

Relación entre el Burnout y el Covid-19 en el sector sanitario.

Trabajo Fin de Grado de Psicología

Daniella Abreu Sánchez

Tutorizado por Miguel Ángel García Bello

Curso Académico 2021-22

RESUMEN

En 2020 España y el mundo entero pasó por una parálisis global debida a una pandemia mundial. En esta pandemia, mientras los ciudadanos se encontraban recluidos en sus hogares y sin conocimiento de lo que estaba ocurriendo, el sector sanitario tuvo que salir a combatir contra un virus desconocido sin los medios y sin los conocimientos necesarios. Es por ello que esta investigación se centra en estudiar si el Burnout en el sector sanitario, para saber si se ha visto incrementado a raíz de la sobre exposición del Covid-19, teniendo así una muestra de 69 participantes con edades comprendidas entre los 23 y los 61, a los que se les pasó un cuestionario MBI y un cuestionario Covid-19 de elaboración propia. Los resultados mostraron que los trabajadores no presentaban niveles de burnout significativamente altos dada la limitación de que no todos nuestros participantes estuvieron expuestos al virus.

Palabras clave: Burnout, Covid-19, sector sanitario, MBI.

ABSTRACT

In 2020 Spain and the whole world went through a global paralysis due to a global pandemic. In this pandemic, while citizens were confined to their homes and unaware of what was happening, the health sector had to go out and fight against an unknown virus without the necessary means and knowledge. That is why this research was focuses on studying whether Burnout in the health sector, to find out if it has been increased as a result of the overexposure of Covid-19, thus having a sample of 69 participants aged between 23 and 61, who were He gave them an MBI questionnaire and a self-made Covid-19 questionnaire. The results showed that the workers did not present significantly high levels of burnout given the limitation that not all of our participants were exposed to the virus.

Keywords: Burnout, Covid-19, health sector, MBI.

INTRODUCCIÓN

Actualmente, la sociedad lleva un ritmo de vida en el cual podríamos decir que hemos normalizado el estrés, y con ello, todas sus consecuencias. Pero, ¿qué es el estrés?

Según la Organización Mundial de la Salud 'el conjunto de reacciones fisiológicas que prepara el organismo para la acción'. Por lo tanto, estaríamos hablando de que realmente, el estrés, es un mecanismo de defensa del cuerpo ante una situación de emergencia en el que, se "activan todas las alarmas" para poder dar el cien por cien ante una situación en la que el cerebro considera de emergencia. El problema viene cuando el cerebro no sabe diferenciar cuando es una emergencia real o no, y mantiene ese estado de emergencia, ese estrés, de manera continua (E.Slipak,1991). Como afirma Albadalejo *et al.*,(2004):

"El estrés forma parte de nuestra vida cotidiana hasta tal punto que puede considerarse como 'el malestar de nuestra civilización', afectando tanto a la salud y al bienestar personal como a la satisfacción laboral y colectiva".

Uno de los factores que más estrés genera es el área laboral, ya sea por la organización en la que trabajas o por las características del puesto (M.Olmedo,2010). Al juntar estrés con el entorno laboral se creó un nuevo concepto reconocido por la OMS en el 2000 llamado *Burnout o Síndrome del quemado* 'un síndrome conceptualizado como resultado de un estrés laboral crónico que no ha sido satisfactoriamente manejado y lo caracteriza bajo tres dimensiones: Sentimientos de baja energía o agotamiento.' Cabe destacar que antes de haber sido reconocido como riesgo laboral en el 2000, otros investigadores habían intentado dar definiciones a este término (L.Saborío et al.,2015), como C.Maslach, que lo describió como manera inapropiada de hacer frente al estrés, siendo sus características principales la despersonalización, el agotamiento emocional y el desempeño. O como P. Gil-Monte(1999) "una respuesta al estrés laboral crónico integrado por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y hacia el propio rol profesional, así como por la vivencia de encontrarse agotado". En cualquier caso, ambos iban bien encaminados en sus teorías, ya que entre otras, Maslach, realizó la escala de MBI (*Maslach Burnout Inventory*) que es la actual unidad de medida para el Burnout. Por lo tanto, el Burnout está considerado por tres dimensiones (B.Gutiérrez et al.,2017):

- Agotamiento emocional- Se caracteriza por sensación o falta de energía que lleva al trabajador a la frustración.

- Despersonalización-El trabajador comienza a tratar al cliente como objetos, tiene la sensación de insensibilidad hacia la persona con la que trabaja.
- Baja realización personal- El trabajador se siente insatisfecho/infeliz con su desarrollo profesional, se evalúa de forma negativa.

