



UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DEL ECUADOR

MAESTRIA EN SALUD PÚBLICA

**TEMA: CLIMA LABORAL Y LA APARICIÓN DEL SÍNDROME DE BURNOUT
DURANTE LA PANDEMIA DEL COVID-19 EN EL PERSONAL DE
ENFERMERÍA DEL ÁREA DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL PABLO
ARTURO SUÁREZ DE LA CIUDAD DE QUITO PERIODO ENERO-JUNIO 2021.**

AUTORA

AGUILAR LEMA GRICELDA LOURDES

DIRECTOR DE TESIS

JORGE ALBAN VILLACIS MD, MPH, ME, PHD(c)

QUITO- ECUADOR

2023

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO	AUTOR
1.TRABAJO_TITULACION_COMPLETO_L OURDES_AGUILAR_UIDE revisión 4-08-2 023 Dr. J. Albán.docx	-

RECuento DE PALABRAS
15068 Words

RECuento DE CARACTERES
82530 Characters

RECuento DE PÁGINAS
97 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO
354.4KB

FECHA DE ENTREGA
Aug 5, 2023 10:31 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME
Aug 5, 2023 10:32 AM GMT-5

● **10% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 8% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 9% Base de datos de trabajos entregados
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Bloques de texto excluidos manualmente
- Material citado

Certificación de autoría del trabajo de titulación

Yo, **GRICELDA LOURDES AGUILAR LEMA**, declaro bajo juramento que el trabajo de titulación denominado **CLIMA LABORAL Y LA APARICIÓN DEL SÍNDROME DE BURNOUT DURANTE LA PANDEMIA DEL COVID-19 EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL PABLO ARTURO SUÁREZ DE LA CIUDAD DE QUITO PERIODO ENERO-JUNIO 2021** es de mi autoría y de mi exclusiva responsabilidad académica y legal; y que no ha sido presentado anteriormente para ningún grado o calificación profesional. En su elaboración, se han citado las fuentes y se han respetado las disposiciones legales que protegen los derechos de autor vigentes.



Firmado electrónicamente por:
**GRICELDA LOURDES
AGUILAR LEMA**

Autorización de derechos de propiedad intelectual

Yo **GRICELDA LOURDES AGUILAR LEMA**, en calidad de autor del trabajo de titulación denominado **CLIMA LABORAL Y LA APARICIÓN DEL SÍNDROME DE BURNOUT DURANTE LA PANDEMIA DEL COVID-19 EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL PABLO ARTURO SUÁREZ DE LA CIUDAD DE QUITO PERIODO ENERO-JUNIO 2021**, de acuerdo a lo establecido en los artículos 5, 6, 8, 19 y demás pertinentes de la Ley de Propiedad Intelectual y su reglamento en Ecuador, autorizo a la Universidad Internacional del Ecuador (UIDE) para que utilice el contenido que comprende el presente trabajo de titulación, con fines estrictamente académicos de investigación.



Firmado electrónicamente por:
**GRICELDA LOURDES
AGUILAR LEMA**

APROBACIÓN DEL TUTOR

Yo, Dr. Jorge Albán Villacís, declaro que he tutorizado el trabajo de titulación denominado **CLIMA LABORAL Y LA APARICIÓN DEL SÍNDROME DE BURNOUT DURANTE LA PANDEMIA DEL COVID-19 EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL PABLO ARTURO SUAREZ DE LA CIUDAD DE QUITO PERIODO ENERO-JUNIO 2021** del maestrante **AGUILAR LEMA GRICELDA LOURDES**, quien es autor exclusivo de la presente investigación, que es original y auténtica.

**JORGE
AURELIO
ALBAN
VILLACIS**

Firmado digitalmente por JORGE AURELIO ALBAN VILLACIS
Nombre de reconocimiento (DN):
c=EC, serialNumber=1706756267,
sn=ALBAN VILLACIS, cn=JORGE AURELIO ALBAN VILLACIS,
1.3.6.1.4.1.37442.10.4=1706756267,
ou=Certificado Persona Natural EC (FIRMA), givenName=JORGE AURELIO,
email=jaav_1962@hotmail.com,
st=Pichincha, l=QUITO
Fecha: 2023.10.02 18:10:32 -05'00'

Dr. Jorge Albán Villacís

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a Dios en su nombre Señor de la Salud por la sabiduría retribuida en mí, la salud y la protección en todo momento de mi vida y por permitirme alcanzar una etapa más en mi vida.

A mi mama Amable, mi papa Bolívar, a mis hermanas Paola, Aracely, y Roció por la constante motivación y ayuda que a pesar de la distancia siempre están conmigo, a mis sobrinos Ismael y Jahiel que son fuente de inspiración para este proceso tan importante en mi vida.

Gricelda Lourdes Aguilar Lema

AGRADECIMIENTO

A Dios por su protección y sabiduría.

Al Señor de la Salud por sus múltiples bendiciones.

Mis padres, hermanas y sobrinos por su apoyo incondicional.

Mis compañeros de trabajo del Hospital Pablo Arturo Suarez del Área de Recuperación por su apoyo incondicional en todo el proceso de formación y su ayuda.

Al tutor de tesis, Dr. Jorge Albán Villacís por la guía y acompañamiento en este proceso de titulación.

Al personal de enfermería del área de emergencia por la ayuda para recabar información importante para la realización de esta investigación.

Gricelda Lourdes Aguilar Lema

RESUMEN

El clima laboral se refiere a un ambiente físico emocional y psicológico en el que se desarrollan las actividades laborales de una organización, así mismo el Síndrome de Burnout es un trastorno psicológico que se caracteriza por una sensación de agotamiento emocional, despersonalización y reducción del rendimiento laboral, así como también la pandemia del covid-19 es un nuevo coronavirus que no ha sido detectado antes que afecta al sistema respiratorio especialmente a los pulmones, lo que hizo que existiera una saturación de pacientes en los hospitales a nivel del mundial y por ende un agotamiento laboral en el personal de salud que atendía a pacientes con esta patología. Para lo cual se realizó una investigación no experimental, cuantitativa, descriptiva en individuos, transversal o de prevalencia, en las que se encuestaron a 35 enfermeras/os del área de emergencia del Hospital Pablo Arturo Suarez. Para la correlación de datos se utilizó una encuesta para la evaluación del clima laboral y el Síndrome de Burnout respectivamente. En el presente estudio se evidencio que existe una correlación negativa entre el clima laboral y el Síndrome de Burnout. Además, que existe una relación significativa entre la aparición del Síndrome de Burnout y la presencia de la pandemia del Covid-19.

Palabras clave: Síndrome de Burnout, clima laboral, personal de enfermería, Covid-19.

ABSTRACT

The work environment refers to a physical, emotional and psychological environment in which the work activities of an organization are carried out, likewise Burnout Syndrome is a psychological disorder that is characterized by a feeling of emotional exhaustion, depersonalization and reduced work performance. , as well as the covid-19 pandemic is a new coronavirus that has not been detected before that affects the respiratory system, especially the lungs, which caused a saturation of patients in hospitals worldwide and therefore a Work exhaustion in health personnel who care for patients with this pathology. For which a non-experimental, quantitative, descriptive investigation was carried out in individuals, cross-sectional or prevalence, in which 35 nurses from the emergency area of the Pablo Arturo Suarez Hospital were surveyed. For data correlation, a survey was used to assess the Work Environment and Burnout Syndrome respectively. Finally, it was found that there is a negative correlation between the Work Environment and the Burnout Syndrome. In addition, there is a significant relationship between the appearance of Burnout Syndrome and the presence of the Covid-19 pandemic.

Keywords: Burnout syndrome, work environment, nursing staff, Covid-19.

TABLA DE CONTENIDOS

Declaratoria de autoría del trabajo de titulación	3
DEDICATORIA	6
AGRADECIMIENTO.....	7
RESUMEN	8
ABSTRACT	9
TABLA DE CONTENIDOS	10
Lista de tablas	12
Lista de Gráficos.....	13
CAPÍTULO I.....	14
Introducción	14
Justificación.....	15
Alcance.....	16
Caso de estudio/Problema de investigación.....	17
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.	17
FORMULACION DEL PROBLEMA	19
SISTEMATIZACION DEL PROBLEMA	19
Objetivos.....	20
GENERAL	20
ESPECIFICOS	20
Capítulo II.....	21
Metodología.....	21
Desarrollo	22
Capítulo III.....	35
Análisis de resultados	35
ANALISIS BIVARIAL	68
Discusión.....	80
Capítulo IV	82

Conclusiones.....	82
Recomendaciones.....	84
Bibliografía.....	85
Anexos	90

Lista de tablas

TABLA N° 1	35
TABLA N° 2	36
TABLA N° 3	37
TABLA N° 4	38
TABLA N° 5	39
TABLA N° 6	40
TABLA N° 7	41
TABLA N° 8	42
TABLA N° 9	43
TABLA N° 10	45
TABLA N° 11	47
TABLA N° 12	48
TABLA N° 13	49
TABLA N° 14	50
TABLA N° 15	51
TABLA N° 16	52
TABLA N° 17	54
TABLA N° 18	55
TABLA N° 19	56
TABLA N° 20	58
TABLA N° 21	59
TABLA N° 22	60
TABLA N° 23	62
TABLA N° 24	63
TABLA N° 25	64
TABLA N° 26	65
TABLA N° 27	67
TABLA N° 28	68
TABLA N° 29	70
TABLA N° 30	72
TABLA N° 31	74
TABLA N° 32	76

Lista de Gráficos

GRÁFICO N° 1	36
GRÁFICO N° 2	37
GRÁFICO N° 3	38
GRÁFICO N° 4	39
GRÁFICO N° 5	40
GRÁFICO N° 6	41
GRÁFICO N° 7	42
GRÁFICO N° 8	43
GRÁFICO N° 9	45
GRÁFICO N° 10	46
GRÁFICO N° 11	47
GRÁFICO N° 12	48
GRÁFICO N° 13	50
GRÁFICO N° 14	51
GRÁFICO N° 15	52
GRÁFICO N° 16	53
GRÁFICO N° 17	54
GRÁFICO N° 18	56
GRÁFICO N° 19	57
GRÁFICO N° 20	58
GRÁFICO N° 21	60
GRÁFICO N° 22	61
GRÁFICO N° 23	62
GRÁFICO N° 24	64
<i>GRÁFICO N° 25</i>	65
GRÁFICO N° 26	66
GRÁFICO N° 27	67
GRÁFICO N° 28	69
GRÁFICO N° 29	71
GRÁFICO N° 30	73
GRÁFICO N° 31	75
GRÁFICO N° 32	77

CAPÍTULO I

Introducción

El Síndrome de Burnout también conocido como síndrome de desgaste emocional o del trabajador quemado esto se da como resultado de trabajo en horas prolongadas, ambiente laboral y abarca tres dimensiones como son 1) cansancio emocional 2)despersonalización 3) y realización personal (1).

La OMS agrega a su cuadro de enfermedades el Síndrome de Burnout conocido como desgaste profesional tras la revisión y clasificación de estadísticas Internacional de problemas y enfermedades de salud en su CIE-11 que ya entro en vigencia en Enero del 2022 tras la experiencia de sobrecarga laboral de necesidad por el colapso de las áreas de salud y la alta demanda de pacientes con síntomas de covid 19(2).

Los profesionales de la salud son los más propensos a adquirir este tipo de síndrome por las largas horas de trabajo y la atención que esto requiere al saber que son vidas humanas entre esto destaca los profesionales de enfermería han sido identificados como unos de los grupos de mayor riesgo de padecer este síndrome porque son los que mayor parte del tiempo pasan en contacto con el paciente como es lema de la enfermería el arte de cuidar, y aún más se identificado este tipo de problemas en áreas como emergencias y cuidados intensivos por ser áreas críticas es así como en el Hospital Pablo Arturo Suárez históricamente es reconocido como uno de los hospitales centinelas de pacientes con sintomatología respiratoria, a finales del año 2019 un extraño virus aparece en la ciudad de Wuhan en China que alerta a todo el mundo por la expansión de virus con la sintomatología respiratoria, lo que hace que el personal de salud enfrente a este virus con temor, miedo a lo desconocido donde las jornadas largas de trabajo sin descanso, las prendas de protección incómodas, sin alimentación esto hizo que el personal se enfrente a este Síndrome de Burnout.

Justificación

Durante la emergencia sanitaria de la pandemia del COVID-19 se evidenciaron las condiciones desfavorables que laboraba el personal de salud, especialmente el de enfermería, que estuvo en primera línea trabajando horas prolongadas, con prendas de protección incómodas, alimentación inadecuada y ante la saturación de pacientes con sintomatología respiratoria en el Hospital Pablo Arturo Suárez siendo este de referencia nacional y centinela para la atención durante la pandemia, el personal de enfermería empezó a presentar síntomas de estrés, cansancio emocional, depresión que posteriormente se conoció como el Síndrome de Burnout.

La carrera de enfermería se fundamenta en conocimientos científicos y tecnológicos, enfocada a la persona sana o enferma, a la familia y a la sociedad, orientada a satisfacer las necesidades del paciente, basándose principalmente en el cuidado directo y la prevención para disminuir complicaciones que pongan en riesgo la salud de las personas, por lo tanto, es importante realizar un estudio que le permita a los profesionales de la salud ser evaluados en todos los niveles: biológico, psicológico y social.

Esta investigación pretende establecer la relación del clima laboral con la aparición del Síndrome de Burnout durante la pandemia del covid 19 en el personal de enfermería del área de emergencia del Hospital Pablo Arturo Suárez.

Esta investigación es factible ya que existe la autorización de las autoridades del Hospital y la predisposición de las enfermeras del área de emergencia para participar en la misma; existe, además, información científica y documentos bibliográficos de gran utilidad para el sustento y desarrollo del trabajo investigativo.

Esta investigación pretende hacer un aporte centrado en un plan organizacional de mejora del clima laboral, para prevenir el Síndrome de Burnout, donde se contemple estrategias y actividades cotidianas que generen un ambiente favorable para el desarrollo de las funciones establecidas, y promover el desarrollo de satisfacción, compromiso y crecimiento profesional, logrando ligar la satisfacción personal como el éxito institucional.

La presente propuesta podrá ser tomada y aplicada a todo el personal de salud de las distintas áreas de la institución, teniendo así un efecto multiplicador con impacto positivo y además servirá como base para estudios futuros.

Alcance

Este estudio contó con la participación de 35 enfermeras del área de emergencia del Hospital Pablo Arturo Suárez que trabajaron durante la pandemia del Covid-19 y que estuvieron expuestos a condiciones laborales particulares.

En esta población se identificará la relación entre estas condiciones y el desarrollo del Síndrome de Burnout; y, su vez se aportará con una propuesta de un plan organizacional orientado a mejorar el clima laboral y prevenir el Síndrome de Burnout dentro la institución.

Caso de estudio/Problema de investigación

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

La Organización Mundial de la Salud y Organización Panamericana de la Salud definen al clima laboral ampliamente como “el conjunto de percepciones de las características relativamente estables de la organización, que influyen en las actitudes y en el comportamiento de sus miembros”(1).

En Latinoamérica la pandemia del COVID-19 produjo la mayor crisis social y económica de la región lo que se reflejó en el desempleo, la pobreza, la desigualdad social según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) donde hubo una caída del Producto Interno Bruto (PIB) en la mayoría de los países de la región, lo que generó repercusiones negativas en la empleabilidad y las tasas de desempleo aumentaron en un 3,4% hasta llegar a un 11,5% aproximado es decir 11,5 millones de personas sin empleo(2). En un estudio realizado en Ecuador sobre el clima laboral en los trabajadores de la salud dio como resultado que el 94% de los participantes considero como inadecuado el clima laboral en sus instituciones, mientras que el 6% respondió que mantenían un adecuado clima laboral, en este estudio la mayoría de participantes fueron de sexo femenino en edades de entre 22-35 años(3).

Durante la pandemia el personal de salud, principalmente el de enfermería, presentó síntomas como el agotamiento emocional y físico falta de energía, motivación y estrés crónico, que posteriormente, pudo convertirse en Síndrome de Burnout, siendo este uno de los principales problemas que afecta a los profesionales de todas las ramas, en especial de los trabajadores de la salud.

A partir de la pandemia del covid 19 del año 2020, el estrés que fueron sometidos los profesionales sanitarios especialmente enfermería en las áreas críticas fue evidente por las condiciones desfavorables de trabajo causando varias secuelas psicológicas (4)(5).

La Organización Mundial de la Salud define al síndrome de Burnout como “el síndrome del trabajador quemado que se refiere a un estado de agotamiento mental, emocional, y físico.” que se presenta en el ambiente laboral y se evidencia por falta de empatía con los pacientes, desvinculación afectiva y pérdida de afán al trabajo y en lo que respecta al

ámbito de enfermería, siendo una profesión de cuidado integral al paciente, que requiere mayor atención y responsabilidad sobre los usuarios, hace que exista mayor probabilidad de padecer este síndrome más aun en tiempos de pandemia(5).

En el 2020 en China durante la pandemia se encontró que el 50,4% de los trabajadores sanitarios presentaron depresión y un 44% ansiedad(6). En Francia en el mismo año un 35,6% el personal de salud presento ansiedad y un 23,6% presento problemas de sueño y en Italia durante el año 2021 se evidencio estrés postraumático en el 49.38% del personal sanitario (7)(8).

Por esta razón en la actualidad el Síndrome de Burnout es considerado como uno de los 5 problemas sanitarios más graves tanto por su prevalencia en los profesionales de la salud, como por sus consecuencias en la atención de salud(9).

En América Latina, el panorama en el Ecuador no es diferente en el 2020 durante la pandemia, en las unidades de salud cerca del 95% del personal de enfermería médico presentó síntomas del Síndrome de Burnout de moderado-severo, asociado estadística y significativamente de manera habitual al sexo y edad; y, aún más en situaciones de emergencia(6).

El personal de salud particularmente el de enfermería fue el más afectado durante la pandemia, en especial, por su función de permanecer largas horas de trabajo, sin descanso, junto a los pacientes, con prendas de protección incómodas y sin alimentación adecuada.

Este problema también se presentó en el área de emergencia del Hospital Pablo Arturo Suárez durante la pandemia lo cual fue el principal factor que motivo la presente investigación.

FORMULACION DEL PROBLEMA

¿Cuál es la relación entre el clima laboral y la aparición del Síndrome de Burnout durante la pandemia del covid 19 en el personal de enfermería del área de emergencia del Hospital Pablo Arturo Suárez de la ciudad de Quito periodo Enero-Junio 2021?

SISTEMATIZACION DEL PROBLEMA

SUBPREGUNTAS

- 1.- ¿Cuáles son las características de la población objeto de estudio en relación a la edad, sexo, antigüedad laboral, formación académica, estado civil, estructura familiar y residencia habitual?
- 2.- ¿Cuáles son las principales características del clima laboral?
- 3.- ¿Cuáles son las características clínicas y psicológicas del Síndrome de Burnout?
- 4.- ¿Cuál es el porcentaje del Síndrome de Burnout que puede ser atribuido al clima laboral?
- 5.- ¿Cuáles son los elementos estructurales y funcionales de una propuesta organizacional orientada a mejorar el clima laboral para prevenir la aparición del Síndrome de Burnout?

Objetivos

GENERAL

Determinar la relación entre el clima laboral y la aparición del Síndrome de Burnout durante la pandemia del covid 19 del personal de enfermería del área de Emergencia del Hospital Pablo Arturo Suárez de la ciudad de Quito periodo Enero-Junio 2021.

ESPECIFICOS

1. Analizar las características de la población objeto de estudio en relación a la edad, sexo, antigüedad laboral, formación académica, estado civil, estructura familiar y residencia habitual.
- 2.- Identificar las principales características del clima laboral.
- 3.- Determinar las características clínicas y psicológicas del Síndrome de Burnout.
- 4.- Analizar el porcentaje del Síndrome de Burnout que puede ser atribuido al clima laboral.
- 5.- Definir los elementos estructurales y funcionales de una propuesta organizacional orientada a mejorar el clima laboral para prevenir la aparición del Síndrome de Burnout.

Capítulo II

Metodología

Diseño de la investigación

Es una investigación no experimental, cuantitativa, descriptiva, en individuos, transversal o de prevalencia.

