



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Factores laborales asociados al síndrome de Burnout durante  
COVID-19 en personal de enfermería del Hospital Efrén Jurado  
López, Guayaquil, 2020**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

**AUTORA:**

Br. Gastiaburo Morán, Brenda Lorena (ORCID: 0000-0003-0493-193X)

**ASESORA:**

Dra. Dulanto Vargas, Julissa Amparo (ORCID: 0000-0003-4845-3853)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Dirección de los Servicios de la Salud

**PIURA - PERÚ**

2020

### **Dedicatoria**

Dedico esta tesis a mi madre e hijas, quienes con su apoyo incondicional me han apoyado desde el inicio de este nuevo proyecto para llegar a la meta propuesta.

**Agradecimiento:**

En primer lugar, quiero agradecerle a Dios que me dio las fuerzas para poner en marcha este trabajo y luego darle las gracias a mi familia por siempre estar a mi lado en cada decisión que tomo y, por último, pero no menos importante a mis docentes y tutora quienes a lo largo de este trabajo me han guiado y han compartido su conocimiento conmigo.

## Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización	12
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	36
ANEXOS	41
Anexo 1. Matriz de consistencia	41
Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables	42
Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos	43
Anexo 4. Validez de los instrumentos de recolección de datos	46
Anexo 5. Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos	61
Anexo 6. Autorización de la aplicación de los instrumentos	63
Anexo 7. Consentimiento informado	64
Anexo 8. Fotos del trabajo de campo	65
Anexo 9. Base de datos de la recolección de datos	66
Anexo 10. Declaración de autoría	68
Anexo 11. Acta de aprobación de originalidad	69
Anexo 12. Reporte <i>Turnitin</i>	70
Anexo 13. Autorización de publicación de tesis en repositorio	71
Anexo 14. Acta de aprobación de tesis	72

## Índice de tablas

Tabla 1.	Operacionalización de variables.	14
Tabla 2.	Ficha técnica del instrumento factores laborales.	17
Tabla 3.	Ficha técnica del instrumento síndrome de Burnout.	18
Tabla 4.	Validación de juicio de expertos de los instrumentos.	18
Tabla 5.	Prueba de confiabilidad de alfa de Cronbach de los instrumentos.	19
Tabla 6.	Factores laborales asociados al síndrome de Burnout durante COVID-19 en el personal de enfermería del Hospital Dr. Efrén Jurado López.	22
Tabla 7.	Factores laborales en sus dimensiones sobrecarga y condición laboral durante COVID-2019 en personal de enfermería del Hospital Dr. Efrén Jurado López	23
Tabla 8.	Síndrome de Burnout en sus dimensiones agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal durante COVID-2019 en personal de enfermería del Hospital Dr. Efrén Jurado López.	25
Tabla 9.	Comparación de las valoraciones entre las dimensiones de los factores laborales y las del síndrome de Burnout durante COVID-2019 en personal de enfermería del Hospital Dr. Efrén Jurado López.	26
Tabla 10.	Factores laborales y Síndrome de Burnout por dimensiones según datos sociodemográficos durante COVID-2019 en personal de enfermería del Hospital Dr. Efrén Jurado López.	28

## Índice de figuras

<i>Figura 1</i>	Esquema del tipo de investigación	12
<i>Figura 2</i>	Dimensión sobrecarga laboral durante COVID-2019 en personal de enfermería del Hospital Dr. Efrén Jurado López.	24
<i>Figura 3</i>	Dimensión condición laboral durante COVID-2019 en personal de enfermería del Hospital Dr. Efrén Jurado López.	24
<i>Figura 4</i>	Síndrome de Burnout en sus dimensiones agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal durante COVID-2019 en personal de enfermería del Hospital Dr. Efrén Jurado López.	26
<i>Figura 5</i>	Edad del personal de enfermería durante COVID-2019 del Hospital Dr. Efrén Jurado López.	27
<i>Figura 6</i>	Sexo del personal de enfermería durante COVID-2019 del Hospital Dr. Efrén Jurado López.	28
<i>Figura 7</i>	Tipo de nombramiento del personal de enfermería durante COVID-2019 del Hospital Dr. Efrén Jurado López.	29
<i>Figura 8</i>	Enfermeros que poseen hijos durante COVID-2019 del Hospital Dr. Efrén Jurado López.	31

## RESUMEN

La tesis obtuvo como objetivo determinar los factores laborales asociados al síndrome de Burnout durante COVID-2019 en personal de enfermería del Hospital Dr. Efrén Jurado López, Guayaquil, 2020. La tesis se fundamentó en un enfoque cuantitativo, con finalidad básica y alcance correlacional, el diseño de la investigación fue no experimental, tipo transversal correlacional. Se estudió una muestra censal de 50 trabajadores de enfermería. Se aplicó un cuestionario validado de 57 preguntas relacionadas a datos sociodemográficos, factores laborales (dimensiones: sobrecarga y condición laboral) y síndrome de Burnout (dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal), los cuales fueron sometidos a la prueba de confiabilidad y validados por los expertos correspondientes. Los resultados de Factores Laborales asociados al síndrome de Burnout indican que ha mayor índice porcentual de factores laborales, mayor índice porcentual de síndrome de burnout es así como ambos cuestionarios reflejaron los niveles inadecuado y alto respectivamente siguiendo una relación cercana y directa entre ellas, según los datos procesados mediante Rho de Spearman, además de medir la correlación de Spearman entre dimensiones de ambas variables; asimismo se estableció conexiones entre indicadores estrechamente relacionados de lo cual se profundiza en el capítulo cuatro y cinco del presente trabajo investigativo.

**Palabras clave:** *Agotamiento Profesional, Agotamiento Psicológico, Infecciones por Coronavirus, Distrés Psicológico, Estrés laboral.*

## ABSTRACT

The objective of the thesis was to determine the labor factors associated with the Burnout syndrome during COVID-2019 in nursing personnel of the Dr. Efrén Jurado López Hospital, Guayaquil, 2020. The thesis was based on a quantitative approach, with a basic purpose and correlational scope, the research design was non-experimental, cross-correlational type. A census sample of 50 nursing workers was studied. A validated questionnaire of 57 questions related to sociodemographic data, work factors (dimensions: overload and work condition) and Burnout syndrome (dimensions: emotional exhaustion, depersonalization and low personal fulfillment) was applied, which were subjected to the reliability test and validated by the corresponding experts. The results of Labor Factors associated with the Burnout syndrome indicate that there is a higher percentage index of labor factors, a higher percentage index of burnout syndrome, thus both questionnaires reflected the inadequate and high levels respectively following a close and direct relationship between them, according to the data processed using Spearman's Rho, in addition to measuring the Spearman correlation between dimensions of both variables; Likewise, connections were established between closely related indicators, which is explored in chapter four and five of this research work.

**Keywords:** *Professional Burnout, Psychological Burnout, Coronavirus Infections, Psychological Distress, Work Stress.*

## I. INTRODUCCIÓN

El estrés está distinguido por un grupo de manifestaciones que surgen progresivamente, a la que la mayoría de las personas están expuestas<sup>1</sup>. Según Ramón, «mundialmente el conjunto de expertos de la salud más asequible para producir ansiedad y estrés en su experiencia profesional diaria, lo compone en específico el experto de enfermería, quienes están sujetos a un exceso de trabajo (turnos, miedo al contagio) a la que hay que añadir una sobrecarga emocional: toman medidas que repercuten a la vida de las personas y sufren impotencia por la falta de medios»<sup>2</sup>.

Principalmente, en aquellos servicios como las áreas críticas y como la presente realidad por la que está pasando el mundo por el virus denominado COVID-19, en el que el personal de enfermería debe mostrar sensatez y la destreza imprescindible para revelar signos y síntomas de prevención y sucesos de alto riesgo que amenazan la existencia de las personas, tomando en consideración que aquellas circunstancias se le puede añadir otros elementos estresantes, como el abandono de personal ante un gran aumento de pacientes, los medios impropios de los ambientes, escasos materiales para la ejecución de los procesos, entre otros, aumentando el peligro a producir estrés perturbando así la estabilidad emocional<sup>3</sup>.

Refiriéndonos a las dimensiones de los factores laborales, se busca identificar las condiciones laborales, como la falta de insumos, de protección del personal y el nombramiento provisional u ocasional; como segunda dimensión esta la sobrecarga laboral, como horas extras y falta de personal y como tercera dimensión tenemos el miedo, donde el personal de enfermería manifiesta miedo al contagio del virus COVID-19<sup>3</sup>.

Ante lo expuesto anteriormente es provechoso revelar la problemática existente que padecen el personal de enfermería dentro del Hospital «Efrén Jurado López» quienes dentro de muchos aspectos refieren que a causa de la situación por la que traspa el personal de salud a causa de la pandemia se evidenció una sobrecarga laboral a la que están sometidos diariamente por el poco personal existente en los diferentes departamentos del centro hospitalario, sumándole a esta realidad

sentimientos de miedo de contraer la enfermedad y así contagiar a su entorno familiar exhibiendo una cadena de reacciones emocionales negativas; además de la falta de recursos para poder cumplir con todos los objetivos y metas para brindar un trabajo con calidad y calidez, síntomas que son distinguidos como síndrome de Burnout, en el cual, por asuntos extremos, ocasiona dependencia sobredimensionada al trabajo, lo que conlleva a una inestabilidad productiva y como resultado un quebranto de la motivación. En base a estos eventos, esta investigación intenta comprender el grado de estrés que molestan al equipo médico de la entidad a través del instrumento Maslach y la agenda de factores de trabajo, a fin de promover la mejora, ayudando así a los profesionales a darse cuenta de que el estrés puede optimizar su trabajo profesional.

De lo mencionado se formuló el siguiente problema: ¿Están los factores laborales asociados al síndrome de Burnout durante COVID-2019 en personal de enfermería del Hospital Dr. Efrén Jurado López, Guayaquil, 2020?; asimismo, se formularon los siguientes problemas específicos: 1. ¿Cuáles son los factores laborales en sus dimensiones sobrecarga y condición laboral durante COVID-2019 en personal de enfermería del Hospital mencionado?; 2. ¿Cómo es síndrome de Burnout en sus dimensiones agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal durante COVID-2019 en la muestra señalada?; y 3. ¿Existirá relación de las valoraciones entre las dimensiones de los factores laborales y de las del síndrome de Burnout durante COVID-2019 en personal de enfermería del Hospital señalado?

La justificación teórica de este estudio consideró que se consiguió identificar en mayor medida la relación existente entre las variables estudiadas; factores laborales y síndrome de Burnout, las cuales están resguardadas por conceptos y teorías debidamente citadas, por lo tanto, servirán como antecedente para futuras investigaciones. En cuanto a la justificación práctica se consideró que, los resultados de este estudio quedarán al alcance de las autoridades con el fin de que estas tengan el sustento necesario para formular políticas en mejora de la calidad laboral de los trabajadores en el establecimiento de salud ya antes mencionado. Desde el punto de vista metodológico, en este estudio los cuestionarios han sido cuidadosamente diseñados y sometidos a procesos de validación y confiabilidad,

por lo que pueden ser utilizados en futuros estudios para complementar la información de sus instrumentos.

Por lo tanto, consideramos como hipótesis general: Existe asociación inversa de los factores laborales y síndrome de Burnout durante COVID-2019 del personal de enfermeras del Hospital Dr. Efrén Jurado López, Guayaquil, 2020. Asimismo, se formularon las hipótesis específicas: 1. Los factores laborales en sus dimensiones sobrecarga y condición laboral tienen niveles inadecuados durante COVID-2019 en personal de enfermería del Hospital mencionado; 2. El síndrome de Burnout tiene valoraciones más altas en sus dimensiones estrés y fatiga durante COVID-2019 en la muestra señalada; y 3. Existe semejanza estadística inversa significativa entre las valoraciones de la dimensión estrés y fatiga de los factores laborables y la dimensión sobrecarga laboral del síndrome de Burnout durante COVID-2019 en personal de enfermería del Hospital señalado.

Finalmente, el objetivo general de este estudio fue: Determinar si los factores laborales se asocian al síndrome de Burnout durante COVID-2019 en personal de enfermería del Hospital Dr. Efrén Jurado López, Guayaquil, 2020. Para poder lograr este objetivo general, se formularon los siguientes objetivos específicos: 1. Describir los factores laborales en sus dimensiones sobrecarga y condición laboral durante COVID-2019 del personal de enfermería del Hospital mencionado; 2. Evaluar el síndrome de Burnout en sus dimensiones agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal durante COVID-2019 de la muestra señalada; y 3. Comparar las valoraciones entre las dimensiones de los factores laborales y las del síndrome de Burnout durante COVID-2019 del personal de enfermería del Hospital señalado. **(Anexo 1)**

## II. MARCO TEÓRICO

La revisión bibliográfica incluyó investigaciones internacionales previas como:

Álvarez et al., (España, 2019)<sup>5</sup> realizó una indagación titulada «Síndrome de Burnout y bienestar profesional en enfermeras españolas en época de dificultades financieras», cuya finalidad fue evaluar el nivel de Burnout y de bienestar profesional en enfermeras españolas en épocas de dificultades económicas. El personal de estudio seleccionado fueron enfermeras españolas que desenvolvían su labor en España o en el extranjero. Proporcionaron datos en línea mediante redes sociales desde octubre de 2017 a mayo de 2018 que incluía el cuestionario CUBO para evaluar Burnout y el de satisfacción laboral de Warr, Cook y Wall. El muestreo fue por conveniencia. Llevaron a cabo un estudio descriptivo y analítico con pruebas paramétricas y no paramétricas. Cuenta con una muestra de 1,346 enfermeras, de las cuales el 39,67% padecen el síndrome de burnout y el 37,07% están en peligro de esta enfermedad. La compensación de los trabajadores está en un nivel moderado, que se correlaciona negativamente con el agotamiento. El 16,34% de las personas piensan que han cometido un error profesional, el 43,16% de las personas han considerado realizar una nueva investigación para llevar su subsistencia laboral a un distinto espacio, y el 59,29% de las personas se quejaron de que se deprimieron. El personal de enfermería está insatisfecho principalmente con el salario, poca comunicación entre coordinadores y empleados, instalaciones de promoción, arreglos organizacionales, interés en sus sugerencias y afinidad laboral. Encontraron un paralelismo negativo entre el bienestar profesional y el síndrome de burnout.

Portero et al (España, 2015)<sup>6</sup> realizó un trabajo de investigación titulado: «Professional burnout, stress and job satisfaction of nursing staff at a university hospital». Ejecutaron un estudio descriptivo transversal y emplearon análisis descriptivo, inferencial y análisis multivariante. La población de estudio quedó formada por 258 enfermeros/as y auxiliares, su herramienta de exploración emplearon un temario único y concreto donde reunía variables de carácter socioprofesional, la Escala de Burnout de Maslach, la Escala de Estrés de

Enfermería y la agenda de Font-Roja. Obteniendo evaluaciones periódicas del estrés profesional y el bienestar en 44,23 y 65,46 puntos, respectivamente. En cuanto a la discapacidad laboral, mostraron una subescala de fatiga emocional moderada. El grado de personalización es mayor y la sensación de realización personal es menor.

Luego, dentro de las investigaciones anteriores nacionales encontramos:

Ostaíza (Ecuador, 2016)<sup>7</sup> realizó una labor de investigación titulada: «Síndrome de Burnout en enfermeras de un Instituto Psiquiátrico en Quito». La finalidad del estudio fue conocer la acción y efecto del síndrome de Burnout del equipo de enfermería del Establecimiento de Reposo San Juan de Dios de la ciudad de Quito. De junio de 2016 a mayo de 2016, el análisis utilizó métodos transversales, cuantitativos y descriptivos, y un prototipo aleatorio compuesto por 30 enfermeras y auxiliares de enfermería de hospitales secundarios. Los resultados obtenidos de la investigación se centran en esos jóvenes asistentes, ya que tienen entre 20 y 40 años y han trabajado en la entidad durante 2 a 5 años, lo que confirma que existe un agotamiento espacio-temporal, lo que muestra este grupo es que están más inclinados a mostrar este síndrome.

Vivanco (Ecuador, 2018)<sup>8</sup> realizó una investigación titulada: «Síndrome de Burnout entre expertos sanitarios en empresas estatales y particulares: un estudio en la provincia de Loja, Ecuador». Este estudio se realizó en institutos médicos estatales y particulares en las ciudades de Cariamanga, Catamayo y Macará en la provincia de Loja, en el sur de Ecuador. Las metodologías de investigación y coherencia revelaron la carencia del síndrome de burnout en clínicos y enfermeras del tratado, entretanto los galenos expresaron cansancio anímico en 20,7%, despersonalización en 3,4%. y bajo beneficio personal en 62,1%. Las enfermeras informaron cansancio emocional en el 16,7%, despersonalización en el 0% y bajo rendimiento personal en el 100%. Los resultados obtenidos nos permiten establecer precedentes sobre la importancia de planificar e implementar síndromes de prevención en estos establecimientos de salud.

Medina (Guayaquil, 2017)<sup>9</sup> realizó un trabajo de investigación titulado: «Factores relacionados con la tensión profesional de los trabajadores de enfermería en salas de urgencias y unidades de cuidados intensivos de hospitales en Guayaquil». La tesis utiliza un enfoque prospectivo y un diseño transversal para la descripción. Hubo 20 expertos y no expertos trabajando en el departamento de urgencias y equipo de cuidados intensivos quienes participaron en el evento. Esta herramienta utiliza técnicas de encuesta para realizar una encuesta de cuestionario sobre polimorfismo, y se obtienen los siguientes resultados: 40% del personal de enfermería son novatos y se encuentran proclives a elementos agobiantes por las circunstancias de labor, el 80% fue de género femenino, el 25% de los sujetos sienten el ajobo profesional, el 70% se adaptan a los requerimientos de los inspectores, ausencia de soporte de los organizadores y sin sistemas de turnos. El 65% rara vez desarrollan procedimientos de seguridad. La mayor parte del profesional entrevistado experimenta dolencia muscular (57%) y falta de motivación (45%) en el caso de profesionales de enfermería. Concluyeron que la causa de varios estreses en el ambiente laboral, fue el exceso de trabajo que produce el agotamiento físico y mental del sujeto, al mismo tiempo reduce la competencia en la realización de las ocupaciones de enfermería.

Con respecto a las teorías, se realizó una búsqueda de informaciones científicas actuales sobre los factores laborales relacionados con el síndrome de burnout y su escala.

