

Julia Landín-Rojas; Lupita Melania Armijos-Campoverde; Ariel José Romero-Fernández; María Hernández-Guerrón

<https://doi.org/10.35381/s.v.v7i1.3630>

## **Síndrome de burnout del personal de enfermería en el servicio de oncología clínica**

### **Burnout syndrome among nursing staff in the clinical oncology service**

Julia Landín-Rojas

[juliapilar150285@gmail.com](mailto:juliapilar150285@gmail.com)

Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ambato, Tungurahua, Ecuador

<https://orcid.org/0009-0009-9968-7829>

Lupita Melania Armijos-Campoverde

[pg.docentelma@uniandes.edu.ec](mailto:pg.docentelma@uniandes.edu.ec)

Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ambato, Tungurahua, Ecuador

<https://orcid.org/0000-0002-1567-2243>

Ariel José Romero-Fernández

[dir.investigacion@uniandes.edu.ec](mailto:dir.investigacion@uniandes.edu.ec)

Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ambato, Tungurahua, Ecuador

<https://orcid.org/0000-0002-1464-2587>

María Hernández-Guerrón

[pg.docentemihg@uniandes.edu.ec](mailto:pg.docentemihg@uniandes.edu.ec)

Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ambato, Tungurahua, Ecuador

<https://orcid.org/0009-0005-0631-8727>

Recepción: 15 de abril de 2023

Revisado: 23 de junio de 2023

Aprobación: 01 de agosto de 2023

Publicado: 15 de agosto de 2023

Julia Landín-Rojas; Lupita Melania Armijos-Campoverde; Ariel José Romero-Fernández; María Hernández-Guerrón

## RESUMEN

**Objetivo:** determinar el Síndrome de Burnout del personal de enfermería en el servicio de oncología clínica de una institución de salud de la ciudad de Quito – Ecuador. **Método:** Descriptiva observacional. **Resultados:** El 31,6% (12 trabajadores) informó estar emocionalmente agotado en el trabajo varias veces al año o con menos frecuencia; 23,7% (9 empleados) varias veces al mes; 15,8% (6 empleados) varias veces a la semana, 13,2% una vez a la semana (5 empleados); 7,9% (3 empleados) nunca; 7,9% (3 personas) menos de una vez al mes. **Conclusión:** existe SB en el personal de enfermería del servicio de oncología clínica de una institución de salud de la ciudad de Quito con una prevalencia del 31,58% de nivel medio y 68.42% en bajo nivel.

**Descriptores:** Desgaste psicológico; estrés psicológico; estrés laboral. (Fuente: DeCS).

## ABSTRACT

**Objective:** to determine the Burnout Syndrome of nursing staff in the clinical oncology service of a health institution in the city of Quito - Ecuador. **Method:** Descriptive observational study. **Results:** 31.6% (12 employees) reported being emotionally exhausted at work several times a year or less frequently; 23.7% (9 employees) several times a month; 15.8% (6 employees) several times a week, 13.2% once a week (5 employees); 7.9% (3 employees) never; 7.9% (3 people) less than once a month. **Conclusion:** SB exists in the nursing staff of the clinical oncology service of a health institution in the city of Quito with a prevalence of 31.58% at medium level and 68.42% at low level.

**Descriptors:** Psychological Burnout; psychological stress; occupational stress. (Source: DeCS).

Julia Landín-Rojas; Lupita Melania Armijos-Campoverde; Ariel José Romero-Fernández; María Hernández-Guerrón

## **INTRODUCCIÓN**

El profesional de enfermería continuamente está sometido a muy altos niveles de estrés en sus jornadas de trabajo, debido a estresores de índole organizacional y estresores propios del trabajo cotidiano que realiza, es decir la conexión continua enfermera-paciente exige repercusión emocional por causa del sufrimiento del paciente. El personal de enfermería con mayor edad, mayor antigüedad laboral, ansiedad, depresión, entre otros factores, presentan mayores niveles de SB, mientras que aquel personal con mayor sueldo, satisfacción laboral alta, contrato definitivo, apoyo de la organización laboral y buen auto concepto, lo padecen menos.<sup>1 2</sup>

Algunos autores coinciden que el profesional de enfermería es uno de los más expuestos al estrés laboral debido a que sus actividades laborales diarias involucran un compromiso individual y correlación directa con el usuario atendido<sup>2</sup> este interrumpe la conexión que tiene el personal de enfermería, de satisfacción y placer con el trabajo y la calidad de vida<sup>3</sup> y que las relaciones interpersonales conflictivas en el trabajo, provocan también un desempeño laboral negativo.<sup>4 5 6 7</sup>

El presente artículo se realiza con el objetivo de determinar el Síndrome de Burnout del personal de enfermería en el servicio de oncología clínica de una institución de salud de la ciudad de Quito, Ecuador.