Población y muestra

El universo de estudio fue de 35 licenciadas y licenciados en enfermería que laboraron durante la pandemia del covid 19 en el Área de Emergencia del Hospital Pablo Arturo Suárez.

Muestra

Por el tamaño del universo de estudio, no se obtuvo una muestra, por lo que trabajo con las 35 licenciadas y licenciados del área de emergencia del Hospital Pablo Arturo Suárez no se consideró ningún criterio de inclusión.

Técnica e instrumento de recolección de datos

Previo a la aplicación de las encuestas, se realizó un conversatorio con la responsable de Docencia e Investigación del hospital y se envió una comunicación vía Quipux solicitando la autorización a la Dirección Médica, la cual es remitida al área de Docencia e Investigación con un informe de aprobación para la realización de encuestas al personal de enfermería del Área de Emergencia del Hospital Pablo Arturo Suárez.

Se aplicarán encuestas, mediante un enlace de Google Form, a la población en estudio que permitió realizar las mediciones de las variables específicas en la muestra.

Fuentes de información

Primarias (encuestas) y secundarias (revisión de bibliografía)

Técnica de procesamiento

Las respuestas de las encuestas, fueron tabuladas y procesadas con el programa de Excel, se realizaron porcentajes, frecuencias y medidas de tendencia central para la presentación de resultados para un primer análisis univariado y luego se efectuó un cruce de variables (análisis bivariado).

Desarrollo

Marco histórico

Clima laboral

El clima laboral se refiere al ambiente psicológico y emocional en el que se desarrollan las actividades laborales de una organización. La historia del clima laboral ha evolucionado a lo largo del tiempo, influenciada por diversos factores sociales, tecnológicos y económicos. A continuación, se describen algunos de los hitos importantes en la evolución del clima laboral hasta la actualidad:

Durante la Revolución Industrial del siglo XVIII, las condiciones laborales eran muy precarias. Los trabajadores eran explotados, trabajaban largas horas en condiciones peligrosas y sin protección social. El clima laboral era opresivo y autoritario.

La Revolución Industrial “inició en Inglaterra a fines del siglo dieciocho y principios del siglo diecinueve. Tanto economistas como filósofos, clérigos, conservadores y revolucionarios coincidían en su odio hacia las fábricas y en la creencia de que los cambios económicos habían degradado el trabajo”(10). A finales del siglo XIX y principios del siglo XX, se desarrollaron los movimientos obreros, que luchaban por la mejora de las condiciones laborales y sociales de los trabajadores. Se lograron avances en la regulación de la jornada laboral, la protección social y la seguridad en el trabajo. Este movimiento es “un fenómeno social y político que tiene sus orígenes en Inglaterra en el siglo XVIII. Este fenómeno tuvo como principal objetivo mejorar el bienestar de los trabajadores y surgió a partir de la Revolución Industrial y los cambios que trajo aparejada”(11).

En la década de 1920, la Escuela de Relaciones Humanas empezó a estudiar la influencia de los factores psicológicos y emocionales en el clima laboral. Se desarrollaron teorías sobre la motivación, el liderazgo y la comunicación en el trabajo. “Se produce como una

oposición a la teoría clásica de la administración. Dándole gran importancia al recurso humano dentro de las empresas”(12).

En la era de la información, con el desarrollo de la tecnología de la información en la década de 1980, el clima laboral se vio influenciado por la creciente importancia del conocimiento y la innovación. Se empezó a valorar más la creatividad, la colaboración y el trabajo en equipo.

Este hace referencia a “un período de tiempo en el que el movimiento de la información se volvió más veloz que el movimiento físico, debido al desarrollo de las nuevas tecnologías digitales y la comunicación, las TICs”(13).

Y, por último, la globalización en las últimas décadas, ha transformado el mundo laboral. Las empresas operan en un entorno cada vez más competitivo y diverso culturalmente. El clima laboral se ha vuelto más complejo y se valora la capacidad de adaptación, la flexibilidad y la multiculturalidad.

En resumen, la historia del clima laboral ha evolucionado desde un enfoque autoritario y opresivo hasta un enfoque que valora la creatividad, la colaboración y la adaptación al cambio. En este sentido, la pandemia de COVID-19 ha generado nuevos desafíos en la gestión del clima laboral y ha acelerado la adopción de nuevas formas de trabajo y colaboración a distancia.

Síndrome de Burnout

El Síndrome de Burnout, también conocido como "síndrome del trabajador quemado", es un trastorno psicológico que se caracteriza por una sensación de agotamiento emocional, despersonalización y reducción del rendimiento laboral. A continuación, se describe la historia del Síndrome de Burnout hasta la actualidad:

El concepto de Burnout fue introducido por primera vez por los psicólogos Herbert Freudenberger y Christina Maslach en la década de 1970. Freudenberger lo definió como "un estado de fatiga o frustración emocional debida a la dedicación a una causa, un modo de vida, o una relación que no produce los resultados esperados"(14).

En la década de 1980, el Síndrome de Burnout se convirtió en un tema de investigación y estudio. Los estudios encontraron que el Síndrome de Burnout estaba relacionado con el

estrés laboral y la sobrecarga de trabajo, y que afectaba a trabajadores en una variedad de profesiones, incluyendo la salud, la educación y los servicios sociales(15).

En la década de 1990, el Síndrome de Burnout se convirtió en un tema importante en el ámbito de la salud mental. Se desarrollaron nuevas herramientas de diagnóstico y se identificaron factores de riesgo específicos para el Síndrome de Burnout, como el apoyo social inadecuado y la falta de autonomía en el trabajo(16).

En el siglo XXI, el Síndrome de Burnout se ha vuelto cada vez más común en todo el mundo, y ha sido reconocido como un problema de salud pública. La Organización Mundial de la Salud (OMS) ha incluido oficialmente el Síndrome de Burnout en su Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11) como un problema relacionado con el trabajo(17).

La pandemia de COVID-19 ha aumentado aún más la prevalencia del Síndrome de Burnout, especialmente entre los trabajadores de la salud y otros trabajadores esenciales. La sobrecarga de trabajo y el estrés emocional relacionados con la pandemia han llevado a un aumento en los casos de Síndrome de Burnout en todo el mundo(18).

En síntesis, el Síndrome de Burnout ha sido reconocido como un problema importante en el ámbito laboral desde la década de 1970. Desde entonces, se ha vuelto cada vez más común en todo el mundo, y ha sido reconocido oficialmente como un problema de salud pública. La pandemia de COVID-19 ha agravado aún más el problema y ha llevado a un aumento en los casos de Síndrome de Burnout en todo el mundo.

Marco conceptual

Clima laboral

El clima laboral está estrechamente relacionado con la motivación o desmotivación de las personas que forman parte de los equipos de trabajo. Lograr una mayor satisfacción en el trabajo será siempre un paso positivo a favor de la Salud Organizacional y también de la calidad humana(19)

“La estructura, el estilo de liderazgo, la comunicación, la motivación y las recompensas juegan un papel directo en la forma en que los empleados se comportan y se desempeñan en el trabajo, tal como los perciben los empleados de la organización”(20).

Se basan en la definición de Guillén y Guil (1999:166) “la percepción de un grupo de personas que forman parte de una organización y establecen diversas interacciones en un contexto laboral”(20).

“El clima organizacional se define como la percepción y valoración de los empleados en relación con los aspectos estructurales (procesos y procedimientos), las relaciones entre las personas y el entorno físico (elementos de trabajo). Estos aspectos afectan las relaciones e influyen en las relaciones de comportamiento de los empleados, tanto positiva como negativamente, y, en consecuencia, modifican el desarrollo productivo de su trabajo y de la organización”(20).

“Las percepciones compartidas de políticas, prácticas y procedimientos, así como los comportamientos que una organización alienta, apoya y espera en el lugar de trabajo y la importancia psicológica que esos comportamientos adquieren para sus empleados, conforman el clima”(20).

Clima organizacional

Gilmer y Forehand en 1964 define al clima organizacional como un conjunto de características que perciben los trabajadores para describir a una organización para distinguirlas de otras, la estabilidad es relativa en el tiempo e influyen cómo se comportan de los trabajadores en la organización(21).

Síndrome de Burnout

Sensación de cansancio o agotamiento de la energía; aumento del desapego mental hacia el propio trabajo, o sentimientos de negativismo o cinismo relacionados con el mismo(22)

Es ampliamente reconocido que el agotamiento puede ocurrir a nivel individual o grupal, que es una experiencia psicológica que involucra sentimientos, actitudes, motivos y expectativas, y que es una experiencia negativa que resalta problemas, angustia, incomodidad, disfunción o estrés negativo. efectos signos que son físicos, emocionales y mentales, y sumideros(20).

Se conceptualiza como una reacción al estrés laboral persistente que incluye la sensación de agotamiento emocional, la aparición de actitudes y sentimientos deshumanizantes hacia los compañeros de trabajo y el deterioro del propio rol profesional(20).

El agotamiento emocional de la persona tiene consecuencias tanto en el ámbito laboral como en el familiar, y como consecuencia se pierden oportunidades de crecimiento personal y profesional(20).

Respuesta prolongada a los estresores crónicos de naturaleza emocional e interpersonal(20).

Agotamiento laboral

Es un tipo de estrés que se relaciona con el trabajo, como el agotamiento emocional y físico sobre carga de trabajo, las condiciones en las que se desenvuelve y también es la implicación de la sensación de fracaso y pérdida de identidad personal (23).

Covid-19

Un nuevo coronavirus (CoV) es una nueva cepa de coronavirus que no se había identificado previamente en el ser humano. El nuevo coronavirus, que ahora se conoce con el nombre de 2019-nCoV o COVID-19, no se había detectado antes de que se notificara el brote en Wuhan (China) en diciembre de 2019(24).

Salud laboral

Una actividad multidisciplinaria que promueve y protege la salud de los trabajadores. Esta disciplina busca controlar los accidentes y las enfermedades mediante la reducción de las condiciones de riesgo(25)

Salud

La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades(26)

Enfermedad

Alteración o desviación del estado fisiológico en una o varias partes del cuerpo, por causas en general conocidas, manifestada por síntomas y signos característicos, y cuya evolución es más o menos previsible(27).

Ansiedad

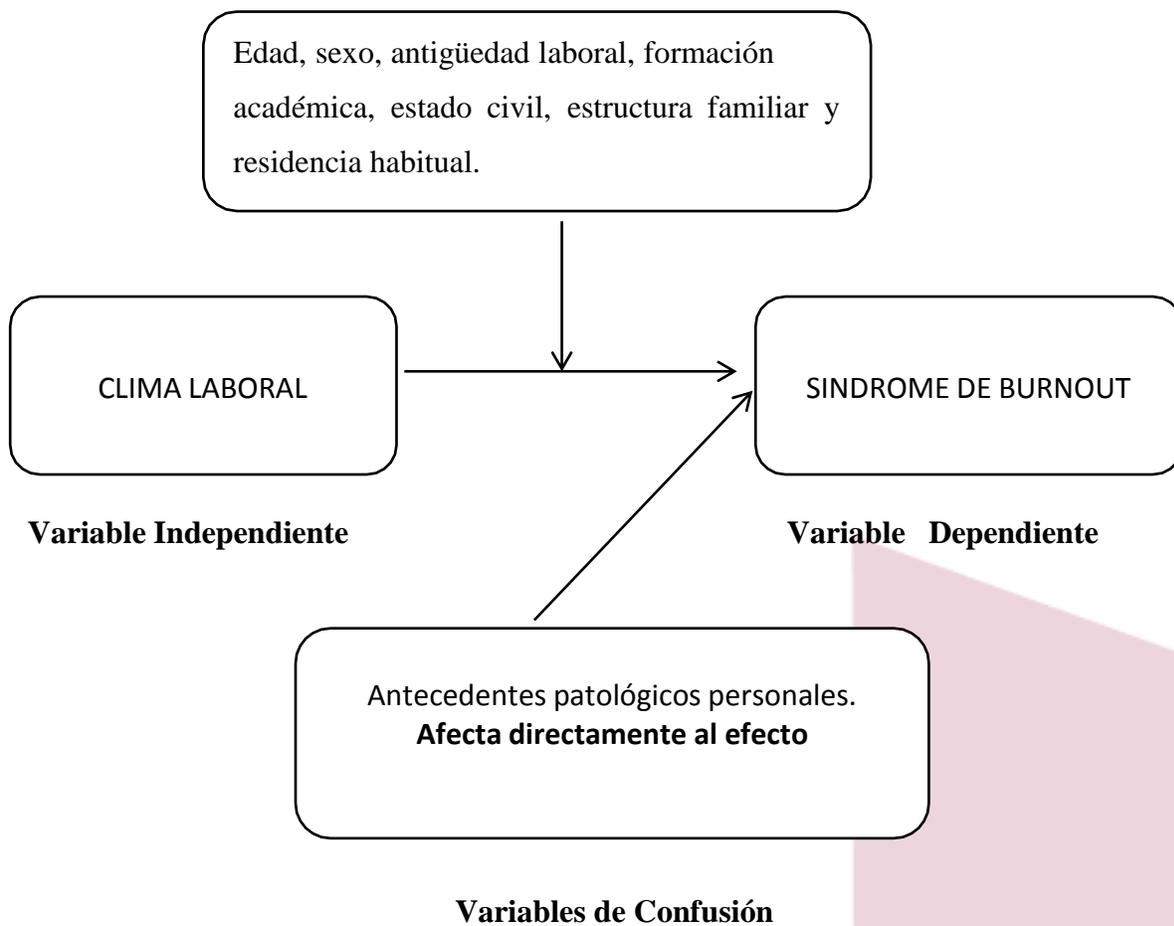
Es un desequilibrio emocional que es experimentado por la intranquilidad, miedo, confusión, incertidumbre, sentimiento de amenaza por lo general se relaciona con la posibilidad que se generen acontecimientos desagradables, como consecuencia de una inadecuada adaptación o funcionamiento social, afectivo y laboral (28).

Depresión

Es un trastorno mental común, que se relaciona con el estado de ánimo deprimido, la pérdida de placer por realizar actividades cotidianas durante largos periodos de tiempo, esto puede afectar a cualquier persona que ha sido expuesta a condiciones desfavorables en el transcurso de la vida tanto afectivas, familiares, laborales (29).

SISTEMA DE VARIABLES

Variables Modificadoras



MARCO REFERENCIAL

Clima laboral

El clima laboral es definido por Peiró y Prieto en 1996 como “una dimensión basada en las percepciones de las personas, y que tienen una existencia en tanto existe una visión compartida, extendida en el conjunto de la organización el clima laboral se fundamenta en un cierto grado de concordancia en la forma de percibir el entorno, aunque no se trata de un constructo individual, sino grupal u organizacional que coincide con la visión sociocognitiva de las organizaciones”(30).

El clima laboral, es de gran importancia en las organizaciones que intentan ser competitivas, siendo su principal preocupación el bienestar del personal que trabaja en ellas, cuyo objetivo es mejorar el ambiente de sus organizaciones incrementando los niveles de productividad, donde el bienestar y la motivación de las personas son los pilares básicos(31).

Características del clima laboral

- **Ambiente relajado:** La ausencia de ruidos molestos, distracciones ayuda a concentrarse y completar las tareas asignadas, que ayuda a promover la productividad.
- **Comunicación libre:** Debe ser clara, abierta y sincera, libertad en realizar preguntas que se pueda debatir, percibir críticas constructivas.
- **Comprensión y respeto:** Trabajadores y gerentes empáticos, respetuosos y que generen comprensión son la base de un clima de trabajo saludable.
- **Refuerzo positivo continuo:** Los empleadores pueden utilizar el refuerzo para fomentar un ambiente de trabajo positivo, reconocer los logros y motivar al personal a continuar en la misma dirección o incluso mejorar.

- **Oportunidad de crecimiento:** El desarrollo profesional es fomentado por un ambiente de trabajo agradable.
- **Pensamiento positivo:** El lugar de trabajo se debe caracterizar por el pensamiento positivo, respirar optimismo, incluso frente a los problemas.
- **Equilibrio entre vida privada y trabajo:** Un ambiente de trabajo favorable evita que la vida privada del empleado se vea comprometida por las exigencias de su trabajo (32).

Tipos de Clima Laboral

Las teorías que han definido los climas laborales son diversas, que se producen diversos contextos socioculturales, dando amplitud y variedad a este concepto.

A. Clima de tipo autoritario: Sistema I -Autoritarismo explotador

Es un clima donde se aprecia un grado de desconfianza de parte de la dirección con los empleados. Las decisiones más importantes, en su mayoría son tomadas por quienes integran la cúpula de la organización. En un entorno de insatisfacción, miedo y amenazas, y muy pocas veces recompensas, los trabajadores están amordazados. Al parecer este tipo de ambiente no es muy estable y dificulta la comunicación entre dirección y empleados los cuales solo reciben órdenes específicas(33).

B. Clima de tipo autoritario: Sistema II -Autoritarismo paternalista

En este clima la dirección permite una confianza gradual con el empleado como si tratara de un amo con su siervo. Las decisiones son tomadas por la cúpula y solo algunas en los niveles inferiores. Las 30 motivaciones tienden a variar entre recompensas o castigos. Este tipo de clima da la impresión de ser estable o bien estructurado(33).

En este tipo de clima el jefe tiene confianza con sus empleados y utiliza mecanismos para cumplir con sus necesidades sociales, con la finalidad de motivarlos.

C. Clima de tipo participativo: Sistema III – Consultivo

En este tipo de clima la dirección permite la participación y les da confianza a sus empleados. Aun cuando la política y las decisiones se toman generalmente en la cúpula, se

permite a los subordinados tener participación dentro de la toma de decisiones específicas. La comunicación va de forma descendente. Las recompensas y los castigos que ocasionalmente se dan, se usan para motivar a los trabajadores, reconociendo de alguna forma su alta estima y prestigio. Es un clima de condiciones dinámicas, donde el cuerpo administrativo es una forma de alcanzar los objetivos finales(33).

Este clima laboral resulta ser altamente satisfactorio, porque permite la participación directa del trabajador, considerándolo como un elemento importante dentro de la organización.

D. Clima de tipo participativo: Sistema IV – Participación en grupo

En este clima los empleados gozan de la total confianza de la dirección. Las decisiones están repartidas en cada una de las áreas competentes a la organización. Los trabajadores se ven constantemente motivados por su participación e integración en el cumplimiento de sus objetivos, facilitándoles el mejorar sus métodos de trabajo y evaluar su rendimiento en función a dichos objetivos. Se nota un ambiente de amistad y confianza entre líderes y subordinados. Lo que pudiera llevarnos a la conclusión que este clima participativo logra crear buenos equipos que a larga redundan en el logro y cumplimiento de objetivos trazados que la organización establece de forma estratégica(33).

Este clima laboral es un buen clima, porque se integra de forma corporativa, al trabajador y la dirección logrando que los objetivos trazados, se alcancen sin desbordar el orden de la planificación.

Dimensiones del clima laboral

Según varios autores existen 5 dimensiones del clima laboral

A. Autorrealización

Maslow (1954) concluyó que los sujetos comparten una serie de rasgos, entre ellos: una percepción correcta de la realidad, aprobación, espontaneidad, enfoque en el problema, privacidad, autonomía, evaluación clara, experiencia y sentido de pertenencia. También señala cómo el término está directamente relacionado con la madurez del individuo; también señala cómo trasciende sus necesidades básicas, quedando ligado a la realización personal y al bienestar del entorno que le rodea.(34).

B. Supervisión

Fayol y Taylor (1984) afirman que la supervisión se basa en la evaluación de los procesos realizados en relación con los objetivos de la empresa. Su principal objetivo es resaltar las fortalezas y debilidades para crear un plan de acción que resulte en nuevas actividades de mejora. Este plan también explica en detalle cómo los mandos intermedios y la gerencia ayudarán con la colaboración de las partes interesadas y la toma de decisiones.(34).

C. Involucramiento Laboral

Jaime et al., encontraron que este aspecto está directamente relacionado con la presencia de bases institucionales basadas en los recursos humanos para ser partícipes de las decisiones en las estructuras laborales, respondiendo con éxito y concentrando esfuerzos hacia la identificación institucional. se refieren específicamente a la percepción psicológica de cómo el colaborador se identifica con los valores y objetivos Institucionales con el objetivo principal de que exista un adecuado trabajo en equipo y las actividades se realicen de manera efectiva; Es importante señalar que muchas veces se confunde el término implicación laboral con compromiso laboral.(34).