El estrés sigue siendo un inconveniente de salud dificultoso en el presente y afecta tanto al personal médico que causan discapacidades físicas o mentales, sino también a los empleados en diversos campos<sup>10</sup>. Según Sotillo, el estrés en el lugar de trabajo se entiende como una serie de fenómenos que ocurren en la salud del cuerpo humano de los trabajadores, y las fuentes de estrés dañino provienen directamente del trabajo<sup>11</sup>.

Para Cano y Pedrera, los principales componentes psicosociales que causan estrés incluyen la entidad, gestión, métodos de labor y la condición de vínculos interpersonales. Estos componentes determinan la aparición de tensión en el lugar de trabajo, tales como: labor con alta requerimiento de cuidado y compromiso,

exigencia de requerimientos profesionales, mala gestión, giro de turnos, horas extras, actividad física colosal que afecta negativamente el desempeño laboral y el bienestar individual. erradicado por signos corporales, emocionales, cognoscitivos y conductuales<sup>12</sup>.

Estos factores son consistentes con un estudio realizado por Chuchon y Artazcoz, quienes confirmaron que la falta de mano de obra y las horas de trabajo limitadas son los componentes más agobiantes. Los autores también describen el tiempo extra de las enfermeras como dañino, especialmente cuando hay excesivo trabajo o son difíciles<sup>13</sup>.

El síndrome de Burnout fue acuñado por Freudenberger en el año 1974. Es el resultado entre el sujeto y su trabajo, esto es lo que lleva tanto al agotamiento físico como emocional, debido a las circunstancias laborales<sup>10</sup>. Según las recomendaciones de Maslach y Jackson en 1981 «estiman que la afección es una manera incorrecta de confrontar una tensión anímica crónico cuyas manifestaciones importantes es el agotamiento emocional, despersonalización y el descenso de la recuperación personal»<sup>14</sup>. A partir de esta propuesta, los autores antes señalados crearon el MBI, a través del cual el síndrome de burnout se puede medir en función de los tres aspectos propuestos por estos investigadores<sup>15</sup>. Cabe señalar que, a pesar del reconocimiento de que este síndrome tiene un elemento de alarma ocupacional, la OMS y su diagnóstico actual por parte de clínicos y expertos del estado mental no figuran en la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-10) ni en el Manual de Diagnóstico y Estadísticas de enfermedades mentales (DSM). IV)<sup>16</sup>.

De tal manera, la psicóloga Maslach enmarcó este especial suceso como una problemática específicamente realista, en este caso, debido al alto grado de presión y angustia en el trabajo, en condiciones especiales de trabajo, constituyen una resolución personal disfuncional. Los problemas sociales ocupacionales causados por la tensión grave son reacciones dañinas al estrés laboral creciente y agudo<sup>17</sup>.

Como dijo la Dra. Carolina Bergoglio: "Cuando el equipo compensatorio de acondicionamiento físico falla en un ambiente de trabajo constantemente agotador,

ocurre el síndrome de agotamiento. Si está plagado de varios espacios, no todos los servidores de salud pueden revelar lo que está sucediendo y buscar apoyo en consecuencia, por lo tanto, debe conocer los síntomas y los efectos de esta situación y conocer el tratamiento correcto»<sup>18</sup>.

«Los efectos del agotamiento se reducen a la incomodidad total de una persona, lo que resulta en un cambio en las rutinas alimenticias, reposo y las ocupaciones entretenidas. Algunos individuos incluso renuncian a sus prácticas físicas a medida que el trabajo incómodo se transfiere a otras áreas de la vida personal.» reforzó Bergoglio<sup>19</sup>. Así mismo detallo las 3 sintomatologías más usuales que presentan el personal que sufre de tensión profesional:

1. **Cansancio emocional:** Esto es lo que generalmente ocurre temprano y está determinado por el creciente desgaste de fuerza vital y la diferencia gradual entre la tarea ejecutada y el agotamiento<sup>20</sup>. Se puede encontrar en personas que están constantemente insatisfechas, molestas y receptivas. Se refieren al comercio minorista, que comienza a percatarse que su labor se está transformando gradualmente en un peso con significación desfavorable. Sin embargo, los cambios emocionales no solo se restringen al lugar de trabajo, asimismo son visibles en el hogar. Aquellos individuos llegan a la oficina donde los conflictos de relación están en problemas, lo que en realidad es solo un fragmento de un inconveniente considerablemente grande, la presión laboral<sup>21</sup>.

2. **Despersonalización.** Es una forma de lidiar a emociones de incapacidad, impotencia y desaliento propio. En vez de manifestar aquellas emociones y abordar las causas que causan, los individuos con síndrome de agotamiento exhiben un frente de hiperactividad que solo aumenta la sensación de agotamiento que se alterna con sucesos de depresión y hostilidad al entorno<sup>22</sup>.

3. **Abandono de la realización personal.** Esto resulta en la retirada gradual de indivisibles tareas, excepto el trabajo relacionado con actividades que han causado estrés crónico. Empieza a formarse un quebranto de ideales y esencialmente una separación progresiva de las funciones familiares, sociales y recreativas,

estableciendo una clase de aislamiento y soledad. Otros empiezan a descubrirlo como un tipo de aficionado deprimido y hostil<sup>23</sup>.

El agotamiento laboral es un importante inconveniente social y de salud, que incluye obstáculos de ajuste a largo o largo plazo, que afectarán los niveles de vida de los profesionales y las condiciones del trabajo de salud, lo que significa un aumento de los costos para la economía y la sociedad<sup>24</sup>.

El síndrome se considera un problema de salud, una problemática psicológica, moral y de cuidado espiritual. Es posible detallar este procedimiento de las siguientes maneras: Dentro de la primera fase se mostrará entusiasmo y los profesionales se imaginarán a sí mismos como poderosos y capaces de cambiar el mundo y todas sus estructuras; pretende sanar a todos los pacientes, ser el acompañante estupendo, el especialista idóneo, etc. No existen limitaciones en su creatividad<sup>25</sup>. Se infravalora los conflictos y el empleador enfrenta inconvenientes de forma más sencilla, incluso se puede pensar que no parece enfrentarlos con la medida. Del mismo modo, los profesionales parecen no tener límites y dan la mayor generosidad y entusiasmo para trabajar<sup>26</sup>.

En la segunda fase sería establecida principalmente por la controversia y la rigidez como resultado del encuentro y de la disparidad constante entre sus ideologías y las continuas derrotas padecidas. Los expertos empiezan a padecer continuamente decepciones y estrés. Sienten irritabilidad y progresivamente agotada física y psicológicamente<sup>27</sup>. La promesa hipotética es irrazonable y soportable al principio, y no hay futuro. Obviamente te sentirás cansado y deprimido.

La tercera etapa del individuo hace que la situación sea insoportable porque las personas están tratando de deshacerse de esta situación y van en contra de la realidad<sup>28</sup>.

Las consecuencias conductuales del síndrome pueden resumirse como: pérdida de acción proactiva y soluciones que conducen a un mayor uso de estimulantes, abuso de sustancias y hábitos generalmente no saludables<sup>29</sup>. Esta persona padece varias enfermedades físicas, que incluyen cefalea, malestar muscular (especialmente lumbalgia), dolor de muelas, náuseas, presión arterial alta, úlcera gástrica,

disminución de la voz y apetito, disfunción sexual y dificultades de sueño<sup>30</sup>. Por lo general, las enfermedades psicosomáticas y la fatiga crónica ocurrirán o empeorarán. Las consecuencias sociales están relacionadas con los arreglos de trabajo del sujeto. Lo más importante es su respuesta al retraimiento e indiferencia por cualquier modo de interacción social<sup>31</sup>. Las personas también encuentran que las personas agotadas no están satisfechas con sus parejas, y su comportamiento en el hogar es molesto, desagradable y nervioso. Esta situación tiene un impacto particular en el deterioro de las interacciones personales<sup>32</sup>.

El síndrome de burnout existe en el lugar de trabajo y en los contextos de trabajo, y no excluye el dominio de ciertas variables de identidad, sociodemográficas, personales o ambientales personales<sup>33</sup>. Exhibición a elementos de peligro psicosocial, dosis nocivas de estresores, variables, como peso de oficio excesivo, ausencia de dominio e independencia, imprecisión y conflictos de roles, deficientes vínculos laborales, ausencia de soporte social, carencia de capacitación y recursos que tienen fuertes emociones por su contenido. Las demandas y la autonomía en el trabajo de proporcionar servicios humanos pueden desencadenar procesos de estrés a largo plazo, lo que lleva al agotamiento y daños graves a la salud<sup>34</sup>.

Burnout afecta primero a las profesiones de perfeccionistas que requieren dedicación, participación, idealismo, ocupación, servicio a los demás y una gran autoexigencia<sup>35</sup>. Especialmente en los asistentes sociales, los expertos en peligros graves y las cárceles, asimismo se ve afectado, y también afecta a otras ocupaciones, como los empresarios, los altos directivos o el trabajo monótono diario<sup>36</sup>.

Se han utilizado diversas técnicas para evaluar el síndrome de agotamiento. Inicialmente, los especialistas utilizaron observaciones sistemáticas, entrevistas estructuradas y pruebas proyectivas, pero luego cambiaron su enfoque a la evaluación mediante cuestionarios<sup>37</sup>. El método principal utilizado para determinar si tiene síndrome de burnout es un formulario compilado por Maslach y Jackson en 1981, el MBI (Maslach Burnout Inventory)<sup>38</sup>.

El formato de agotamiento de Maslach contiene 22 elementos, divididos en tres niveles, que reflejan las emociones y comportamientos del especialista frente al trabajo que realiza en la vida diaria y los individuos a los que sirve<sup>39</sup>.

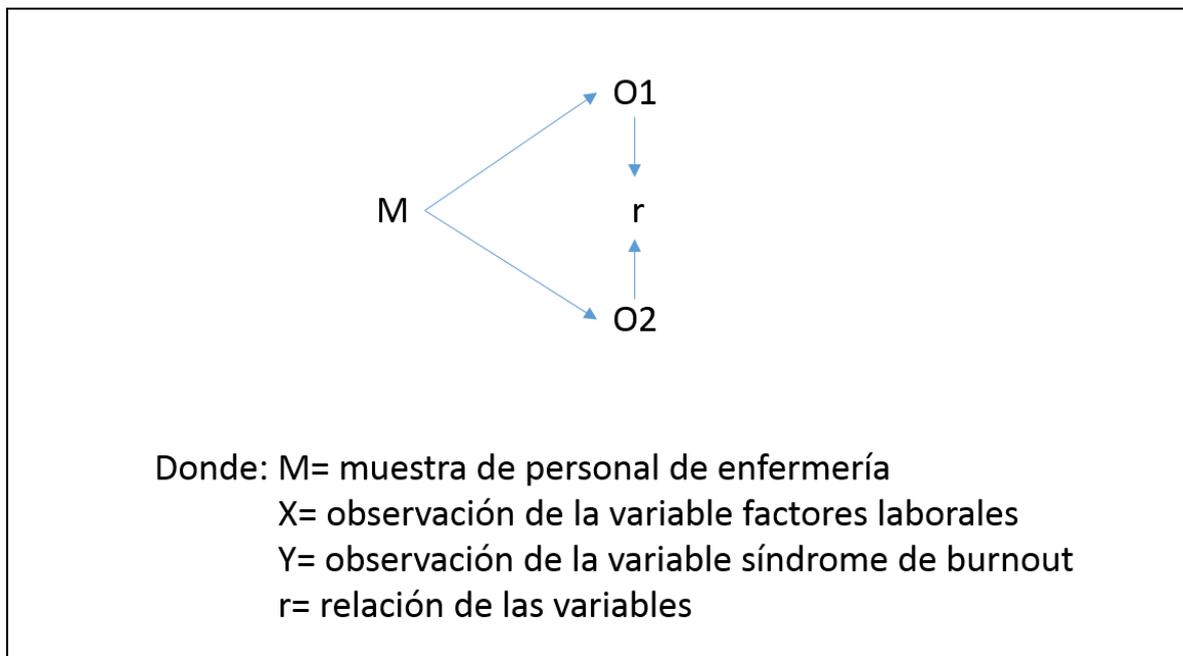
El puntaje de cada aspecto se obtiene sumando los valores de cada elemento que los constituye. Una característica del formulario es la relación dimensional entre el puntaje y el nivel de agotamiento<sup>40</sup>. El trabajo que se ha completado es dividir el rango de puntaje total de cada dimensión en tres partes: bajo, medio y alto de acuerdo con los estándares seguidos por cada autor<sup>41</sup>.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación fue de enfoque cuantitativo, con finalidad básica y alcance correlacional. Se fundamentó porque extrajo conclusiones a partir de una hipótesis de la correlación entre las variables factores laborales y síndrome de Burnout en un contexto en particular.

El diseño de investigación fue de tipo no experimental, transversal correlacional. Se argumenta porque se observaron los hechos de los factores laborales y el síndrome de Burnout sin manipulación de variables, describiendo y recolectando datos en un tiempo único en el presente.



**Figura 1** Esquema del tipo de investigación

#### 3.2. Variables y operacionalización

Las variables de estudio fueron factores laborales y síndrome de Burnout.

### **Variable 1. Factores Laborales**

- Definición conceptual: Algunos elementos que afectan el bienestar y la salud del empleado incluyen la calidad, seguridad y limpieza de la infraestructura<sup>42</sup>.
- Definición operacional: Son estos elementos los que afectan el bienestar físico y mental del potencial humano, evaluado sobre la base de una investigación validada<sup>43</sup>.

### **Variable 2 Síndrome de Burnout**

- Definición conceptual: Es un estado de cansancio físico, mental y afectivo debido a fatiga mental o estrés debido a tener contacto con otras personas en un ambiente de trabajo difícil<sup>44</sup>.
- Definición operacional: Es una respuesta a los factores estresantes interpersonales en el entorno laboral donde las relaciones excesivas con las personas que reciben servicios conducen a cambios negativos en las actitudes y el comportamiento hacia estas personas<sup>45</sup>.

Las variables sociodemográficas fueron edad, sexo, estado civil, hijos, experiencia laboral y situación laboral.

La ficha completa de operacionalización se encuentra en el **Anexo 2**.

**Tabla1.** Operacionalización de variables

Fuente: Elaboración propia

VARIABLES DE ESTUDIO	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	Categorías	Nivel y rango
Factores laborales	Sobrecarga laboral	Horas extras	P1, P3, P4, P5*, P9*	✓ Nunca (0) ✓ Casi nunca (1) ✓ Algunas veces (2) ✓ Casi siempre (3) ✓ Siempre (4) (*) Valor a la inversa	✓ Inadecuado (≥66%: 52-80) ✓ Regular (≥44%, <44%: 35-51) ✓ Adecuado (<44%: 0-34)
		Ausencia de personal	P10*, P13*, P14*		
	Condición laboral	Falta de insumos	P8*		
		Consistencia del rol	P2, P6*, P7*, P15, P16, P17, P18		
		Falta de protección para el personal	P20*		
		Relaciones sociales en el trabajo	P11*, P12*, P19		
Síndrome de Burnout	Agotamiento emocional	Estrés	P1, P6, P16, P20, P23*, P29, P30	✓ Nunca (0) ✓ Pocas veces al año (1) ✓ Una vez al mes (2) ✓ Unas pocas veces al mes (3) ✓ Una vez a la semana (4) ✓ Pocas veces a la semana (5) ✓ Todos los días (6) (*) Valor a la inversa	✓ Alto (≥66%: 118-180) ✓ Medio (≥44%, <66%: 79-117) ✓ Bajo (<44%: 0-78)
		Fatiga	P2, P3, P8, P13, P14, P27, P28		
	Despersonalización	Desinterés en sus tareas	P5, P10*, P11*, P25*		
		Evasión de responsabilidades	P15, P22, P24, P26*		
	Baja realización personal	Percepción de fracaso	P4*, P7*, P9*, P12*, P19*, P21*		
		Aislamiento	P17*, P18*		
	Variables sociodemográficas	Edad	Edad que responde el personal de enfermería		
Sexo		Lo que señala la encuesta	<input type="checkbox"/> Hombre <input type="checkbox"/> Mujer		
Experiencia laboral		Años que responde el personal de enfermería	Años de experiencia		
Situación laboral		Lo que señala la encuesta	<input type="checkbox"/> Nombramiento provisional <input type="checkbox"/> Nombramiento ocasional <input type="checkbox"/> Nombramiento definitivo		
Estado civil		Lo que señala la encuesta	<input type="checkbox"/> Soltero (a) <input type="checkbox"/> Casado (a) <input type="checkbox"/> Separado (a) <input type="checkbox"/> Viudo (a) <input type="checkbox"/> Divorciado (a)		
Hijos		N° de hijos que responde el personal de enfermería	<input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Si N° de hijos		

### **3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis**

La muestra fue censal y/o compuesta por el total poblacional. Se consideró a 50 trabajadores enfermeros (as) y auxiliares del Hospital «Dr. Efrén Jurado López» que laboraban en junio y julio de 2020.

Los parámetros de inclusión fueron: a) Personal de ambos sexos de cualquier área del Hospital, b) Personal que aceptó participar de forma voluntaria, c) Personal registrado en la nómina de junio y julio de 2020 en el Hospital «Dr. Efrén Jurado López».

Los enfermeros y auxiliares del Hospital «Dr. Efrén Jurado López» que se excluyeron del estudio fueron: a) Aquellos que durante la participación desistieron de continuar ser parte del estudio, b) Encuestas que no fueron completadas al 100%.

Se realizó un piloto con 20 usuarios internos de la muestra de estudio para evaluar el tiempo en que se tardaban en contestar, su reacción y detección de posibles errores de redacción.

La muestra fue entrevistada durante la jornada laboral de los diferentes servicios que durante COVID-19 es 24 horas de atención, de lunes a domingo, durante junio y julio de 2020. La mitad de la muestra fue entrevistada en la jornada nocturna (8:00am – 10:00pm); y la otra mitad, al comienzo de la jornada laboral (7:00am – 9:00am).

La unidad de análisis fue el personal de enfermería.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Se aplicó un cuestionario para la recolección de datos sobre variables sociodemográficas, factores laborales y síndrome de Burnout. **(Anexo 3)**

El cuestionario quedó en estructura de 20 preguntas cerradas para la variable factores laborales, medidas según la escala de Likert con siete opciones de

respuesta, donde cada nivel de porcentaje fue de: Inadecuado (66% a más); Regular (44% a 65%); Adecuado (Menos de 44%).

