

# Prevalencia del Síndrome de desgaste ocupacional en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos

## *Prevalence of Burnout Syndrome in nursing staff in the Intensive Care Unit*

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.10269833>

**Dirección para correspondencia:**  
luis.salazar@hgs.gob.ec

**Fecha de recepción:** 18 / 08 / 2023

**Fecha de aceptación:** 06/ 11 / 2023

**Fecha de publicación:** 04 / 12 / 2023

### **Autores:**

**Salazar Guashpa Luis Alberto 1**

Universidad ECOTEC, Hospital General Guasmo Sur.  
ORCID: <https://orcid.org/0009-0009-9419-243X>

**Chávez Pérez Dominique 2**

Universidad Católica de Santiago de Guayaquil  
ORCID: <https://orcid.org/0009-0004-3087-9121>

**Vaca Romero Julexi Fernanda 3**

Universidad Casa Grande  
ORCID: <https://orcid.org/0009-0001-0773-2808>

**Montúfar Sandovalín María Delfina 4**

Universidad ECOTEC  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9435-8203>

### **RESUMEN**

El síndrome de desgaste ocupacional tiene diversos seudónimos algunos estudios manifiestan que se desdobra en mayor frecuencia en labores que demandan el contacto con personas, clientes y en áreas nosocomiales u hospitalarias (1); este síndrome es importante ya que ha sido reconocido con varios nombres como, síndrome de burnout, quemado o sobrecarga, sin embargo, más sobresalta en los países de Europa y América como síndrome de burnout (2). El presente estudio de investigación tiene como propósito determinar la prevalencia del síndrome de desgaste ocupacional en personal de enfermería que labora en las UCI de un Hospital de Sur de la Ciudad de Guayaquil. La metodología empleada en el presente artículo es de campo, de enfoque cuantitativo y diseño no experimental de alcance de corte transversal. La técnica de recolección de información fue mediante un cuestionario aplicado a la muestra de estudio que corresponde a 50 personas distribuidas entre enfermera/os profesionales y auxiliares de enfermería que trabajan en el área de cuidados intensivos. Concluyendo que el personal de enfermería de la UCI cursa con el Síndrome descrito, afectando el

estado emocional, desempeño y satisfacción laboral incitando un clima organizacional impropio por lo cual se propone que se formalice una propuesta de planes de mejora que estimulen a optimizar las condiciones laborales y de esta manera reducir los eventos que trasgredan la seguridad del paciente y del profesional.

**Palabras clave:** Síndrome de Burnout, satisfacción laboral, enfermería

### **ABSTRACT**

Occupational burnout syndrome has various pseudonyms, some studies show that it occurs more frequently in tasks that require contact with people, clients and in nosocomial or hospital areas (1); This syndrome is important since it has been recognized by various names such as burnout, burnout or overload syndrome, however, it is more notable in European and American countries as burnout syndrome (2). The purpose of this research study is to determine the prevalence of occupational burnout syndrome in nursing personnel who work in the ICU of a Hospital in the South of the City of Guayaquil. The methodology used in this article is field-based, with a quantitative approach and a non-experimental design with a cross-sectional scope. The information collection technique was through a

questionnaire applied to the study sample that corresponds to 50 people distributed among professional nurses and nursing assistants who work in the intensive care area. Concluding that the ICU nursing staff suffers from the described syndrome, affecting the improvement that stimulates optimization of working conditions and in this way reduces events that violate the safety of the patient and the professional.

## INTRODUCCIÓN

A lo largo de los años diversas investigaciones y estudios acerca el estrés se han focalizado en las manifestaciones clínicas, es decir, en el llamado estrés negativo o distrés, encontrando una estrecha relación con la patología psicosomática que trastoca y cambia la calidad de vida del profesional específicamente en algunas áreas de funcionamiento como lo social, familiar, académica, y laboral (3). En el mes de Enero del año 2022, entró en vigencia la última revisión de la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11), tal como lo anunciaron durante la Asamblea Mundial de la Salud de la OMS 72<sup>a</sup> en el mes de Mayo del año 2019 (4). Con el CIE 11 QD85 *Síndrome de desgaste ocupacional*, el cual se describe como un síndrome obtenido del resultado del estrés crónico en el sitio de trabajo, en el cuál no se ha manejado con éxito. Caracterizado por tres dimensiones las cuales se describen a continuación, en la primera dimensión los sentimientos de falta de energía o debilidad; segunda dimensión el aumento del trecho mental en relación al trabajo, o sentimientos negativos; y la tercera dimensión una sensación de inutilidad y falta de autorrealización. El síndrome de desgaste ocupacional hace énfasis a los fenómenos en el ámbito laboral y no debe emplearse para detallar experiencias o vivencias en otras áreas de la vida (5).