D. Condiciones Laborales

Canales et al., 2016 definieron las condiciones de trabajo se definen como cualquier característica que pueda afectar significativamente la generación de riesgos para la seguridad y salud de los funcionarios, constituye un rol fundamental ya que se relacionan con los recursos que la institución entrega a sus colaboradores, estos pueden ser: insumos psicosociales o económicos para el desarrollo de las actividades que ejecuten, además de estar enfocados principalmente hacia el bienestar y salud del funcionario; cuando las condiciones laborales no son favorables generan situaciones como: insatisfacción laboral, alteraciones físicas y psicológicas(34).

E. Comunicación

Apolo, D. y Herrera afirman en 2017 y 2018 que la comunicación es crucial para establecer lazos entre instituciones, organizaciones y usuarios y para determinar la gama de objetivos compartidos. La comunicación nace a partir de un proceso donde se genera intercambio, procesamiento, y almacenamiento de mensajes dentro de las instituciones, es importante la colaboración colectiva ya que de esta manera se logran superar las barreras y limitantes, además que la comunicación en la institución ayuda a: realizar tareas relacionadas con las funciones asignadas, asimilar los cambios y adaptación tanto individual como colectiva, apoyo en el cumplimiento de labores en base a las políticas institucionales que desarrollan mecanismos para que la información circule a los funcionarios dentro de la institución. La evolución a lo largo del tiempo de las relaciones entre las características conjuntas del entorno institucional ha sido posible gracias al intercambio de estos factores(34).

Síndrome de Burnout

Freudenberger (1974) lo describe como una sensación de fracaso y una existencia agotada o agotada provocada por una sobrecarga de los recursos personales, la fortaleza espiritual o las demandas de energía del trabajador.

El Síndrome de Burnout aparece por las exigencias y carga laboral, provocando actitudes negativas que tienen como consecuencia pérdida de motivación que afectan directamente su trabajo y se caracteriza por un progresivo agotamiento físico y mental.

Manifestaciones del síndrome de Burnout

Ortiz define los siguientes síntomas del Síndrome de Burnout:

Agotamiento o cansancio emotivo: Esto se debe a la carencia de suficientes recursos y el no poder ofrecer. Ineficacia e incompetencia(35).

Despersonalización: Presencia de actitudes negativas e insensibles hacia otros. Es un cambio negativo en las actitudes y respuestas hacia otros, sobre todo en aquellos vinculados con las tareas educativas, se manifiesta con comentarios despectivos hacia los alumnos o comportamientos no adecuados con la tarea encomendada, aumento de irritabilidad y falta de motivación(35).

Baja percepción de realización o logro personal: Percepción de pocas posibilidades de realización personal en el trabajo, disminuyen las expectativas, genera una negativa auto evaluación, rechazo hacia sí mismo y hacia sus propios logros que pudiera alcanzar en lo personal(35).

Aspectos del Síndrome de Burnout

Para Mingote el Síndrome de Burnout tiene los siguientes aspectos:

Psicosomáticos: Cansancio crónico, cefaleas frecuentes, insomnio, úlceras y otros problemas gastrointestinales, adelgazamiento, dolores musculares(36).

Conductuales: Abandono laboral, consumo exagerado de drogas (café, tabaco, alcohol, fármacos entre otros), dificultad para tener una vida tranquila, trivialidad en sus relaciones interpersonales, problemas de carácter, comportamiento de alto riesgo, llegando situaciones violentas y aislamiento(36).

Emocionales: Distanciamiento afectivo con la finalidad de proteger su yo, fastidio e insolencia, impaciencia e irritabilidad, sentimiento de impotencia, desorientación e incapacidad de concentración, llegando a tener sentimientos depresivos(36).

En ambiente laboral: Menoscabo su capacidad laboral, deterioro en la calidad de los servicios que presta a sus clientes, hostilidad en sus relaciones interpersonales, deficiencia para comunicarse(36).

HIPOTESIS

Existe relación entre el clima laboral y la aparición del Síndrome de Burnout durante la pandemia del covid 19 en el personal de enfermería del área de emergencia del Hospital Pablo Arturo Suárez de la ciudad de Quito periodo Enero-Junio 2021?

Capítulo III

Análisis de resultados

Confiabilidad y validez de los instrumentos- Análisis e interpretación de resultados

ANALISIS, INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

EDAD

TABLA N° 1

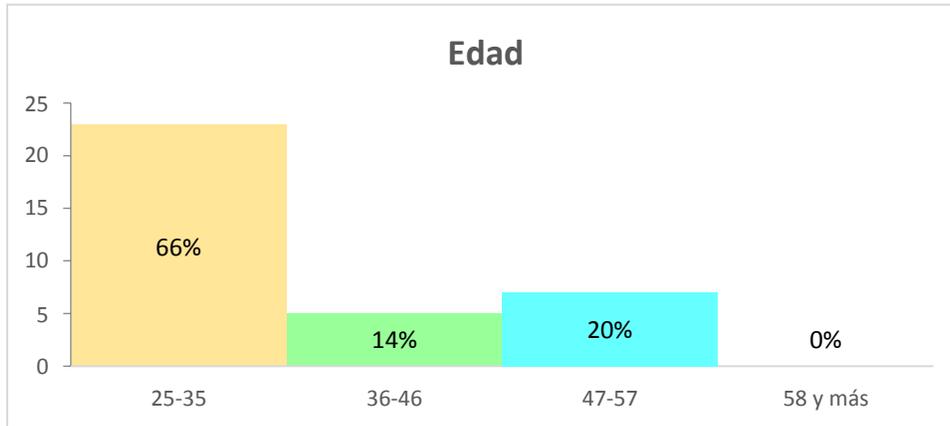
1. Rango de Edad	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
25-35	23	66%	66,0	66,0
36-46	5	14%	14,0	80,0
47-57	7	20%	20,0	100,0
58 y más	0	0%	0,0	
Total	35	100%	100,0	

Fuente: Investigación.

Elaborado: Autora.

EDAD

GRÁFICO N° 1



Fuente: Investigación.
Elaborado: Autora.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Se observa que entre los encuestados el 66% están en la edad de entre 25-35 años mientras que un 14% se encuentra entre 36 y 46 años, es decir que la población de la investigación fue mayoritariamente joven que trabajo durante la pandemia en el área de emergencia del hospital y en 20% fueron de 47 a 57 años.

SEXO

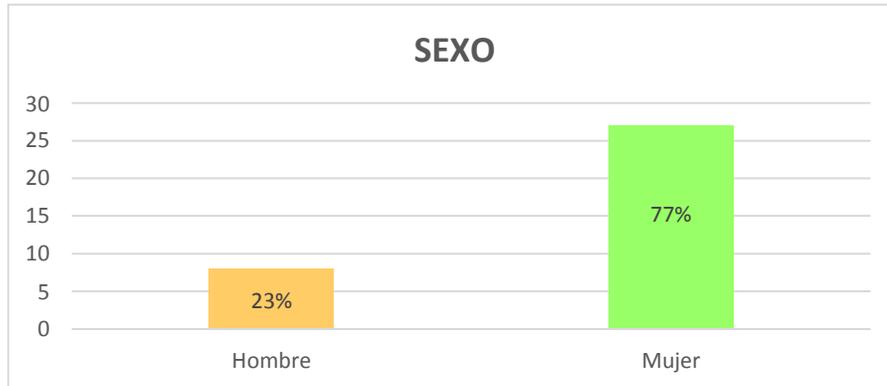
TABLA N° 2

1. SEXO	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje Acumulado
Hombre	8	23%	23	23
Mujer	27	77%	77	100
Total	35	100%	100	

Fuente: Investigación.
Elaborado: Autora

SEXO

GRÁFICO N° 2



Fuente: Investigación.

Elaborado: Autora

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Del total de encuestados el 77% fueron mujeres y un 23% hombres, es decir existe una mayor proporción de mujeres dedicadas a esta profesión de enfermería que viene desde su origen y se evidencia en esta investigación que la mayor parte de talento humano que trabajo durante la pandemia del covid 19 en el área de emergencia fue del sexo femenino.

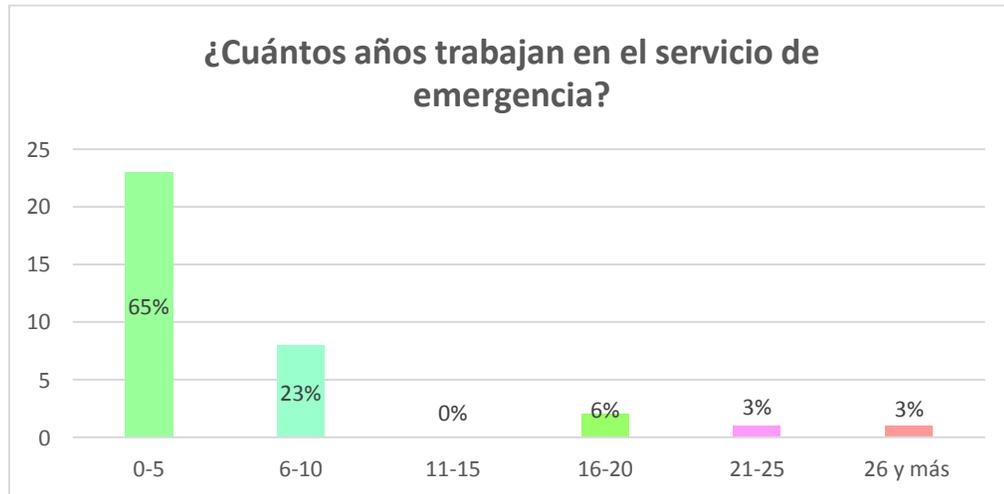
AÑOS DE TRABAJO

TABLA N° 3

3. ¿Cuántos años trabajan en el servicio de emergencia?	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado	Porcentaje acumulado
0-5	23	65%	65	65
6-10	8	23%	23	88
11-15	0	0%	0	88
16-20	2	6%	6	94
21-25	1	3%	3	93
26 y más	1	3%	3	100
Total	35	100%	100	

AÑOS DE TRABAJO

GRÁFICO N° 3



Fuente: Investigación.
Elaborado: Autora

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Se evidencia que en un 65% de los encuestados trabajan en el área de emergencia de 0 a 5 años y tan solo un 3 % trabajan de 21 años en adelante es decir que la población que se enfrentó a la pandemia fue personal nuevo que se contrató para la emergencia sanitaria y el personal antiguo fue escaso y redistribuido en otras áreas menos complejas.

FORMACION ACADEMICA

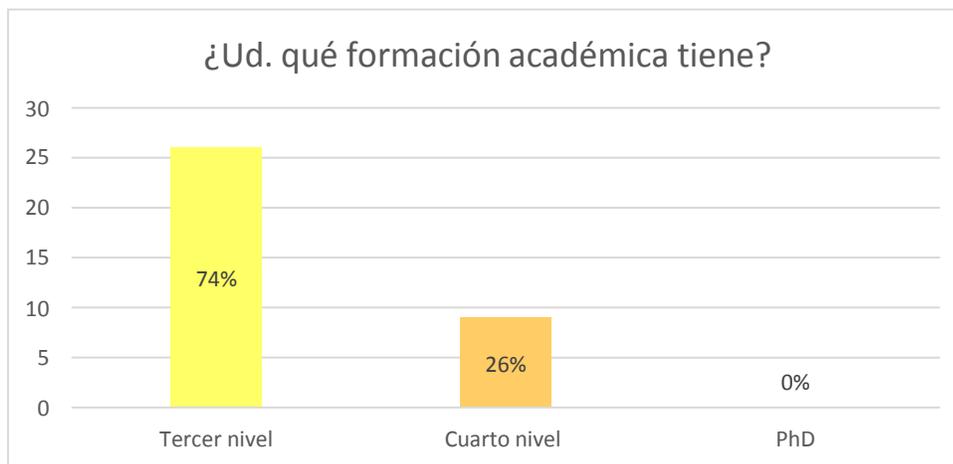
TABLA N° 4

4. ¿Ud. qué formación académica tiene?	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Tercer nivel	26	74%	74	26
Cuarto nivel	9	26%	26	100
PhD	0	0	0	
Total	35	100%	100	

Fuente: Investigación.
Elaborado: Autora

FORMACION ACADEMICA

GRÁFICO N° 4



Fuente: Investigación.
Elaborado: Autora

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Se observa que de la población encuestada el 74% tienen estudios de tercer nivel y un 26% por ciento posee cuarto nivel de estudio, es decir que el personal que trabajo fue que culminó su pregrado e ingresaron a trabajar en la emergencia sanitaria.

ESTADO CIVIL

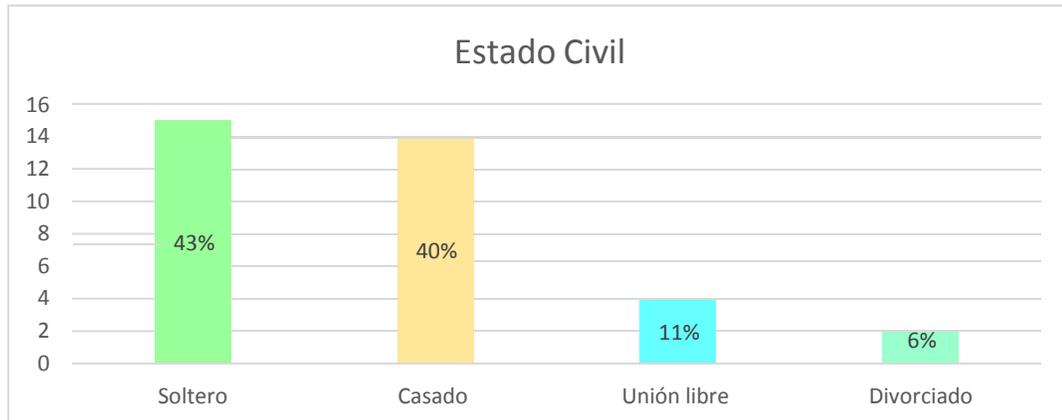
TABLA N° 5

5. ¿Cuál es su estado civil?	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Soltero	15	43%	40	40
Casado	14	40%	11	51
Unión libre	4	11%	6	57
Divorciado	2	6%	43	100
Total	35	100%	100	

Fuente: Investigación.
Elaborado: Autora

ESTADO CIVIL

GRÁFICO N° 5



Fuente: Investigación.

Elaborado: Autora

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Se observa que el estado civil del total encuestados es un 43% son solteros seguidamente de los casados que en un 40%, en un 6% son divorciados, lo que refleja que el personal de enfermería que trabajo en la pandemia del covid 19 fueron solteros sin cargas familiares por el mismo hecho al riesgo que se enfrentaban.

ESTRUCTURA FAMILIAR

TABLA N° 6

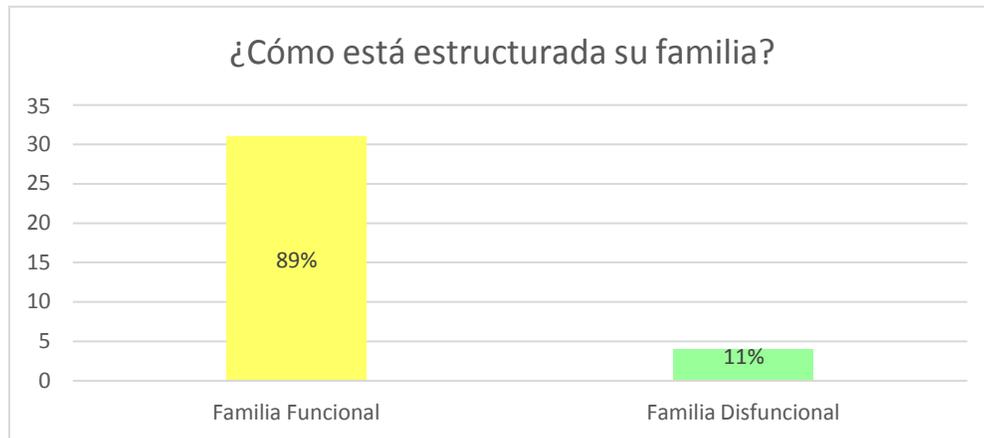
6. ¿Cómo está estructurada su familia?	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Familia Funcional	31	89%	89	89
Familia Disfuncional	4	11%	11	100
Total	35	100%	100	

Fuente: Investigación.

Elaborado: Autora

ESTRUCTURA FAMILIAR

GRÁFICO N° 6



Fuente: Investigación.
Elaborado: Autora

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Del total de encuestados del personal de enfermería, se observa que la estructura familiar en un 89% proviene de una familia funcional, y un 11% proviene de una familia disfuncional es decir que carece de un vínculo afectivo y no cubren las necesidades económicas, físicas y psicológicas lo que genera desgaste emocional en todos los integrantes de la familia, entendida en esta investigación como uno de los factores que intervino en el agotamiento laboral que vivió durante la pandemia del covid 19.

RESIDENCIA

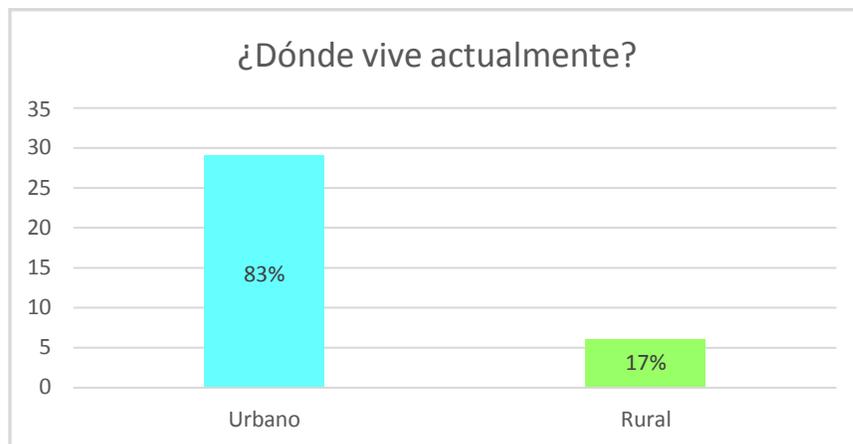
TABLA N° 7

7. ¿Dónde vive actualmente?	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Urbano	29	83%	83	83
Rural	6	17%	17	100
Total	35	100%	100	

Fuente: Investigación.
Elaborado: Autora

RESIDENCIA

GRÁFICO N° 7



Fuente: Investigación.

Elaborado: Autora

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Se observa en el gráfico que la población encuestada en esta investigación en un 83% reside en el área urbana y solo un 17% reside en el área rural. Lo que se evidencia por la cercanía al lugar de trabajo residen en la parte urbana.

CARACTERÍSTICAS DEL CLIMA LABORAL

ESTILO DE LIDERAZGO

TABLA N° 8

8. ¿Cómo considera Ud. el estilo de liderazgo de la líder del servicio?	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Muy malo	0	0%	0	0
Malo	0	0%	0	0
Regular	4	11%	11	11
Bueno	22	63%	63	74
Muy bueno	9	26%	26	100

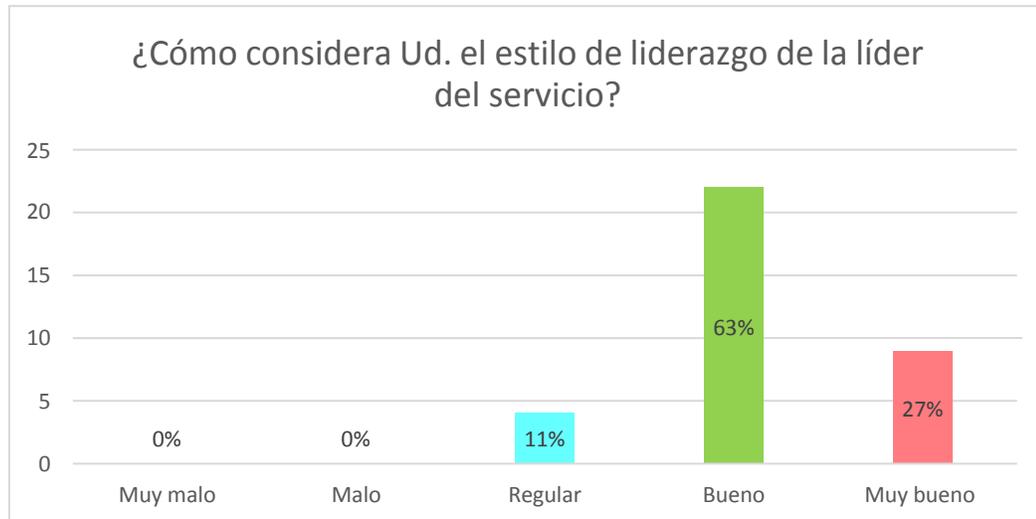
Total	35	100%	100
-------	----	------	-----

Fuente: Investigación.