**Tabla 2.** Ficha técnica del instrumento factores laborales.

Nombre del cuestionario	Cuestionario de Factores laborales
Autora	Br. Brenda Gastiaburo
Adaptado	Si, aplica. De Karasek
Lugar	Hospital «Dr. Efrén Jurado López»
Fecha de aplicación	Junio a julio 2020
Objetivo	Determinar el nivel de factores laborables
Dirigido a	Personal de enfermería, de forma individual
Tiempo estimado	8 minutos
Margen de error	0,05
Estructura	Compuesto de 20 ítems, con dos dimensiones. Once (11) ítems con indicadores en escala tipo Likert con valores 0=nunca, 1=casi nunca, 2= algunas veces, 3=casi siempre y 4=siempre; y nueve (9) ítems con escala inversa.

Fuente: Elaboración propia

El cuestionario quedó en estructura de 30 preguntas cerradas para la variable síndrome de Burnout, medidas según la escala de Likert con siete opciones de respuesta, en el cual cada nivel de porcentaje fue de: Alto (66% a más); Medio (44% a 65%); Bajo (Menos de 44%).

**Tabla 3.** Ficha técnica del instrumento síndrome de Burnout.

Nombre del cuestionario	Cuestionario de Síndrome de Burnout
Autora	Br. Brenda Gastiaburo
Adaptado	Maslach Burnout Inventory, Manual
Lugar	Hospital «Dr. Efrén Jurado López»
Fecha de aplicación	Junio a julio 2020
Objetivo	Determinar el nivel de síndrome de Burnout
Dirigido a	Personal de enfermería, de forma individual
Tiempo estimado	8 minutos
Margen de error	0,05
Estructura	Compuesto de 30 ítems, con 3 dimensiones. Diecisiete (17) ítems con indicadores en escala tipo Likert con valores 0=Nunca, 1=Pocas veces al año, 2=Una vez al mes, 3=Unas pocas veces al mes, 4=Una vez a la semana, 5=Pocas veces a la semana y 6=Todos los días; y trece (13) ítems con escala inversa.

Fuente: Elaboración propia

La validación de los instrumentos fue sometida a consideración y opinión de tres especialistas: Primer experto: Magíster en Gerencia en Salud con cuatro años de experiencia. El segundo experto: Magíster en Emergencia Médica con cinco años de experiencia. La tercera experta: Doctora en Ciencias Odontológicas y MBA en Gestión del Sector de la Salud. Todos estuvieron de acuerdo en la aplicabilidad de las pruebas de factores laborables y síndrome de Burnout. **(Anexo 4)**

**Tabla 4.** Validación de juicio de expertos

Experto	Grado Académico	Nombre y Apellidos	Dictamen
1	Mg.	Eufemia Garófalo Bravo	Aplicable
2	Mg.	María Montesdeoca Calderón	Aplicable
3	Dra.	Julissa Dulanto Vargas	Aplicable

Fuente: Elaboración propia

El estudio piloto previo, también ayudó a determinar la confiabilidad del instrumento. Se analizó con la prueba estadística de Alfa de Cronbach obteniendo un valor mínimo de 0,7 equivalente a bueno en ambos instrumentos. **(Anexo 5)**

**Tabla 5.** Prueba de confiabilidad de alfa de Cronbach de los instrumentos.

Alfa de Cronbach	Estadísticas de fiabilidad		Niveles
		N° de elementos	
0,702		20 ítems de preguntas sobre factores laborales	Bueno
0,725		30 ítems de preguntas sobre síndrome de Burnout	Bueno

Fuente: Elaboración propia

### 3.5. Procedimientos

Los procedimientos incorporaron los siguientes pasos:

- Adaptación del cuestionario sobre factores laborales y síndrome de burnout para enfermeras del Hospital «Dr. Efrén Jurado López».
- Validación de contenido por juicio de expertos explicados antes.
- Permisos y autorización para aplicar la encuesta en la institución: Se solicitó permiso y autorización a la Dirección del Hospital «Dr. Efrén Jurado López», explicándole el propósito del estudio. Se emitió la carta de autorización. **(Anexo 6)**

- Entrega de consentimiento informado: Se solicitó permiso a los usuarios internos personal de enfermería, que fueron plasmados con su aceptación verbal del consentimiento informado. **(Anexo 7)**
- Aplicación de prueba piloto: Durante el desarrollo del procedimiento, se informó sobre el anonimato de la información obtenida y su tratamiento de confidencialidad y no juzgando por la información obtenida.
- Determinación de la frecuencia de aplicación: Planificando para ser realizado en dos horarios (nocturno y matutino) para poder obtener resultados proporcionales a la carga laboral que resulten más confiables. Estableciendo el horario de 24 horas por 7 días durante COVID-19. **(Anexo 8)**

Asimismo, incorporarán los siguientes pasos:

- Aplicación de cuestionario en el área: Donde la investigadora proporcionaba el cuestionario validado durante el proceso de recolección de datos, siempre manteniendo un clima de respeto y confidencialidad.
- Organización de la información. Se recogerán los instrumentos aplicados, salvaguardados en archivo codificado para su lectura, el mismo que será analizado de forma estadística. **(Anexo 9)**

### **3.6. Método de análisis de datos**

El tratamiento de las pruebas se ha realizado mediante una base de datos anónima y codificada con el programa MS Excel®. La evaluación de los datos se ha hecho con el sistema SPSS® v. 26. 0 para Windows.

Los datos del estudio piloto fueron tratados para valorar la credibilidad de la solidez interna. El coeficiente de la consistencia interna usado fue el alfa de Cronbach. Para su cálculo se utilizó el procedimiento RELIABILITY del programa estadístico SPSS® que ofrece el valor puntual y su intervalo de confianza al 100%. El resultado de alfa de Cronbach en el cuestionario de factores laborales y cuestionario síndrome de Burnout fue mayor de 0,7. Las puntuaciones de los coeficientes alfa de Cronbach se calcularon de manera global y por ítems del cuestionario.

La prueba no paramétrica usada fue de porcentaje de correlación de Spearman que permite estudiar la relación lineal entre dos variables cualitativas de orden relacionadas a ambos cuestionarios. Una asociación nula resultaría en  $r=0$ , mientras que aumenta la relación a medida que se aproxime a 1 o a -1. El símbolo del coeficiente indicaría el sentido de la asociación, siendo una relación directa cuando es un signo positivo y una relación inversa cuando el signo es negativo. En el cálculo de la fuerza de asociación entre variables se brindará a múltiples categorías.

### **3.7. Aspectos éticos**

Se facilitó el consentimiento informado para obtener el permiso verbal previo por el equipo de enfermería del Hospital «Dr. Efrén Jurado López» con la finalidad de garantizar la participación libre y voluntaria con relación al objeto de estudio. No fue necesario la aprobación de una Junta de ética, proporcionadas las particularidades del estudio y la reglamentación actual: la información del paciente fue consentida para fines científicos, avalando completamente el derecho a la confidencialidad. Asimismo, la ética para realizar la siguiente investigación está sustentada con documentaciones académicas que garanticen la originalidad del estudio, respeto de autoría y la divulgación de esta con fines académicos. **(Anexo 10-14)**

## IV. RESULTADOS

### RESULTADOS SOBRE OBJETIVO GENERAL

La hipótesis general de la investigación indica que: Existe asociación inversa de los factores laborales y síndrome de Burnout durante COVID-2019 en personal de enfermería del Hospital Dr. Efrén Jurado López, Guayaquil, 2020.

Para poder visualizar el resultado se empleó la prueba no paramétrica usada fue de coeficiente de correlación de Spearman que posibilita evaluar la relación lineal entre dos variables cualitativas de orden relacionadas a ambos cuestionarios. Una asociación nula resultaría en  $r=0$ , mientras que aumenta la relación a medida que se aproxime a 1 o a -1. El signo del coeficiente indicaría el sentido de la asociación, siendo una relación directa cuando es un signo positivo y una relación inversa cuando el signo es negativo.

**Tabla 6.** Factores laborales asociados al síndrome de Burnout durante COVID-19 en el personal de enfermería del Hospital Dr. Efrén Jurado López.

Variables de estudio			FACTORES LABORALES	SINDROME BURNOUT
Rho de Spearman	FACTORES LABORALES	Coeficiente de correlación	1,000	0,600
		Sig. (bilateral)	.	0,564
		N	50	50
	SINDROME BURNOUT	Coeficiente de correlación	0,600	1,000
		Sig. (bilateral)	0,564	.
		N	50	50

Fuente: Elaboración propia

El resultado de la tabla 6 expresa que el rango de relación que existe es una asociación moderada fuerte entre las variables dependiente e independiente; sin embargo, queda demostrado el resultado positivo la cual indica que el tipo de relación es directa entre las variables de estudio y por último se afirma que la correlación entre las variables es regular, pero a esto se añade que la muestra es menor a 100 lo que aumenta su nivel de significancia.

La descripción de las variables por ser de naturaleza cualitativa se realizó con medidas de tendencia central (mediana) y de dispersión (rango intercuartil). Las preguntas fueron válidas en su totalidad, no existen ítems excluidos para los cálculos estadísticos presentados a continuación en las tablas 7, 8, 9 y 10.

## RESULTADOS SOBRE OBJETIVO ESPECÍFICO 1

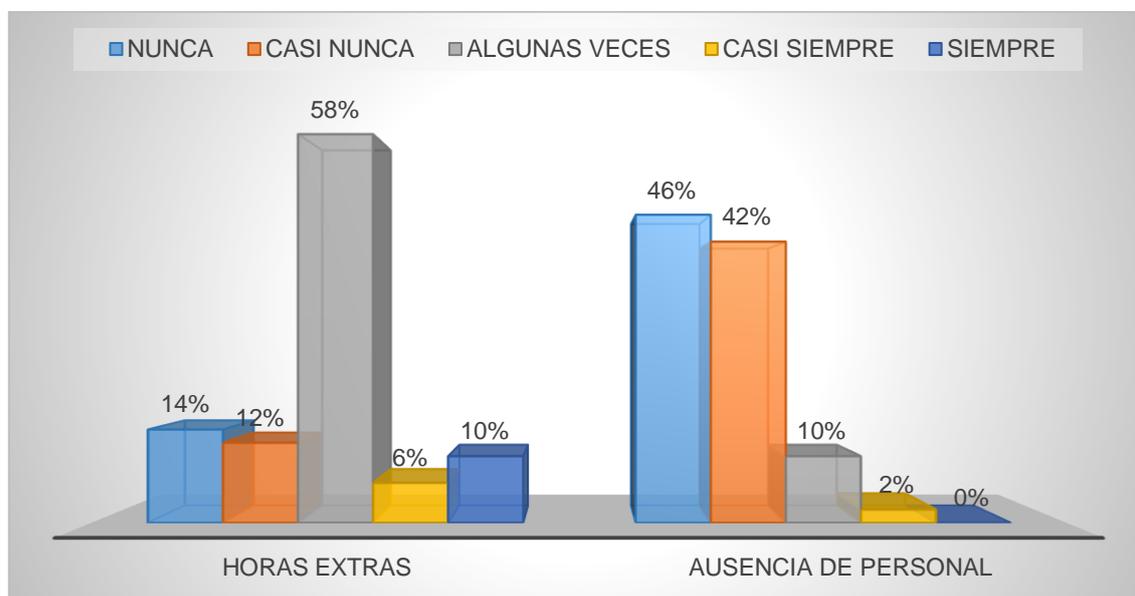
**Tabla 7.** Factores laborales en sus dimensiones sobrecarga y condición laboral durante COVID-2019 en personal de enfermería del Hospital Dr. Efrén Jurado López.

DIMENSIONES	Indicadores	Ítems	Válidos	Mediana	Rango	Nivel	
SOBRECARGA LABORAL	HORAS EXTRAS	P1	50	2	4	Inadecuado	
		P3	50	3	4		
		P4	50	1	4		
		P5	50	2	4		
		P9	50	3	3		
	AUSENCIA DE PERSONAL	P10	50	3	3		
		P13	50	4	2		
		P14	50	4	4		
		FALTA DE INSUMOS	P8	50	3		2
			P2	50	2		4
CONDICION LABORAL	CONSISTENCIA DE ROL	P6	50	2	4		
		P7	50	2	3		
		P15	50	3	4		
		P16	50	2	4		
	RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	P17	50	2	4		
		P18	50	2	4		
		P11	50	2	4		
		P12	50	3	3		
FALTA DE PROTECCIÓN	P19	50	2	4			
	P20	50	4	2			

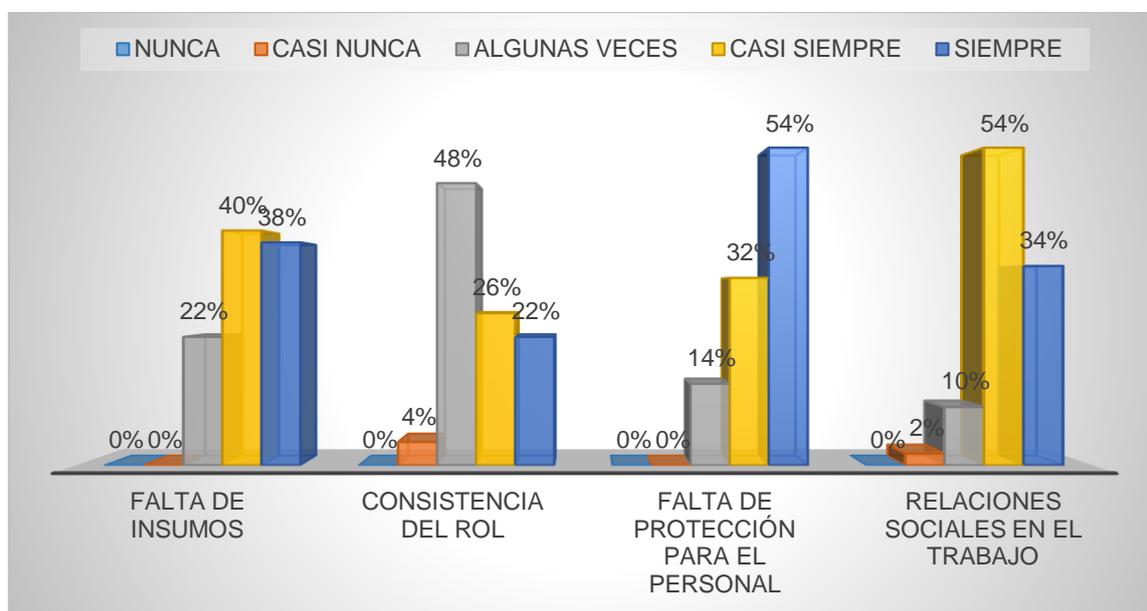
Fuente: Elaboración propia

Asimismo, se formuló la hipótesis específica: 1. Los factores laborales en sus dimensiones sobrecarga y condición laboral tienen niveles inadecuados durante COVID-2019 en personal de enfermería del Hospital mencionado. La cual se cumple y en la figura 2, se muestran los porcentajes para cada indicador del

cuestionario de la variable Factores Laborales en la cual se evidencia la concordancia entre el nivel correlación de las dimensiones, indicadores e ítems de respuesta.



**Figura 2** Dimensión sobrecarga laboral durante COVID-2019 en personal de enfermería del Hospital Dr. Efrén Jurado López.



**Figura 3** Dimensión condición laboral durante COVID-2019 en personal de enfermería del Hospital Dr. Efrén Jurado López.

La figura 3 muestra los resultados porcentuales de la dimensión condición laboral en la cual se evidencia que la mayoría expresa que casi siempre depende de las

relaciones sociales de trabajo, siempre hay carencia de protección para el personal, y casi siempre faltan insumos. Factores que inciden en el nivel inadecuado de los factores laborales.

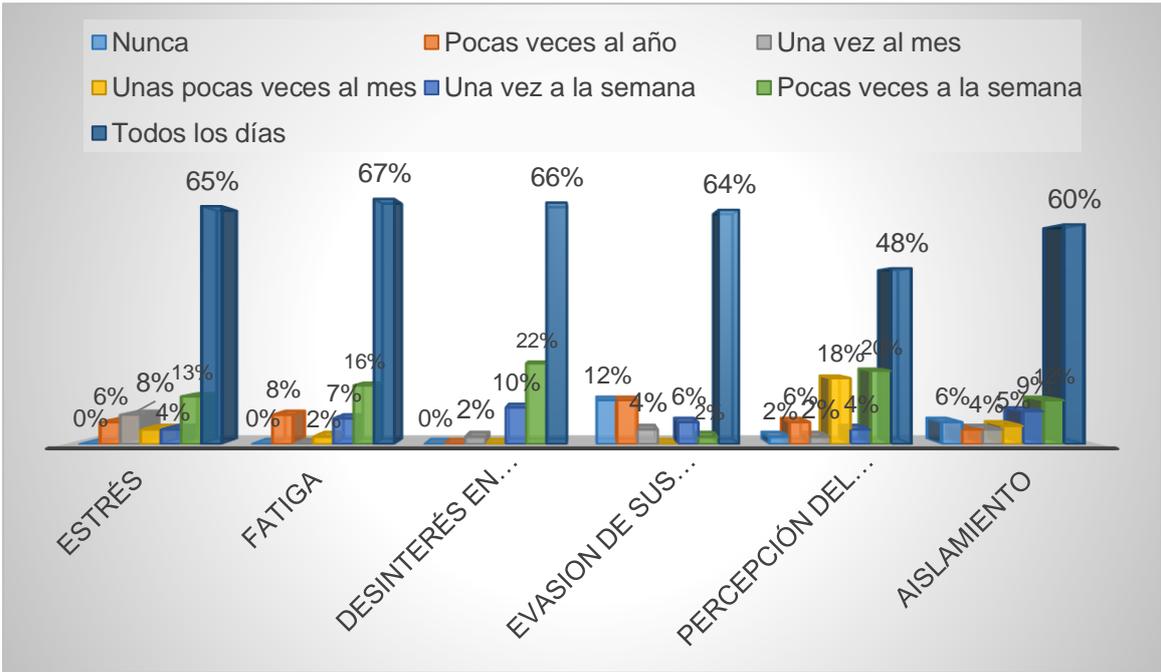
## RESULTADOS SOBRE OBJETIVO ESPECÍFICO 2

**Tabla 8.** Síndrome de Burnout en sus dimensiones agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal durante COVID-2019 en personal de enfermería del Hospital Dr. Efrén Jurado López.

