y a su vez poder controlar situaciones de estrés.

Mantener una correcta alimentación, cabe recordar que; al no estar bien alimentado el cerebro tiende a gastarse mucho más rápido, a su vez se recomienda consumir alimentos que contengan omega 3 son recomendables, así mismo establecer un horario específico para degustar los mismos ayudara a crear una vida saludable.

Realizar 30 minutos de ejercicio ayudara a liberar toxinas de estrés, si bien sabemos el ejercicio es el mejor aliado para eliminar el estrés, el objetivo del entrenamiento es ir realizando repeticiones continuas hasta ir ganando buen estado físico, el mismo que acompañado de una correcta meditación ayudara a que mantengas un estado de total libertad y a su vez puedas relajarte en momentos de estrés.

Crear integraciones o salir a distraerse un momento, al crear actividades fuera de la rutina podrás sentir un estado de relajación ya que en este punto el cerebro estará pensando en todo menos en el trabajo, por esa razón es importante relajarse o distraerse en actividades, es una alternativa brindada por la organización mundial de la salud en su departamento de salud mental.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvarez, E., & Fernandez, L. (2020). El Síndrome de "Burnout" o el desgaste profesional. *Escuela de Neurociencia* , 11(39), 18-22. Obtenido de <http://revistaen.es/index.php/aen/article/view/15231/15092>
- Asamblea Nacional. (12 de Junio de 2018). *Ley organica del sector público* . Obtenido de <http://www.efcpc.espol.edu.ec/sites/files/file/ley%20organica%20servicio%20publico.pdf>
- Ballinas, A., Alarcón, C., & Balseiro, C. (12 de Junio de 2020). *Síndrome de burnout en enfermeras de un centro médico*. Obtenido de Revista de Enfermería del Instituto Mexicano del Seguro Social: http://revistaenfermeria.imss.gob.mx/editorial/index.php/revista_enfermeria/article/view/473
- Cañote Gomez, J. M. (05 de Abril de 2020). *Síndrome de Burnout y factores de riesgo asociados en áreas críticas del Hospital Cayetano Heredia Piura 2018*. Obtenido de Universidad Privada Antenor Orrego - UPAO: <https://hdl.handle.net/20.500.12759/6097>
- Cisneros Martel, Y., Faustino Arizabal, H., & Vargas Zevallos, L. (6 de Abril de 2019). *]"Calidad de atención del profesional de enfermería y su relación con el síndrome de Burnout durante el cuidado de pacientes críticos en U.C.I.N Hospital Regional "Hermilio Valdizán Medrano" de Huánuco"*. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.13080/2303>
- Constitución de la república del Ecuador. (20 de Octubre de 2008). *Constitución de la república del Ecuador*. Obtenido de COSEDE: <https://www.cosedec.gob.ec/wp-content/uploads/2019/08/constitucion-de-la-republica-del-ecuador.pdf>
- Ediciones Medicas . (31 de Julio de 2019). *Alta prevalencia de burnout en personal sanitario de tres hospitales públicos*. Obtenido de

<https://www.edicionmedica.ec/secciones/profesionales/estudio-determina-alta-prevalencia-de-burnout-en-personal-sanitario-de-tres-hospitales-del-msp-94536>

Freudenberger. (1974). Síndrome Burnout o desgaste profesional. *Scielo*, 4-5. Obtenido de <https://periodicos.uninove.br/eccos/article/viewFile/297/286>

Garrido Galindo, A., & Vélez, R. A. (20 de Septiembre de 2018). Nivel continuo equivalente de ruido en la unidad de cuidado intensivo neonatal asociado al síndrome de burnout. *Enfermería Intensiva*, 16(3), 92-100. doi:<https://doi.org/10.1016/j.enfi.2015.03.002>

Gil, Monte. (2019). Síndrome de Quemarse por el Trabajo (burnout). *Scielo*. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-91552007000200012

Gonzales, A. (2019). Técnicas para tratar el Burnout, Fisiológicas etc. *Scielo*, 3-5. Obtenido de <https://www.uvado.uva.es/bitstream/10324/7150/1/TFG-G%20679.pdf>

Herbert, F. (2021). Las Estrategias de Afrontamiento, una alternativa frente a situaciones desgastantes. *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento*, 8-13. Obtenido de <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/racc/article/view/5244>

Jackson, Maslach . (2020). Aspectos Epidemiológicos del Síndrome de Burnout. *Scielo*, 6-8. Obtenido de <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/2208/3/CD00115-TERCERAPARTE.pdf>

Marsollier, R., & Mendez, A. (2018). Estrategias de Afrontamiento. *Redalyc*, 6-7. Obtenido de https://biblioteca.unirioja.es/tfe_e/TFE000978.pdf

Maslach, C. (2018). Inventory Manual. *Scielo*, 5-7. Obtenido de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492017000100059

- Ministerio de Salud Pública del Ecuador. (11 de Mayo de 2019). *Norma para la Organización del Cuidado Obstétrico y Neonata*. Obtenido de <https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2016/09/Norma-Cone-digital-27-05-14.pdf>
- Naisberg, F. S. (2019). Antigüedad Profesional Comprendiendo el Burnout. *Scielo*, 1-2. Obtenido de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492017000100059
- Ortega, Paloma. (2020). El síndrome de estar quemado en los profesionales sanitarios: revisión y perspectivas. *Redalyc*, 137-160. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/170/17078408.pdf>
- Páez Cusme, V. E. (20 de Enero de 2022). "*Cultura organizacional y síndrome de burnout en personal de enfermería en área de emergencia del Hospital Abel Gilbert Pontón, Guayaquil-2021*". Obtenido de Universidad Cesar Vallejo: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/83699>
- Priego Alvarez, H., Contreras Palacios, S., Ávalos García, M., & Morales García, M. (05 de Mayo de 2021). "Síndrome de Burnout, funcionalidad familiar y factores relacionados en personal médico y de enfermería de un hospital de Villahermosa, Tabasco, México". *Universidad Juárez Autónoma de Tabasco*, 12(2), 45-57. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5305254>
- Rendón Montoya, M., Peralta Peña, S., & Favela Ocaño, M. (18 de Junio de 2020). Síndrome de burnout en el personal de enfermería de unidades de cuidado crítico y de hospitalización. *Enfermería Global*, 19(3), 479-506. doi:<https://doi.org/10.6018/eglobal.398221>
- Rodríguez, J., & Batista, M. (15 de Agosto de 2020). *Síndrome de burnout en enfermeras/os de la unidad de cuidado intensivo neonatal*. Obtenido de Universidad Austral: <https://rii.austral.edu.ar/handle/123456789/1002>

Torres, F., Irigoyen, V., Moreno, A., Ruilova, E., Casares, J., & Mendoza, M. (2021). "Síndrome de Burnout en profesionales de la salud del Ecuador y factores asociados en tiempos de pandemia". *Revista virtual*, 8(1), 15-23. Obtenido de <https://www.revistaspmi.org.py/index.php/rvspmi/article/view/209>

Torres, F., Irigoyen, V., Moreno, A., Ruilova, E., Casares, J., & Mendoza, M. (2021). "Síndrome de Burnout en profesionales de la salud del Ecuador y factores asociados en tiempos de pandemia". *Revista virtual*, 8(1), 15-23.