Elaborado: Autora

ESTILO DE LIDERAZGO

GRÁFICO N° 8



Fuente: Investigación.

Elaborado: Autora

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En el grafico revela que el estilo de liderazgo en el área de emergencia del hospital durante la pandemia del covid 19 fue de un 63% buena pese a las circunstancias que se enfrentaba la líder del servicio para mantener bien al personal a su cargo, realizaba gestiones para mantener los recursos necesarios para la atención de los pacientes, y en 11% lo califica como regular.

RELACIÓN CON LOS COMPAÑEROS DE TRABAJO

TABLA N° 9

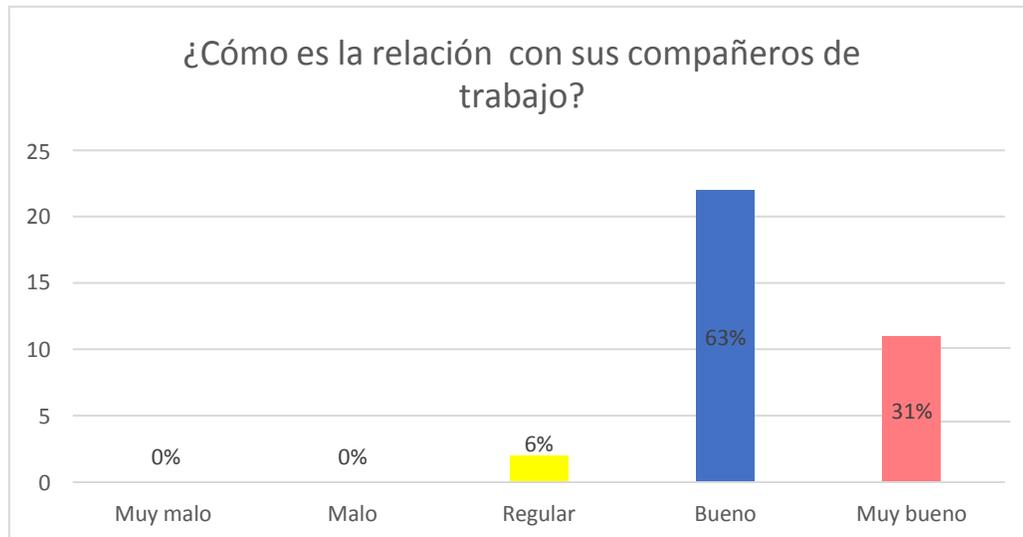
9. ¿Cómo es la relación con sus compañeros de trabajo?	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado

Muy malo	0	0%	0	0
Malo	0	0%	0	0
Regular	2	6%	6	6
Bueno	22	63%	63	69
Muy bueno	11	31%	31	100
Total	35	100%	100	

Fuente: Investigación.
Elaborado: Autora

RELACIÓN CON LOS COMPAÑEROS DE TRABAJO

GRÁFICO N° 9



Fuente: Investigación.

Elaborado: Autora

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

La relación con los compañeros de trabajo se observa que en 63% fue buena mientras que en un 6% regular, lo que indica que las prolongadas horas de trabajo dentro del servicio hacía que la convivencia entre compañeros será buena con algunas diferencias como en todo trabajo.

AMBIENTE FÍSICO

TABLA N° 10

10. ¿Cómo considera Ud. el ambiente físico del área de emergencia durante la pandemia del covid-19?	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Muy malo	1	3%	3	3
Malo	4	11%	11	14
Regular	6	17%	17	31
Bueno	22	63%	63	94
Muy bueno	2	6%	6	100

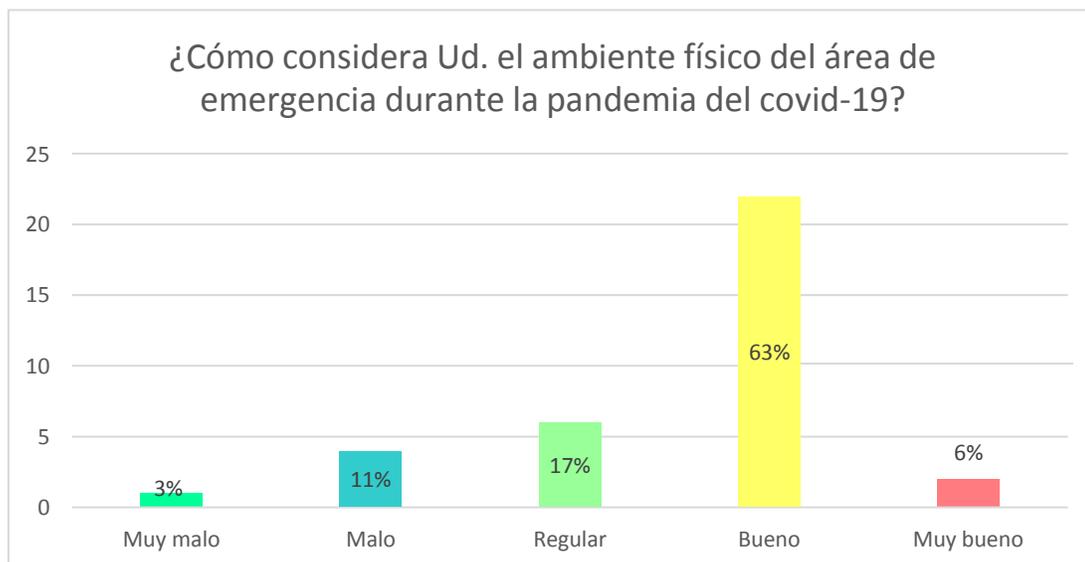
Total	35	100%	100
-------	----	------	-----

Fuente: Investigación.

Elaborado: Autora

AMBIENTE FÍSICO

GRÁFICO N° 10



Fuente: Investigación.

Elaborado: Autora

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Los resultados de esta encuesta nos dan a conocer que el ambiente físico del área de emergencia durante la pandemia del covid 19 fue bueno con un 63% mientras que en un 3% fue muy malo el ambiente físico, lo que indica que las adecuaciones físicas realizadas para atención de pacientes, como para el aseo, alimentación y descanso del personal fue bueno, pero en un porcentaje menor refieren muy mala dado que para cantidad de personal que trabajaba era insuficiente.

FUNCIONES Y ROLES EN EL ÁREA DE EMERGENCIA

TABLA N° 11

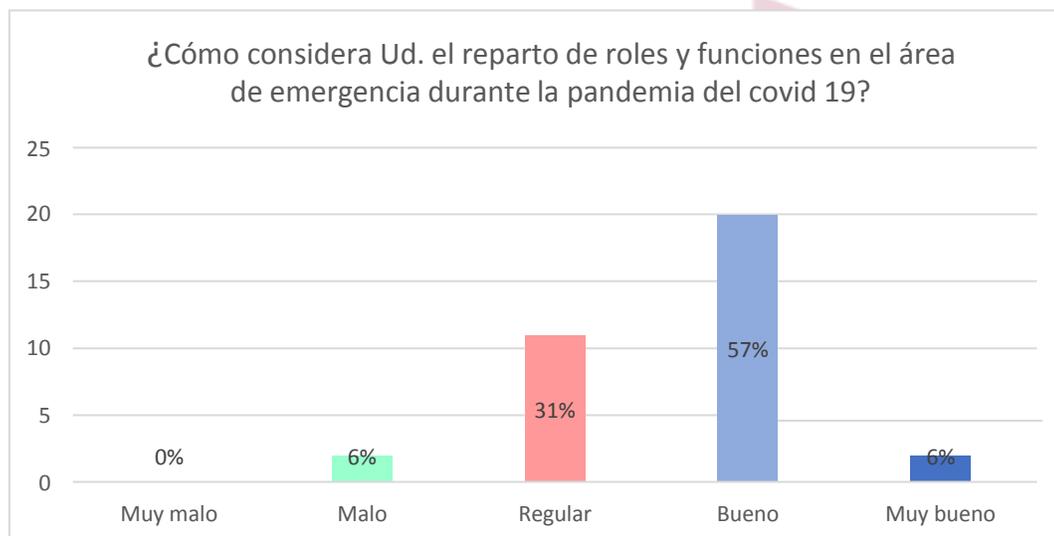
11. ¿Cómo considera Ud. el reparto de roles y funciones en el área de emergencia durante la pandemia del covid 19?	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Muy malo	0	0%	0	0
Malo	2	6%	6	6
Regular	11	31%	31	37
Bueno	20	57%	57	94
Muy bueno	2	6%	6	100
Total	35	100%	100	

Fuente: Investigación.

Elaborado: Autora

FUNCIONES Y ROLES EN EL ÁREA DE EMERGENCIA

GRÁFICO N° 11



Fuente: Investigación.

Elaborado: Autora

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Según datos obtenidos en la encuesta se da a conocer que el reparto de roles y funciones en el área de emergencia durante la pandemia del covid 19 fue en un 57% buena y en un 6% malo ya que la distribución de personal de enfermería se realizaba por las 4 zonas más exclusas que la mayor parte se iba rotando en los diferentes turnos, pero había personal que no respetaba esta distribución y por ello se evidencia que había mala distribución.

INCENTIVOS POR EL TRABAJO

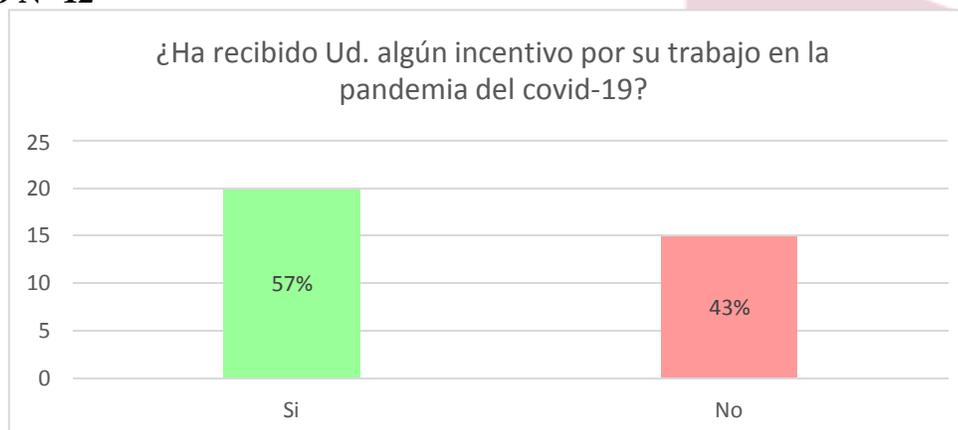
TABLA N° 12

12. ¿Ha recibido Ud. algún incentivo por su trabajo en la pandemia del covid-19?	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Si	20	57%	57	57
No	15	43%	43	100
Total	35	100%	100	

Fuente: Investigación.
Elaborado: Autora

INCENTIVOS POR EL TRABAJO

GRÁFICO N° 12



Fuente: Investigación.
Elaborado: Autora

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Los incentivos por el trabajo durante la pandemia del covid 19 se observa que, si recibieron en 57% que se refieres a diplomas y medallas de reconocimientos, así como empresas privadas dotaban productos de aseo, alimentación para el personal que trabajan, y por parte del gobierno de turno una estabilidad laboral y en un 43% refieren que no recibieron incentivos dado que no todo el personal no fue acreedor especialmente a una estabilidad laboral.

CARACTERÍSTICAS CLÍNICAS Y PSICOLÓGICAS DEL SÍNDROME DE BURNOUT

SINTOMAS DE TAQUICARDIA DURANTE EL TRABAJO EN COVID

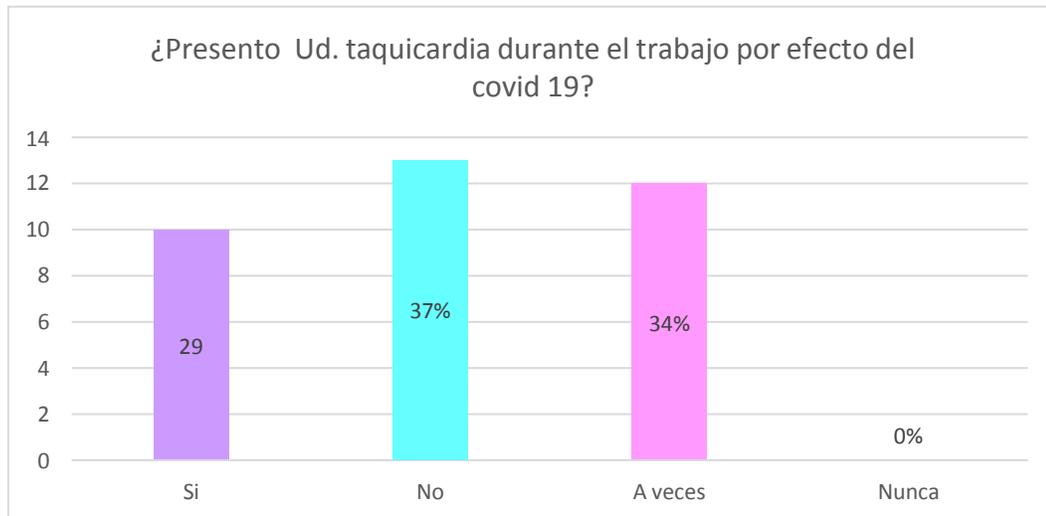
TABLA N° 13

13. ¿Presento Ud. taquicardia durante el trabajo por efecto del covid 19?	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Si	10	29%	29	29
No	13	37%	37	66
A veces	12	34%	34	100
Nunca	0	0%	0	
Total	35	100%	100	

Fuente: Investigación.
Elaborado: Autora

SINTOMAS DE TAQUICARDIA DURANTE EL TRABAJO EN COVID

GRÁFICO N° 13



Fuente: Investigación.

Elaborado: Autora

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

La presencia de taquicardia durante el trabajo por efecto del covid 19 se observa que un 37% no presento, mientras que en un 29% si presento, siendo este uno de los síntomas del Síndrome Burnout que presenta el personal que está expuesto a una sobrecarga laboral.

SINTOMAS DE SUDORACION DURANTE EL TRABAJO POR EFECTO DE COVID

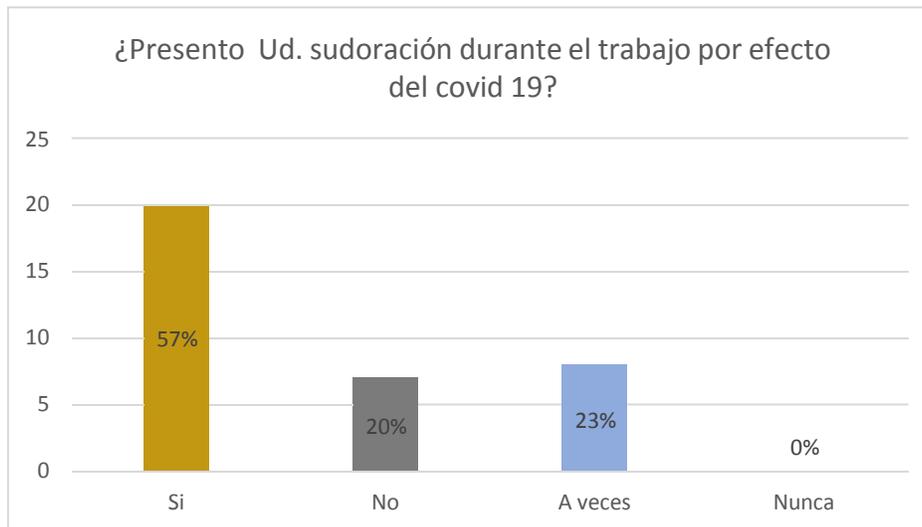
TABLA N° 14

14. ¿Presento Ud. sudoración durante el trabajo por efecto del covid 19?	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Si	20	57%	57	57
No	7	20%	20	77
A veces	8	23%	23	100
Nunca	0	0%	0	
Total	35	100%	100	

Fuente: Investigación. Elaborado: Autora

SINTOMAS DE SUDORACION DURANTE EL TRABAJO POR EFECTO DE COVID

GRÁFICO N° 14



Fuente: Investigación.

Elaborado: Autora

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

La presencia de sudoración durante el trabajo por efecto del covid 19 se observa que si presentaron en un 57% tanto por el cansancio y por las prendas de protección incomodas que se llevara durante toda la jornada laboral y solo 20% no presento sudoración.

AGOTAMIENTO DURANTE EL TRABAJO POR EFECTO DE COVID

TABLA N° 15

15. ¿Presento Ud. agotamiento laboral durante el trabajo por efecto del covid 19?	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Si	24	68%	68	68
No	3	9%	9	77
A veces	8	23%	23	100

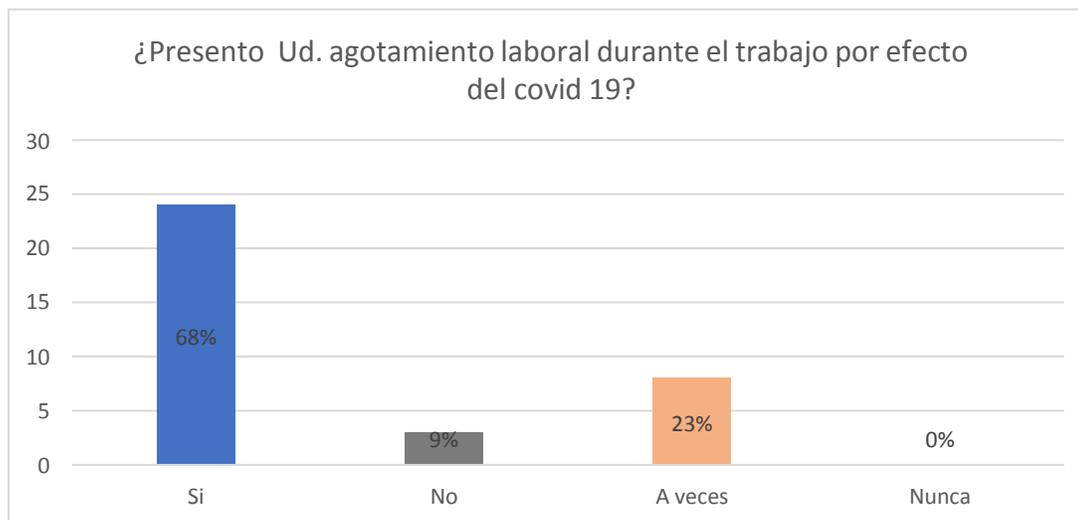
Nunca	0	0%	0
Total	35	100%	100

Fuente: Investigación.

Elaborado: Autora

AGOTAMIENTO DURANTE EL TRABAJO POR EFECTO DE COVID

GRÁFICO N° 15



Fuente: Investigación.

Elaborado: Autora

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Se observa que la presencia del agotamiento laboral durante el trabajo por efecto del covid 19 si se presentó en un 68% y no presento en un 9%, las extensas horas de trabajo, la afluencia de pacientes con covid 19, prendas de protección incomodas hizo que se presente el agotamiento laboral.