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Válido	Mediana	Rango	Nivel
AGOTAMIENTO EMOCIONAL	ESTRÉS	P1	50	3	5	ALTO
		P6	50	1	6	
		P16	50	1	6	
		P20	50	1	6	
		P23	50	0	5	
	FATIGA	P29	50	0	6	ALTO
		P30	50	1	6	
		P2	50	5	5	
		P3	50	3	6	
		P8	50	1	6	
DESPERSONALIZACION	DESINTERES EN TAREAS	P13	50	1	6	ALTO
		P14	50	2	6	
		P27	50	3	6	
		P28	50	1	6	
		P10	50	0	5	
	EVASION DE RESPONSABILIDADES	P11	50	0	5	ALTO
		P25	50	0	5	
		P5	50	0	2	
		P15	50	0	6	
		P22	50	0	6	
BAJA REALIZACION PERSONAL	PERCEPCION DEL FRACASO	P24	50	0	6	ALTO
		P26	50	0	4	
		P4	50	5	6	
	AISLAMIENTO	P7	50	0	6	ALTO
		P9	50	1	6	
		P12	50	0	6	
		P19	50	1	6	
		P21	50	0	6	
		P17	50	0	6	ALTO
		P18	50	1	6	ALTO

Fuente: Elaboración propia

La hipótesis específica 2 expresa que el síndrome de Burnout tiene valoraciones más altas en sus dimensiones estrés y fatiga durante COVID-2019 en la muestra señalada, si se cumple ya que los encuestados expresaron en su mayoría que sienten fatiga, estrés, desinterés, evasión de sus responsabilidades, aislamiento, y percepción.



**Figura 4** Síndrome de Burnout en sus dimensiones agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal durante COVID-2019 en personal de enfermería del Hospital Dr. Efrén Jurado López.

### RESULTADOS SOBRE OBJETIVO ESPECÍFICO 3

**Tabla 9.** Comparación de las valoraciones entre las dimensiones de los factores laborales y las del síndrome de Burnout durante COVID-2019 en personal de enfermería del Hospital Dr. Efrén Jurado López.

Medidas simétricas		Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	0,560	0,140	0,491	0,797 <sup>c</sup>
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	0,820	0,142	0,668	0,672 <sup>c</sup>
N de casos válidos		50			

Fuente: Elaboración propia

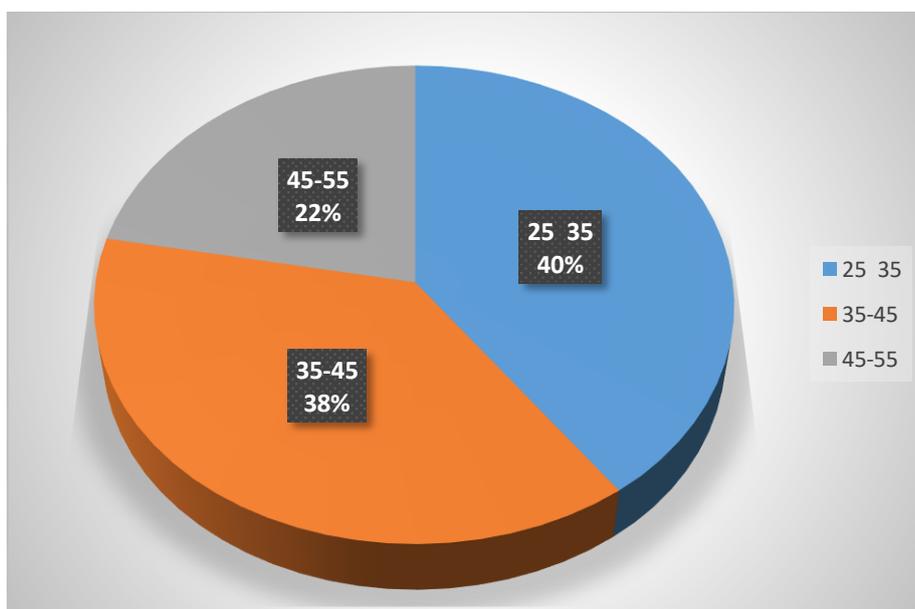
La hipótesis específica 3 indica lo siguiente: existe relación estadísticamente inversa significativa entre las valoraciones de la dimensión estrés y fatiga de los factores laborales y la dimensión sobrecarga laboral del síndrome de Burnout durante COVID-2019 en personal de enfermería del Hospital señalado. En este caso la hipótesis específica 3 no se cumple en esta investigación. En los resultados mostrados en la tabla 9 se identifica claramente que no existe una relación inversa al ser todos los valores positivos, por tal motivo se convierte en una relación directa. El nivel de significancia se aproxima a 1 aumentando el nivel ya que es una muestra pequeña de 50 casos. El rango de relación se considera entre dimensiones de las dos variables entre fuerte y perfecta según lo expresado en la prueba de correlación de Spearman al situarse entre 0,76 - 1,00.

## RESULTADOS SOBRE CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS

**Tabla 10.** Factores laborales y Síndrome de Burnout por dimensiones según datos sociodemográficos durante COVID-2019 en personal de enfermería del Hospital Dr. Efrén Jurado López.

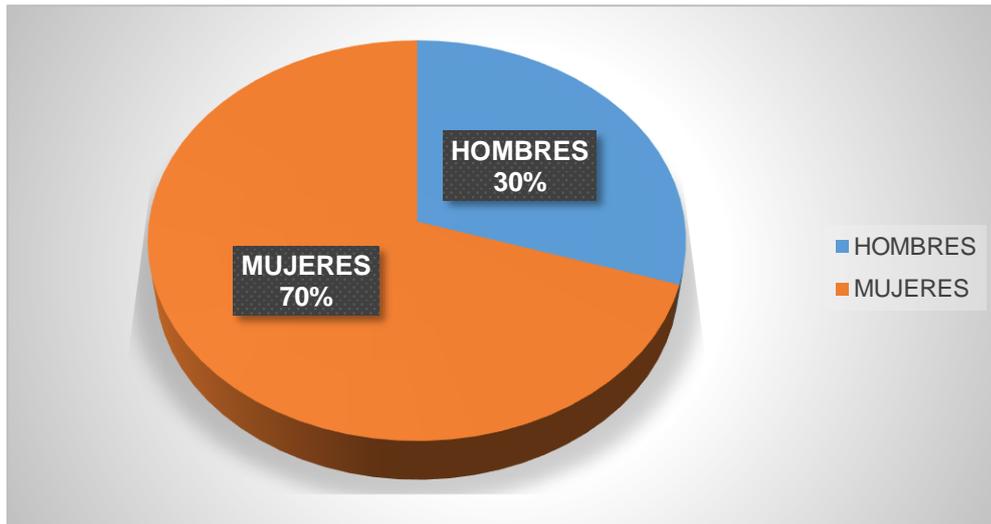
Datos	Válido	Mediana	Rango
Edad	50	40	31
Sexo	50	Mujer	Hombre
Experiencia laboral	50	7	11
Situación laboral	50	Nombramiento provisional	Nombramiento definitivo
Estado civil	50	Separados	Divorciados
Hijos	50	Si	Si

Fuente: Elaboración propia

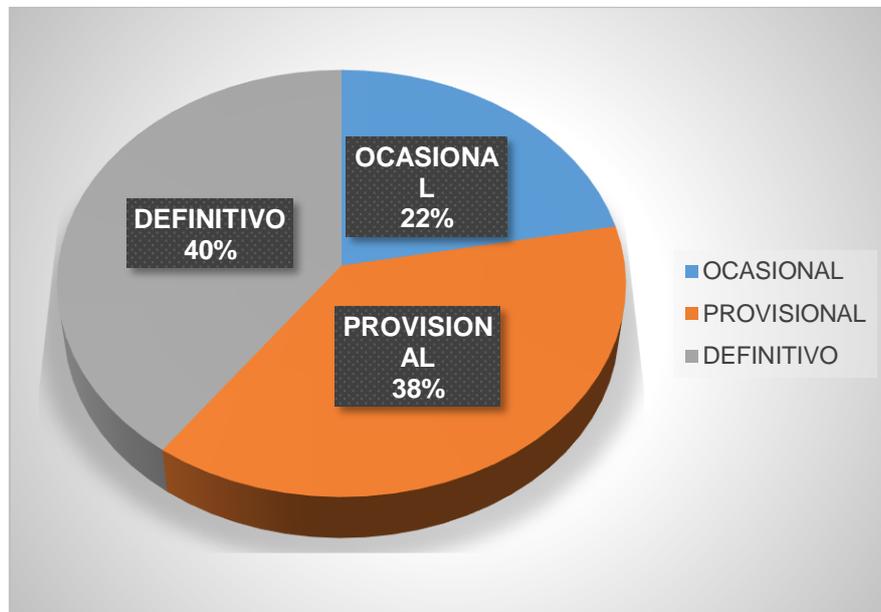


**Figura 5** Edad del personal de enfermería durante COVID-2019 del Hospital Dr. Efrén Jurado López.

La tabla 10 muestra un resumen con los datos sociodemográficos estudiados de la población. La figura 5 muestra que el mayor índice se encuentra entre el grupo más joven de 25 a 35 años, quienes tienen mayor energía para laborar, a pesar del agotamiento emocional que existe en el ambiente por estar en una situación emergente. Sin embargo, se observa que a pesar de la juventud del personal de enfermería la mayoría siente fatiga y estrés.



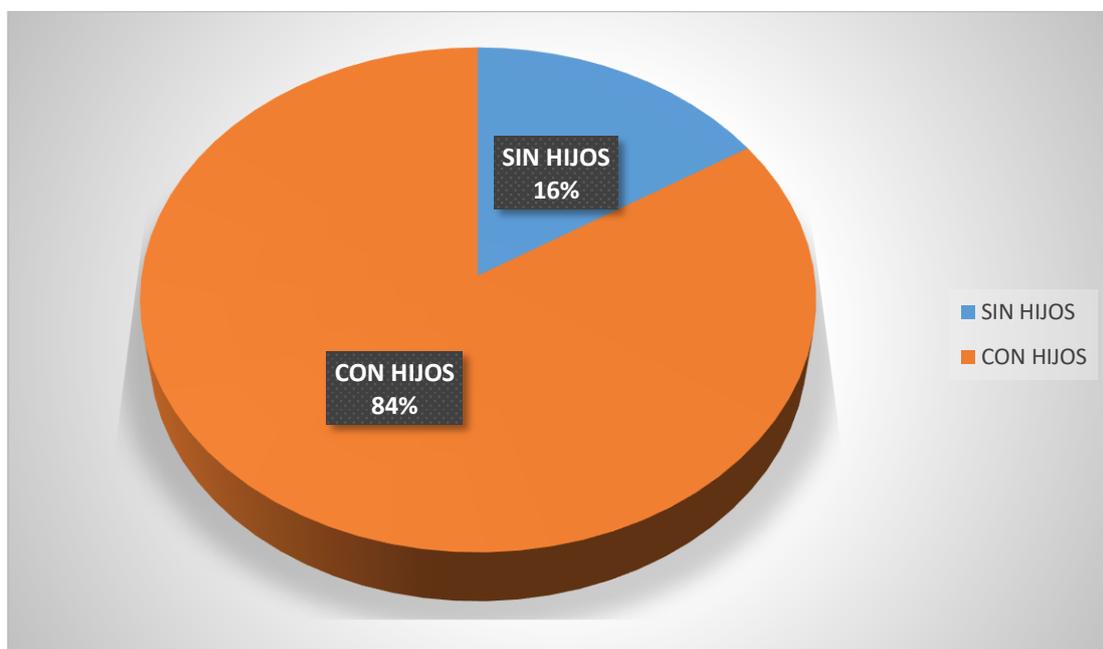
**Figura 6** Sexo del personal de enfermería durante COVID-2019 del Hospital Dr. Efrén Jurado López.



**Figura 7** Tipo de nombramiento del personal de enfermería durante COVID-2019 del Hospital Dr. Efrén Jurado López.

La figura 6 identifica la variable sexo que la población encuestada en su mayoría son mujeres, factor que incide en el estrés debido a que por sus actividades familiares; la tendencia de agotamiento emocional aumenta porque sufre un mayor desgaste tanto en el trabajo como en la familia. Sin embargo, al observar la figura 7 se puede inferir que, a pesar de las dificultades, la mayoría posee entre 6 a 10 años de experiencia en su labor indistintamente del agotamiento que pueden sentir en algún momento.

La situación laboral de un empleado incide directamente en su labor, si el empleado se siente seguro de su trabajo, expresará mayor satisfacción porque tiene el deseo firme de asegurar su estabilidad laboral; por el contrario de una persona que se encuentre en la incertidumbre sobre su situación laboral estará en constante fatiga y estrés por la misma condición de desconocer si con un cambio de autoridad es muy probable la separación laboral. En resumen, se puede deducir que la fatiga y estrés de los enfermeros también pueden responder al factor situación laboral por nombramiento ocasional o provisional que son aquellos que no le brindan seguridad al servidor público. Mermando así su entrega con el paciente puesto que sus preocupaciones lo mantienen ocupado y no tiene ese deseo ferviente de servir.



**Figura 8** Enfermeros que poseen hijos durante COVID-2019 del Hospital Dr. Efrén Jurado López.

La figura 8 expresa el porcentaje de enfermeros que poseen hijos, se muestra que la mayoría tiene hijos y por ende obligaciones familiares que cumplir. La sobrecarga laboral, la condición laboral, el agotamiento emocional que sienten los enfermeros incide con este factor, puesto que el servidor fatigado y estresado busca acogida en su hogar con los hijos. Al no poder estar cerca de ellos puede aumentar el grado de agotamiento; se observa que coincide con los indicadores la mayoría tiene hijos y la mayoría siente agotamiento emocional.

## V. DISCUSIÓN

La OMS en su septuagésima segunda Asamblea en Ginebra del 2019 acepta al Síndrome de Burnout o síndrome de estar quemado de manera oficial y lo ratifica como enfermedad luego de la revisión número 11 de la Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y Problemas de Salud Conexos (CIE-11), la cual entra en vigor el 1 de enero de 2022.

El Burnout está catalogada como un trastorno mental y presenta síntomas serios en los pacientes que los padecen como falta de energía, frustración, fracaso, estado de ánimo irritable, limitaciones en la concentración, incluso molestias físicas como dolores de cabeza, tensión muscular, mareos, pérdida de peso, úlceras, infecciones entre otras enfermedades gastrointestinales.

Este documento apoya la teoría de la psicóloga Cristina Maslach quien expresó que esta patología afecta a cualquier profesional que en su quehacer trabaje directamente con personas, y no sólo al personal de la salud. Abriendo una gran brecha a futuras investigaciones no sólo en el campo de la salud, sino extendiendo este fenómeno a otras ramas de la ciencia que no sólo aparece en este tiempo de emergencia por COVID-2019, sino que también afectó en diferentes situaciones a otros profesionales de la salud en las últimas décadas como se menciona en los diversos trabajos investigativos citados en este documento y la detección se la puede realizar con el instrumento de Maslach.

Mapfre España S.A. sugiere medidas para contrarrestar este síndrome y sus afectaciones en la salud física, mental y emocional de los individuos, entre ellas se encuentran:

- Evitar excederse en el ritmo de trabajo,
- Cultivar un buen ambiente de compañerismo laboral,
- Separar el ambiente laboral de otros,
- Ser cauteloso con las tareas que realiza,
- Evitar tener carga laboral después de la jornada,
- Respetar el horario de comidas,

- Respetar las pausas para tomar un descanso,
- Fomentar actividades grupales en familia y con amigos,
- Trabajar en equipo disminuye la carga laboral personal.

Pese a que el síndrome de Burnout aparece por situaciones desfavorables de trabajo se nota la importancia de las actividades familiares y sociales para disminuir las afectaciones y poder balancear el equilibrio del ser humano entre trabajo y entretenimiento factores indispensables para el bienestar del ser humano.

La familia no debe ser una carga, sino más bien un espacio de acogida para aquellos que se esfuerzan por el bienestar de todos los integrantes del núcleo familiar. Al someter al personal de enfermería a situaciones extremas de carga laboral tal como las suscitadas por el COVID-2019; ellos demandan de mayor atención familiar para lograr refrescar su mente, su cuerpo y oxigenarse para renovarse y continuar en las labores.

Una familia sana y armónica sin duda alguna es la mejor compañía para cualquier persona, y en este caso de contrarrestar el síndrome de Burnout se convierte el tiempo en familia en la mejor medicina, la mejor terapia para conseguir el equilibrio emocional que todo ser necesita para vivir y funcionar con entusiasmo. Pero en este tiempo emergente hasta las dinámicas familiares cambiaron, se transformaron y tomaron un camino nuevo, incluso en muchos hogares se perdió familiares debido al virus.

En aquellos hogares desmembrados por el COVID-2019 fueron los que tuvieron que reestructurarse y tomar nuevos rumbos para seguir funcionando, emprendiendo retos, desafíos que tomaron por sorpresa a la población guayaquileña e inmersos en ellos, se encuentran el personal de enfermería del Hospital Dr. Efrén Jurado López.

La metodología usada en la investigación cualitativa nos brindó apoyo en la tabulación de datos al utilizar pruebas no paramétricas, medidas simétricas para las correlaciones entre dimensiones de las variables de investigación, las tablas de

frecuencia sirvieron para obtener las figuras con valores porcentuales para una mejor visualización de los resultados obtenidos.

El software estadístico SPSS v26.0 fue la plataforma que evaluó la fiabilidad del instrumento de investigación mediante la prueba Alfa de Cronbach tanto para los factores laborales, como para el síndrome de Burnout y la correlación entre variables a través del Rho de Spearman. Relación entre dimensiones mediante Correlación de Spearman y de Pearson.

Las variables de investigación se relacionaron directamente y de forma positiva. Además de correlacionarse con los datos sociodemográficos: edad, sexo, experiencia laboral, situación laboral y la condición familiar de si poseen o no hijos. El problema que se planteó es: ¿Están los factores laborales asociados al síndrome de Burnout durante COVID-2019 en personal de enfermería del Hospital Dr. Efrén Jurado López, Guayaquil, 2020?

Luego de haber aplicado los instrumentos de evaluación al personal de enfermería se puede referir una respuesta; si existe una asociación entre los factores laborales y el síndrome de Burnout considerada moderada fuerte según el valor del Rho de Spearman. El fenómeno estudiado arrojó que ha mayor índice porcentual de factores laborales, mayor índice porcentual de síndrome de burnout es así como ambos cuestionarios reflejaron los niveles inadecuado y alto respectivamente siguiendo una relación cercana y directa entre ellas.

Para ahondar en el estudio se estableció el primer problema específico: ¿Cuáles son los factores laborales en sus dimensiones sobrecarga y condición laboral durante COVID-2019 en personal de enfermería del Hospital en mención?