## **MÉTODO**

Descriptiva observacional.

La población está constituida por 38 de 40 profesionales de enfermería que laboran en este servicio, se excluye a dos trabajadores que al momento de realizar la investigación estaban fuera del país y no pudieron llenar la encuesta, participando 24 Licenciados de Enfermería y 14 Auxiliares de Enfermería, la información se obtuvo mediante instrumento de encuesta (documento Google) con preguntas sociodemográficas y

Julia Landín-Rojas; Lupita Melania Armijos-Campoverde; Ariel José Romero-Fernández; María Hernández-Guerrón

ocupacional según el Maslach Burnout Inventory (MBI) en sus tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.

Se aplicó estadística descriptiva.

## RESULTADOS

De la presente investigación se obtuvieron los siguientes resultados:

**Emocionalmente agotado en tus labores diarias?** El 31,6% (12 trabajadores) informó estar emocionalmente agotado en el trabajo varias veces al año o con menos frecuencia; 23,7% (9 empleados) varias veces al mes; 15,8% (6 empleados) varias veces a la semana, 13,2% una vez a la semana (5 empleados); 7,9% (3 empleados) nunca; 7,9% (3 personas) menos de una vez al mes.

**¿Desgastado al terminar el turno laboral?** El 31,6% (12 trabajadores) varias veces al mes; 21,1% (8 trabajadores) menos de unas pocas veces al año; 15,8% (6 empleados) Varias veces a la semana; 10,5% (3 personas) menos de una vez al mes; 7,9% (3 trabajadores) diario; 7,9% (3 empleados) una vez por semana; 5,3% (2 empleados) en absoluto.

**¿En las mañanas para ir al trabajo te sientes cansado?** El 31,6% (12 trabajadores) varias veces al mes; 28,9% (11 trabajadores) menos de unas pocas veces al año; 18,4% (7 empleados) En absoluto; 7,9% (3 empleados) Menos de una vez al mes. 5,3% (2 trabajadores) diariamente; 5,3% (2 empleados) varias veces a la semana; 2,6 (1 operador) una vez por semana.

**¿Cuándo trabajas todo el día te sientes fatigado y te cansas?** El 28,9% (11 empleados) en absoluto; 23,7% (9 empleados) Menos de unas pocas veces al año; 23,7% (9 empleados) Varias veces al mes; 13,2% (5 personas) Menos de una vez al mes; 5,3% (2 empleados) Varias veces a la semana; 2,6% (1 trabajador) una vez por semana. 2,6% (1 trabajador) diario.

Julia Landín-Rojas; Lupita Melania Armijos-Campoverde; Ariel José Romero-Fernández; María Hernández-Guerrón

**¿Tu trabajo te causa cansancio?** 31,6% (12 trabajadores) menos de unas pocas veces al año; 23,7% (9 empleados) En absoluto; 18,4% (7 empleados) menos de una vez al mes; 13,2% (5 empleados) Varias veces al mes. 7% (3 empleados) varias veces a la semana; 5,3% (2 trabajadores) diarios.

**¿Tu trabajo te frustra?** responde el 65,8% (25 empleados) en absoluto; 23,7% (9 empleados) Menos de unas pocas veces al año; 5,3% (2 personas) Menos de una vez al mes; 2,6% (1 empleado) varias veces al mes; 2,6% (1 empleado) varias veces a la semana.

**¿Pienso que trabajo demasiado?** La respuesta fue del 42,1% (16 empleados) en absoluto; 26,3% (10 trabajadores) menos de unas pocas veces al año; 15,8% (6 personas) menos de una vez al mes; 7,9% (3 trabajadores) diario; 5% (2 empleados) una vez por semana. 2,6 (1 trabajador) varias veces a la semana.

**¿Estresado por trabajar con tus pacientes?** La respuesta fue 39,5% (15 empleados) en absoluto; 26,3% (10 empleados) Menos de unas pocas veces al año; 23,7% (9 empleados) menos de una vez al mes; 5,3% (2 empleados) Varias veces al mes; 5,3% (2 empleados) una vez por semana.

**¿Extremadamente cansado en tu trabajo?** La respuesta fue del 42% (16 empleados) en absoluto; 36,8% (1 trabajadores) menos de unas pocas veces al año; 13,2% (5 personas) Menos de una vez al mes; 5,3% (2 empleados) Varias veces a la semana; 2,6% (1 trabajador) varias veces al mes.

**¿Mis pacientes no me importan?** La respuesta fue 86,8% (33 empleados) niega; 13,2% (5 personas) Menos de varias veces al año.