SENTIMIENTOS DE NEGATIVISMO DURANTE EL TRABAJO POR EFECTO DE COVID

TABLA N° 16

16. ¿Presento Ud. Sentimientos de negativismo durante el trabajo por efecto del	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado

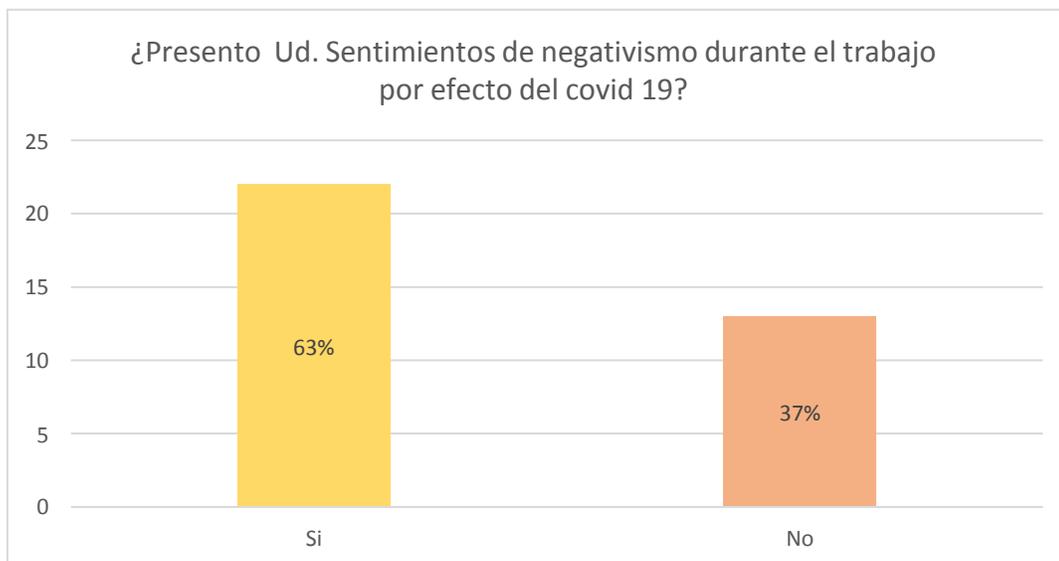
covid 19?				
Si	22	63,00%	63	63
No	13	37,00%	37	100
Total	35	100,00%	100	

Fuente: Investigación.

Elaborado: Autora

SENTIMIENTOS DE NEGATIVISMO DURANTE EL TRABAJO POR EFECTO DE COVID

GRÁFICO N° 16



Fuente: Investigación.

Elaborado: Autora

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Se evidencia en los resultados que los sentimientos de negativismo durante el trabajo por efecto del covid si se presentó en un 63% y no se presentó en un 37%, estos sentimientos de negativismo se presentaron al ver la angustia de las familiares de los pacientes, el fallecimiento de múltiples personas diarias, y las condiciones en las que llegaban los pacientes.

**DISMINUCION DE LA EFICACIA PERSONAL DURANTE EL TRABAJO
POR EFECTO DE COVID**

TABLA N° 17

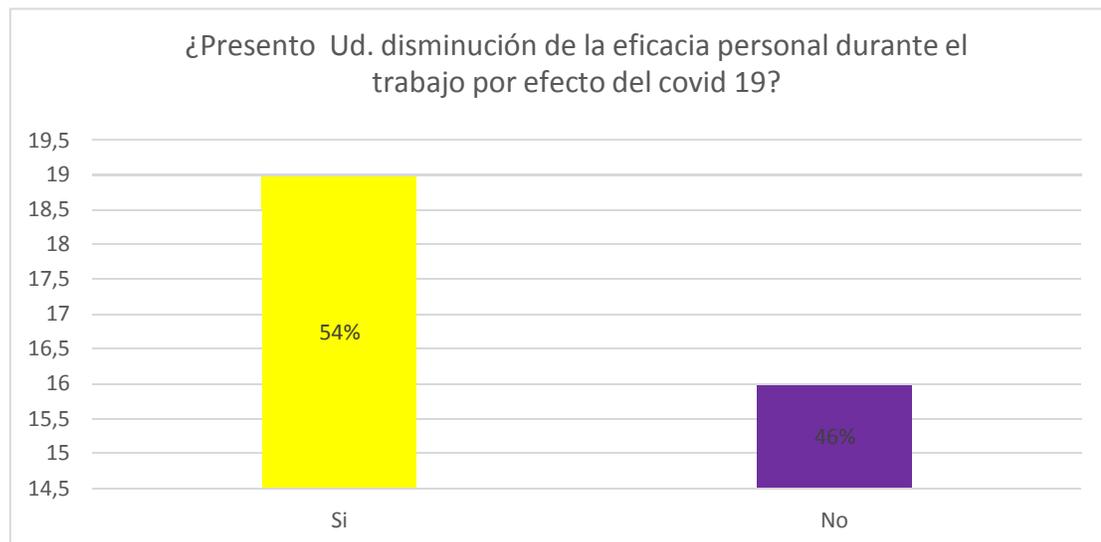
17. ¿Presento Ud. disminución de la eficacia personal durante el trabajo por efecto del covid 19?	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Si	19	54,00%	54	54
No	16	46,00%	46	100
Total	35	100,00%	100	

Fuente: Investigación.

Elaborado: Autora

**DISMINUCION DE LA EFICACIA PERSONAL DURANTE EL TRABAJO POR
EFECTO DE COVID**

GRÁFICO N° 17



Fuente: Investigación.

Elaborado: Autora

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

La disminución de la eficacia personal durante el trabajo por el efecto covid 19 se hizo presente en un 54% en el personal encuestado y no se presentó en 46%. Por los acontecimientos vividos en cada jornada laboral y por el tiempo transcurrido de la pandemia en cada rebrote el personal de enfermería estaba cansando y su eficacia no era la misma, pero trabajaba en beneficio de los pacientes y para su sustento personal.

CONSECUENCIAS DEL SÍNDROME DE BURNOUT ATRIBUIDO AL CLIMA LABORAL

AUSENCIA LABORAL

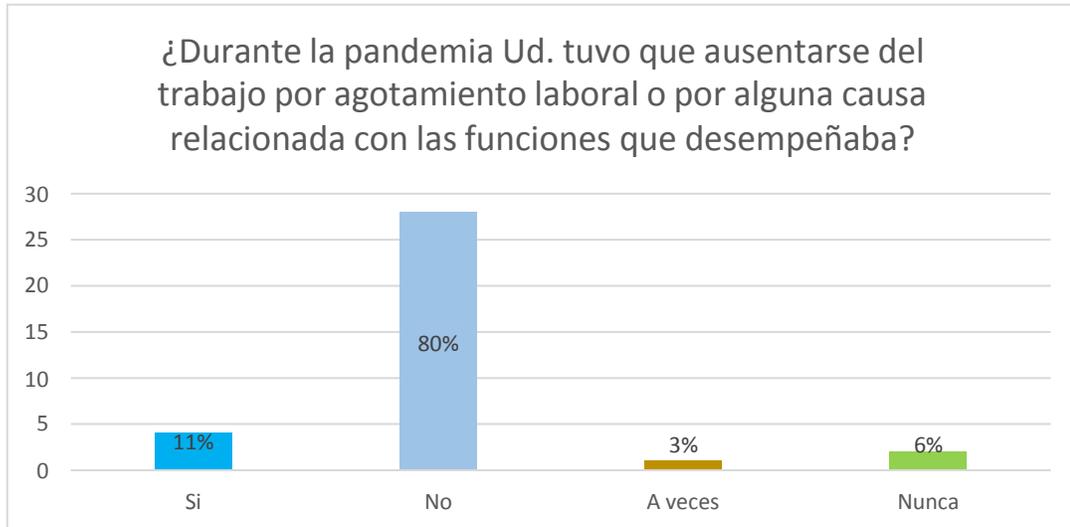
TABLA N° 18

18. ¿Durante la pandemia Ud. tuvo que ausentarse del trabajo por agotamiento laboral o por alguna causa relacionada con las funciones que desempeñaba?	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Si	4	11%	11	11
No	28	80%	80	91
A veces	1	3%	3	94
Nunca	2	6%	6	100
Total	35	100%	100	

Fuente: Investigación.
Elaborado: Autora

AUSENCIA LABORAL

GRÁFICO N°18



Fuente: Investigación.
Elaborado: Autora

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

De los encuestado se evidencia que la ausencia laboral no se presentó en un 80% mientras que un 11% si se ausento y nunca un 6% a veces un 3%, lo que indica que el personal de enfermería laboro continuamente durante la pandemia y las ausencias referidas en los resultados indican cuando el personal de enfermería era contagiado de covid 19, pero en su mayoría no se contagió por el cuidado que se realizaba.

SATISFACCION LABORAL

TABLA N°19

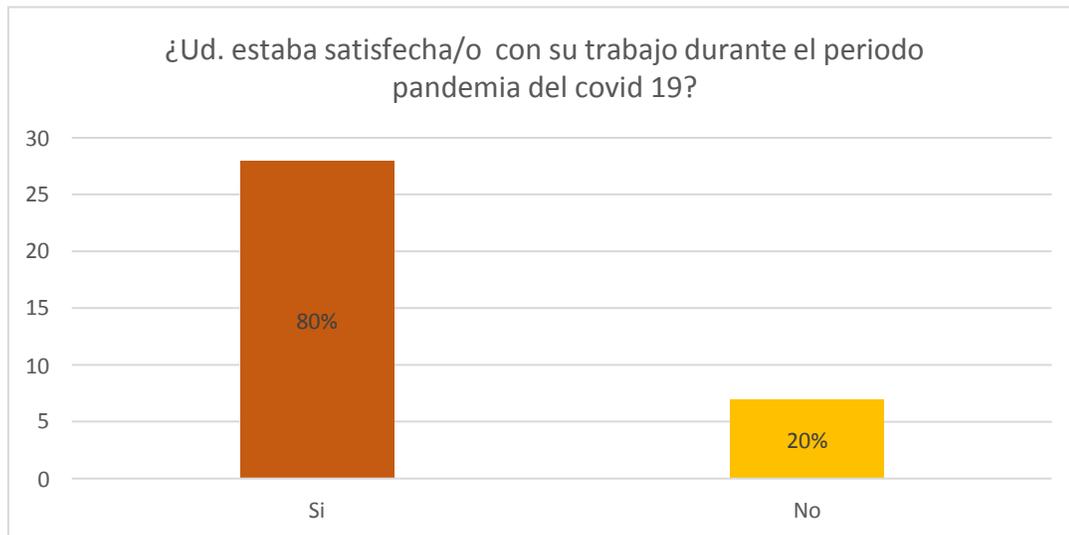
19. ¿Ud. estaba satisfecha/o con su trabajo durante el periodo pandemia del covid 19?	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Si	28	80%	80	80

No	7	20%	20	100
Total	35	100%	100	

Fuente: Investigación.
Elaborado: Autora

SATISFACCION LABORAL

GRÁFICO N°19



Fuente: Investigación.
Elaborado: Autora

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Se observa que el 80% del personal de enfermería si estaba satisfecho con su trabajo durante el periodo de pandemia del covid 19 mientras que un 20% no estaba satisfecho. La satisfacción se relaciona que hacían los que gusta el cuidado a los pacientes en condiciones críticas y de aislamiento, los incentivos y el porcentaje que no estaba de acuerdo por el cansancio y el trabajado agotador de las jornadas de 24 horas.

ACCIDENTE LABORAL

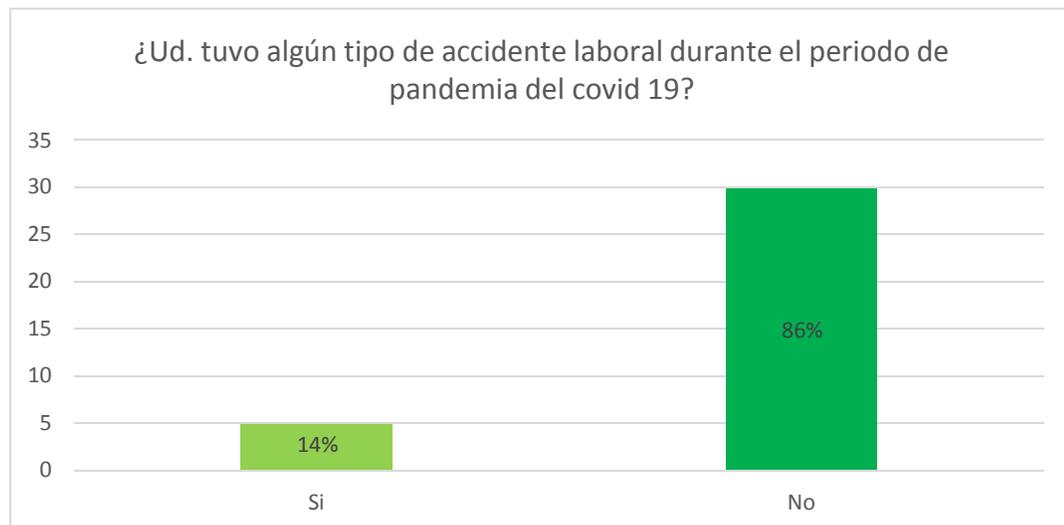
TABLA N°20

20. ¿Ud. tuvo algún tipo de accidente laboral durante el periodo de pandemia del covid 19?	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Si	5	14%	14	14
No	30	86%	86	100
Total	35	100%	100	

Fuente: Investigación.
Elaborado: Autora

ACCIDENTE LABORAL

GRÁFICO N°20



Fuente: Investigación.
Elaborado: Autora

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Dentro de la investigación durante el periodo de pandemia del covid 19 el personal de enfermería en un 86% no sufrió accidente laboral porque mantenía las medidas de bioseguridad empleadas diariamente en su labor, mientras que un 14% si presento algún tipo de accidente laboral debidamente reportado al inmediato superior para su oportuno seguimiento.

PROBLEMAS INTERPERSONALES

TABLA N°21

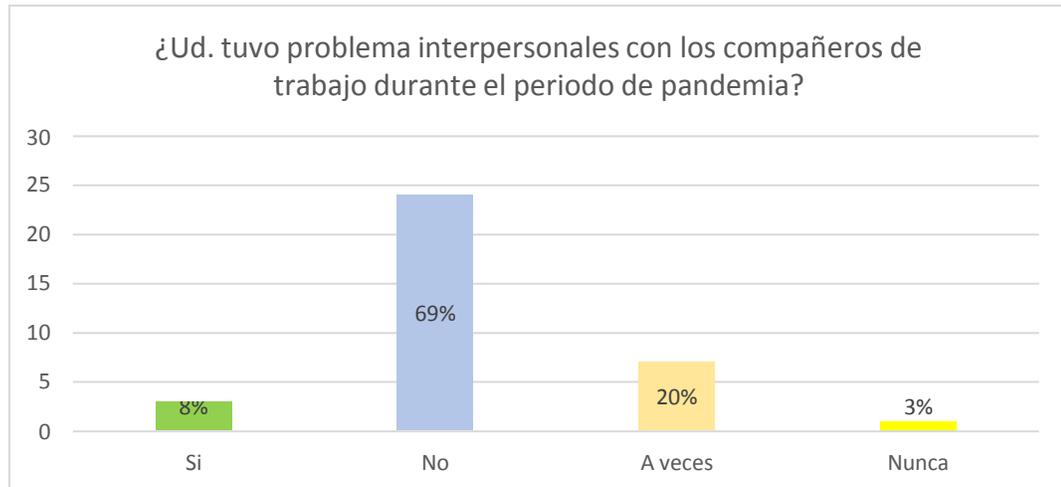
21. ¿Ud. tuvo problemas interpersonales con los compañeros de trabajo durante el periodo de pandemia?	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Si	3	8%	8	8
No	24	69%	69	77
A veces	7	20%	20	97
Nunca	1	3%	3	100
Total	35	100%	100	

Fuente: Investigación.

Elaborado: Autora

PROBLEMAS INTERPERSONALES

GRÁFICO N°21



Fuente: Investigación.

Elaborado: Autora

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Se observa que durante el periodo de pandemia de covid 19 el personal de enfermería no presento problemas interpersonales en un 69%, el 20% a veces, en un 8% si presento y un 3% nunca presento problemas con los compañeros de trabajo. La convivencia continua, el trabajo en equipo en beneficio de los pacientes hace que las relaciones interpersonales entre compañeros del trabajo sean buenas.

CALIDAD DE SERVICIO

TABLA N°22

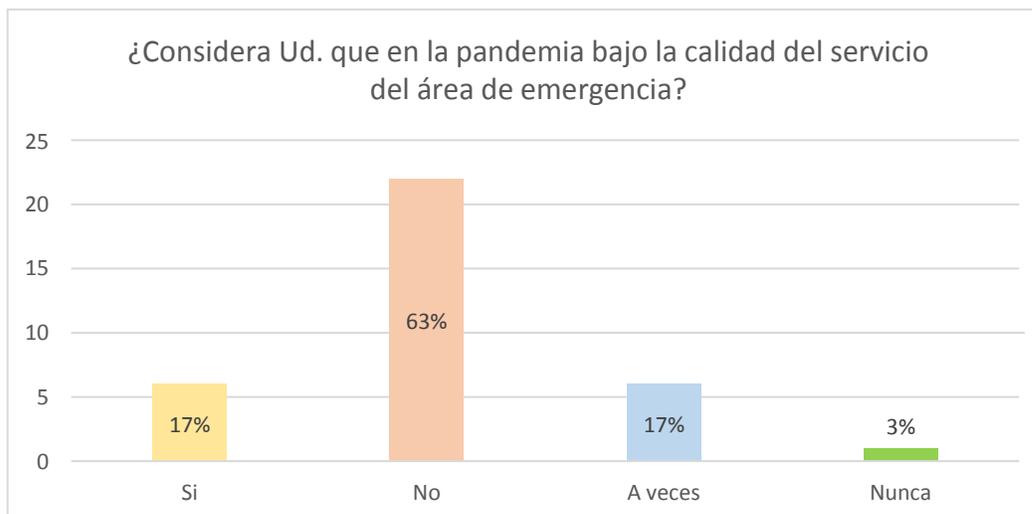
22. ¿Considera Ud. que en la pandemia bajo la calidad del servicio del área de emergencia?	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado

Si	6	17,00%	17	17
No	22	63,00%	63	80
A veces	6	17,00%	17	97
Nunca	1	3,00%	3	100
Total	35	100,00%	100	

Fuente: Investigación.
Elaborado: Autora

CALIDAD DE SERVICIO

GRÁFICO N°22



Fuente: Investigación.
Elaborado: Autora

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Se observa en los resultados que durante la pandemia del covid 19 en un 63% no bajo la calidad de servicio mientras que en un 3% nunca bajo la calidad de servicio y esto hace referencia a que el área de emergencia continuó brindando sus servicios que como hospital centinela del covid 19 lo requería dando una atención oportuna y de calidad.

**PROPUESTA ORGANIZACIONAL ORIENTADA A MEJORAR EL CLIMA
LABORAL Y EVITAR LA APARICIÓN DEL SÍNDROME BURNOUT.**

PAUSA ACTIVA

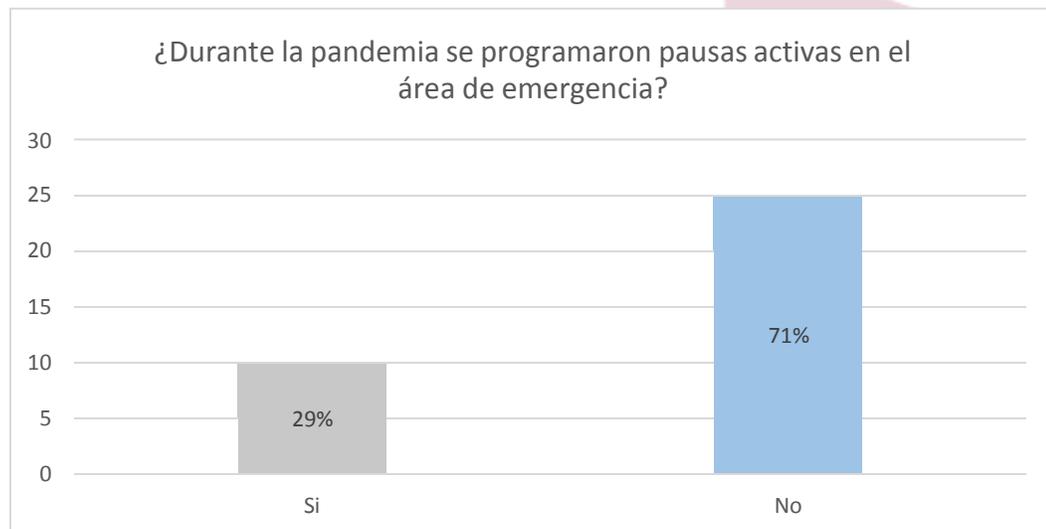
TABLA N°23

23. ¿Durante la pandemia se programaron pausas activas en el área de emergencia?	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Si	10	29%	29	29
No	25	71%	71	100
Total	35	100%	100	

Fuente: Investigación.
Elaborado: Autora

PAUSA ACTIVA

GRÁFICO N°23



Fuente: Investigación.
Elaborado: Autora

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Se observa que durante la pandemia del covid 19 no se realizaron pausas activas en un 71%, mientras que un 21% manifiesta que si se realizaron. No se realizaron las pausas activas debido al tiempo, no existía un espacio físico, y por el contagio se evitaba las interacciones personales del todo el personal.