La dimensión sobrecarga laboral y condición laboral presenta niveles inadecuados en los factores laborales; en situación de emergencia como la sufrida por COVID-2019 el personal de enfermería experimentó una situación extrema de trabajo; en la cual las horas extras sobrepasaron el ritmo normal de una jornada laboral, al tener que duplicar la jornada, pasaron las guardias del personal de enfermería de 8 horas a 16 horas y en ocasiones incluso tener guardias de 24 horas sin descanso

alguno, el brote entre los meses de marzo y abril fueron los más críticos en la ciudad de Guayaquil, considerada como epicentro de la pandemia en Ecuador.

El Hospital queda en una zona centro-suroeste, de la ciudad de Guayaquil. Las parroquias con mayor afectación por el COVID-2019 en esos meses fueron precisamente las cercanas al hospital, dicha institución es de servicio público del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social que atiende a afiliados, familiares de afiliados y jubilados de la zona.

Según los datos expresados por el Diario Expreso el 16 de abril del 2020 afirma que el Ministerio de Salud Pública las parroquias más afectadas fueron Tarqui seguidas de Ximena, Febres Cordero y García Moreno.

El segundo problema específico menciona lo siguiente: ¿Cómo es síndrome de Burnout en sus dimensiones agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal durante COVID-2019 en la muestra señalada?

De esta manera se pudo interpretar el comportamiento de la variable según los diferentes indicadores que permitieron la medición específica y directa en un contexto emergente al cual Ecuador no estaba preparado.

La muestra expresa que las dimensiones agotamiento emocional y despersonalización tienen mayor índice de todos los días en el síndrome de Burnout mientras que la dimensión baja realización personal a través de los indicadores percepción del fracaso y aislamiento muestran menores índices. Por lo tanto, los de mayor afectación al síndrome de Burnout son: la fatiga en primer lugar, seguido de desinterés en tareas, luego se sitúa el indicador estrés y por último evasión de sus responsabilidades.

El tercer problema específico menciona: ¿Existirá relación de las valoraciones entre las dimensiones de los factores laborales y de las de síndrome de Burnout durante COVID-2019 en personal de enfermería del Hospital señalado?

Por supuesto que existe una estrecha relación directa, y se encuentra situado según su valoración en la prueba de correlación Spearman entre fuerte y perfecta.

El nivel de significancia entre las dimensiones se acerca a 1 y se muestra en números positivos reflejando una relación directa entre las dimensiones a mayor afectación de sobrecarga o condición laboral, mayor afectación presentarán las dimensiones agotamiento emocional, despersonalización, y baja realización personal; siendo la última de ellas la de menor afectación.

Adicionalmente a los problemas específicos también surgieron las variables sociodemográficas en las cuales se incluyó sexo, edad, experiencia laboral, situación laboral, estado civil e hijos. De la cual se obtuvo relaciones por observación; entre los índices más marcados fueron el de sexo, hijos y situación laboral. La mayoría del personal de enfermería son mujeres que tienen hijos y de ese grupo laboral no todos poseen nombramiento definitivo, al contrario, la mayoría tiene una relación laboral ocasional y provisional incidiendo directamente en los factores laborales con respecto a la dimensión condición laboral; empeorando la condición laboral de la mayoría de trabajadores del personal de enfermería.

El presente estudio es de relevancia para la localidad, para el personal de enfermería e incluso es una valoración interna de la situación actual del personal de enfermería. El Hospital al conocer las afectaciones del personal de enfermería, podría distribuir de mejor forma los recursos públicos para poder mejorar los factores laborales de la población estudiada y así mermar el índice de síndrome de Burnout en los enfermeros.

La investigación que se desarrolló en el Hospital mencionado marca un precedente del cual se pueden derivar otras investigaciones similares, pero con otros miembros del personal de la institución, se puede desarrollar en un futuro cercano una investigación profunda para todo el personal y así comprender la situación laboral y las condiciones en las cuales trabajan. Sin duda alguna serían los mayores afectados con síndrome de Burnout aquellos que tienen trato directo con los pacientes como personal médico, personal de farmacia, personal de enfermería, personal de imágenes entre otras áreas inmersas en el Hospital estudiado.

## VI. CONCLUSIONES

El estudio muestra que existe una asociación moderada fuerte entre los factores laborales y el síndrome de Burnout en referencia al objetivo general que indica: Determinar si los factores laborales se asocian al síndrome de Burnout durante COVID-2019 en personal de enfermería del Hospital Dr. Efrén Jurado López, Guayaquil, 2020. Para poder alcanzar este objetivo general, se formularon objetivos específicos.

Primera: Existió correlación positiva fuerte y perfecta puesto que a mayor índice de factores laborales inadecuados existió mayor índice de Síndrome de Burnout con relación al objetivo específico 1 el cual menciona lo siguiente: Describir los factores laborales en sus dimensiones sobrecarga y condición laboral durante COVID-2019 en personal de enfermería del Hospital mencionado.

Segunda: Existe correlación positiva fuerte y perfecta puesto que los índices de los indicadores agotamiento emocional fueron los de mayor frecuencia en los resultados, seguidos de los despersonalización y por último baja realización personal con relación al objetivo específico 2, el cual expresa: Evaluar el síndrome de Burnout en sus dimensiones agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal durante COVID-2019 en la muestra señalada.

Tercera: Existe correlación positiva fuerte y perfecta entre las dimensiones de las variables estudiadas la cual se realizó con la prueba de Correlación de Spearman concatenado al objetivo específico 3 que señala: Comparar las valoraciones entre las dimensiones de los factores laborales y las del síndrome de Burnout durante COVID-2019 en personal de enfermería del Hospital señalado.

## VII. RECOMENDACIONES

Se propone mejorar los factores laborales del Hospital Dr. Efrén Jurado López con la finalidad de disminuir el síndrome de Burnout en del personal de enfermería. Debido a la situación emergente por COVID-2019 atravesada es vital para la buena salud del personal aumentar la nómina y de esta manera disminuir la sobrecarga laboral al personal.

Primera: Es digno respetar los días de descanso y las horas de trabajo para el personal del Hospital mencionado, puesto que de esta manera se disminuye la sobrecarga laboral lo cual incide directamente en el Síndrome de Burnout. Además de permitirle al personal el acceso a un espacio de acogimiento y regocijo en el entorno familiar factor que incide porque la mayoría del personal son mujeres que tienen hijos y necesitan un sano esparcimiento para renovarse y sentir bienestar.

Segunda: La falta de insumos y de protección para el personal del Hospital mencionado es una situación que puede cambiar si la dirección de la institución emprende gestiones que permitan el acceso a todos los materiales necesarios para mejorar los factores laborales inadecuados del personal de enfermería. El Ministerio de Salud Pública adquirió implementos de bioseguridad para todos los hospitales públicos del país incluyendo los pertenecientes al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

Tercera Brindar al personal de enfermería nombramiento definitivo al personal que labora en la institución por más de 5 años; ya que es un indicador que incide en los factores laborales inadecuados porque la mayoría se mantienen con nombramiento ocasional y provisional aumentando el síndrome de Burnout por baja realización personal y estrés al no tener seguridad referente a la estabilidad laboral.

## REFERENCIAS

1. Aguirre Raya Dalila A. Satisfacción laboral de los recursos humanos de enfermería: factores que la afectan. Rev Habanera de Ciencias Médicas [Internet]. 2009 Nov [citado 2020 Jun 26]; 8(4). Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1729-519X2009000400021&lng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-519X2009000400021&lng=es).
2. Aldrete Rodríguez María Guadalupe, Navarro Meza Cristina, González Baltazar Raquel, Contreras Estrada Mónica I, Pérez Aldrete Jorge. Psychosocial factors and burnout syndrome in nurses of a unit of tertiary health care. Cienc Trab. [Internet]. (2015) [citado 2020 Jun 26]; 17(52): 32-36. Disponible en: [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-24492015000100007&lng=es](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492015000100007&lng=es)
3. Alvarez Barreto, María Fernanda. (2019). El estrés laboral en la alta gerencia: una revisión bibliográfica. Facultad de Ciencias de la Seguridad y Gestión de Riesgos. UIDE. Quito. 27p.
4. Arenal-Gota, Tania, Viana-Gárriz, Juan Luis, & Belzunegui-Otano, Tomás. (2019). ¿Presenta desgaste profesional el personal de urgencias extrahospitalarias? Resultados Encuestas de Malasch. Medicina y Seguridad del Trabajo, 65(254), 24-36. Epub 20 de enero de 2020. <https://dx.doi.org/10.4321/s0465-546x2019000100024>
5. Arias Gallegos, Walter L., Muñoz del Carpio Toia, Agueda, Delgado Montesinos, Yesary, Ortiz Puma, Mariela, & Quispe Villanueva, Mario. (2017). Síndrome de burnout en personal de salud de la ciudad de Arequipa (Perú). Medicina y Seguridad del Trabajo, 63(249), 331-344. Recuperado en 24 de julio de 2020, de [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0465-546X2017000400331&lng=es&tlng=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2017000400331&lng=es&tlng=es).
6. Armitage P, Berry G, JNS. M. Statistical Methods in Medical Research. 4th BSLE, editor 1992.
7. Atance Martínez, J. Aspectos epidemiológicos del síndrome de Burnout en personal de enfermería. Revista Española de Salud Pública. 2015; Vol. 71, N° 3.
8. Bazán Cristina. (2020). La magnitud del virus se ve en las cifras por barrio. Diario El Expreso Edición: 16 de abril del 2020. Recuperado de: <https://www.expreso.ec/actualidad/magnitud-virus-ve-cifras-barrio-9379.html>
9. Ballinas-Aguilar, Ana, Claudia Alarcón-Morales, Carmen Lastenia Balseiro-Almarío. "Síndrome de burnout en enfermeras de un centro médico. Rev Enf Inst Mex Seg Soc [Internet]. 2009 [citado 2020 Jun 27]; 17(1): 23-29. Disponible en: [http://revistaenfermeria.imss.gob.mx/editorial/index.php/revista\\_enfermeria/article/view/473](http://revistaenfermeria.imss.gob.mx/editorial/index.php/revista_enfermeria/article/view/473)
10. Bang, Hyejin, & Reio Jr, Thomas G. (2017). Examining the role of cynicism in the relationships between burnout and employee behavior. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 33(3), 217-227. <https://dx.doi.org/10.1016/j.rpto.2017.07.002>
11. Barlem Edison Luiz Devos, Lunardi Valéria Lerch, Lunardi Guilherme Lerch, Tomaschewski-Barlem Jamila Geri, Silveira Rosemary Silva da, Dalmolin

- Graziele de Lima. Moral distress in nursing personnel. *Rev. Latino-Am. Enfermagem* [Internet]. 2013 Feb [cited 2020 Aug 08]; 21(spe): 79-87. Available from: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0104-11692013000700011&lng=en](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-11692013000700011&lng=en). <http://dx.doi.org/10.1590/S0104-11692013000700011>
12. Barrios Araya, Silvia, M<sup>a</sup> Arechabala Mantuliz, and Victoria Valenzuela Parada. "Relación entre carga laboral y burnout en enfermeras de unidades de diálisis. *Rev Enfermería nefrológica* [Internet]. (2012) [citado 2020 Jun 27];15(1): 46-55. Disponible en: <http://scielo.isciii.es/pdf/enefro/v15n1/revision.pdf>
  13. Bum-Sung Choi, Ji Sun Kim, Dong-Woo Lee, Jong-Woo Paik, Boungh Chul Lee, Jung Won Lee, Ho-Sung Lee, and Hwa-Young Lee. Factors Associated with Emotional Exhaustion in South Korean Nurses: A Cross-Sectional Study. *Psychiatry investigation* [Internet]. 2018 [cited 2020 June 07]; 15(7): 670. Available from: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6056702/>
  14. Blanco-Donoso, Luis Manuel, Carmona-Cobo, Isabel, Moreno-Jiménez, Bernardo, Rodríguez de la Pinta, María Luisa, Almeida, Elton Carlos de, & Garrosa, Eva. (2018). Estrés y bienestar en profesionales de enfermería intensiva dentro del ámbito de la donación y el trasplante de órganos: una propuesta desde la psicología de la salud ocupacional. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 64(252), 244-262. Recuperado en 24 de julio de 2020, de [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0465-546X2018000300244&lng=es&tlng=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2018000300244&lng=es&tlng=es).
  15. Blandin J, Martínez Araujo D. Estrés Laboral y Mecanismos de afrontamiento: su relación en la aparición del síndrome de Burnout en médicos residentes del Hospital Militar "Dr. Carlos Arvelo". *Archivo venezolano de Psiquiatría y Neurología*. 2005; 51(104): 12-14
  16. Bustamante, Ekaterina, Bustamante, Freyli, González, Gilberto, & Bustamante, Luz. (2016). El burnout en la profesión docente: un estudio en la escuela de bioanálisis de la Universidad de Carabobo Sede Aragua, Venezuela. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 62(243), 111-121. Recuperado en 24 de julio de 2020, de [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0465-546X2016000200003&lng=es&tlng=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2016000200003&lng=es&tlng=es).
  17. Carlotto, Mary Sandra, & Câmara, Sheila Gonçalves. (2017). Burnout Syndrome Profiles among Teachers. *Escritos de Psicología* (Internet), 10(3), 159-166. <https://dx.doi.org/10.5231/psy.writ.2017.2911>
  18. Carrillo García, C., Ríos Rísquez, M.I., Escudero Fernández, L. y Martínez Roche, M.E. 2018. Factores de estrés laboral en el personal de enfermería hospitalario del equipo volante según el modelo de demanda-control-apoyo. *Enfermería Global*. 17, 2 (mar. 2018), 304-324. DOI: <https://doi.org/10.6018/eglobal.17.2.277251>
  19. French Susan, Lenton Rhonda, Walters Vivienne Eyles John. An Empirical Evaluation of an Expanded Nursing Stress Scale *Rev. Journal of Nursing Measurement* [Internet]. 2000 [cited 2020 June 08]; 8(2): 161-178. Available from: <https://connect.springerpub.com/content/sgrjnm/8/2/161>
  20. Castro Núñez, C.M., Ferris Ruiz, S., Calderón Domínguez, D., & Benítez Sánchez, E. (2017). Evaluación de la influencia del estrés térmico en el

- absentismo laboral de los trabajadores de una factoría de acero inoxidable. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 26(3), 196-205. Recuperado en 24 de julio de 2020, de [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-62552017000300196&lng=es&tlng=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552017000300196&lng=es&tlng=es)
21. Cogollo, Z. B. Desgaste profesional y factores asociados en personal de servicios de urgencias. Scielo. 2016
  22. Cronbach LJ. Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika* 1951; 16:297–334
  23. Dalmolin Grazielle de Lima, Lunardi Valéria Lerch, Lunardi Guilherme Lerch, Barlem Edison Luiz Devos, Silveira Rosemary Silva da. Moral distress and Burnout syndrome: are there relationships between these phenomena in nursing workers? *Rev. Latino-Am. Enfermagem* [Internet]. 2014 Feb [cited 2020 Aug 08] ; 22( 1 ): 35-42. Available from: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0104-11692014000100035&lng=en](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-11692014000100035&lng=en). <http://dx.doi.org/10.1590/0104-1169.3102.2393>
  24. Del Rosario Menor-Segura, María, Rosa Mary Díaz-Sotelo, and Luz O. linda Fernández-Henríquez. "Factores estresores y síndrome de Burnout en enfermeras de cuidados intensivos en dos hospitales de EsSalud nivel III-2 Lima Metropolitana". *Rev Cuidado y salud: Kawsayninchis* [Internet]. (2015) [citado 2020 Jun 27];2(1): 137-147. Disponible en: [http://168.121.49.88/index.php/Cuidado\\_y\\_salud/article/view/1119](http://168.121.49.88/index.php/Cuidado_y_salud/article/view/1119)
  25. Elbarazi, I., Loney, T., Yousef, S, Elias, A. Prevalence of and factors associated with burnout among health care professionals in Arab countries: a systematic review. *BMC Health Serv Res* [Internet]. 2017 [cited 2020 June 08]; 17(1): 491. Available from: <https://doi.org/10.1186/s12913-017-2319-8>
  26. Grau Armand, Flichtentrei Daniel, Suñer Rosa, Prats María, Braga Florencia. Influencia de factores personales, profesionales y transnacionales en el síndrome de burnout en personal sanitario hispanoamericano y español (2007). *Rev. Esp. Salud Publica* [Internet]. 2009 Abr [citado 2020 Jun 27]; 83(2): 215-230. Disponible en: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1135-57272009000200006&lng=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57272009000200006&lng=es).
  27. Gutiérrez-Lesmes, O., Loba-Rodríguez, N., & Martínez-Torres, J. (2018). Prevalencia del Síndrome de Burnout en profesionales de enfermería de la Orinoquia colombiana, 2016. *Universidad Y Salud*, 20(1), 37 - 43. <https://doi.org/10.22267/rus.182001.107>
  28. IBM Corp. IBM SPSS Statistics for Windows [Internet]. Armonk, NY: IBM Corp; 2019. Available from: <https://hadoop.apache.org>
  29. Kılıç S. 2016. Cronbach's alpha reliability coefficient. *Journal of Mood Disorders* 2016;6(1):47-8.
  30. Labrador, R.R. (2017). Proyecto de evaluación del Síndrome de Burnout en los servicios de urgencias hospitalarias en el Sistema Nacional de Salud en España (Trabajo de fin de Máster). Universidad de Salamanca. España.
  31. André Duquette, Suzanne Kérowc, Balbir K. Sandhu, Line Beaudet. Factors Related to Nursing Burnout A Review of Empirical Knowledge *Rev. Issues in Mental Health Nursing* [Internet]. 1994 [cited 2020 June 08]; 15(4): 337-358. Available from: <https://doi.org/10.3109/01612849409006913>