El objetivo de esta investigación fue determinar la prevalencia del síndrome del desgaste ocupacional y así encontrar estrategias que nos permitan mostrar y, darle el soporte emocional necesario destacando en una educación para la salud de forma sistemática para mejorar su calidad de vida en el entorno laboral.

## DESARROLLO

La calidad de vida en el trabajo es un concepto que surge a mediados de los años setenta como una necesidad de humanizar y transformar los ambientes laborales haciendo hincapié en la atención y progreso del recurso humano y de la calidad de vida, lo cual suministró el

comienzo al movimiento de calidad de vida laboral. Su objetivo es conseguir la mayor humanización laboral mediante una estructura óptima de puestos de trabajo ergonómicos, clima organizacional óptimo y así producir organizaciones eficaces, eficientes y efectivas para que logren la satisfacción de las necesidades y demandas de su equipo de trabajo, así como de ofrecer oportunidades de desarrollo profesional (6).

La psicóloga Cristina Maslach, docente de la Universidad de Berkeley, en conjunto al psicólogo Michael Leiter de la Universidad de Acadia Scotia desarrollaron el “Maslach Burnout Inventory (MBI)” donde indican que éste síndrome se presenta en los profesionales que establecen interacciones con otras personas; desde el 1986 hasta la presente es uno de los instrumentos más demostrativos para el diagnóstico de este síndrome.

Este estudio se efectúa en las distintas instituciones de salud, en el cual se solicita que todos los profesionales tengan experticia, conocimiento científico y salud mental que se enfrenten a toma de decisiones en situaciones difíciles o complicadas, de las que se derivan asiduamente implicaciones éticas y morales. En este contexto, en el ámbito de enfermería se ha determinado como un grupo de riesgo a los licenciado y auxiliares de enfermería ya que en ella concurren factores personales, profesionales e institucionales, que son causales factibles o posibles del síndrome en estudio (7). El personal de salud puede afrontar una sucesión de resultados peligrosos en su salud en todas sus dimensiones y aristas, como secuela de un afrontamiento firme en el control y evitación de pensamientos y sentimientos negativos, en lugar de un sistema de afrontamiento apoyado en la admisión. (8). En la revisión de distintos estudios, se pudo divisar algunas áreas de trabajo con mayor incidencia y prevalencia del síndrome en estudio, como lo son áreas de Emergencia, Unidad de Cuidados intensivos, Oncología asociados a la complejidad de los casos clínicos (9).

## METODOLOGÍA

Se realizó un estudio descriptivo de corte transversal a 50 personas entre auxiliares de enfermería y profesionales que laboran en un Hospital del Sur de la ciudad de Guayaquil en la Unidad de Cuidados Intensivos. Aplicando una metodología cuantitativa mediante una medición numérica al cuestionario realizado.

Con un universo de 50 adultos, entre 20-45 años, en el primer semestre del año 2023, los mismos que cumplieron los criterios de inclusión: profesionales

de enfermería, auxiliares de enfermería, laborar en el área de Cuidados Intensivos más de 2 años.

### RESULTADOS

En la tabla 1 muestra que los resultados de la validación mediante la prueba de análisis factorial y Alfa de Cronbach demuestran que el estudio es fiable

**Tabla 1: Estadística de fiabilidad**

Descripción general de resultados burnout		Número de Elementos	Alfa de Cronbach
Persona y Tolerancia al estrés	Valora la experiencias y vivencias de estar exhausto emocionalmente por la demanda de trabajo.	8	0,70
Persona y sentimientos en el ambiente laboral	Valora el nivel en que cada uno examina actitudes de frialdad o distanciamiento.	4	0,77
Rendimiento y Autorrealización	Evalúa los sentimientos de autoeficiencia y autorrealización en el trabajo.	8	0,70

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta elaborada por autores

Para la sistematización de los datos se utilizó el cuestionario formado por 22 preguntas para ser aplicado al personal de enfermería, las cuales permite evaluar tres aspectos: cansancio emocional, despersonalización y realización personal a través de la escala de Likert del 0 al 6 (10).

**Tabla 2: Frecuencia de Edad - Género**

	FRECUENCIA MASCULINO n (50)	FRECUENCIA FEMENINO n (31)	%
> 45 AÑOS	2	0	4%
De 30 a 45 años	19	13	38%
De 26 a 35 años	28	5	57%
De 20 a 25 años	1	1	2%
TOTAL	50	19	100%

Fuente: Datos estadísticos elaborado por autores

Del total de profesionales de enfermería que fueron objeto de estudio más del 57% oscila entre un grupo etario entre 26 y 35 años los cuales son de género femenino lo cual representa mayor predominio a diferencia del género masculino dentro del grupo etario 30 a 45 años representa el 38%.