CAPACITACIÓN

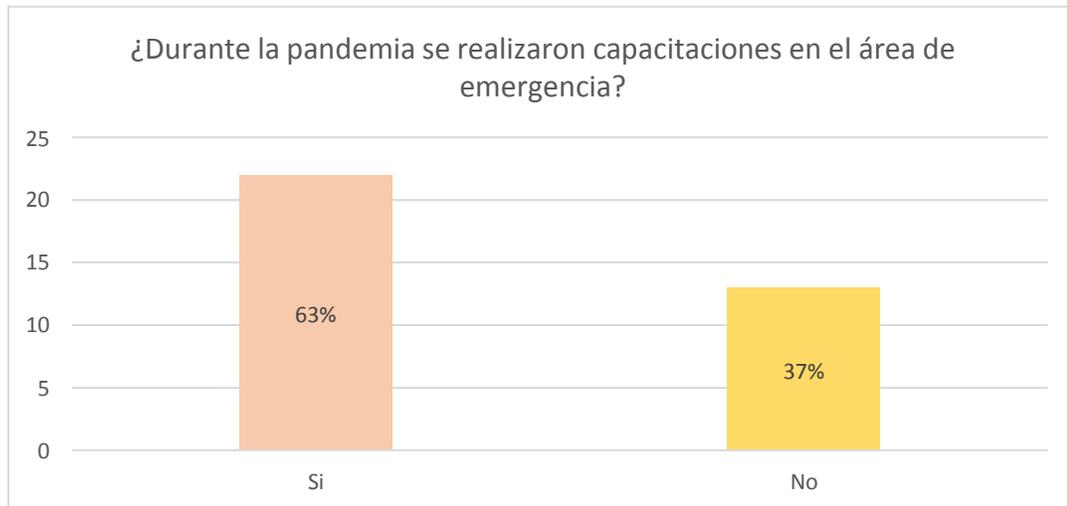
TABLA N°24

24. ¿Durante la pandemia se realizaron capacitaciones en el área de emergencia?	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Si	22	63%	63	63
No	13	37%	37	100
Total	35	100%	100	

Fuente: Investigación.
Elaborado: Autora

CAPACITACIÓN

GRÁFICO N°24



Fuente: Investigación.
Elaborado: Autora

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Durante la pandemia del covid 19 se observa que en el área de emergencia si recibió capacitaciones en un 63% mientras que un 37% no recibió capacitaciones. Es decir que siempre se les capacitaba sobre el uso de las prendas de protección, el protocolo de atención de los pacientes con covid, al ingreso a cada turno, posteriormente se utiliza los medios digitales para capacitar al personal.

ACTIVIDADES PARA MEJORAR LA COMUNICACIÓN

TABLA N°25

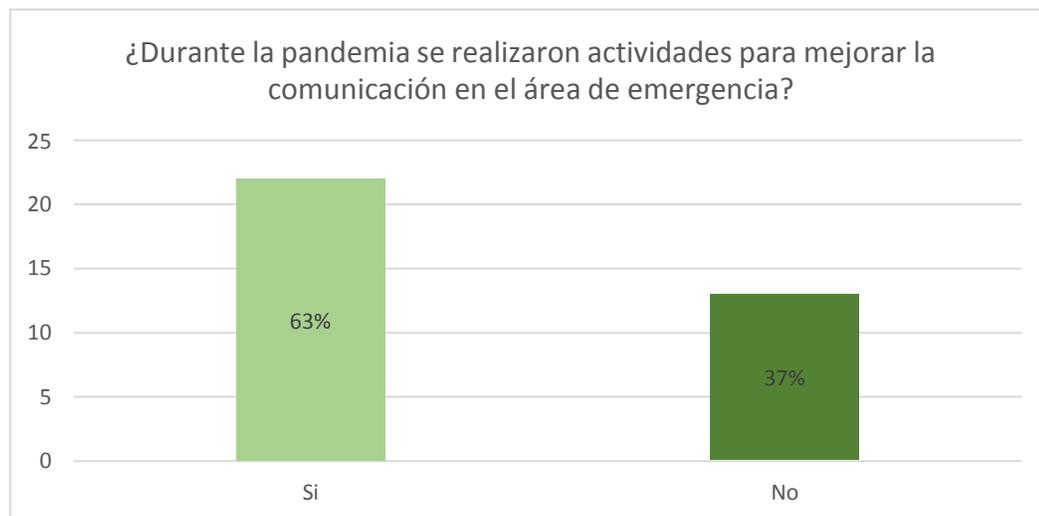
25. ¿Durante la pandemia se realizaron actividades para mejorar la comunicación en el área de emergencia?	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Si	22	63%	63	63

No	13	37%	37	100
Total	35	100%	100	

Fuente: Investigación.
Elaborado: Autora

ACTIVIDADES PARA MEJORAR LA COMUNICACIÓN

GRÁFICO N°25



Fuente: Investigación.
Elaborado: Autora

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Se observa que durante la pandemia en el área de emergencia un 63% manifiesta que, si realizaron actividades para mejorar la comunicación, mientras que un 37% refieren que no se realizaron actividades. Durante las capacitaciones realizadas también se enfocaban en estos temas de comunicación para mantener un buen ambiente laboral.

ACTIVIDADES PARA MOTIVAR AL PERSONAL

TABLA N°26

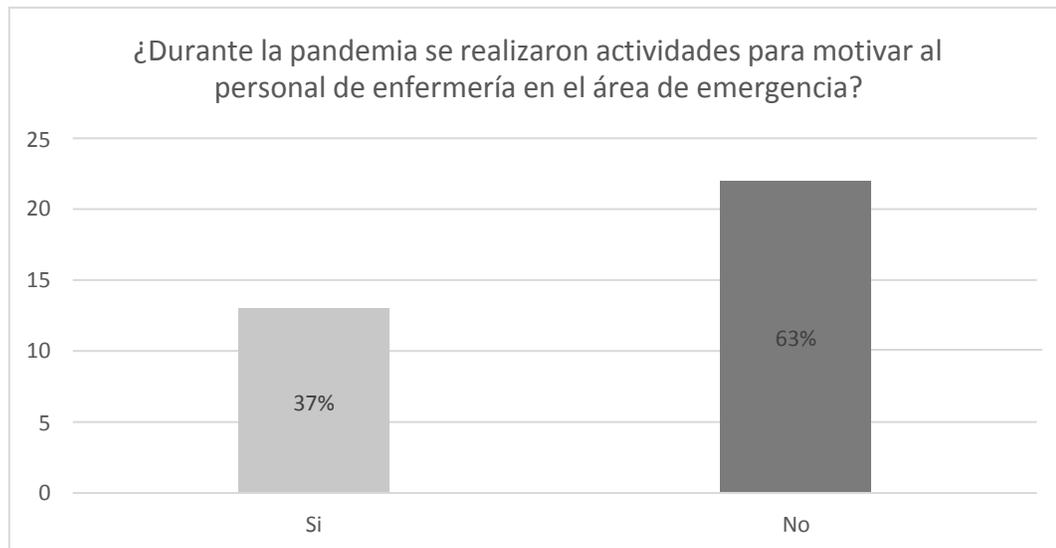
26. ¿Durante la pandemia se realizaron actividades para motivar al personal	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado

de enfermería en el área de emergencia?				
Si	13	37%	37	37
No	22	63%	63	100
Total	35	100%	100	

Fuente: Investigación.
Elaborado: Autora

ACTIVIDADES PARA MOTIVAR AL PERSONAL

GRÁFICO N°26



Fuente: Investigación.
Elaborado: Autora

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En la investigación realizada se observa que el 63% del personal de enfermería del área de emergencia no recibía motivación, mientras que un 37% refiere que si recibió motivación. Motivar se entiende como influir en el ánimo de una persona para que realice cualquier actividad, y hacer más llevadero el trabajo.

ESTABILIDAD LABORAL

TABLA N°27

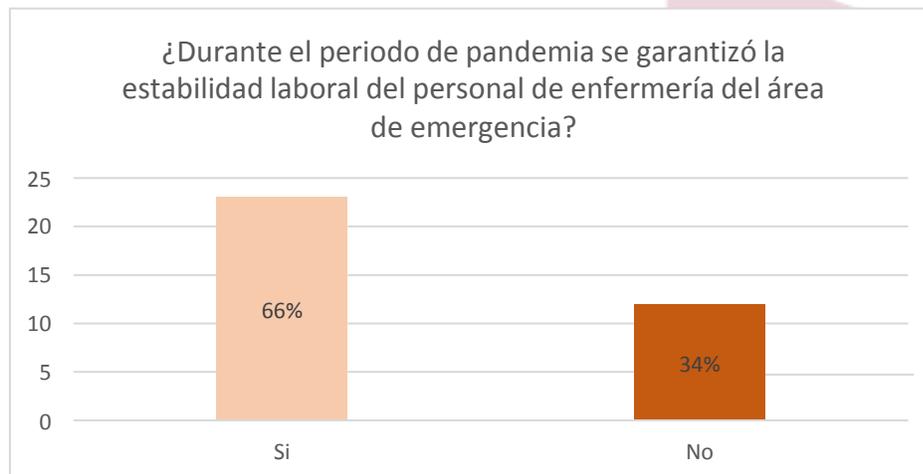
27. ¿Durante el periodo de pandemia se garantizó la estabilidad laboral del personal de enfermería del área de emergencia?	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Si	23	66%	66	66
No	12	34%	34	100
Total	35	100%	100	

Fuente: Investigación.

Elaborado: Autora

ESTABILIDAD LABORAL

GRÁFICO N°27



Fuente: Investigación.

Elaborado: Autora

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En la investigación se observa que durante la pandemia del covid 19 en un 66% si le dieron estabilidad laboral por parte del gobierno de turno con el nombramiento por pandemia principalmente al personal nuevo que ingreso exclusivamente para esta labor, mientras que un 34% refieren que no recibieron estabilidad laboral y que continúan con un contrato ocasional.

ANALISIS BIVARIAL

Establecer si existe diferencia en la prevalencia de recibir incentivos por el trabajo en la pandemia y la disminución de la eficacia personal durante el trabajo por efecto del covid 19.

Relación entre la entrega de incentivos al personal de enfermería que trabajo durante la pandemia y la disminución de la eficacia personal.

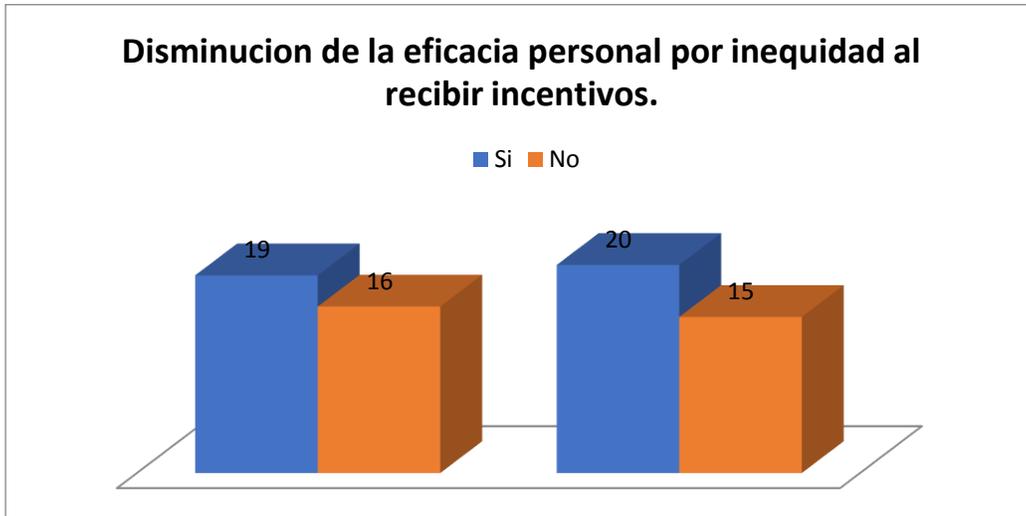
TABLA N°28

Disminución de la eficacia personal durante el trabajo por efecto del covid 19	Incentivos por su trabajo durante la pandemia		Total
	Si	No	
Si	19	20	39
No	16	15	31
Total	35	35	70

Fuente: Investigación.

Elaborado: Autora

GRÁFICO N°28



Fuente: Investigación.
 Elaborado: Autora

- Para determinar la diferencia de prevalencia se realizará en primer lugar las medidas de prevalencia del personal que recibió incentivos durante su trabajo en la pandemia.

$$\text{Prevalencia de expuestos } (P_1) = \frac{a}{a + b}$$

$$\text{Prevalencia de expuestos } (P_1) = \frac{20}{19 + 20} = 0,51 = 51\%$$

La prevalencia de obtener incentivos fue de un 51% en el personal de enfermería que trabajo en la pandemia en el área de emergencia en relación al personal que disminuyo la eficacia personal.

$$\text{Prevalencia de no expuestos } (P_0) = \frac{c}{c + d}$$

$$\text{Prevalencia de no expuestos } (P_0) = \frac{15}{16 + 15} = 0,48 = 48\%$$

La prevalencia del personal que disminuyó la eficacia personal fue del 48% al no recibir incentivos por el trabajo durante de pandemia.

- La razón de prevalencia de la disminución de la eficacia personal por no recibir incentivos durante el trabajo en pandemia del covid 19 en el área de emergencia.

$$\text{Razón de prevalencia (RP)} = \frac{P_1}{P_0}$$

$$RP = \frac{0,51}{0,48} = 1,0$$

La razón de prevalencia de 1,0 indica que el personal de enfermería que trabajo durante la pandemia tiene igual prevalencia de disminución de la eficacia personal entre los que recibieron y no recibieron incentivos durante su trabajo.

- La diferencia de prevalencia es una medida de asociación de variables en este estudio.

Diferencia de prevalencia (DP) = Prevalencia Expuestos (P₁) – Prevalencia no expuestos (P₀)

$$DP = 0,51 - 0,48$$

$$DP = -0,03 * 100 = 3\%$$

La diferencia de prevalencia estima que apenas se logró evitar el 3 % de riesgo de sufrir la disminución de la eficacia al personal de enfermería que trabajo durante la pandemia en el área de emergencia del Hospital Pablo Arturo Suárez.

Relación entre disminución de la eficacia personal y el agotamiento laboral en el personal de enfermería que trabajo durante la pandemia en el área de emergencia.

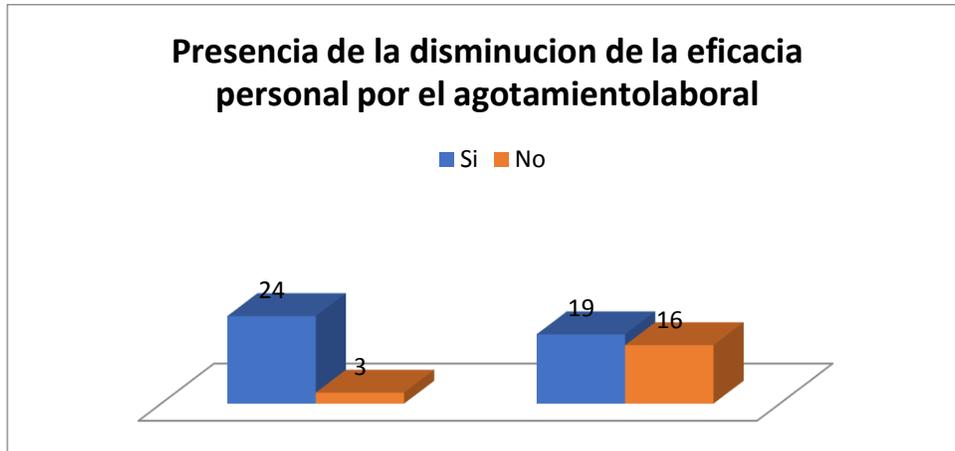
TABLA N°29

Agotamiento laboral	Disminución de la eficacia personal.		Total
	si	No	
Si	24	19	43
No	3	16	19
Total	27	35	62

Fuente: Investigación.

Elaborado: Autora

GRÁFICO N°29



Fuente: Investigación.

Elaborado: Autora

- La prevalencia de la disminución la eficacia personal por el agotamiento laboral está determinada por:

$$Prevalencia\ de\ expuestos\ (P_1) = \frac{a}{a + b}$$

$$Prevalencia\ de\ expuestos\ (P_1) = \frac{24}{24 + 19} = 0,56 = 56\%$$

La prevalencia de la disminución la eficacia personal es el 56% relacionado con el agotamiento laboral en el personal de enfermería que trabajo durante la pandemia.

$$Prevalencia\ de\ no\ expuestos\ (P_0) = \frac{c}{c + d}$$

$$Prevalencia\ de\ no\ expuestos\ (P_0) = \frac{3}{3 + 16} = 0,16 = 16\%$$

El resultado indica una prevalencia del 16% la disminución de la eficacia personal relacionada al agotamiento laboral en el personal de enfermería que trabajo durante la pandemia.

- La razón de prevalencia de la disminución de la eficacia personal y el agotamiento laboral está dada por:

$$\text{Razón de prevalencia (RP)} = \frac{P_1}{P_0}$$

$$RP = \frac{0,56}{0,16} = 3,53$$

La razón de prevalencia de 3,53 indica que la presencia de la deficiencia personal es evidente por el agotamiento laboral, extensas horas de trabajo, medidas de protección incómodas en el personal de enfermería durante su trabajo en pandemia

- La diferencia de prevalencia es una medida de asociación de variables en este estudio está dada por:

Diferencia de prevalencia (DP) = Prevalencia Expuestos (P₁) – Prevalencia no expuestos (P₀)

$$DP = 0,56 - 0,16$$

$$DP = -0,40 * 100 = 40\%$$

La diferencia de prevalencia estima que se logró evitar el 40% de riesgo de tener disminución de la eficacia personal por agotamiento laboral del personal al personal que laboro en la pandemia en el área de emergencia.

Relación de la aparición de taquicardia por efecto del agotamiento laboral al personal de enfermería que laboro en pandemia en el área de emergencia.

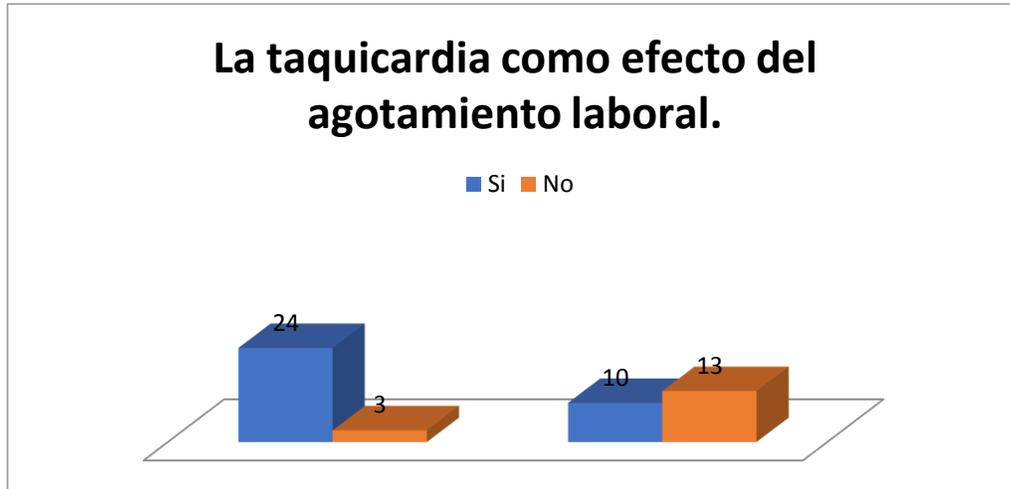
TABLA N°30

Agotamiento Laboral	Síntomas de Taquicardia durante el trabajo en COVID		Total
	Si	No	
Si	24	10	34
No	3	13	16
Total	27	23	50

Fuente: Investigación.