32. Samantha K. Brooks, Rebecca Dunn, Richard Amlôt, Neil Greenberg & G. James Rubin. Social and occupational factors associated with psychological distress and disorder among disaster responders: a systematic review. BMC Psychology [Internet]. 2016 [cited 2020 June 08]; 4(1): 1-13. Available from: <https://bmcp psychology.biomedcentral.com/articles/10.1186/s40359-016-0120-9#Abs1>
33. Medina Espinoza L. 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 Titulación en Internet]. Universidad Católica Santiago de Guayaquil, Guayaquil;2017 [citado 27 de abril del 2020]. Recuperado de: <http://192.188.52.94:8080/bitstream/3317/8987/1/T-UCSG-PRE-MED-ENF-392.pdf>
34. Moreno Jiménez, Bernardo. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. Medicina y Seguridad del Trabajo, 57(Supl. 1), 4-19. <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500002>
35. OMS (2019). La OMS reconoce como enfermedad el burnout o “síndrome de estar quemado”. Médicos y pacientes. Recuperado de: <http://www.medicosypacientes.com/articulo/la-oms-reconoce-como-enfermedad-el-burnout-o-sindrome-de-estar-quemado>
36. Ostaíza Vizúete, J. C. Síndrome de Burnout en enfermeras de un hospital psiquiátrico de Quito [Tesis de pregrado en Internet]. Universidad de las Américas, Quito;2016 [citado 27 de abril del 2020]. Recuperado de: <http://dspace.udla.edu.ec/bitstream/33000/6246/3/UDLA-EC-TLE201605.pdf>
37. Patlán Pérez, Juana. (2013). Effect of burnout and work overload on the quality of work life. Estudios Gerenciales, 29 (129), 445-455. Retrieved June 28, 2020, from [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0123-59232013000400008&lng=en&tlng=en](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-59232013000400008&lng=en&tlng=en)
38. Portero de la Cruz Silvia, Vaquero Abellán Manuel. Professional burnout, stress and job satisfaction of nursing staff at a university hospital. Rev. Latino-Am. Enfermagem [Internet]. 2015 June [cited 2020 June 28]; 23(3):543-552. Available from: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0104-11692015000300543&lng=en](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-11692015000300543&lng=en). Epub July 03, 2015. <https://doi.org/10.1590/0104-1169.0284.2586>
39. Pualto Durán MJ, Antolín Rodríguez R, Moure Fernández L. Prevalencia del síndrome del quemado y estudio de factores relacionados en los enfermeros del CHUVI (Complejo Hospitalario Universitario de Vigo). Enf Global [Internet]. 2016 [citado 27 de junio de 2020];5(1). Disponible en: <https://revistas.um.es/eglobal/article/view/320>
40. Ramón, E. La sobrecarga emocional de los sanitarios: "Están en riesgo de estrés postraumático". [Internet]. RTVE Blog. 2020 [citado 27 de abril del 2020]. Recuperado de: <https://www.rtve.es/noticias/20200323/medicos-enfermeras-coronavirus-estres-postraumatico-depresion/2010641.shtml>
41. Harrad, Rachel, and Francesco Sulla. Factors associated with and impact of burnout in nursing and residential home care workers for the elderly. Acta bio-medica : Atenei Parmensis [Internet]. 2018 [cited 2020 June 05]; 89(7):

- 60-69. Available from:  
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6502144/>
42. Ruíz, A., Tovar, J., & Andrade, V. (2017). Experiencias del personal de enfermería de salud mental ante estresores ocupacionales en una Institución prestadora de Servicios de Cali, Colombia. *Universidad Y Salud*, 19(2), 171-185. <https://doi.org/10.22267/rus.171902.80>
  43. Rozo, Jose Andres, DaiWai M. Olson, Hlaing (Sue) Thu, and Sonja E. Stutzman. Situational Factors Associated With Burnout Among Emergency Department Nurses. *Workplace Health & Safety* [Internet]. 2017 [cited 2020 June 08]; 65(6): 262–265. Available from: <https://doi.org/10.1177/2165079917705669>
  44. Sandín, Bonifacio, El estrés: un análisis basado en el papel de los factores sociales. *Revista Internacional de Psicología Clínica y de la Salud* [Internet]. 2003; 3 (1): 141-157. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33730109>
  45. Triviño-Vargas, Z., & López-Hurtado, M. (2018). Factores predictores de conductas promotoras de salud en docentes de enfermería de tres universidades de Cali, Colombia. *Universidad Y Salud*, 20(2), 160-170. <https://doi.org/10.22267/rus.182002.120>
  46. Tziner, Aharon, Rabenu, Edna, Radomski, Ruth, & Belkin, Alexander. (2015). Work stress and turnover intentions among hospital physicians: the mediating role of burnout and work satisfaction. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 31(3), 207-213. <https://dx.doi.org/10.1016/j.rpto.2015.05.001>
  47. Valdivia, R., and S. Méndez. "Factores asociados al síndrome burnout en médicos y enfermeras del Hospital Nacional Sur Este de ESSALUD del Cusco". *Rev Situa* [Internet]. (2003) [citado 2020 Jun 27]; 12(23): 11-22. Disponible en: <https://pdfs.semanticscholar.org/a85c/a51549c5b7c2dcab5e0e4c95679c07606f90.pdf>
  48. Vallejo-Martín, Macarena. (2017). Una aproximación al síndrome de burnout y las características laborales de emigrantes españoles en países europeos. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 33(2), 137-145. <https://dx.doi.org/10.1016/j.rpto.2017.02.001>
  49. Vidotti Viviane, Ribeiro Renata Perfeito, Galdino Maria José Quina, Martins Julia Trevisan. Burnout Syndrome and shift work among the nursing staff. *Rev. Latino-Am. Enfermagem* [Internet]. 2018 [cited 2020 June 06]; 26: e3022. Available from: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0104-11692018000100337&lng=en](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-11692018000100337&lng=en). Epub Aug 09, 2018. <https://doi.org/10.1590/1518-8345.2550.3022>.
  50. Vivanco-Vivanco M, Sánchez- León C, Maldonado-Rivera R, Enrique-Ortega E. Síndrome de Burnout en profesionales de la salud en instituciones públicas y privadas: un análisis en la provincia de Loja, Ecuador. *Rev Boletín Redipe* [Internet]. 2018 [citado 27 de abril del 2020];7(11):179-194. Recuperado de: [file:///C:/Users/23envy/Downloads/DialnetSindromeDeBurnoutEnProfesionalesDeLaSaludEnInstitu-6729070%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/23envy/Downloads/DialnetSindromeDeBurnoutEnProfesionalesDeLaSaludEnInstitu-6729070%20(1).pdf)

## ANEXOS

### Anexo 1. Matriz de consistencia

**TÍTULO:** Factores laborales asociados al síndrome de Burnout durante COVID-2019 en personal de enfermería del Hospital Dr. Efrén Jurado López, Guayaquil, 2020

Problemas	Hipótesis	Objetivos	Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Método
Problema General	Hipótesis General	Objetivo General					
¿Están los factores laborales asociados al síndrome de Burnout durante COVID-2019 en personal de enfermería del Hospital Dr. Efrén Jurado López, Guayaquil, 2020?	Existe asociación inversa de los factores laborales y síndrome de Burnout durante COVID-2019 en personal de enfermería del Hospital Dr. Efrén Jurado López, Guayaquil, 2020	Determinar si los factores laborales se asocian al síndrome de Burnout durante COVID-2019 en personal de enfermería del Hospital Dr. Efrén Jurado López, Guayaquil, 2020	Factores laborales	Sobrecarga laboral	Horas extras	P1, P3, P4, P5*, P9*	<b>Tipo de Investigación:</b> enfoque cuantitativo, finalidad básica y alcance correlacional  Diseño de Investigación: No experimental, transversal correlacional  Población: 50  Técnicas: Encuesta  Instrumentos: MBI Factores laborales y su relación con el síndrome de burnout en el personal de enfermería del Hospital Efrén Jurado López
<b>Problemas Específicos</b> 1) ¿Cuáles son los factores laborales en sus dimensiones sobrecarga y condición laboral durante COVID-2019 en personal de enfermería del Hospital mencionado?	<b>Hipótesis Específicas</b> 1) Los factores laborales en sus dimensiones sobrecarga y condición laboral tienen niveles inadecuados durante COVID-2019 en personal de enfermería del Hospital mencionado	<b>Objetivos Específicos</b> 1) Describir los factores laborales en sus dimensiones sobrecarga y condición laboral durante COVID-2019 en personal de enfermería del Hospital mencionado.			Falta de insumos	Ausencia de personal	
				Consistencia del rol		Falta de protección para el personal	
					Condición laboral	Relaciones sociales en el trabajo	
				Síndrome de burnout		Agotamiento emocional	
Fatiga	P2,P3,P8,P13,P14,P27,P28						
	Despersonalización	Desinterés en sus tareas	P5,P10*, P11*, P25*				
Evasión de responsabilidades		P15, P22,P24,P26*					
Baja realización personal	Percepción de fracaso	P4*, P7*, P9*, P12*, P19*, P21*					
	Aislamiento	P17*,P18*					
2) ¿Cómo es síndrome de Burnout en sus dimensiones agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal durante COVID-2019 en la muestra señalada?	2) El síndrome de Burnout tiene valoraciones más altas en sus dimensiones estrés y fatiga durante COVID-2019 en la muestra señalada.	2) Evaluar el síndrome de Burnout en sus dimensiones agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal durante COVID-2019 en la muestra señalada.					
3) ¿Existirá relación de las valoraciones entre las dimensiones de los factores laborales y de las del síndrome de Burnout durante COVID-2019 en personal de enfermería del Hospital señalado?	3) Existe relación estadísticamente inversa significativa entre las valoraciones de la dimensión estrés y fatiga de los factores laborales y la dimensión sobrecarga laboral del síndrome de Burnout durante COVID-2019 en personal de enfermería del Hospital señalado.	3) Comparar las valoraciones entre las dimensiones de los factores laborales y las del síndrome de Burnout durante COVID-2019 en personal de enfermería del Hospital señalado.					

## Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	Categorías	Nivel y rango	Escalas de medición
<b>Factores laborales</b>	Sobrecarga laboral	Horas extras	P1, P3, P4, P5*, P9*	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Nunca (0)</li> <li>✓ Casi nunca (1)</li> <li>✓ Algunas veces (2)</li> <li>✓ Casi siempre (3)</li> <li>✓ Siempre (4)</li> </ul> (*) Valor a la inversa	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Inadecuado (≥66%: 52-80)</li> <li>✓ Regular (≥44%, &lt;75%: 35-51)</li> <li>✓ Adecuado (&lt;44%: 0-34)</li> </ul>	Ordinal
		Ausencia de personal	P10*, P13*, P14*			
	Condición laboral	Falta de insumos	P8*			
		Consistencia del rol	P2, P6*, P7*, P15, P16, P17, P18			
		Falta de protección para el personal	P20*			
Relaciones sociales en el trabajo	P11*, P12*, P19					
<b>Síndrome de Burnout</b>	Agotamiento emocional	Estrés	P1, P6, P16, P20, P23*, P29, P30	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Nunca (0)</li> <li>✓ Pocas veces al año (1)</li> <li>✓ Una vez al mes (2)</li> <li>✓ Unas pocas veces al mes (3)</li> <li>✓ Una vez a la semana (4)</li> <li>✓ Pocas veces a la semana (5)</li> <li>✓ Todos los días (6)</li> </ul> (*) Valor a la inversa	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Alto (≥66%: 118-180)</li> <li>✓ Medio (≥44%, &lt;66%: 79-117)</li> <li>✓ Bajo (&lt;44%: 0-78)</li> </ul>	Ordinal
		Fatiga	P2, P3, P8, P13, P14, P27, P28			
	Despersonalización	Desinterés en sus tareas	P5, P10*, P11*, P25*			
		Evasión de responsabilidades	P15, P22, P24, P26*			
	Baja realización personal	Percepción de fracaso	P4*, P7*, P9*, P12*, P19*, P21*			
Aislamiento	P17*, P18*					
Variables sociodemográficas	Edad	Edad que responde el personal de enfermería		Años cumplidos		Cuantitativa, razón
	Sexo	Lo que señala la encuesta		<input type="checkbox"/> Hombre <input type="checkbox"/> Mujer		Nominal, dicotómica
	Experiencia laboral	Años que responde el personal de enfermería		Años de experiencia		Cuantitativa, razón
	Situación laboral	Lo que señala la encuesta		<input type="checkbox"/> Nombramiento provisional <input type="checkbox"/> Nombramiento ocasional <input type="checkbox"/> Nombramiento definitivo		Nominal, politómica
	Estado civil	Lo que señala la encuesta		<input type="checkbox"/> Soltero (a) <input type="checkbox"/> Casado (a) <input type="checkbox"/> Separado (a) <input type="checkbox"/> Viudo (a) <input type="checkbox"/> Divorciado (a)		Nominal, politómica
	Hijos	N° de hijos que responde el personal de enfermería		<input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Si N° de hijos		Nominal, dicotómica, cuantitativa

### Anexo 3. Instrumento de recolección de datos

## RECOLECCIÓN DE DATOS CUESTIONARIO



### INFORMACIÓN GENERAL

#### INFORMACIÓN GENERAL

Hola, soy **Brenda Lorena Gastiaburo Morán**, Licenciada en Enfermería del Hospital “Dr. Efrén Jurado López” de Guayaquil en Ecuador y pertenezco al Programa de Posgrado de la Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Universidad César Vallejo con sede en la ciudad de Piura en Perú. Estoy estudiando: calidad de la atención y aplicación de bioseguridad, es por ello que te agradezco los 20 minutos que te va a llevará cumplimentar la siguiente encuesta que tiene dos tres partes: La primera es recabar datos sociodemográficos sobre usted. La segunda trata sobre preguntas sobre los factores laborales. Y la tercera es indagar sobre el síndrome de burnout.

A continuación, encontrará enunciados en relación a lo explicado. Le pedimos su colaboración respondiendo como sienta, es decir, la que más crea que se ajusta a su respuesta. No existen preguntas buenas ni malas. Lo que interesa es su opinión sobre los temas mencionados. Es importante que brinde respuesta a todas las preguntas y **no deje casilleros en blanco**. Los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales, en ningún caso accesible a otras personas y se garantiza la protección de tus datos como el anonimato en el estudio.

#### I. Datos sociodemográficos

- a. Sexo  Hombre  Mujer
- b. ¿Qué edad tiene? \_\_\_\_\_
- c. Estado civil:
  - Soltero (a)
  - Casado (a)
  - Separado (a)
  - Viudo (a)
  - Divorciado (a)
- d. Hijos:  No  Si: ¿Cuántos?: \_\_\_\_\_
- e. ¿Cuántos años de experiencia laboral: \_\_\_\_\_
- f. Situación laboral
  - Nombramiento provisional
  - Nombramiento ocasional
  - Nombramiento definitivo

## II. Factores laborales

Este Cuestionario incluye 20 preguntas. Para responder **elijá una sola respuesta** para cada pregunta y marque con una **X**. De acuerdo a la opción elegida:

**(0)** Siempre; **(1)** Casi siempre, **(2)** Algunas veces; **(3)** Casi nunca; **(4)** Nunca

N°	Ítems	Opciones				
		0	1	2	3	4
1	Tiene exceso de actividades a realizar en su jornada diaria de trabajo durante COVID-19					
2	Las demandas laborales que recibe no corresponden a su nivel de conocimientos, competencias y habilidades					
3	Su jornada de trabajo se prolonga más de nueve horas diarias (sumando todos sus trabajos) durante COVID-19					
4	Trabaja los fines de semana y durante vacaciones en actividades del hospital					
5	Tiene pocas tareas a realizar durante su jornada diaria de trabajo durante COVID-19					
6	En el trabajo tengo la posibilidad de desarrollar mis habilidades personales					
7	Tengo libertad de decidir cómo hacer mi trabajo durante COVID-19					
8	Su trabajo le facilita el implemento necesario para su jornada durante COVID-19					
9	Dispongo de suficiente tiempo para hacer mi trabajo durante COVID-19					
10	Las personas con las que trabajo están calificadas para las tareas que realizan durante COVID-19					
11	Las personas con las que trabajo se interesan por mi					
12	Las personas con las que trabajo son amistosas					
13	Las personas con las que trabajo se apoyan mutuamente para trabajar juntas					
14	Las personas con las que trabajo facilitan la realización del trabajo durante COVID-19					
15	Requiere permanecer por muchas horas en posturas incómodas (de pie o sentado) durante COVID-19					
16	Su trabajo se caracteriza por ser una tarea compleja					
17	Realiza actividades con las que no está de acuerdo o no son de su agrado					
18	En este trabajo las oportunidades para la promoción son limitadas					
19	Existen problemas de comunicación sobre los cambios que afectan su trabajo					
20	Su trabajo le facilita equipos de protección					
* Preguntas de valoración inversa: Nunca (4), Casi nunca (3), Algunas veces (2), Casi siempre (1), Siempre (0)						

### III. Síndrome de Burnout

Este Cuestionario incluye 30 preguntas. Para responder elija una sola respuesta para cada pregunta y marque con una **X**. Debe responder todas las preguntas.