El área sanitaria había sido objeto de estudio con anterioridad, ya que es un sector que tiene un trato directo con personas, por sus experiencias con la muerte y por su alta responsabilidad en el trabajo. Por esto suelen darse altos niveles de burnout. En este caso nuestra muestra además, ha pasado por una situación totalmente imprevista.

El día 30 de diciembre de 2019 comienza en Wuhan (China) lo que sería el principio de una pandemia que duraría tres años. Covid-19 llamaron a ese virus que llegaba a España el día 31 de enero siendo en la isla de la Gomera el primer caso (D.Buzai, 2020). Nadie se alarmó ya que autoridades comentaron que sería un resfriado común y que no tendría más importancia que eso, mientras que si echaba un vistazo al continente asiático, éstos comenzaban a vestir EPIS y a realizar cuarentenas cuando había que acercarse a personas contagiadas.

El 11 de marzo ya es reconocido por la OMS como pandemia mundial, ya que el virus se habría propagado a 114 países (D.Buzai, 2020). Llega el 14 del mismo mes y con ello el estado de alarma a España. (A.Aba, 2011) Los ciudadanos deben quedarse en sus hogares en principio durante dos semanas (esto se amplió hasta dos meses y medio) para evitar la propagación del virus ya que es altamente transmisible. Durante este periodo de tiempo comienzan a dar más información respecto al virus y sus efectos. Se trata de una enfermedad que ataca mayoritariamente a la población adulta, provocando neumonías severas. Dando como principal directriz evitar el contacto con nuestros mayores.

Mientras reinaba la incertidumbre, la ansiedad y el miedo. Mientras los telediarios bombardearon a la población con las decenas de muertos diarios, mientras no podían acercarse a sus seres queridos por precaución. A parte del desconocimiento de lo que estaba pasando ante esta nueva situación, hubo un sector que tuvo que salir a dar la cara por toda la población e intentar sacar la pandemia adelante. Los sanitarios.

Estos desde el primer día tuvieron que enfrentarse a un virus que desconocían, haciéndolo lo mejor que sabían, con jornadas interminables, sin las medidas oportunas (EPIS), teniendo que separarse de familiares y viendo decenas de muertos por día, mientras la población quedaba recluida en sus casas. Pasando situaciones psicológicas inimaginables. Esto pasó factura a nivel emocional, ya que al desconocer este virus, y al trabajar en primera línea de contacto, nadie quiere

acercarse a este círculo. ¿Qué impacto emocional puede causar ésto a este colectivo?, además del estrés que ya estaban manejando, habría que sumarle esto mismo. (P.Brito et al., 2020)

Para esto también, se crearon áreas o modelos de ayuda para estos trabajadores para ayudarles a afrontar este tipo de situaciones. 'El reconocimiento social e inclusive el económico, por la realización de esfuerzos adicionales redundan positivamente en la actitud de cara a la gestión de cuidados en estas pandemias (NDE4.b.GR.B). Además, el apoyo y la capacitación por parte de las instituciones revierte a largo plazo en mejor salud mental para los profesionales.'(P.Brito et al., 2020)

Llegando a alcanzar una cifra de 108 mil muertos en lo que llevamos de pandemia (Ministerio de Sanidad 2022), este estudio será realizado en el sector sanitario, concretamente en una población de enfermeros y médicos para demostrar el impacto que ha tenido el síndrome de *burnout* en el sector sanitario, como consecuencia de la sobrecarga de trabajo que ha llevado consigo la pandemia de la COVID-19.

La hipótesis principal de este estudio es si existe relación entre un aumento del burnout a consecuencia del Covid-19 en el sector sanitario.

MÉTODO

Procedimiento

La fecha en la que comenzamos a distribuir nuestro cuestionario realizado mediante Google Forms, fue el día 26 de mayo de 2021, con fecha de finalización de 30 de mayo de 2021, obteniendo 78 participantes hasta su cierre. Respecto al contexto de la pandemia en esa fecha, en enero de 2021 en España se alcanzaba el pico de la tercera ola, justo detrás de las primeras fiestas navideñas sin restricciones horarias y con el comienzo de la campaña de vacunación. Por lo que en ese entonces había un total de 150 casos en todo Canarias, con una incidencia muy baja tras pasar la ola de enero (Gobierno de Canarias 2022).

Diseño.

Respecto a la metodología, se trata de una encuesta con muestreo por bola de nieve.

Instrumentos

Difundimos vía Whatsapp y redes sociales nuestros cuestionarios con el fin de llegar a todos los participantes posibles. Para evitar que el cuestionario lo realizara otro tipo de participante que no fueran del sector sanitario, realizamos preguntas de descarte como “¿Trabajas en el sector sanitario?” y para concretar su residencia en Tenerife se les preguntó “Centro de Salud donde trabajas”. Una vez quedaba claro que pertenecía al sector sanitario y de dónde eran, seguíamos concretando la muestra con la siguiente pregunta abierta “Profesión”, esto nos interesaba poder acotar en concreto trabajadores que nos interesaría estudiar (enfermeros/médicos). Para poder comparar si esta sobrecarga de trabajo, y por lo tanto aumento de burnout, había sido con respecto al Covid, también nos interesaba preguntar “Años de experiencia en el área sanitaria”.