**¿Soy indiferente con las personas en el trabajo?** La respuesta fue del 68% (26 empleados) lo niegan; 21,1% (8 trabajadores) menos de unas pocas veces al año; 5,3% (2 personas) Menos de una vez al mes; 2,6% (1 empleado) Varias veces a la semana; 2,6% (1 trabajador) diario.

Julia Landín-Rojas; Lupita Melania Armijos-Campoverde; Ariel José Romero-Fernández; María Hernández-Guerrón

**¿De manera emocional soy imperceptible por mi trabajo?** La respuesta fue del 84% (32 empleados) no; 10,5% (4 empleados) Menos de unas pocas veces al año; 2,6% (1 empleado) varias veces al mes; 2,6% (1 empleado) varias veces a la semana.

**¿Lo que les ocurra a mis pacientes no me preocupa?** La respuesta fue 9,7% (36 empleados) no; 2,6% (1 trabajador) menos de unas pocas veces al año; 2,6% (1 trabajador) diario.

**¿Me doy cuenta de que los problemas de mis pacientes son por mi culpa?** La respuesta fue del 68% (26 empleados) negaron; 28,9% (11 trabajadores) menos de unas pocas veces al año; 2,6% (1 persona) menos de una vez al mes.

**¿De manera sencilla entiendo como perciben mis pacientes?** Aquí está la respuesta: 81,6% (31 trabajadores) todos los días; 10,5% (4 empleados) Varias veces a la semana; 5,3% (2 empleados) Varias veces al mes; 2,6% (1 trabajador) menos de unas pocas veces al año.

**¿Manejo correctamente los problemas emocionales en mi trabajo? Y respondieron:** 76,3% (29 trabajadores) todos los días; 18% (7 empleados) varias veces a la semana; 2,6% (1 trabajador) una vez por semana; 2,6% (1 trabajador) una vez al mes o menos.

## DISCUSIÓN

Tanto factores sociodemográficos (ser más joven, estado civil soltero y tener menos experiencia profesional en UCI) como las condiciones laborales (carga de trabajo y jornadas laborales más largas) influyen en el riesgo de síndrome de burnout.<sup>8 9 10</sup> En similitud<sup>11</sup> afirman que los trabajadores de enfermería oncológica padecen mayormente de ansiedad, depresión, estrés y agotamiento profesional, reafirmando los resultados hallados en el presente análisis en donde independientemente del género o profesión, el personal de enfermería oncológica presenta altos índices de despersonalización y

Julia Landín-Rojas; Lupita Melania Armijos-Campoverde; Ariel José Romero-Fernández; María Hernández-Guerrón

baja realización personal, siendo factores detonantes para un estrés laboral crónico.<sup>12</sup>

13

En el estudio sobre Síndrome de Burnout en enfermeros del Hospital Universitario San José Popayán la prevalencia del SB presento un nivel alto de agotamiento emocional y despersonalización, y realización personal baja, resultados que guardan estrecha similitud con los obtenidos en este trabajo ya que los miembros del personal de enfermería manifiestan niveles altos de despersonalización 60.52%, nivel medio de cansancio emocional 52.63% y realización personal baja con un 81.57%.<sup>14 15</sup>

## **CONCLUSIONES**

Este estudio se concluye determinando que existe SB en el personal de enfermería del servicio de oncología clínica de una institución de salud de la ciudad de Quito con una prevalencia del 31,58% de nivel medio y 68.42% en bajo nivel. Si bien la prevalencia es baja, deben considerarse factores de riesgo como el sufrimiento permanente de los pacientes oncológicos, la sobrecarga de trabajo y el desfavorable clima laboral que pueden generar o aumentar el estrés en los profesionales de enfermería y por consiguiente incrementar la prevalencia.

En cuanto a los dominios que maneja el Maslach Burnout Inventory (MBI) el personal de enfermería presentó un 52.63% de nivel moderado de cansancio emocional; 60.52% de nivel alto de despersonalización y un 81.57% de nivel bajo de realización personal, siendo profesionales de la salud que presentan o puedan presentar fatiga, falta de energía, sentimientos de frustración, poca motivación personal o laboral, desgaste cognitivo en el trabajo, trato inadecuado a sus pacientes y/o compañeros de trabajo, no sentir logros en su vida o además autocalificarse de forma negativa.

## **CONFLICTO DE INTERÉS**

Los autores declaran que no tienen conflicto de interés en la publicación de este artículo.

Julia Landín-Rojas; Lupita Melania Armijos-Campoverde; Ariel José Romero-Fernández; María Hernández-Guerrón

## **FINANCIAMIENTO**

Autofinanciado.

## **AGRADECIMIENTO**

A todos los actores sociales involucrados en el desarrollo de la investigación.