**Tabla 3: Persona y Tolerancia al estrés**

Ítems	Pregunta	Nunca n (50)	%	A veces n (50)	%	Siempre n (50)	%	Total	%
1	Me siento emocionalmente exhausto por mi trabajo	6	12%	18	31%	26	57%	50	100%
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento intranquilo	15	31%	12	22%	23	47%	50	100%
3	Cuando empiezo el día y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado	4	9%	10	15%	39	75%	50	100%
6	Siento que interactuar todo el día con la gente me cansa	5	13%	9	22%	36	65%	50	100%
8	Me siento que mi trabajo me está corroyendo	11	22%	6	12%	33	66%	50	100%
13	Me siento fracasado en mi trabajo	22	45%	5	11%	22	44%	50	100%
14	Concibo que estoy demasiado tiempo en mi lugar de trabajo	13	28%	4	8%	32	64%	50	100%
16	Siento que trabajar en cuidado directo con la gente me cansa	5	15%	10	21%	33	66%	50	100%
20	Me siento como si estuviera al término de mis posibilidades	14	28%	3	6%	33	66%	50	100%

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta elaborada por autores

Acorde a lo presentado en la tabla 3 se logra identificar qué mayor parte de los elementos que la conforman se encuentran incrementadas a excepción del sentimiento de desesperanza y frustración en el trabajo que representa el 44 a 46%; la mayor parte del grupo en estudio presentan poca tolerancia al estrés y evidencian cansancio emocional.

**Tabla 4: Persona y Emociones en el ambiente laboral**

Al evaluar la dimensión de las emociones del personal de enfermería en el ambiente laboral, predomina las preguntas 11, 15 y 5 sobre el cambio emocional y la falta de empatía para con el paciente representando el 76%, 74% y 66%, lo cual es alarmante ya que los valores esenciales de la enfermería son la empatía y la humanización

Ítem	Pregunta	Nunca n (50)	%	A veces n (50)	%	Siempre n (50)	%	Total	%
5	Siento que estoy viendo a algunos pacientes como si fueran objetos	11	21%	6	12%	33	67%	50	100%
10	Siento que me he hecho más rígido con la gente	12	25%	13	25%	25	50%	50	100%
11	Me preocupa que este trabajo me esté cambiando emocionalmente	9	15%	3	7%	38	76%	50	100%
15	Siento que no me importa lo que les suceda a mis pacientes	4	5%	9	19%	37	76%	50	100%
22	Me parece que los pacientes me atribuyen de alguno de sus problemas	14	30%	8	14%	28	56%	50	100%

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta elaborada por autores

**Tabla 5: Rendimiento y Realización Personal**

Ítems	Pregunta	Nunca n (50)	%	A veces n (50)	%	Siempre n (50)	%	Total	%
4	Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes	26	52%	13	26%	11	22%	50	100%
7	Siento que trato con mucho vigor los problemas de mis pacientes	29	29%	13	25%	8	16%	50	100%
9	Siento que estoy interviniendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo	31	63%	10	20%	8	16%	50	100%
12	Me siento con mucha vitalidad en mi trabajo	33	66%	8	16%	9	18%	50	100%
17	Siento que	25	48%	5	10%	21	42%	50	100%

18	puedo instaurar con facilidad un clima agradable con mis pacientes Me siento apreciado después de haber trabajado profundamente con mis pacientes	24	48%	10	20%	16	32%	50	100%
19	Creo que logro muchas cosas apreciables en este trabajo	16	32%	12	24%	22	44%	50	100%
21	Siento que en mi área los problemas emocionales son resueltos de forma adecuada	32	64%	9	18%	9	18%	50	100%

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta elaborado por autores

Es importante indicar que las puntuaciones bajas en este apartado permiten identificar el síndrome de desgaste personal. Mediante las encuestas ejecutadas se reveló que la mayor parte del grupo en estudio presenta bajos indicadores en la dimensión de realización personal, el personal de enfermería no se siente con energía en el trabajo, no siente que su presencia y acciones influyen positivamente en otras personas, el personal percibe que no hay un buen trato a la salud mental de los trabajadores.