Una vez concretada toda esta información del participante y con la muestra deseada, daría comienzo el cuestionario sobre el efecto de la pandemia sobre el Burnout en el sector sanitario. Para ello, los instrumentos utilizados como escala de medida fueron los siguientes:

- Maslach Burnout Inventory (MBI) Anexo. Esta escala está constituida por 22 ítems que afirman situaciones profesionales cotidianas y sentimientos que despiertan estas anteriores. Esta escala mide tres dimensiones para saber la frecuencia y la intensidad con la que puedes sufrir el Burnout. Sus subescalas y los ítems que las conforman son: Despersonalización (5, 10, 11, 15, 22), cansancio emocional (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20) y realización personal (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21).

Son ítems de respuesta con una escala tipo Likert de 7 opciones de respuesta y valores consecutivos de 0 a 7, siendo: nunca, pocas veces al año, una vez al mes, pocas veces al mes, una vez a la semana, pocas veces a la semana, todos los días.

Los valores de medida de burnout para cada rango serían los que se muestran en la Tabla 1.

Tabla 1.

Valores de Burnout

	Bajo	Medio	Alto
Cansancio emocional	<18 puntos	19-26 puntos	>27 puntos
Despersonalización	<5 puntos	6-9 puntos	>10 puntos
Realización personal	>40 puntos	34-39 puntos	<33 puntos

Ya teníamos las fiabilidades de las escalas del MBI, ya que es una escala oficial, siendo para cansancio emocional 0.9, para despersonalización 0.79 y para realización personal 0.71. Pero quisimos calcularlas para nuestro caso, quedando los resultados reflejados en la siguiente tabla.

Tabla 2

Fiabilidades subescalas MBI

Subescala Despersonalización (Alpha 0.74)

Siento que estoy tratando a algunos beneficiarios de mí como si fuesen objetos impersonales.

Siento que me he hecho más duro con la gente.

Siento que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.

Siento que realmente no me importa lo que les ocurre a las personas a las que tengo que atender profesionalmente.

Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos de sus problemas.

Subescala realización personal (Alpha=0.71)

Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender.

Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las

personas a las que tengo que atender.

Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo.

Me siento muy enérgico en mi trabajo.

Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo.

Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender.

Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.

Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.

Subescala Cansancio emocional (Alpha=0.86)

Me siento emocionalmente defraudado de mi trabajo.

Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado.

Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a la jornada de trabajo me siento fatigado.

Siento que trabajar todo el día con gente me cansa.

Siento que mi trabajo me está desgastando.

Me siento frustrado por trabajo.

Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.

Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.

Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.

- Cuestionario de elaboración propia. Dado que para nuestra investigación es necesario saber el grado de exposición al Covid-19, decidimos añadir un pequeño cuestionario de 6 preguntas para saber si en el caso de tener Burnout este viene dado por la sobreexposición al Covid. Con preguntas como “¿Ha trabajado en contacto directo con enfermos de Covid-19?” (Anexo)

Participantes

Respecto a los participantes, como se mencionó con anterioridad, la investigación se centró en la población del sector sanitario, conseguidos mediante la difusión del cuestionario realizado mediante Google Forms, en el que se trataba de excluir a toda persona que no fuera, residente de la isla de Tenerife, trabajadores de diferentes Centros de Salud de la isla y hospitales centrales. Nuestra muestra final se compone de 69 participantes, 20 hombres y 49 mujeres, tabla 4, con edades comprendidas entre los 23 y los 61 años teniendo una edad media de 38 años como se ve reflejado en la tabla 3. Dentro de las categorías profesionales a las que pertenecían los participantes, decidimos hacer una criba y quedarnos con médicos y enfermeros y al resto denominarlo “otros” reflejado en la tabla 5.

Tabla 3.

Edades de los participantes

	N	DT	Media	Mediana
Edad	69	10.3	38.3	35

Tabla 4.

Sexo de los participantes

	Frecuencia			
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Sexo	20	49	29%	71%

Tabla 5.

Profesión y sexo de los participantes

	Frecuencias		% del total	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Enfermero	21	9	30.4%	13.2%
Médico	7	4	10.1%	5.8%
Otros	21	7	30.4%	10.1%

Análisis de datos

Se recopilaron los datos sociodemográficos de los participantes a los que se les calcularon desviaciones típicas, medias y medianas . Además, se calcularon frecuencias y porcentajes totales para profesión y sexo.