Elaborado: Autora

GRÁFICO N°30



Fuente: Investigación.
 Elaborado: Autora

Para determinar la diferencia de prevalencia se obtendrán en primer lugar las medidas de prevalencias de la taquicardia como efecto del agotamiento laboral en el personal de enfermería que laboro en el área de emergencia.

$$\text{Prevalencia de expuestos } (P_1) = \frac{a}{a + b}$$

$$\text{Prevalencia de expuestos } (P_1) = \frac{24}{24 + 10} = 0,71 = 71\%$$

La prevalencia de la presencia de la taquicardia es de un 71% por efecto del agotamiento laboral al personal de enfermería que trabajo en la pandemia en el área de emergencia.

$$\text{Prevalencia de no expuestos } (P_0) = \frac{c}{c + d}$$

$$\text{Prevalencia de no expuestos } (P_0) = \frac{3}{3 + 13} = 0,19 = 19\%$$

El resultado indica que la prevalencia de taquicardia es de 19% que no presento este síntoma por agotamiento laboral en el personal que trabajo en el área de emergencia durante la pandemia.

- La razón de prevalencia de presencia de taquicardia por agotamiento laboral en el personal de enfermería que laboro durante la pandemia está dada por:

$$\text{Razón de prevalencia (RP)} = \frac{P_1}{P_0}$$

$$RP = \frac{0,71}{0,19} = 3,76$$

La razón de prevalencia de 3,76 indica que la presencia de taquicardia es mayor en el personal que presento agotamiento laboral durante la pandemia en relación al personal que no presento agotamiento laboral.

- La diferencia de prevalencia es una medida de asociación de variables en este estudio está dada por:

Diferencia de prevalencia (DP) = Prevalencia Expuestos (P_1) – Prevalencia no expuestos (P_0)

$$DP = 0,71 - 0,19$$

$$DP = -0,52 * 100 = 52\%$$

La diferencia de prevalencia estima que en 52% por ciento del personal de enfermería evito que se presentara el síntoma de taquicardia por agotamiento laboral si se considera como un factor de riesgo para padecer Síndrome Burnout.

Relación entre la presencia de sentimientos de negativismo por el agotamiento laboral del personal de enfermería que trabajo durante la pandemia en el área de emergencia.

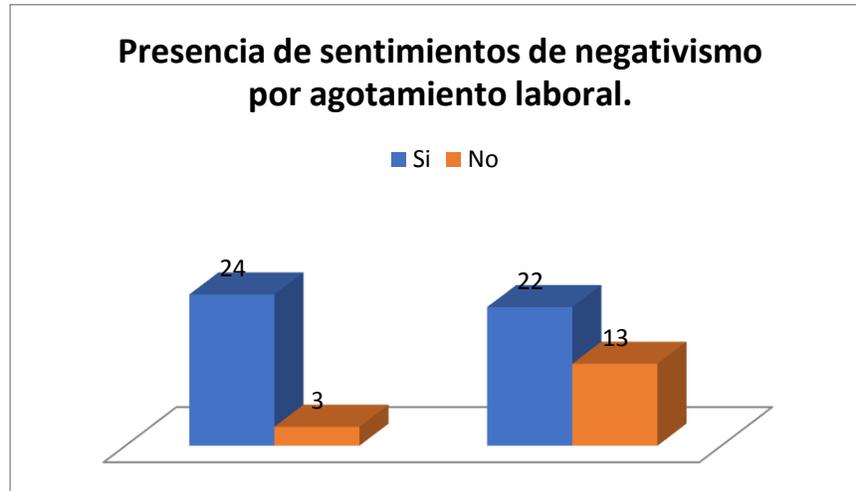
TABLA N°31

Agotamiento laboral	Sentimientos de negativismo		Total
	Si	No	
Si	24	22	46
No	3	13	16
Total	27	35	62

Fuente: Investigación.

Elaborado: Autora

GRÁFICO N°31



Fuente: Investigación.
 Elaborado: Autora

- Para determinar la diferencia de prevalencia se obtendrán en primer lugar las medidas de prevalencia de sentimientos de negativismo en el personal encuestado:

$$\text{Prevalencia de expuestos } (P_1) = \frac{a}{a + b}$$

$$\text{Prevalencia de expuestos } (P_1) = \frac{24}{24 + 22} = 0,52 = 52\%$$

La prevalencia de sentimientos de negativismo es del 52% en el personal de enfermería que trabajo en la pandemia en el área de emergencia como parte del agotamiento laboral.

$$\text{Prevalencia de no expuestos } (P_0) = \frac{c}{c + d}$$

$$\text{Prevalencia de no expuestos } (P_0) = \frac{3}{3 + 13} = 0,19 = 19\%$$

El resultado indica que el 19% del personal de enfermería que trabajo durante la pandemia en el área de emergencia no presento sentimientos de negatividad atribuido al agotamiento laboral.

- La razón de prevalencia de sentimientos de negativismo en el personal que trabajo durante la pandemia en el área de emergencia está dada por:

$$\text{Razón de prevalencia (RP)} = \frac{P_1}{P_0}$$

$$RP = \frac{0,52}{0,19} = 2,78$$

La razón de prevalencia de 2,78 indica que la presencia de sentimientos de negativismo es mayor en el personal que presento agotamiento laboral durante la pandemia en el área de emergencia.

- La diferencia de prevalencia es una medida de asociación de variables en este estudio está dada por:

Diferencia de prevalencia (DP) = Prevalencia Expuestos (P_1) – Prevalencia no expuestos (P_0)

$$DP = 0,52 - 0,19$$

$$DP = -0,33 * 100 = 33\%$$

La diferencia de prevalencia estima que en un 33% se evitó que el personal de enfermería presente sentimientos de negativismo por agotamiento laboral como factor de riesgo.

Relación entre la satisfacción laboral atribuido al agotamiento laboral en el personal de enfermería que trabajo durante la pandemia en el área de emergencia.

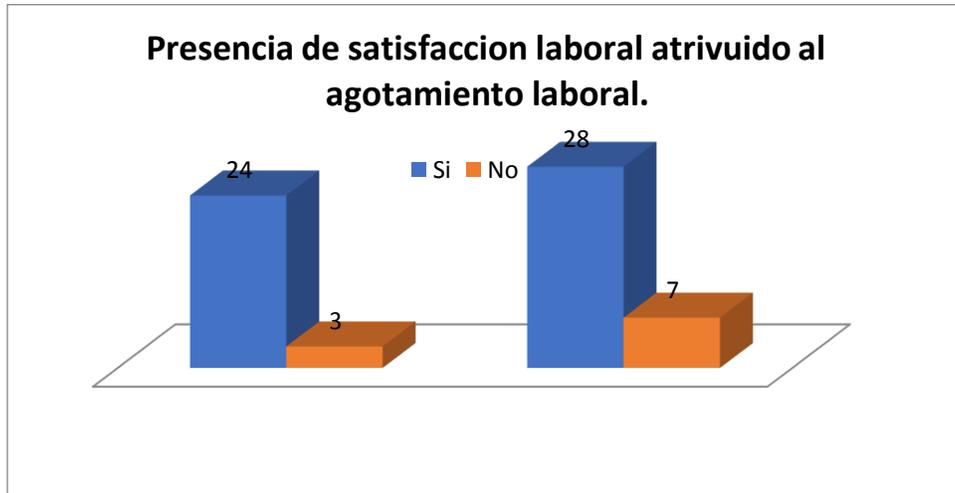
TABLA N°32

Agotamiento laboral	Satisfacción laboral		Total
	Si	No	
Si	24	28	52
No	3	7	10
Total	27	35	62

Fuente: Investigación.

Elaborado: Autora

GRÁFICO N°32



Fuente: Investigación.

Elaborado: Autora

- Para determinar la diferencia de prevalencia se obtendrán en primer lugar las medidas de prevalencia de satisfacción laboral en el personal de enfermería que trabajo durante pandemia.

$$\text{Prevalencia de expuestos } (P_1) = \frac{a}{a + b}$$

$$\text{Prevalencia de expuestos } (P_1) = \frac{24}{24 + 28} = 0,46 = 46\%$$

La prevalencia de la satisfacción laboral es del 46% en el personal de enfermería que trabajo durante la pandemia en el área de emergencia expuestos al agotamiento laboral.

$$\text{Prevalencia de no expuestos } (P_0) = \frac{c}{c + d}$$

$$\text{Prevalencia de no expuestos } (P_0) = \frac{3}{3 + 7} = 0,3 = 30\%$$

El resultado indica que la prevalencia de la satisfacción laboral es del 30% que no se atribuye al agotamiento laboral del personal de enfermería que trabajo durante la pandemia en el área de emergencia.

- La razón de prevalencia de satisfacción laboral en el personal de enfermería que trabajo durante la pandemia encuestados está dada por:

$$\text{Razón de prevalencia (RP)} = \frac{P_1}{P_0}$$

$$RP = \frac{0,46}{0,3} = 1,54$$

La razón de prevalencia de 1,54 indica que la presencia de satisfacción laboral es mayor en el personal de enfermería que trabajo durante la pandemia y estaba expuesta al agotamiento laboral en relación al personal que presento agotamiento laboral.

- La diferencia de prevalencia es una medida de asociación de variables en este estudio está dada por:

Diferencia de prevalencia (DP) = Prevalencia Expuestos (P_1) – Prevalencia no expuestos (P_0)

$$DP = 0,46 - 0,3$$

$$DP = -0,16 * 100 = 16\%$$

La diferencia de prevalencia estimo que el 16% de riesgo que presenten una satisfacción laboral atribuida al agotamiento al personal de enfermería que trabajo durante la pandemia en el área de emergencia.

Dentro del análisis bivariado de la presente investigación se utilizó elementos del Burnout, que fueron analizados y dentro de los resultados de la razón de prevalencia el 1,0 indica que el personal de enfermería que trabajo durante la pandemia tiene igual prevalencia de disminución de la eficacia personal entre los que recibieron y no recibieron incentivos durante su trabajo, el 3,53 indica que la presencia de la deficiencia personal es evidente por el agotamiento laboral, extensas horas de trabajo, medidas de protección incómodas en el personal de enfermería durante su trabajo en pandemia, así como el 3,76 indica que la presencia de taquicardia es mayor en el personal que presento agotamiento laboral durante la pandemia en relación al personal que no presento agotamiento laboral, así como el 2,78 indica que la presencia de sentimientos de negativismo es mayor en el personal que presento agotamiento laboral durante la pandemia en el área de emergencia, y 1,54 indica que la presencia de satisfacción laboral es mayor en el personal de enfermería que trabajo

durante la pandemia y estaba expuesta al agotamiento laboral en relación al personal que presento agotamiento laboral, estos resultados se orienta a pensar que existe una relación entre el Clima Laboral y la aparición del Síndrome de Burnout.

Discusión

El objetivo del que se partió en esta investigación fue establecer la relación entre el clima laboral y Síndrome de Burnout en el personal de enfermería durante la pandemia del COVID -19, en los análisis de los resultados encontramos que no existe una relación significativa entre el Clima Laboral y el Síndrome de Burnout, ya que durante la pandemia el Clima laboral se define como bueno y se atribuye la aparición del Síndrome de Burnout a la presencia de la pandemia.

Se halló, en un 77% que el personal que predominó durante la pandemia fue femenino, de procedencia urbana en un 83%, solteros en un 43%, que van entre los 25-35 años en un 66%; resultados que coincide con Anzules et al. En su estudio titulado Desgaste profesional en enfermeras durante la COVID-19, donde el personal de estudio fue 100% femenino, procedentes del área urbana en un 81.3%, no coinciden en el estado civil ya que predomina las casadas en un 40.6%; dicho estudio nos da a conocer que durante la pandemia el personal de enfermería fue el más afectado en su salud física y mental puesto que diariamente estaban expuestos a estrés laboral, dándose a notar los síntomas del desgaste profesional (37).

En otro estudio denominado Profesionales de la salud que enfrentan la pandemia de la enfermedad por coronavirus 2019 COVID-19, realizado por El-Hage et al. Se encontró como resultados que la pandemia COVID-19 provocó un clima generalizado lleno de incertidumbre en los profesionales de la salud, causado por la rápida propagación de la enfermedad y la gravedad de los síntomas. El estrés se atribuye también por el agotamiento del uso del equipo de protección personal, estar aislado, carga de trabajo, miedo de llevar la infección a la casa (38). Datos que coinciden con los resultados del estudio, que presentaron síntomas de taquicardia en un 29%, sudoración en un 57%, agotamiento en un 68%, sentimientos de negatividad en un 63%, disminución de la eficacia personal durante el trabajo en un 54%.

Se identificó en un 11% los profesionales de la salud están conformadas por familias disfuncionales que afectó en el desempeño laboral en la institución durante el estado de emergencia por el covid-19; el artículo denominado “Análisis del impacto psicoemocional

de la pandemia del COVID-19 entre los profesionales de enfermería” desarrollado por Melchor et al. Se obtuvo como resultados que el ser enfermero de atención especializada y no convivir con los familiares, desencadenó mayor sintomatología del COVID-19, datos que no coinciden con el estudio realizado (39).

Durante la pandemia se restringieron las actividades de contacto, por lo que se pudo evidenciar en un 71% se evitó la realización de actividades de interacción entre el personal de salud, siendo un factor contribuyente en el agotamiento laboral; la falta de motivación al personal de enfermería en un 63% fue un factor que influyó directamente en el estado de ánimo para llevar a cabo con éxito las actividades asignadas en el servicio. Madero et al. en su trabajo concluye que el COVID-19 afecta la salud de los profesionales y su desempeño frente a la atención prestada, lo que recomienda la realización de intervenciones para promover, restaurar y mantener la salud física y mental del personal de salud durante la pandemia estudio que coinciden con los resultados obtenidos en dicho estudio (40).

Los resultados de la presente investigación se deben tomar con cautela debido a que puede presentar sesgo de memoria porque la encuesta se aplicó dos años después de que se presentó el evento.

Capítulo IV

Conclusiones

Con el análisis de los datos obtenidos tras la aplicación de la encuesta se obtuvieron los siguientes resultados que permitirán conocer, analizar los problemas de agotamiento laboral durante la pandemia al personal de enfermería del Hospital Pablo Arturo Suárez del área de Emergencia.

A continuación, se describen las siguientes conclusiones.

1. Al tratarse de un estudio de prevalencia y no de un estudio clásico, por el tiempo transcurrido no se utilizó el cuestionario de Maslach Burnout Inventory, esta investigación se orienta a pensar que existe una relación entre el Clima Laboral y el Síndrome de Burnout al utilizar algunos elementos del Burnout para el análisis bivariado.
2. El personal de enfermería que trabajó durante la pandemia en su mayoría fueron mujeres (77%), en edades de entre 25 a 35 años, con una antigüedad de hasta 5 años. En su mayoría personal fue incorporado en ese momento por la crisis sanitaria por pandemia, con tercer nivel de estudios, provenientes de familias funcionales, casados en su mayoría con residencia en área urbana.
3. El ambiente físico del área de emergencia durante la pandemia el personal lo califica como bueno (63%), esto facilitó para que el estilo de liderazgo sea bueno en un 63% pese a las limitaciones que existían, por ende, el compañerismo fue en su mayor parte bueno (63%), así como la asignación de funciones y roles en el área de emergencia y un 57% recibió incentivos durante su trabajo en la pandemia.
4. Las características del síndrome de burnout que presentó el personal que trabajó durante la pandemia, fueron la taquicardia de manera ocasional (29%), la sudoración en la mayoría del personal (57%), el agotamiento laboral fue evidente en gran parte del personal (68%) y por ende los sentimientos de negativismo ante la situación en la que se encontraban (63%), y es así que disminuyó la eficacia personal de los trabajadores (54%).

5. El ausentismo laboral en el personal de enfermería que trabajo durante la pandemia no se evidencio, lo que resalta un buen manejo de los directivos en mantener el bienestar y la satisfacción del personal, por lo que se mantuvo una buena relación interpersonal manteniendo una calidad en la atención de servicio hacia los pacientes, y con el mínimo de accidentes laborales.
6. La mayoría del personal de enfermería del área de emergencia recibió capacitaciones (63%), se realizaron actividades para mejorar la comunicación, y a un 66% se le garantizo una estabilidad laboral, lo que se evidencio fue la disminución de programación de pausas activas (73%) y actividades de motivación para el personal de enfermería que trabajo durante la pandemia (37%).

Recomendaciones

Con lo descrito en las conclusiones y la relación del clima laboral y el Síndrome de Burnout en el personal de enfermería del Hospital Pablo Arturo Suárez de área emergencia se presenta las siguientes recomendaciones:

1. Implementar programas en donde se incluya a la familia para mejorar el desenvolvimiento laboral del personal de enfermería que trabajo durante la pandemia, así mismo verificar los horarios de trabajo y dar facilidades para el traslado seguro del personal que reside en el área rural y establecer flexibilidad en los horarios para que continúen con sus estudios.
2. Continuar con la adecuación del área de emergencia de acuerdo a estándares establecidos, así como mejorar actividades de incentivo al personal por méritos de su trabajo o excelencia académica en coordinación con gestión de enfermería y gerencia del hospital.
3. Realizar estudios sobre cuantos pacientes atiende cada enfermero del área emergencia, y si cumple con el estándar establecido por la OMS, caso contrario gestionar la contratación de personal de enfermería para disminuir el agotamiento laboral y mejorar la eficacia personal.
4. Mantener y continuar con mejoras para el bienestar del personal de enfermería y el equipo de trabajo del área de emergencia y así continuar brindando una atención de calidad y calidez a la comunidad.
5. Realización de pausas activas establecidas en la normal del Ministerio de salud Pública al personal de enfermería que labora en el área de emergencia, con tiempos establecidos que se vuelva una rutina diaria para establecer lazos de confianza con todo el equipo de trabajo y con la atención de los pacientes, así como implementar actividades de motivación con los profesionales psicólogos. Continuar con la capacitación en temas de interés al personal para una atención de calidad y calidez.