## DISCUSIÓN

El síndrome de desgaste laboral es el resultado de un escenario de trabajo en el cual la persona tiene el sentimiento de desesperanza, y a pesar de su interés y entrega por mejorar la vida de aquellos con quienes se relacionan como los pacientes y familiares, con frecuencia ve el fracaso y la desilusión en el entrenamiento cotidiano con el sufrimiento, la pobreza, la crueldad, el peligro, el dolor, la muerte, lo mismo que a la preocupación por el acrecentamiento de los problemas legales entronca a las actividades asistenciales y administrativas. Lo descrito anteriormente trastoca profundamente la sensibilidad y muchos profesionales en salud terminan por crear una barrera (11).

Algunos estudios sobre síndrome del quemado han revelan, que en el personal de salud el porcentaje del síndrome puede estar entre el 30% y el 40%, inclusive puede ser incrementarse en Estados Unidos y en países de Latinoamérica (12). La satisfacción laboral es análoga con el estrés, relaciones interpersonales y otros aspectos que trastocan en el desempeño laboral. Es importante tomar en cuenta a los factores psicosociales puede beneficiar con la disminución o eliminación de accidentes laborales y la promoción del bienestar del personal de salud (13).

Los constantes cambios en el clima organizacional recalcan la postura de los modelos habituales de prevención y protección de la salud ocupacional, que se contextualizan en mejorar la calidad de vida en el trabajo, para amparar y promover la seguridad, la salud y el bienestar de los trabajadores.

## CONCLUSIONES

Existe prevalencia del síndrome de desgaste ocupacional en el personal de enfermería que labora en las Unidades de cuidados intensivos del Hospital del Sur de Guayaquil, ya que ha afectado a las dimensiones que indica CIE 11 como lo son las emociones y sentimientos de menoscabo de energía o agotamiento; el acrecentamiento del trayecto mental con respecto al trabajo, o sentimientos negativos o cínicos en relación al trabajo; y una sensación de ineficacia y falta de realización (5).

Lo que provoca un clima organizacional impropio por lo cual se sugiere la realización de un plan de acción o propuesta de mejora que estimule a mejorar las condiciones del personal estudiado y así evitar eventos perjudiciales para el paciente y/o personal.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

1. Rendón Montoya MS, Peralta Peña SL, Hernández Villa EA, Hernández Reyna I, Vargas MR, Favela Ocaño MA. Síndrome de burnout en el personal de enfermería de unidades de cuidado crítico y de hospitalización. *Enferm. glob.* 2020 Aug 10; 19(59): 479-506.
2. Patlán Pérez J. Efecto del burnout y la sobrecarga en la calidad de vida en el trabajo. *Estudios Gerenciales.* 2013; 29(129): 445-455.
3. Serna Corredor DS, Martínez Sanchez LM. Burnout en el personal del área de salud y estrategias de afrontamiento. *Medigraphic.* .
4. Ministerio de Trabajo y Economía Social. INSSST. [Online].; 2022 [cited 2023 11 04]. Available from: <https://www.insst.es/el-instituto-al-dia/sindrome-de-desgaste-profesional-burnout>.
5. WHO. CIE 11. [Online]. [cited 2023 11 04]. Available from: <https://icd.who.int/browse11/1-1-m/es#/http%3a%2f%2fid.who.int%2fid%2fentity%2f129180281>.
6. Patlán Pérez J. Efecto del burnout y la sobrecarga en la calidad de vida en el trabajo. *Estudios Gerenciales.* 2013; 29(129): 445-455.
7. Romana Albaladejo RV, Ortega P, Astasio P, Calle M, Domínguez V. Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de un hospital de Madrid. *Revista Española Salud Pública.* 2014; 78(4): 505-516.
8. Ortega Ruiz C, López Ríos F. El burnout o síndrome de estar quemado en los profesionales sanitarios: revisión y perspectivas. *International Journal of Clinical and Health Psychology.* 2004 Enero; 4(1): 137-160.
9. Au, J LH, A C, MD V. Situación de burnout de los pediatras intensivistas españoles. *Asociación Española de Pediatría.* 2000 Mayo; 52(5): 418-423.
10. Matamoros A. Cuestionario Burnout aplicado en salud. *ELSERVIER.* 2018 Sep; II(2): 12-14.
11. Bianchini Matamoros M. El Síndrome del Burnout en personal profesional de la salud. *Medicina Legal de Costa Rica.* 1997 Nov; 13-14: 189-192.

12. Gutiérrez-Lesmes OA, Lobo-Rodríguez NJ, Martínez-Torres J. Prevalencia del Síndrome de Burnout en profesionales de enfermería de la Orinoquia colombiana. *Universidad y Salud*. 2016 Jan; 20(1): 2018.
13. Reyes Marrero D, Camejo Díaz J, Coro Carrasco Z. Síndrome de Burnout en servicio de Oncohematología pediátrica. *Rev. Ciencias Médicas de Pinar del Río*. 2017 07-08; 21(4): 538-544.