Se creó una nueva variable llamada profesión recodificada para obviar todas las ocupaciones que no fueran necesarias en nuestro estudio, para poder tener tres niveles principales: médico, enfermero y otros.

Se calcularon los porcentajes de los niveles de las tres dimensiones de Burnout y la fiabilidad de cada una de las subescalas del cuestionario MBI. Respecto al cuestionario de sobreexposición al Covid.19, se realizaron contrastes T intergrupo para cada una de las preguntas realizadas en relación a cada subescala para relacionar ambas variables y conocer el nivel aproximado de Burnout respecto a la sobreexposición al Covid-19..

Todos estos análisis se llevaron a cabo con el programa de análisis estadístico R, usando ULLRtoolbox.v.1.4.R.(Hernández, 2019)

RESULTADOS

Una vez se comprobaron las fiabilidades de las subescalas, se crearon dos variables, una con los resultados de cada subescala y otra con su valor de Burnout por participante. Después, para obtener la tabla 6 se realizaron las frecuencias de los valores de Burnout obtenidos de las variables anteriormente mencionadas.

Tabla 6.

Nivel de Burnout subescalas cansancio emocional, despersonalización y realización personal.

	N	Media	DT	Mediana
Cansancio emocional	69	24.1	11.6	25
Despersonalización	69	10.6	7	10
Realización personal	69	37.3	8.2	38

Una vez obtenidos los resultados del cuestionario de sobreexposición al Covid-19 se procedió a realizar un contraste T intergrupo para cada una de las subescalas y para cada una de las preguntas realizadas en el cuestionario.

Tabla 7.

Cuestionario de Burnout en función a la exposición al Covid-19. Pregunta 1: '¿Ha trabajado en contacto directo con enfermos de Covid-19?'

VD	NO			SI			P	T
	M	DT	N	M	DT	N		
Cansancio emocional	23.4	12	18	24.9	11.1	51	0.642	-0.466
Despersonalización	9.7	6.3	18	11.1	7.2	51	0.457	-0.746
Realización personal	38.2	9.3	18	37.7	5.9	51	0.787	0.270

Tabla 8.

Cuestionario de Burnout en función a la exposición al Covid-19. Pregunta 2: '¿Ha tenido algún familiar directo diagnosticado de Covid-19?'

VD	NO			SI			P	T
	M	DT	N	M	DT	N		
Cansancio emocional	25.1	11.7	49	23	10.3	20	0.480	0.709
Despersonalización	10.2	6.9	49	12	7	20	0.358	-0.923
Realización personal	37.7	7	49	38.1	6.7	20	0.814	-0.235

Tabla 9.

Cuestionario de Burnout en función a la exposición al Covid-19. Pregunta 3: '¿Ha tenido que aislarse por su exposición al Covid-19?'

VD	NO			SI			P	T
	M	DT	N	M	DT	N		
Cansancio emocional	24	11.6	40	25.2	11	29	0.656	-0.446
Despersonalización	9.7	6.4	40	12.2	7.5	29	0.140	-1.489
Realización personal	37.9	7.4	40	37.6	6.3	29	0.878	0.153

Tabla 10.

Cuestionario de Burnout en función a la exposición al Covid-19. Pregunta 4: '¿Ha cambiado el número de convivientes en el domicilio durante la pandemia por miedo a contagiar a sus familiares?'

VD	NO			SI			P	T
	M	DT	N	M	DT	N		
Cansancio emocional	23.5	11.4	50	27.1	11.2	17	0.259	-1.138
Despersonalización	10.1	6.3	50	12.5	8.8	17	0.236	-1.194
Realización personal	37.6	7	50	37.8	7	17	0.934	-0.082

Tabla 11.

Cuestionario de Burnout en función a la exposición al Covid-19. Pregunta 5: '¿Has tenido que comunicar algún fallecimiento por Covid-19?'

VD	NO			SI			P	T
	M	DT	N	M	DT	N		
Cansancio emocional	24.4	11.4	59	24.8	10.9	10	0.933	-0.083
Despersonalización	10.2	6.9	59	14	6.9	10	0.116	-1.592
Realización personal	37.9	7	59	37.3	6.6	10	0.791	0.265

DISCUSIÓN

Analizando los resultados de este estudio, debemos tener en cuenta, por un lado, los resultados obtenidos en primer lugar en el cuestionario MBI, en segundo lugar la escala de sobreexposición al Covid y en tercer lugar la relación que existe entre estos dos sientos esta cuestión en lo que se fundamenta nuestra hipótesis.