## **REFERENCIAS**

1. Gutiérrez B, Arias A. Síndrome de Burnout en personal de enfermería: asociación con estresores del entorno hospitalario, Andalucía, España [Burnout syndrome in nursing staff: association with stressors in the hospital environment, Andalusia, Spain]. ENFERM. UNIV. 2018;15(1):1-15.
2. Menéndez T, Calle A, Delgado D, Espinel J, Cedeño Y. Síndrome de Burnout y calidad de atención del personal de enfermería de un hospital general en la provincia de Manabí, Ecuador [Burnout syndrome and quality of care of nursing staff in a general hospital in the province of Manabí, Ecuador]. REVISTA CCCSS. 2018;49(10):1-25.
3. Vidotti V, Trevisan J, Quina M, Perfeito R, Cruz M. Síndrome de burnout, estrés laboral y calidad de vida en trabajadores de enfermería [Burnout syndrome, work-related stress and quality of life in nursing workers]. Enferm. Glob. 2019; 18(55):344-376.
4. Arias W, Del Carpio A, Delgado Y, Ortiz M, Quispe M. Síndrome de burnout en personal de salud de la ciudad de Arequipa (Perú) [Burnout syndrome in healthcare workers in the city of Arequipa (Peru)]. MED. SEGUR. TRAB. 2017;63 (249):1-14.
5. Raudenská J, Steinerová V, Javůrková A, et al. Occupational burnout syndrome and post-traumatic stress among healthcare professionals during the novel coronavirus disease 2019 (COVID-19) pandemic. Best Pract Res Clin Anaesthesiol. 2020;34(3):553-560. <https://doi.org/10.1016/j.bpa.2020.07.008>
6. Gesner E, Dykes PC, Zhang L, Gazarian P. Documentation Burden in Nursing and Its Role in Clinician Burnout Syndrome. Appl Clin Inform. 2022;13(5):983-990. <https://doi.org/10.1055/s-0042-1757157>



Julia Landín-Rojas; Lupita Melania Armijos-Campoverde; Ariel José Romero-Fernández; María Hernández-Guerrón

7. Dall'Ora C, Ball J, Reinius M, Griffiths P. Burnout in nursing: a theoretical review. *Hum Resour Health*. 2020;18(1):41. <https://doi.org/10.1186/s12960-020-00469-9>
8. Tsukamoto SAS, Galdino MJQ, Barreto MFC, Martins JT. Burnout syndrome and workplace violence among nursing staff: a cross-sectional study. *Sao Paulo Med J*. 2022;140(1):101-107. <https://doi.org/10.1590/1516-3180.2021.0068.R1.31052021>
9. Cao Y, Gao L, Fan L, Jiao M, Li Y, Ma Y. The Influence of Emotional Intelligence on Job Burnout of Healthcare Workers and Mediating Role of Workplace Violence: A Cross Sectional Study. *Front Public Health*. 2022;10:892421. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.892421>
10. Ramírez Elvira S, Romero Béjar JL, Suleiman Martos N, et al. Prevalence, Risk Factors and Burnout Levels in Intensive Care Unit Nurses: A Systematic Review and Meta-Analysis. *Int J Environ Res Public Health*. 2021;18(21):11432. <https://doi.org/10.3390/ijerph182111432>
11. Rosado Pérez G, Varas Díaz N. Experiences and grieving process among pediatric cancer nurses. *Rev Puertorriqueña Psicol*. 2019;30(2):290-306.
12. Quesada Puga C, Izquierdo Espin FJ, Membrive Jiménez MJ, et al. Job satisfaction and burnout syndrome among intensive-care unit nurses: A systematic review and meta-analysis. *Intensive Crit Care Nurs*. 2024;82:103660. <https://doi.org/10.1016/j.iccn.2024.103660>
13. Bruyneel A, Bouckaert N, Maertens de Noordhout C, et al. Association of burnout and intention-to-leave the profession with work environment: A nationwide cross-sectional study among Belgian intensive care nurses after two years of pandemic. *Int J Nurs Stud*. 2023;137:104385. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2022.104385>
14. Nantsupawat A, Kunaviktikul W, Nantsupawat R, Wichaikhum OA, Thienthong H, Poghosyan L. Effects of nurse work environment on job dissatisfaction, burnout, intention to leave. *Int Nurs Rev*. 2017;64(1):91-98. <https://doi.org/10.1111/inr.12342>

Julia Landín-Rojas; Lupita Melania Armijos-Campoverde; Ariel José Romero-Fernández; María Hernández-Guerrón

15. Muñoz S. et al. Síndrome de Burnout en enfermeros del Hospital Universitario San José Popayán [Burnout Syndrome in nurses at the Hospital Universitario San José Popayán]. Med. Risaralda. 2018;24(1):1-5.

©2023 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>).