N°	ÍTEMS	Nunca	Pocas veces al año	Una vez al mes	Unas pocas veces al mes	Una vez a la semana	Pocas veces a la semana	Todos los días
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo							
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo							
3	Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo							
4*	Fácilmente comprendo cómo se sienten las personas							
5	Creo que trato a las personas como si fuesen objetos impersonales							
6	Trabajar todo el día con mucha gente me supone un esfuerzo							
7*	Trato eficazmente los problemas de las personas							
8	Siento que mi trabajo me está desgastando							
9*	Creo que estoy influyendo positivamente con mi trabajo en la vida de los demás							
10*	Me he vuelto más sensible con la gente desde que ejerzo esta profesión							
11*	Me preocupa el hecho de que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente							
12*	Me siento muy activo							
13	Me siento frustrado en mi trabajo							
14	Creo que estoy trabajando demasiado							
15	No me preocupa lo que le ocurra a las personas							
16	Trabajar directamente con personas me produce estrés							
17*	Fácilmente puedo crear una atmosfera relajada con las personas a las que doy servicio							
18*	Me siento motivado después de trabajar en contacto con otras personas							
19*	He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión							
20	Siento que ya no puedo más							
21*	En mi trabajo trato los problemas que se me presentan con mucha calma							
22	Creo que las personas que trato me culpan de algunos problemas							
23*	Sientes preocupación que alguna persona con la que convives se pueda contagiar							
24	Me parece complicado saber qué hacer en situaciones de estrés							
25*	En su trabajo le han facilitado equipos de protección para evitar el contagio							
26*	Tiendo a recuperarme rápidamente tras pasar por momentos difíciles							
27	Tienes problemas para permanecer dormido							
28	Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo							
29	Me siento frustrado en mi trabajo							
30	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo							

\* Preguntas de valoración inversa: Nunca (6), Pocas veces al año (5), Una vez al mes (4), Unas pocas veces al mes (3), Una vez a la semana (2), Pocas veces a la semana (1), Todos los días (0)

## Anexo 4. Validez del instrumento de recolección de datos

### REGISTRO DE GRADOS Y TÍTULOS EXPERTO 1

#### Información Personal

Identificación: 0909010167

Imprimir Información

Nombres: GAROFALO BRAVO EUFEMIA ESPERANZA

Género: FEMENINO

Nacionalidad: ECUADOR

#### Título(s) de cuarto nivel o posgrado

Título	Institución de Educación Superior	Tipo	Reconocido Por	Número de Registro	Fecha de Registro	Observación
MAGISTER EN GERENCIA HOSPITALARIA	ESCUELA SUPERIOR POLITECNICA DEL LITORAL	Nacional		1021-15-88089416	2015-08-20	

#### Título(s) de tercer nivel de grado

Título	Institución de Educación Superior	Tipo	Reconocido Por	Número de Registro	Fecha de Registro	Observación
LICENCIADA EN ENFERMERIA	UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL	Nacional		1008-12-1117803	2012-03-01	

GOBIERNO DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR



## VALIDACIÓN DE DEL INSTRUMENTO I EXPERTO 1

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
Factores laborales Son elementos que intervienen sobre el bienestar físico y mental de los profesionales.	<b>Sobrecarga laboral</b> Es una carga o volumen excesivo de trabajo que deben soportar los profesionales.	• Horas extras	1) Tiene exceso de actividades a realizar en su jornada diaria de trabajo durante COVID-19											
			3) Su jornada de trabajo se prolonga más de nueve horas diarias (sumando todos sus trabajos) durante COVID-19	X										
			4) Trabaja los fines de semana y durante vacaciones en actividades del hospital			X		X			X			
			5) Tiene pocas tareas a realizar durante su jornada diaria de trabajo durante COVID-19											
			9) Dispongo de suficiente tiempo para hacer mi trabajo durante COVID-19											
			10) Las personas con las que trabajo están calificadas para las tareas que realizan durante COVID-19	X										
	<b>Condición laboral</b> Refiere a la calidad, la seguridad y la limpieza de la infraestructura, entre otros factores que inciden en el bienestar y la salud del trabajador.	• Ausencia de personal	• Falta de insumos	13) Las personas con las que trabajo se apoyan mutuamente para trabajar juntas										
				14) Las personas con las que trabajo facilitan la realización del trabajo durante COVID-19			X		X		X			
				8) Su trabajo le facilita el implemento necesario para su jornada durante COVID-19	X							X		
				2) Las demandas laborales que recibe no corresponden a su nivel de conocimientos, competencias y habilidades										
				6) En el trabajo tengo la posibilidad de desarrollar mis habilidades personales										
				7) Tengo libertad de decidir cómo hacer mi trabajo durante COVID-19	X									
• Consistencia del rol	• Falta de protección para el personal	• Relaciones sociales en el trabajo	15) Requiere permanecer por muchas horas en posturas incómodas (de pie o sentado) durante COVID-19											
			16) Su trabajo se caracteriza por ser una tarea compleja											
			17) Realiza actividades con las que no está de acuerdo o no son de su agrado											
			18) En este trabajo las oportunidades para la promoción son limitadas											
			20) Su trabajo le facilita equipos de protección	X							X			
			11) Las personas con las que trabajo se interesan por mi											
12) Las personas con las que trabajo son amistosas	X							X						
19) Existen problemas de comunicación sobre los cambios que afectan su trabajo									X					

### OPCIONES DE RESPUESTA

Nunca = 0	Casi nunca = 1	Algunas veces = 2	Casi siempre = 3	Siempre = 4
-----------	----------------	-------------------	------------------	-------------

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO I EXPERTO 1

### NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

«FACTORES LABORALES»

**OBJETIVO:** Describir los factores laborales en sus dimensiones sobrecarga y condición laboral durante COVID-2019 en personal de enfermería del Hospital mencionado.

**DIRIGIDO A:** Personal de enfermería del Hospital Efrén Jurado López

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADORA:** Garófalo Bravo, Eufemia Esperanza

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADORA:** Magister en Gerencia Hospitalaria, Licenciada en enfermería, labora en el Hospital “Dr. Efrén Jurado López”, cuenta con quince años de experiencia laboral y cinco años de experiencia docente.

### VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy bajo
x				

**LUGAR Y FECHA:** Guayaquil, 02 de junio de 2020



Firma del experto evaluador  
C.I 0909010167

## VALIDACIÓN DE CUESTIONARIO DEL INSTRUMENTO II EXPERTO 1

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACION ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>Síndrome de Burnout</b> Consiste en un estado de agotamiento físico, mental y emocional causado por el cansancio psíquico o estrés que se prolonga durante un tiempo considerable y que interfiere con otras razones en un día a día normal.	<b>Agotamiento emocional</b> Hace referencia a la sensación de no poder dar más de sí mismo	• Estrés	1) Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	X		X		X		X		
			6) Trabajar todo el día con mucha gente me supone un esfuerzo									
			16) Trabajar directamente con personas me produce estrés									
			20) Siento que ya no puedo más									
			23) Sientes preocupación que alguna persona con la que convives se pueda contagiar									
			29) Me siento frustrado en mi trabajo									
		30) Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo										
		• Fatiga	2) Me siento cansado al final de la jornada de trabajo	X		X		X		X		
			3) Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo									
			8) Siento que mi trabajo me está desgastando									
	13) Me siento frustrado en mi trabajo											
	<b>Despersonalización</b> Hace alusión a una actitud fría y a un trato distante hacia los pacientes	• Extinción de expectativas	10) Me he vuelto más sensible con la gente desde que ejerzo esta profesión	X		X		X		X		
			11) Me preocupa el hecho de que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente									
		• Desinterés en sus tareas	5) Creo que trato a las personas como si fuesen objetos impersonales	X		X		X		X		
			15) No me preocupa lo que le ocurra a las personas									
			22) Creo que las personas que trato me culpan de algunos problemas									
			24) Me parece complicado saber qué hacer en situaciones de estrés									
	• Evasión de responsabilidades	26) Tiendo a recuperarme rápidamente tras pasar por momentos difíciles	X		X		X		X			
		17) Fácilmente puedo crear una atmosfera relajada con las personas a las que doy servicio										
	<b>Baja realización personal</b> Se refiere a la sensación de no hacer adecuadamente las tareas y ser incompetente en la solución de las dificultades del trabajo	• Percepción de fracasos	4) Fácilmente comprendo cómo se sienten las personas	X		X		X		X		
7) Trato eficazmente los problemas de las personas												
9) Creo que estoy influyendo positivamente con mi trabajo en la vida de los demás												
12) Me siento muy activo												
19) He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión												
21) En mi trabajo trato los problemas que se me presentan con mucha calma												
• Aislamiento		17) Fácilmente puedo crear una atmosfera relajada con las personas a las que doy servicio	X		X		X		X			
		18) Me siento motivado después de trabajar en contacto con otras personas										

### OPCIONES DE RESPUESTA

Nunca	Pocas veces al año	Una vez al mes	Unas pocas veces al mes	Una vez a la semana	Pocas veces a la semana	Todos los días
0	1	2	3	4	5	6

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE DEL INSTRUMENTO II EXPERTO 1

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

«SINDROME DE BURNOUT DURANTE COVID-19»

**OBJETIVO:** Evaluar el síndrome de Burnout en sus dimensiones agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal durante COVID-2019 en la muestra señalada

**DIRIGIDO A:** Personal de enfermería del Hospital Dr. Efrén Jurado López

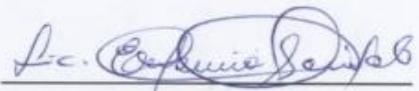
**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADORA:** Garófalo Bravo, Eufemia Esperanza

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADORA:** Magister en Gerencia Hospitalaria

**VALORACIÓN:**

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy bajo
x				

**LUGAR Y FECHA:** Guayaquil, 02 de junio de 2020



Firma del experto evaluador  
C.I 0909010167

## REGISTRO DE GRADOS Y TÍTULOS EXPERTO 2

### Información Personal

Identificación: 0923089197

Nombres: MONTEDEOCA CALDERON MARIA LUISA

Género: FEMENINO

Nacionalidad: ECUADOR

Imprimir Información

### Título(s) de cuarto nivel o posgrado

Título	Institución de Educación Superior	Tipo	Reconocido Por	Número de Registro	Fecha de Registro	Observación
MAGISTER EN EMERGENCIAS MEDICAS	UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL	Nacional		1008-11-738229	2011-09-28	

### Título(s) de tercer nivel de grado

Título	Institución de Educación Superior	Tipo	Reconocido Por	Número de Registro	Fecha de Registro	Observación
LICENCIADA EN ENFERMERIA	UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL	Nacional		1008-07-740866	2007-02-29	

GOBIERNO DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR



## VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO I EXPERTO 2

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Factores laborales Son elementos que intervienen sobre el bienestar físico y mental de los profesionales.	<b>Sobrecarga laboral</b> Es una carga o volumen excesivo de trabajo que deben soportar los profesionales.	• Horas extras	1) Tiene exceso de actividades a realizar en su jornada diaria de trabajo durante COVID-19										
			3) Su jornada de trabajo se prolonga más de nueve horas diarias (sumando todos sus trabajos) durante COVID-19	X									
			4) Trabaja los fines de semana y durante vacaciones en actividades del hospital			X		X			X		
			5) Tiene pocas tareas a realizar durante su jornada diaria de trabajo durante COVID-19										
			9) Dispongo de suficiente tiempo para hacer mi trabajo durante COVID-19										
			• Ausencia de personal	10) Las personas con las que trabajo están calificadas para las tareas que realizan durante COVID-19	X								
		13) Las personas con las que trabajo se apoyan mutuamente para trabajar juntas			X		X			X			
		14) Las personas con las que trabajo facilitan la realización del trabajo durante COVID-19											
	<b>Condición laboral</b> Refiere a la calidad, la seguridad y la limpieza de la infraestructura, entre otros factores que inciden en el bienestar y la salud del trabajador.	• Falta de insumos	8) Su trabajo le facilita el implemento necesario para su jornada durante COVID-19	X			X		X		X		
			• Consistencia del rol	2) Las demandas laborales que recibe no corresponden a su nivel de conocimientos, competencias y habilidades									
			6) En el trabajo tengo la posibilidad de desarrollar mis habilidades personales										
			7) Tengo libertad de decidir cómo hacer mi trabajo durante COVID-19										
		15) Requiere permanecer por muchas horas en posturas incómodas (de pie o sentado) durante COVID-19	X			X		X		X			
		16) Su trabajo se caracteriza por ser una tarea compleja											
	17) Realiza actividades con las que no está de acuerdo o no son de su agrado												
	18) En este trabajo las oportunidades para la promoción son limitadas												
	• Falta de protección para el personal	20) Su trabajo le facilita equipos de protección	X			X		X		X			
• Relaciones sociales en el trabajo	11) Las personas con las que trabajo se interesan por mi												
	12) Las personas con las que trabajo son amistosas	X			X		X		X				
	19) Existen problemas de comunicación sobre los cambios que afectan su trabajo												

### OPCIONES DE RESPUESTA

Nunca = 0	Casi nunca = 1	Algunas veces = 2	Casi siempre = 3	Siempre = 4
-----------	----------------	-------------------	------------------	-------------

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO I EXPERTO 2

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

«FACTORES LABORALES»

**OBJETIVO:** Describir los factores laborales en sus dimensiones sobrecarga y condición laboral durante COVID-2019 en personal de enfermería del Hospital mencionado.

**DIRIGIDO A:** Personal de enfermería del Hospital Dr. Efrén Jurado López

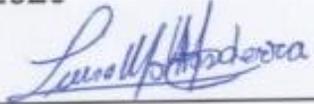
**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Montesdeoca Calderón, María Luisa

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Magister en emergencias medicas

**VALORACIÓN**

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
x				

**LUGAR Y FECHA:** Guayaquil, 02 de junio de 2020



---

Firma del experto evaluador  
C.I 0923089197

## VALIDACIÓN DE CUESTIONARIO DE INSTRUMENTO II EXPERTO 2

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES							
				RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACION ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA									
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO								
<b>Síndrome de Burnout</b> Consiste en un estado de agotamiento físico, mental y emocional causado por el cansancio psíquico o estrés que se prolonga en el tiempo y afecta a otras personas en un ámbito laboral.	<b>Agotamiento emocional</b> Hace referencia a la sensación de no poder dar más de sí mismo	• Estrés	1) Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	X		X		X		X									
			6) Trabajar todo el día con mucha gente me supone un esfuerzo																
			16) Trabajar directamente con personas me produce estrés																
			20) Siento que ya no puedo más																
			23) Sientes preocupación que alguna persona con la que convives se pueda contagiar																
			29) Me siento frustrado en mi trabajo																
		30) Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo																	
		• Fatiga	2) Me siento cansado al final de la jornada de trabajo	X		X		X		X									
			3) Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo																
			8) Siento que mi trabajo me está desgastando																
	13) Me siento frustrado en mi trabajo																		
	• Despersonalización Hace alusión a una actitud fría y a un trato distante hacia los pacientes	10) Me he vuelto más sensible con la gente desde que ejerzo esta profesión	X		X		X		X										
		11) Me preocupa el hecho de que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente																	
		25) En su trabajo le han facilitado equipos de protección para evitar el contagio																	
		• Desinterés en sus tareas									5) Creo que trato a las personas como si fuesen objetos impersonales	X		X		X			
		• Evasión de responsabilidades									15) No me preocupa lo que le ocurra a las personas	X		X		X		X	
											22) Creo que las personas que trato me culpan de algunos problemas								
	24) Me parece complicado saber qué hacer en situaciones de estrés																		
	26) Tiendo a recuperarme rápidamente tras pasar por momentos difíciles																		
	• Baja realización personal Se refiere a la sensación de no hacer adecuadamente las tareas y ser incompetente en la solución de las dificultades del trabajo	• Percepción de fracaso	4) Fácilmente comprendo cómo se sienten las personas	X		X		X		X									
7) Trato eficazmente los problemas de las personas																			
9) Creo que estoy influyendo positivamente con mi trabajo en la vida de los demás																			
12) Me siento muy activo																			
19) He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión																			
21) En mi trabajo trato los problemas que se me presentan con mucha calma																			
• Aislamiento		17) Fácilmente puedo crear una atmosfera relajada con las personas a las que doy servicio	X		X		X		X										
		18) Me siento motivado después de trabajar en contacto con otras personas																	

### OPCIONES DE RESPUESTA

Nunca	Pocas veces al año	Una vez al mes	Unas pocas veces al mes	Una vez a la semana	Pocas veces a la semana	Todos los días
0	1	2	3	4	5	6

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE DEL INSTRUMENTO II EXPERTO 2

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

«SINDROME DE BURNOUT DURANTE COVID-19»

**OBJETIVO:** Evaluar el síndrome de Burnout en sus dimensiones agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal durante COVID-2019 en la muestra señalada

**DIRIGIDO A:** Personal de enfermería del Hospital Dr. Efrén Jurado López

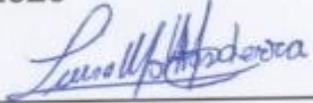
**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Montesdeoca Calderón, María Luisa

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Magister en emergencias medicas

**VALORACIÓN:**

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
x				

**LUGAR Y FECHA:** Guayaquil, 02 de junio de 2020



Firma del experto evaluador  
C.I 0923089197

## REGISTRO DE GRADOS Y TÍTULOS EXPERTO 3



**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos

### REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
DULANTO VARGAS JULISSA AMPARO DNI 42800983	TÍTULO UNIVERSITARIO OFICIAL DE DOCTORA DENTRO DEL PROGRAMA DE DOCTORADO EN CIENCIAS ODONTOLÓGICAS, "DOCTORADO INTERNACIONAL" Fecha de diploma: 17/12/2018 TIPO: <ul style="list-style-type: none"> <li>• RECONOCIMIENTO</li> </ul> Fecha de Resolución de Reconocimiento:13/05/2019	UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID
DULANTO VARGAS, JULISSA AMPARO DNI 42800983	BACHILLER EN ODONTOLOGIA Fecha de Diploma:27/02/2009	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS
DULANTO VARGAS, JULISSA AMPARO DNI 42800983	TÍTULO OFICIAL DE MÁSTER UNIVERSITARIO EN CIENCIAS ODONTOLÓGICAS Fecha de diploma: 11/05/2016 TIPO: <ul style="list-style-type: none"> <li>• RECONOCIMIENTO</li> </ul> Fecha de Resolución de Reconocimiento:13/05/2019	UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID
DULANTO VARGAS, JULISSA AMPARO DNI 42800983	CIRUJANA DENTISTA Fecha de Diploma:25/03/2009	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS
DULANTO VARGAS, JULISSA AMPARO DNI 42800983	MAGISTER EN ESTOMATOLOGIA Fecha de Diploma:27/06/2012	UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA

### VALIDACIÓN DE DEL INSTRUMENTO I EXPERTO 3

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Factores laborales Son elementos que intervienen sobre el bienestar físico y mental de los profesionales.	Sobrecarga laboral Es una carga o volumen excesivo de trabajo que deben soportar los profesionales.	• Horas extras	1) Tiene exceso de actividades a realizar en su jornada diaria de trabajo durante COVID-19										
			3) Su jornada de trabajo se prolonga más de nueve horas diarias (sumando todos sus trabajos) durante COVID-19	X									
			4) Trabaja los fines de semana y durante vacaciones en actividades del hospital			X		X			X		
			5) Tiene pocas tareas a realizar durante su jornada diaria de trabajo durante COVID-19										
			9) Dispongo de suficiente tiempo para hacer mi trabajo durante COVID-19										
			• Ausencia de personal	10) Las personas con las que trabajo están calificadas para las tareas que realizan durante COVID-19	X								
		13) Las personas con las que trabajo se apoyan mutuamente para trabajar juntas			X		X			X			
		14) Las personas con las que trabajo facilitan la realización del trabajo durante COVID-19											
	Condición laboral Refiere a la calidad, la seguridad y la limpieza de la infraestructura, entre otros factores que inciden en el bienestar y la salud del trabajador.	• Falta de insumos	8) Su trabajo le facilita el implemento necesario para su jornada durante COVID-19	X			X		X		X		
			• Consistencia del rol	2) Las demandas laborales que recibe no corresponden a su nivel de conocimientos, competencias y habilidades									
			6) En el trabajo tengo la posibilidad de desarrollar mis habilidades personales										
			7) Tengo libertad de decidir cómo hacer mi trabajo durante COVID-19										
		15) Requiere permanecer por muchas horas en posturas incómodas (de pie o sentado) durante COVID-19	X			X		X		X			
		16) Su trabajo se caracteriza por ser una tarea compleja											
	17) Realiza actividades con las que no está de acuerdo o no son de su agrado												
	18) En este trabajo las oportunidades para la promoción son limitadas												
	• Falta de protección para el personal	20) Su trabajo le facilita equipos de protección	X			X		X		X			
• Relaciones sociales en el trabajo	11) Las personas con las que trabajo se interesan por mi												
	12) Las personas con las que trabajo son amistosas	X			X		X		X				
	19) Existen problemas de comunicación sobre los cambios que afectan su trabajo												

#### OPCIONES DE RESPUESTA

Nunca = 0	Casi nunca = 1	Algunas veces = 2	Casi siempre = 3	Siempre = 4
-----------	----------------	-------------------	------------------	-------------

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO I EXPERTO 3

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

«FACTORES LABORALES»

**OBJETIVO:** Describir los factores laborales en sus dimensiones sobrecarga y condición laboral durante COVID-2019 en personal de enfermería del Hospital mencionado.