Los resultados obtenidos en las subescalas del MBI, la media de las puntuaciones obtenidas en cansancio emocional por los participantes es de 24.1, observando la tabla 1, se encuentra en un nivel medio entre los valores 19 y 26, esto quiere decir que los trabajadores, por término medio, no presentan altos signos de Burnout en esta subescala. Respecto a la despersonalización, la media de puntuaciones es de 10.6, según su corrección, con un valor >10 comienza a considerarse un nivel de Burnout alto, es decir, los participantes de nuestra muestra están comenzando a desarrollar actitudes negativas hacia los destinatarios de sus puestos de trabajo a causa del estrés laboral excesivo. Por último, en la subescala de realización personal se obtiene una puntuación media de los participantes de 37.3, teniendo unos valores de corrección de nivel medio 34-39, tampoco se considerará que presenten signos de Burnout en esta subescala.

Respecto a los resultados obtenidos en la escala Covid, analizándolo por subescalas, en la tabla 7, vemos que para la pregunta '¿Ha trabajado en contacto directo con enfermos de Covid-19?' no vemos diferencias significativas. En la siguiente tabla, para la pregunta '¿Ha tenido algún familiar directo diagnosticado de Covid-19?' para todas las subescalas, tampoco vemos diferencias

significativas. Continuando con la tabla 9, a la pregunta '¿Ha tenido que aislarse por su exposición al Covid-19?' todas las subescalas vemos que no encontramos diferencias significativas. En las tablas 10 y 11, volvemos a encontrar lo que llevamos observando hasta el momento con el resto de preguntas, teniendo en las preguntas '¿Ha cambiado el número de convivientes en el domicilio durante la pandemia por miedo a contagiar a sus familiares?' y '¿Has tenido que comunicar algún fallecimiento por Covid-19?' No hemos encontrado en cada una de sus subescalas diferencias significativas. Por lo que podemos concluir que por término medio, los trabajadores se encuentran dentro de la media de Burnout y no se han encontrado sobreexpuestos al Covid-19.

El objetivo de esta investigación ha sido relacionar el nivel de Burnout del sector sanitario respecto a la exposición al Covid-19. En los últimos años, más aún después de la pandemia, han aumentado los estudios sobre el Burnout en el sector sanitario ya que ha sido uno de los sectores (no el único) que más se ha tenido que adaptar a la nueva realidad.

Podemos encontrar un estudio como referencia, realizado en Ecuador, en el que han elegido como participantes a médicos y enfermeros del área de UCI y emergencias que hayan estado expuestos directamente al Covid-19. Se trataría de una muestra de 55 médicos y enfermeros a los cuales se les pasó el cuestionario MBI. Respecto a los resultados de este estudio, se demostró que 1/10 de estos profesionales padecen Síndrome de Burnout debido al Covid (P.Cevedo-Guevara et al., 2022). Por otro lado hemos encontrado otro estudio que ha centrado el Burnout también en el área sanitaria pero adentrándose un poco más en la parte de la ansiedad, su muestra está orientada a personal de enfermería del área de nefrología. En este estudio decidieron pasar la escala MBI para medir el Burnout y el STAI para medir el nivel de ansiedad de sus participantes. Teniendo una muestra de 17 personas, los resultados concluyeron que sólo un participante manifestó niveles altos de Burnout en las tres escalas, el resto de participantes se encontraban dentro de la media, marcando un nivel alto en realización personal (A.Giménez et al., 2016) algo que a nivel de Burnout podríamos trasladar a nuestra muestra ya que se asemeja bastante.

Finalmente, en vista de los resultados obtenidos en nuestro estudio, siendo nuestra hipótesis rechazada, nos sugiere que en nuestra investigación han habido algunas limitaciones en cuanto al tamaño de la muestra y en cuanto a los participantes, debimos acotar más su zona de trabajo en el hospital, teniendo más control sobre su contacto diario con el Covid.

Limitaciones y futuras investigaciones

Este estudio podría replicarse cambiando algunas limitaciones. En primer lugar el tamaño de la muestra, en nuestro caso no ha sido una muestra pequeña, pero tuvimos que descartar bastantes participantes, ya que la manera de hacer llegar nuestro cuestionario fue el método “bola de nieve”. Como sabíamos que llegaría a mucha gente, tratamos de hacerlo lo más específico posible, pero aún así debimos añadir preguntas para descartar participantes que no hubieran estado en contacto con el Covid, ya que por este motivo nos dio no significativo.

En segundo lugar, sería interesante mejorar la escala de sobreexposición al Covid-19, ya que fue de elaboración propia y quizás debería haber tenido preguntas más específicas sobre el contacto en el trabajo con el Covid-19 y no sobre los familiares y el hogar hacia el Covid-19.