Bibliografía

1. Naranjo Herrera C, Lucía A, Delgado P, Milena S, Betancur M. Clima organizacional: una investigación en la Institución Prestadora de Servicios de salud (IPS) de la Universidad Autónoma de Manizales. 2014.
2. CEPAL. Panorama Social de América Latina. 2020.
3. Carrión N, Castelo W, Alcívar M, Quiñonez L, Llambo H. Influencia de la COVID-19 en el clima laboral de trabajadores de la salud en Ecuador. Revista Información Científica. 2021 Nov 13;101.
4. ethic. ethic. 2022 [cited 2023 Jan 15]. 'BURNOUT': EL DESGASTE LABORAL LE CUESTA MILLONES A LA ECONOMÍA GLOBAL. Available from: <https://ethic.es/2022/04/burnout-el-desgaste-laboral-le-cuesta-millones-a-la-economia-global/>
5. Torres Y. Medicina y Salud Ppublica . 2022 [cited 2023 Jan 15]. OMS oficializa el Síndrome del Burnout como una enfermedad de trabajo. Available from: <https://medicinaysaludpublica.com/noticias/salud-publica/oms-oficializa-el-sindrome-del-burnout-como-una-enfermedad-de-trabajo/12348>
6. Alcántara J. SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES DELCENTRO DE SALUD CONTUMAZÁ DURANTE LA PANDEMIA, 2021 [Internet]. [Cajamarca]; 2021 [cited 2023 Jan 15]. Available from: <https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/4773/JULIA%20YASSELY%20ALCANTARA%20CABANILLAS.pdf?sequence=5&isAllowed=y>
7. Huang Y, Zhao N. Generalized anxiety disorder, depressive symptoms and sleep quality during COVID-19 outbreak in China: a web-based cross-sectional survey. Psychiatry Res. 2020 Jun 1;288.
8. Juarez García A. Síndrome de burnout en personal de salud durante la pandemia COVID-19: un semáforo naranja en la salud mental. Salud UIS. 2020 Oct 21;52(4).
9. Díaz PJ, Elizabeth R, Mónica A, Karina G. ["EL BURNOUT" ¿ESTA ENTRE NOSOTROS?] [Internet]. El "burnout" ¿está Entre Nosotros?: Descripción De La Escala

- De Maslach-Burnout –modificada– En El Hospital Municipal De Avellaneda “Dr. Eduardo Wilde”. 2012. [Argentina]: Hospital Municipal de Avellaneda “Dr. Eduardo Wilde”; 2012 [cited 2023 Jan 15]. Available from: https://repositoriosdigitales.mincyt.gob.ar/vufind/Record/SEDICI_d8bc5cae70bf7dee55f867f39c26c4cb
10. Calderón G. El Cato.org. 2013 [cited 2023 Jun 25]. Los trabajadores y la Revolución Industrial. Available from: <https://www.elcato.org/los-trabajadores-y-la-revolucion-industrial>
 11. Equipo editorial E. Movimiento obrero. Concepto [Internet]. 2022 Feb 2 [cited 2023 Jun 25]; Available from: <https://concepto.de/movimiento-obrero/>
 12. Quiroa M. Escuela de las relaciones humanas. Economipedia [Internet]. 2021 Apr 2 [cited 2023 Jun 25]; Available from: <https://economipedia.com/definiciones/escuela-de-las-relaciones-humanas.html#:~:text=La%20escuela%20de%20las%20relaciones%20humanas%20se%20produce%20como%20una,importancia%20a%20la%20conducta%20humana.>
 13. Epitech. Epitech. 2022 [cited 2023 Jun 25]. La era de la información y sus principales características. Available from: <https://www.epitech-it.es/caracteristicas-era-informacion/#:~:text=Era%20de%20la%20informaci%C3%B3n%3A%20concepto,y%20la%20comunicaci%C3%B3n%2C%20las%20TICs.>
 14. Rosales Ricardo Y, Rosales Paneque FR. Burnout estudiantil universitario. Conceptualización y estudio. Scielo. 2013 Jul;36.
 15. Martínez Pérez A. El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. Vivat Academia Revista de Comunicación. 2010 Sep 15;42–80.
 16. Bianchini Matamoros M. El Síndrome del Burnout en personal profesional de la salud. Medicina Legal de Costa Rica [Internet]. 1997 [cited 2023 Jun 25];13–14(2-1–2):189–92. Available from: http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00151997000200017&lng=en&nrm=iso&tlng=es

17. Salomón SE, Valdez PR. SÍNDROME DE BURNOUT EN EL SIGLO XXI: ¿LOGRAREMOS VENCERLO ALGÚN DÍA? Rev Arg Med [Internet]. 2019;7(1):8–22. Available from: <http://www.revistasam.com.ar>
18. García-Torres M, Aguilar-Castro A de J, García-Méndez M. Bienestar psicológico y burnout en personal de salud durante la pandemia de COVID-19. Escritos de Psicología - Psychological Writings. 2021 Dec 4;14(2):96–106.
19. Martínez J. Humanas Salud Organizacional . 2015 [cited 2023 Jun 27]. Clima Laboral y Salud Organizacional. Available from: <https://www.humanas.es/clima-laboral-y-salud-organizacional/#:~:text=El%20clima%20laboral%20est%C3%A1%20estrechamente,tambi%C3%A9n%20de%20la%20calidad%20humana.>
20. Castro Y, Medina Z. CLIMA LABORAL Y EL SÍNDROME DE BURNOUT EN UNA ORGANIZACIÓN DEL SECTOR INDUSTRIAL EN LA CIUDAD DE CALI, COLOMBIA. UNIVERSIDAD ICESI. [Santiago de Cali]: UNIVERSIDAD ICESI; 2020.
21. Sotelo Asef JG, Figueroa González EG. El clima organizacional y su correlación con la calidad en el servicio en una institución de educación de nivel medio superior / The organizational climate and its correlation with the quality of service in a higher education institution. RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo. 2017 Nov 18;8(15):582–609.
22. National Geographic. National Geographic. 2022 [cited 2023 Jun 27]. Síndrome de burnout síntomas, tratamiento y cómo enfrentar esta enfermedad. Available from: <https://www.nationalgeographicla.com/ciencia/2022/11/sindrome-de-burnout-sintomas-tratamiento-y-como-enfrentar-esta-enfermedad>
23. Mayo Clinic. Mayo Clinic. 2020 [cited 2023 Jun 27]. Desgaste Laboral. Available from: <https://www.mayoclinic.org/es/healthy-lifestyle/adult-health/in-depth/burnout/art-20046642>
24. Organización Panamericana de la Salud. Organización Panamericana de la Salud. 2021. OPS.
25. Salud laboral y discapacidad.org [Internet]. 2021 [cited 2023 Jun 27]. Qué es la salud laboral. Available from: <https://saludlaboralydiscapacidad.org/salud-laboral/que-es/>

26. Organización Mundial de la Salud. Organización Mundial de la Salud. 1948 [cited 2023 Jun 27]. Cómo define la OMS la salud. Available from: <https://www.who.int/es/about/frequently-asked-questions>
27. discapnet [Internet]. 2023 [cited 2023 Jun 27]. Qué es una enfermedad. Available from: <https://www.discapnet.es/salud/enfermedades>
28. Universidad de Guadalajara. ANSIEDAD ¿QUÉ ES LA ANSIEDAD? [Internet]. Universidad de Guadalajara . 2010 [cited 2023 Jun 27]. Available from: <http://www.cutonala.udg.mx/sites/default/files/adjuntos/ansiedad.pdf>
29. Organización Mundial de la Salud. Organización Mundial de la Salud. 2023 [cited 2023 Jun 27]. Depresión. Available from: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/depression>
30. Peiró J, Prieto F. Tratado de Psicología del Trabajo. Vol1: La Actividad Laboral en su Contexto. Síntesis Psicología. Vol. Volumen 1. Madrid ; 1996. 1–447 p.
31. El U, Colombia B. El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. 2019; Available from: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=409659500007>
32. Características de un buen clima laboral [Internet]. 2022 [cited 2023 May 4]. Available from: <https://www.universia.net/es/actualidad/empleo/caracteristicas-buen-clima-laboral-1135191.html>
33. Bautista G, Bravo M. Clima Laboral y su relación con el Síndrome de Burnout en los profesionales de la salud del Centro de Salud Acapulco -Callao 2015. [Perú]: Universidad César Vallejo ; 2017.
34. VILLAFUERTE SB, VITERI FA, LOPEZ HA. Dimensiones del clima laboral que afectan la ejecución de proyectos. Caso BID. Espacios. 2021 Apr 30;42(08):14–26.
35. Ortiz V. Los Riesgos de enseñar: La ansiedad de los profesionales. Amaru Ediciones. 2013.
36. Mingote J. Síndrome burnout o síndrome del desgaste profesional. Formación Médica. 1998. 493–503 p.

37. Anzules Guerra JB, Menéndez Pin T del R, Villegas Chiriboga ME, Mastarreno Cedeño MP, Loor Vélez KG. Desgaste profesional en enfermeras durante la COVID-19, Hospital de segundo nivel en Ecuador. *RECIMUNDO*. 2022 Feb 4;6(1):289–300.
38. El-Hage W, Hingray C, Lemogne C, Yrondi A, Brunault P, Bienvenu T, et al. Health professionals facing the coronavirus disease 2019 (COVID-19) pandemic: What are the mental health risks? *Encephale*. 2020 Jun 1;46(3):S73–80.
39. Melchor AS, Sesma MLJ, Castán JS, Melchor LS, Sancho BG, Bosque DB. Analysis of the psycho-emotional impact of the COVID-19 pandemic among nursing professionals. *Enfermería Global*. 2022;21:210–34.
40. Madero Zambrano KP, Ayala Jiménez DP, Alvis Estrada L, Bohórquez Moreno C, Sanabria Artunduaga ME, Salas Taborda H. Síndrome de agotamiento en profesionales de la salud posterior al primer año de pandemia por COVID-19. *Ustasalud*. 2022 Jan 28;21(2).

Anexos

Anexo N°1 Cronograma de actividades

N°	ACTIVIDADES	2023							
		Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto
1	Elaboración de la ficha técnica								
2	Entrega de la ficha de técnica								
3	Aceptación del plan de tesis								
4	Elaboración del capítulo I								
5	Revisión del capítulo I								
6	Elaboración del capítulo II								
7	Revisión del capítulo II								
8	Elaboración y validez del instrumento								
9	Aplicación de la encuesta								
10	Procesamiento de datos								
11	Análisis de datos								
12	Elaboración del capítulo III								
13	Revisión del capítulo III								
14	Elaboración del capítulo IV								
15	Revisión del capítulo IV								
16	Elaboración del capítulo V								
17	Revisión del capítulo V								
18	Entrega del primer borrador del trabajo de tesis								
19	Corrección del primer borrador								
20	Elaboración del informe final								
21	Entrega de la versión final de la tesis								
22	Defensa oral del trabajo de titulación								

ANEXO N°2 VARIABLES

CATEGORIAS	VARIABLE CONCEPTUAL	VARIABLE REAL DIMENSIONAL	INDICADORES	Pregunta de la encuesta	ESCALA
CARACTERÍSTICAS DE LA POBLACIÓN OBJETO DE ESTUDIO	EDAD	Tiempo cronológico de una persona desde el nacimiento hasta el momento actual.	Años	¿Cuántos años tiene?	25-35 36-46 47-57 58 y mas
	SEXO	Hace referencia a las características biológicas y fisiológicas que definen a hombres y mujeres.	Dicotómica	Sexo	Hombre Mujer
	ANTIGÜEDAD LABORAL	Tiempo de servicio cronológico de un trabajador en su lugar de trabajo hasta la actualidad.	Años	¿Cuántos años trabajan en el servicio de emergencia?	0-5 6-10 11-15 16-20 21-25 26 y mas
	FORMACION ACADEMICA	Educación impartida en instituciones de enseñanza de nivel universitario o superior que posee los trabajadores.	Nivel de estudios	¿Ud. qué formación académica posee?	Tercer nivel Cuarto nivel PhD
	ESTADO CIVIL	Condición de una persona según el registro civil en función de si tiene o no pareja y su situación legal respecto a esto	Cualitativo politomico ordinal	¿Cuál es su estado civil?	Soltero Casado Viudo Divorciado Unión libre
	ESTRUCTURA FAMILIAR	Conjunto invisible de demandas funcionales que organizan los modos en que interactúan los miembros de una familia	Cualitativa Dicotómica	¿Cómo está estructurada su familia?	Familia funcional Disfuncional
	RESIDENCIA HABITUAL	Persona que reside habitualmente en un lugar si pasa la mayoría parte de tiempo considerando el periodo de los seis últimos meses	Cualitativa Dicotómica	¿Dónde vive actualmente?	Urbano Rural
CARACTERÍSTICAS DEL CLIMA	ESTILO DE LIDERAZGO	Cualidad de una persona que tiene la característica de motivar, dirigir y guiar a personas.	Cualitativo politomico ordinal	¿Cómo considera Ud. el estilo de liderazgo de la líder del	Muy bueno Bueno Regular Malo

LABORAL				servicio?	Muy malo
	RELACIONES INTERPERSONALES CON COMPAÑEROS DE TRABAJO.	Es el modo de vincularse entre personas basándose en sentimientos, emociones y actividades sociales dentro de la familia, amigos, entorno laboral.	Cualitativo politómico ordinal	¿Cómo es la relación con sus compañeros de trabajo?	Muy bueno Bueno Regular Malo Muy malo
	AMBIENTE FÍSICO DE TRABAJO	Conjunto de materiales y elementos que forman parte del medio en que se desenvuelve el trabajador.	Cualitativo politómico ordinal	¿Cómo considera Ud. el ambiente físico del área de emergencia durante la pandemia del covid-19?	Muy bueno Bueno Regular Malo Muy malo
	ESTRUCTURA ORGANIZATIVA	Es el reparto interno de roles y funciones dentro de una institución plasmándose en un organigrama.	Cualitativo politómico ordinal	¿Cómo considera Ud. el reparto de roles y funciones en el área de emergencia durante la pandemia del covid 19?	Muy bueno Bueno Regular Malo Muy malo
	RECONOCIMIENTOS E INCENTIVOS	Estrategia para incrementar y motivar el rendimiento de los trabajadores.	Cualitativo Dicotómica	¿Ha recibido Ud. algún incentivo por su trabajo en la pandemia del covid-19?	Si No
	CARACTERÍSTICAS CLÍNICAS Y PSICOLÓGICAS DEL SÍNDROME DE BURNOUT	TAQUICARDIA	Es el ritmo cardiaco rápido o irregular en situaciones de reposo superando los 100 latidos por minuto.	Cualitativo politómico ordinal	¿Presento Ud. taquicardia durante el trabajo por efecto del covid 19?
SUDORACION		Es la liberación de líquido salado a través de las glándulas sudoríparas del	Cualitativo politómico	¿Presento Ud. sudoración	Si No A veces

		cuerpo.	ordinal	durante el trabajo por efecto del covid 19?	Nunca
	AGOTAMIENTO LABORAL	Es un tipo de estrés que se relaciona con el trabajo y ocurre principalmente en el personal que trabaja en contacto con personas.	Cualitativo politómico ordinal	¿Presento Ud. agotamiento laboral durante el trabajo por efecto del covid 19?	Si No A veces Nunca
	SENTIMIENTOS DE NEGATIVISMO	Comportamiento específico de una persona cuando habla o se comporta de manera desafiante, es un rasgo situacional.	Cualitativo Dicotómica	¿Presento Ud. Sentimientos de negativismo durante el trabajo por efecto del covid 19?	Si No
	DISMINUCIÓN DE LA EFICACIA PERSONAL	Es la deficiencia de las expectativas de cada trabajador que tiene para poder afrontar y superar las circunstancias adversas.	Cualitativa Dicotómica	¿Presento Ud. disminución de la eficacia personal durante el trabajo por efecto del covid 19?	Si No
CONSECUENCIAS DEL SÍNDROME DE BURNOUT ATRIBUIDO AL CLIMA LABORAL	ABSENTISMO LABORAL	Es la no asistencia y retardo del empleado al su lugar de trabajo sea esto justificado o no.	Cualitativo politómico ordinal	¿Durante la pandemia Ud. tuvo que ausentarse del trabajo por agotamiento laboral o por alguna causa relacionada con las funciones que desempeñaba	Si No A veces Nunca

				?	
	SATISFACCIÓN LABORAL BAJA	Es la respuesta emocional, adaptación y facilidad para realizar las funciones, que experimenta los trabajadores en el lugar que laboran.	Cualitativa Dicotómica	¿Ud. estaba satisfecho/o con su trabajo durante el periodo pandemia del covid 19?	Si No
	ACCIDENTES LABORALES	Suceso repentino cuando existe alteración, lesión física o psicológica que puede llevar a la muerte al trabajador a lo largo o como resultado del trabajo efectuado.	Cualitativa Dicotómica	¿Ud. tuvo algún tipo de accidente laboral durante el periodo de pandemia del covid 19?	Si No
	PROBLEMAS DE RELACION INTERPERSONAL	Son conductas determinadas, de complejidad variable que expresa la autoestima al sentirse competente en las diferentes situaciones del trabajo y recibir una gratificación social.	Cualitativo politomico ordinal	¿Ud. tuvo problemas interpersonales con los compañeros de trabajo durante el periodo de pandemia?	Si No A veces Nunca
	BAJO NIVEL DE LA CALIDAD DE SERVICIO	La atención brindada a los pacientes que acuden por servicio que brinda el hospital que pueden ser de calidad o deteriorada de acuerdo a las condiciones del trabajador de salud.	Cualitativo politomico ordinal	¿Considera Ud. que en la pandemia bajo la calidad del servicio del área de emergencia?	Si No A veces Nunca
PROPUESTA ORGANIZACIONAL ORIENTADA A MEJORAR EL CLIMA LABORAL Y EVITAR LA APARICIÓN DEL SÍNDROME BURNOUT.	PAUSA ACTIVA	Son breves descansos durante la jornada laboral donde realiza diferentes técnicas y ejercicios y ayuda a reducir el estrés y otros problemas de salud.	Cualitativa Dicotómica	¿Durante la pandemia se programaron pausas activas en el área de emergencia?	Si No
	CAPACITACION	Capacitación sobre el síndrome de Burnout y los riesgos de la salud que se pueden dar y como evitar.	Cualitativa Dicotómica	¿Durante la pandemia se realizaron capacitaciones en el área de	Si No

				emergencia?	
	MEJORAR LA COMUNICACIÓN.	La comunicación en trabajo es esencial para desarrollo de las actividades diarias y mejor un ambiente laboral.	Cualitativa Dicotómica	¿Durante la pandemia se realizaron actividades para mejorar la comunicación en el área de emergencia?	Si No
	MOTIVACION	Conjunto de factores internos y externos que impulsan al trabajador a realizar todas actividades con esfuerzo.	Dicotómica	¿Durante la pandemia se realizaron actividades para motivar al personal de enfermería en el área de emergencia?	Si No
	ESTABILIDAD LABORAL	Es la garantía o seguridad de permanencia en un trabajo esto quiere decir que el trabajador no puede ser desvinculado sin casa legal y justa.	Cualitativo Dicotómico	¿Durante el periodo de pandemia se garantizó la estabilidad laboral del personal de enfermería del área de emergencia?	Si No

Anexo 3

ENCUESTA DEL SÍNDROME DE BURNOUT

1. ¿Cuántos años tiene?

- 25-35
- 36-46
- 47-57
- 58 y más

2. Sexo

- Hombre
- Mujer

3. ¿Cuántos años trabajan en el servicio de emergencia?

- 0-5
- 6-10
- 11-15
- 16-20
- 21-25
- 26 y más

4. ¿Ud. qué formación académica posee?

- Tercer nivel
- Cuarto nivel
- PhD

5. ¿Cuál es su estado civil?

- Soltero
- Casado
- Viudo
- Divorciado
- Unión libre

6. ¿Cómo está estructurada su familia?

- Familia Funcional
- Familia Disfuncional

7. ¿Dónde vive actualmente?

- Urbano
- Rural

8. ¿Cómo considera Ud. el estilo de liderazgo de la líder del servicio?

Muy bueno
Bueno
Regular
Malo
Muy malo

9. ¿Cómo es la relación con sus compañeros de trabajo?

Muy bueno
Bueno
Regular
Malo
Muy malo

10. ¿Cómo considera Ud. el ambiente físico del área de emergencia durante la pandemia del covid-19?

Muy bueno
Bueno
Regular
Malo
Muy malo

11. ¿Cómo considera Ud. el reparto de roles y funciones en el área de emergencia durante la pandemia del covid 19?

Muy bueno
Bueno
Regular
Malo
Muy malo

12. ¿Ha recibido Ud. algún incentivo por su trabajo en la pandemia del covid-19?

Si

No

13. ¿Presento Ud. taquicardia durante el trabajo por efecto del covid 19?

Si

No

A veces

Nunca

14. ¿Presento Ud. sudoración durante el trabajo por efecto del covid 19?

Si

No

A veces

Nunca

15. ¿Presento Ud. agotamiento laboral durante el trabajo por efecto del covid 19?

- Si
- No
- A veces
- Nunca

16. ¿Presento Ud. Sentimientos de negativismo durante el trabajo por efecto del covid 19?

- Si
- No

17. ¿Presento Ud. disminución de la eficacia personal durante el trabajo por efecto del covid 19?

- Si
- No

18. ¿Durante la pandemia Ud. tuvo que ausentarse del trabajo por agotamiento laboral o por alguna causa relacionada con las funciones que desempeñaba?

- Si
- No
- A veces
- Nunca

19. ¿Ud. estaba satisfecha/o con su trabajo durante el periodo pandemia del covid 19?

- Si
- No

20. ¿Ud. tuvo algún tipo de accidente laboral durante el periodo de pandemia del covid 19?

- Si
- No

21. ¿Ud. tuvo problemas interpersonales con los compañeros de trabajo durante el periodo de pandemia?

- Si
- No
- A veces
- Nunca

22. ¿Considera Ud. que en la pandemia bajo la calidad del servicio del área de emergencia?

- Si
- No

A veces

Nunca

23. ¿Durante la pandemia se programaron pausas activas en el área de emergencia?

Si

No

24. ¿Durante la pandemia se realizaron capacitaciones en el área de emergencia?

Si

No

25. ¿Durante la pandemia se realizaron actividades para mejorar la comunicación en el área de emergencia?

Si

No

26. ¿Durante la pandemia se realizaron actividades para motivar al personal de enfermería en el área de emergencia?

Si

No

27. ¿Durante el periodo de pandemia se garantizó la estabilidad laboral del personal de enfermería del área de emergencia?

Si

No

Gracias por la Atención