**DIRIGIDO A:** Personal de enfermería

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADORA:** Dulanto Vargas, Julissa Amparo

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADORA:** Doctora Internacional en Ciencias Odontológicas

**ESPECIALIDAD Y/O CAMPO:** MBA en Gestión del Sector de la Salud, especialidad en Estadística en Investigación y posgrado en Dirección de la Gestión de la Calidad, con cuatro años de experiencia docente y siete años de experiencia en investigación

**VALORACIÓN:**

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
X				

**LUGAR Y FECHA:** Lima, 02 de junio de 2020

*Julissa Dulanto Vargas*

Firma del experto evaluador  
DNI 42800983

### VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO II EXPERTO 3

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACION ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>Síndrome de Burnout</b> Consiste en un estado de agotamiento físico, mental y emocional causado por el cansancio psíquico o estrés que se prolonga en el tiempo y afecta a las personas en un nivel significativo.	<b>Agotamiento emocional</b> Hace referencia a la sensación de no poder dar más de sí mismo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Estrés</li> </ul>	1) Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	X		X		X		X		
			6) Trabajar todo el día con mucha gente me supone un esfuerzo									
			16) Trabajar directamente con personas me produce estrés									
			20) Siento que ya no puedo más									
			23) Sientes preocupación que alguna persona con la que convives se pueda contagiar									
			29) Me siento frustrado en mi trabajo									
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fatiga</li> </ul>	2) Me siento cansado al final de la jornada de trabajo	X		X		X		X			
		3) Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo										
		8) Siento que mi trabajo me está desgastando										
		13) Me siento frustrado en mi trabajo										
		14) Creo que estoy trabajando demasiado										
		27) Tienes problemas para permanecer dormido										
	<b>Despersonalización</b> Hace alusión a una actitud fría y un trato distante hacia los pacientes	<ul style="list-style-type: none"> <li>Extinción de expectativas</li> </ul>	10) Me he vuelto más sensible con la gente desde que ejerzo esta profesión	X		X		X		X		
			11) Me preocupa el hecho de que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente									
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Desinterés en sus tareas</li> </ul>	5) Creo que trato a las personas como si fuesen objetos impersonales	X		X		X		X		
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Evasión de responsabilidades</li> </ul>	15) No me preocupa lo que le ocurra a las personas	X		X		X		X	
				22) Creo que las personas que trato me culpan de algunos problemas								
				24) Me parece complicado saber qué hacer en situaciones de estrés								
<b>Baja realización personal</b> Se refiere a la sensación de no hacer adecuadamente las tareas y ser incompetente en la solución de las dificultades del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Percepción de fracasos</li> </ul>	4) Fácilmente comprendo cómo se sienten las personas	X		X		X		X			
		7) Trato eficazmente los problemas de las personas										
		9) Creo que estoy influyendo positivamente con mi trabajo en la vida de los demás										
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aislamiento</li> </ul>	12) Me siento muy activo										
		19) He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión										
		21) En mi trabajo trato los problemas que se me presentan con mucha calma										
	17) Fácilmente puedo crear una atmosfera relajada con las personas a las que doy servicio	X		X		X		X				
	18) Me siento motivado después de trabajar en contacto con otras personas											

#### OPCIONES DE RESPUESTA

Nunca	Pocas veces al año	Una vez al mes	Unas pocas veces al mes	Una vez a la semana	Pocas veces a la semana	Todos los días
0	1	2	3	4	5	6

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE DEL INSTRUMENTO II EXPERTO 3

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

«SINDROME DE BURNOUT DURANTE COVID-19»

**OBJETIVO:** Evaluar el síndrome de Burnout en sus dimensiones agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal durante COVID-2019 en la muestra señalada

**DIRIGIDO A:** Personal de enfermería

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Dulanto Vargas, Julissa Amparo

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctora Internacional en Ciencias Odontológicas

**ESPECIALIDAD Y/O CAMPO:** MBA en Gestión del Sector de la Salud

**VALORACIÓN:**

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
x				

**LUGAR Y FECHA:** Lima, 02 de junio de 2020

*Julissa Dulanto Vargas*

Firma del experto evaluador  
DNI 42800983

## Anexo 5. Confiabilidad del instrumento de recolección de datos INSTRUMENTO 1

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	50	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	50	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,702	20

### Estadísticas de elemento

	Media	Desv. Desviación	N
VAR00001	1,86	1,069	50
VAR00002	1,38	,967	50
VAR00003	2,68	1,435	50
VAR00004	1,02	1,152	50
VAR00005	1,60	,756	50
VAR00006	2,34	1,062	50
VAR00007	2,48	,863	50
VAR00008	3,16	,766	50
VAR00009	2,56	,705	50
VAR00010	3,32	,741	50
VAR00011	2,46	,788	50
VAR00012	3,20	,700	50
VAR00013	3,54	,706	50
VAR00014	3,40	,857	50
VAR00015	2,82	,983	50
VAR00016	2,36	,964	50
VAR00017	1,66	,872	50
VAR00018	2,30	,974	50
VAR00019	2,02	,958	50
VAR00020	3,40	,728	50

## Anexo 5. Confiabilidad del instrumento de recolección de datos INSTRUMENTO 2

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	50	100,0
	excluido	0	,0
	Total	50	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,725	30

### Estadísticas de elemento

	Media	Desv. Desviación	N
VAR00001	3,06	1,834	50
2	4,36	1,914	50
3	2,94	2,074	50
4	5,26	2,018	50
5	,14	,405	50
6	2,40	2,321	50
7	5,48	2,252	50
8	2,18	2,173	50
9	4,62	1,937	50
10	5,36	2,570	50
11	1,82	2,624	50
12	4,92	2,625	50
13	1,58	1,808	50
14	2,20	1,917	50
15	1,74	2,625	50
16	2,02	2,095	50
17	5,72	2,204	50
18	4,98	2,445	50
19	4,14	2,836	50
20	1,06	1,621	50
21	4,88	2,647	50
22	1,04	2,040	50
23	6,20	2,119	50
24	1,76	2,560	50
25	5,90	2,112	50
26	5,48	2,063	50
27	2,50	2,159	50
28	2,14	2,399	50
29	1,36	1,946	50
30	2,16	2,216	50

## Anexo 6. Autorización de la aplicación del instrumento

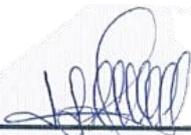


Guayaquil, 20 de junio de 2020

### APROBACIÓN

Yo **JORGE LUIS MEJILLÓN CALDERÓN** con **C.I. 0918186487** en calidad de director Médico del Centro Clínico Quirúrgico Ambulatorio Hospital del Día Efrén Jurado López, apruebo mediante el presente documento que la Licda. en Enfermería **Brenda Lorena Gastiaburo Morán** con **C.I 0911121127** proceda a la aplicación de encuestas correspondientes al Proyecto de Investigación **“Factores laborales asociados al síndrome de Burnout durante COVID-2019 en personal de enfermería del Hospital Dr. Efrén Jurado López, Guayaquil, 2020”**.

Por lo anterior expuesto, extiendo la presente carta de aprobación de encuestas previo a la realización.



Dr. Jorge Mejillón Calderón  
Director Médico  
Hospital del Día Efrén Jurado López

## Anexo 7. Consentimiento informado

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

#### VERBAL



**Título Factores laborales asociados al síndrome de Burnout durante COVID-2019 en personal de enfermería del Hospital Dr. Efrén Jurado López, Guayaquil, 2020**  
**Investigadora principal: Brenda Lorena Gastiaburo Morán**

#### Estimado(a) Señor(a):

Nos dirigimos a usted para solicitar su participación para conocer los «Factores laborales asociados al síndrome de Burnout durante COVID-19 en personal de enfermería del Hospital Dr. Efrén Jurado López, Guayaquil, 2020». Este estudio es desarrollado por investigadores de la Universidad César Vallejo de Piura en Perú como parte del Posgrado en Gestión de los servicios de la Salud. En la actualidad, pueden existir problemas en la atención sanitaria y esto se ha convertido en una preocupación en las organizaciones. Por tanto, consideramos importante conocer los resultados de cómo funcionan y cómo perciben esto sus usuarios. Sin duda, será un punto de partida para para tomar las medidas necesarias para mejorar su calidad de atención.

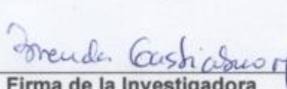
El estudio consta de una encuesta anónima de datos generales e información sanitaria. Brindamos la garantía que la información que proporcione es confidencial, conforme a la Ley de Protección de Datos Personales – Ley 29733 del gobierno del Perú. No existe riesgo al participar, no tendrá que hacer gasto alguno durante el estudio y no recibirá pago por participar del mismo. Si tienen dudas, le responderemos gustosamente. Si tiene preguntas sobre la verificación del estudio, puede ponerse en contacto con el Programa de Posgrado de la Universidad César Vallejo al teléfono 0051-9446559951 o también dirigirse al correo electrónico [upg.piura@ucv.edu.pe](mailto:upg.piura@ucv.edu.pe).

Si decide participar del estudio, esto les tomará aproximadamente 15 minutos, realizados en la sala de espera del área de emergencia de las instalaciones del Hospital Cayetano Heredia, y se tomará una fotografía solo si usted lo autoriza. Para que los datos obtenidos sean de máxima fiabilidad, le solicitamos cumplimente de la forma más completa posible el cuestionario adjunto Si al momento de estar participando, se desanima y desea no continuar, no habrá comentarios ni reacción alguna por ello. Los resultados agrupados de este estudio podrán ser publicados en documentos científicos, guardando estricta confidencialidad sobre la identidad de los participantes.

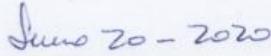
Entendemos que las personas que devuelvan cumplimentado el cuestionario adjunto, dan su consentimiento para la utilización de los datos en los términos detallados previamente. Agradecemos anticipadamente su valiosa colaboración

#### Declaración la Investigadora:

Yo, Brenda Lorena Gastiaburo Morán, declaro que el participante ha leído y comprendido la información anterior, asimismo, he aclarado sus dudas respondiendo sus preguntas de forma satisfactoria, y ha decidido participar voluntariamente de este estudio de investigación. Se le ha informado que los datos obtenidos son anónimos y ha entendido que pueden ser publicados o difundidos con fines científicos.



Firma de la Investigadora



Pais y Fecha

## Anexo 8. Fotos del trabajo de campo



## Anexo 9. Base de datos de la recolección de datos INSTRUMENTO 1

IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 20 de 20 variables

	VAR0000 1	VAR0000 2	VAR0000 3	VAR0000 4	VAR0000 5	VAR0000 6	VAR0000 7	VAR0000 8	VAR0000 9	VAR0000 0	VAR0001 1	VAR0001 2	VAR0001 3	VAR0001 4	VAR0001 5	VAR0001 6	VAR0001 7	VAR0001 8
1	2	1	1	0	1	0	3	3	3	3	2	3	4	4	2	2	2	1
2	2	1	0	0	1	0	3	3	3	3	2	3	4	4	2	2	1	2
3	0	2	4	0	2	2	2	4	2	4	2	4	4	4	3	2	2	3
4	2	1	3	1	3	3	2	3	1	4	3	4	4	4	3	3	2	2
5	2	0	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	2	2	2	2
6	2	0	3	2	2	2	2	3	3	4	4	4	4	4	3	2	2	2
7	2	1	3	1	2	3	3	3	1	4	2	3	3	3	2	3	0	2
8	1	2	3	1	2	2	2	4	2	4	2	4	4	4	3	2	3	3
9	2	2	4	1	2	2	2	4	2	3	2	3	4	3	3	2	2	2
10	2	2	4	1	2	2	2	4	2	4	2	4	4	4	3	2	2	1
11	4	2	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3
12	3	2	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
13	2	2	4	1	2	2	2	2	2	4	3	3	4	4	3	2	2	3
14	4	2	4	1	2	2	2	2	2	4	3	3	4	4	3	2	2	3
15	1	2	2	0	2	3	2	3	2	1	3	3	4	2	2	2	1	2
16	1	2	2	0	2	1	2	3	2	4	1	3	4	2	2	2	1	2
17	2	2	2	2	1	2	1	2	3	3	3	4	3	4	2	3	2	3
18	1	2	2	2	1	2	1	2	1	3	3	4	3	4	2	3	2	3
19	2	1	0	1	2	4	4	2	3	3	2	3	4	3	4	4	2	3
20	2	0	1	1	1	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	0	2	0
21	4	1	4	4	0	2	1	4	3	4	3	4	4	4	4	4	2	2
22	1	0	1	1	1	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	0	2	0
23	2	0	4	1	2	3	4	4	3	4	2	4	4	4	3	2	1	2
24	2	2	4	4	2	1	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	2	3
25	2	0	0	0	2	4	4	2	3	3	2	3	4	3	4	4	2	3
26	0	2	4	2	2	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	0	2
27	2	0	4	2	2	2	2	2	2	3	3	4	4	3	2	3	2	2
28	2	2	4	2	2	2	2	2	2	3	3	4	4	3	2	3	2	2

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ACTIVADO

## Anexo 9. Base de datos de la recolección de datos INSTRUMENTO 2

\*SINDROME DE BURNOUT.sav [ConjuntoDatos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

28 : VAR00022 0 Visible: 30 de 30 variables

	VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010	VAR00011	VAR00012	VAR00013	VAR00014	VAR00015	VAR00016	VAR00017	VAR00018	VAR00019	VAR00020	VAR00021	VAR00022
1	5	6	1	6	0	5	6	1	6	6	1	6	1	2	1	1	6	6	2	2	6	6
2	1	1	0	6	0	0	6	0	6	6	0	2	0	0	0	0	6	1	6	0	2	6
3	5	5	5	5	0	1	6	1	5	6	0	6	0	0	0	3	2	6	1	0	6	6
4	4	4	0	6	0	1	5	0	3	1	6	6	0	1	5	3	6	6	1	2	6	6
5	3	4	5	5	0	4	5	3	5	6	0	6	0	3	0	5	6	6	6	0	6	6
6	3	4	5	5	0	4	3	3	5	6	6	6	6	3	5	6	6	6	6	0	6	6
7	4	4	0	6	0	1	5	0	3	1	0	6	0	1	5	0	6	3	6	0	6	6
8	4	5	1	6	0	1	6	0	5	6	0	5	0	0	0	5	0	6	1	0	6	6
9	5	5	5	6	0	0	6	0	2	6	0	6	0	5	0	0	6	6	1	0	0	6
10	0	6	3	6	0	5	6	1	6	6	0	6	3	3	0	1	6	0	1	1	6	6
11	3	4	3	4	2	5	5	5	5	5	5	4	1	2	4	5	6	6	6	4	3	6
12	5	4	3	4	0	5	5	5	5	5	5	4	1	2	4	5	6	6	6	4	3	6
13	5	6	5	6	0	3	4	3	5	6	0	6	3	5	5	3	6	6	1	3	6	6
14	1	1	0	6	0	0	6	5	0	6	0	6	3	1	0	3	6	6	6	0	6	6
15	3	5	2	1	0	6	1	1	1	6	1	1	1	3	2	5	5	6	1	1	3	6
16	3	5	2	1	0	6	1	1	1	6	1	1	1	3	2	5	5	6	1	1	3	6
17	1	3	1	3	0	5	6	3	3	6	1	3	1	1	6	3	6	3	3	0	1	6
18	1	3	1	3	0	5	6	3	3	6	1	3	1	1	6	3	6	3	3	0	1	6
19	1	1	3	3	1	0	0	0	5	6	0	3	3	0	0	0	6	6	6	0	6	6
20	5	5	5	3	0	3	1	3	5	6	0	5	0	5	5	3	4	5	5	6	1	6
21	5	6	1	6	1	0	6	6	5	6	5	5	0	6	5	1	6	5	6	1	6	6
22	1	5	5	3	0	1	6	3	5	4	0	5	3	3	0	0	5	3	1	1	5	6
23	1	3	0	5	0	5	6	3	5	6	0	6	2	4	0	2	6	5	5	1	6	6
24	2	4	1	5	0	0	6	1	3	5	0	5	1	3	0	1	2	5	2	2	5	6
25	1	1	3	1	0	0	0	5	6	1	0	3	0	0	0	0	6	0	6	0	6	6
26	5	5	3	3	0	3	6	1	5	5	0	6	2	4	0	2	6	5	5	1	6	6
27	1	3	2	5	0	1	3	1	3	2	1	6	1	1	2	1	1	2	2	0	2	6
28	3	3	2	5	1	1	3	1	3	6	1	0	1	1	0	1	0	2	2	0	2	6

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ACTIVADO

## Anexo 10. Declaración de autoría

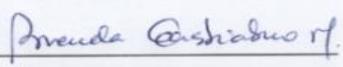
 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	DECLARACIÓN DE AUTORÍA
---	------------------------

Yo, **Brenda Lorena Gastiaburo Morán**, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud, de la Universidad César Vallejo, Sede Piura; declaro que el trabajo académico titulado **«Factores laborales asociados al síndrome de Burnout durante COVID-2019 en personal de enfermería del Hospital Efrén Jurado López, Guayaquil, 2020»**, presentada, en 80 folios para la obtención del grado académico de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación identificando correctamente todas las citas textuales o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo establecido por las normas de elaboración de trabajo académico.
- No he utilizado otra fuente distinta de aquellas expresadamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Lugar y fecha: Guayaquil 26 / Julio / 2020

  
Br. Gastiaburo Morán Brenda Lorena  
C.I: 0911121127