CONCLUSIÓN

En cuanto al nivel de Burnout, hemos podido observar que los participantes por término medio presentan niveles medios en las subescalas de realización personal y cansancio emocional. Mientras que presentan niveles altos de Burnout en despersonalización, como conclusión, podemos decir que nuestros participantes presentan Burnout pero este no viene dado por la exposición al Covid-19, este viene dado por estrés y descontento a nivel laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Slipak, O. E. (1991). ALCMEON 3 Historia y concepto del estrés (1ra. Parte). *Alcmeon*, 3, 355-360.
- Olmedo, M. (2010). Estrés laboral. *Atrapados por el estrés*, 30-35.
- Blanca-Gutiérrez, J. J., & Arias-Herrera, A. (2018). Síndrome de burnout en personal de enfermería: asociación con estresores del entorno hospitalario, Andalucía, España. *Enfermería universitaria*, 15(1), 30-44.
- Buzai, G. D. (2020). De Wuhan a Luján. Evolución espacial del COVID-19. *Posición*, Núm. 3 (2020).
- Cedeño-Guevara, P., & Segovia, K. F. E. (2022). Síndrome de Burnout por COVID-19 en personal sanitario en áreas UCI y Emergencia de un hospital de segundo nivel. *Ciencia e Innovación en Salud*.
- Saborío Morales, L., & Hidalgo Murillo, L. F. (2015). Síndrome de burnout. *Medicina Legal de Costa Rica*, 32(1), 119-124.
- Ramos, C. (2022). Covid-19: la nueva enfermedad causada por un coronavirus. *Salud pública de Mexico*, 62, 225-227.
- Jiménez Maldonado, Á., & García Millán, S. (2016). Valoración de ansiedad y burnout en los profesionales de enfermería de un servicio de Nefrología. *Enfermería Nefrológica*, 19(2), 118-124.
- Soto, G. C., Romero, L. R., Vasco, P. C., & Segovia, K. F. E. (2019). Identificación del Síndrome de Burnout en personal médico del área de emergencias en un hospital de segundo nivel en Machala-Ecuador. *Ciencia y salud virtual*, 11(2), 79-89.
- Maslach, C. (2009). Comprendiendo el burnout. *Ciencia y trabajo*, 11(32), 37-43.
- Gil-Monte, P. R., & Moreno-Jiménez, B. (2005). El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout). *Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar*. Madrid: Pirámide, 36-37.
- Carrillo-Esper, R., Gómez, K., & Espinoza De Los Monteros, I. (2012). Síndrome de burnout en la práctica médica. *Medicina interna de México*, 28(6), 579-584.
- Quiceno, J., & Vinaccia Alpi, S. (2007). Burnout:" Síndrome de quemarse en el trabajo (SQT)". *Acta colombiana de psicología*, 10(2), 117-125.

- Abreu, M. R. P., Tejada, J. J. G., & Guach, R. A. D. (2020). Características clínico-epidemiológicas de la COVID-19. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 19(2), 1-15.
- Lozano-Vargas, A. (2021). El síndrome de burnout en los profesionales de salud en la pandemia por la COVID-19. *Revista de Neuro-Psiquiatría*, 84(1), 1-2.
- Vinueza-Veloz, A. F., Aldaz-Pachacama, N. R., Mera-Segovia, C. M., Pino-Vaca, D. P., Tapia-Veloz, E. C., & Vinueza-Veloz, M. F. (2020). Síndrome de Burnout en médicos/as y enfermeros/as ecuatorianos durante la pandemia de COVID-19.
- Amanullah, S., & Ramesh Shankar, R. (2020, October). The impact of COVID-19 on physician burnout globally: a review. In *Healthcare* (Vol. 8, No. 4, p. 421). MDPI.
- Galanis, P., Vraka, I., Fragkou, D., Bilali, A., & Kaitelidou, D. (2021). Nurses' burnout and associated risk factors during the COVID-19 pandemic: A systematic review and meta-analysis. *Journal of advanced nursing*, 77(8), 3286-3302.
- Acuña-Hormazabal, Á., Mendoza-Llanos, R., & Pons-Peregort, O. (2021). Burnout, engagement y la percepción sobre prácticas de gestión en pandemia por COVID-19 que tienen trabajadores del centro sur de Chile. *Estudios Gerenciales*, 37(158), 104-112.
- Atance Martínez, J. C. (1997). Aspectos epidemiológicos del síndrome de burnout en personal sanitario. *Revista española de salud pública*, 71, 293-303.
- Lorente, R. L., Montero, C. M., González, C. F., García, E. G., Trillo, R. O., Pendón, A. D. C., & Puche, J. L. G. (2000). El síndrome de burnout en el personal sanitario. Instrumentos de medida. *Medicina paliativa*, 7(3), 94-100.
- Cañadas-de la Fuente, G. A., San Luis, C., Lozano, L. M., Vargas, C., García, I., & Emilia, I. (2014). Evidencia de validez factorial del Maslach Burnout Inventory y estudio de los niveles de burnout en profesionales sanitarios. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 46(1), 44-52.
- García-Campayo, J., Puebla-Guedea, M., Herrera-Mercadal, P., & Daudén, E. (2016). Desmotivación del personal sanitario y síndrome de burnout. Control de las situaciones de tensión. La importancia del trabajo en equipo. *Actas Dermo-Sifiliográficas*, 107(5), 400-406.
- Albaladejo, R., Villanueva, R., Ortega, P., Astasio, P., Calle, M. E., & Domínguez, V. (2004). Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de un hospital de Madrid. *Revista española de salud pública*, 78(4), 505-516.

Veloz, A. F. V., Pachacama, N. R. A., Segovia, C. M. M., Veloz, E. C. T., & Veloz, M. F. V. (2021). Síndrome de Burnout en personal sanitario ecuatoriano durante la pandemia de la COVID-19. *Correo Científico Médico*, 25(2).

(S/f). Gob.es. Recuperado el 14 de julio de 2022, de https://www.sanidad.gob.es/profesionales/saludPublica/ccayes/alertasActual/nCov/documentos/Actualizacion_380_COVID-19.pdf

ANEXOS

Anexo 1. Diagrama de cajas

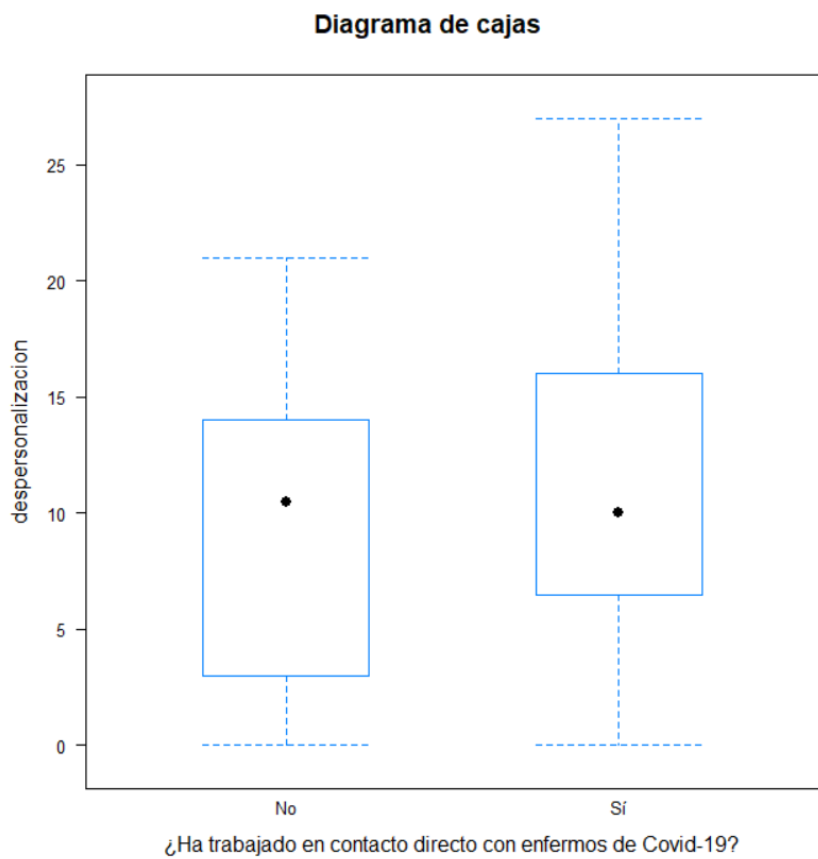


Diagrama de cajas

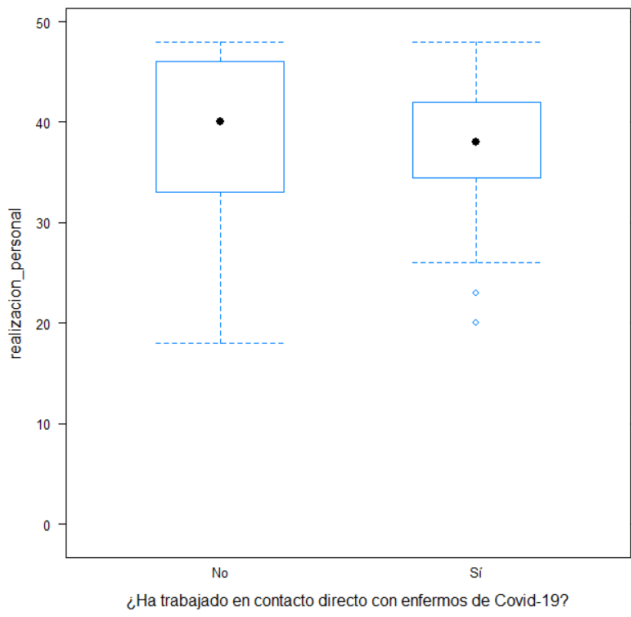


Diagrama de cajas

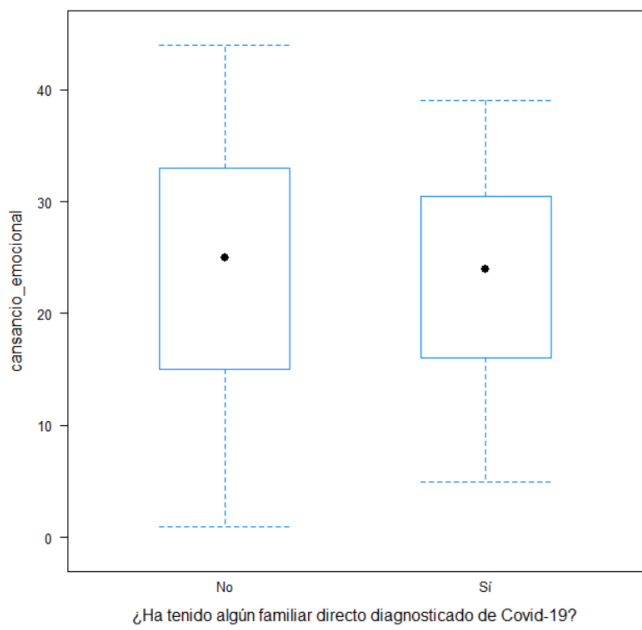


Diagrama de cajas

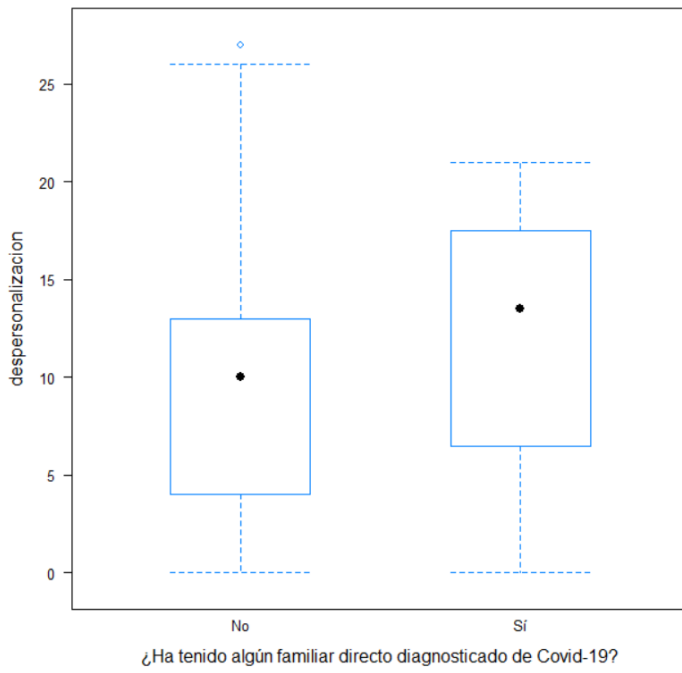


Diagrama de cajas

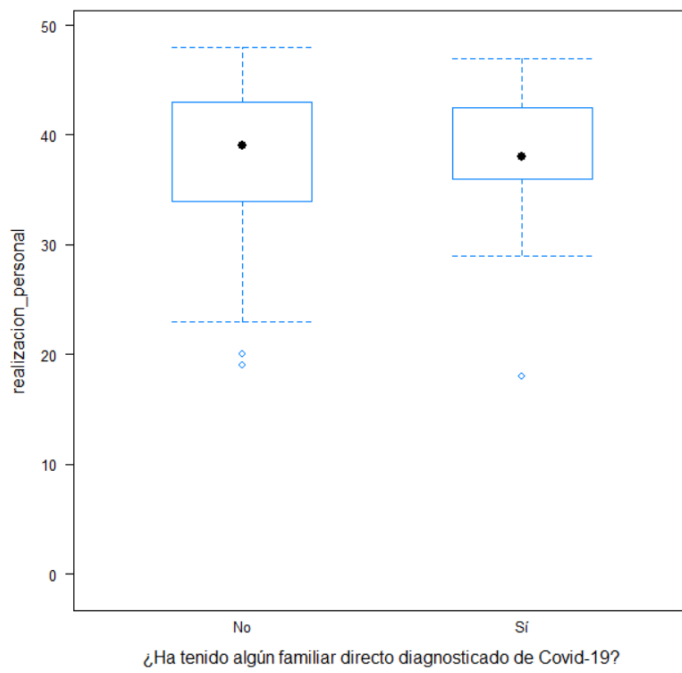


Diagrama de cajas

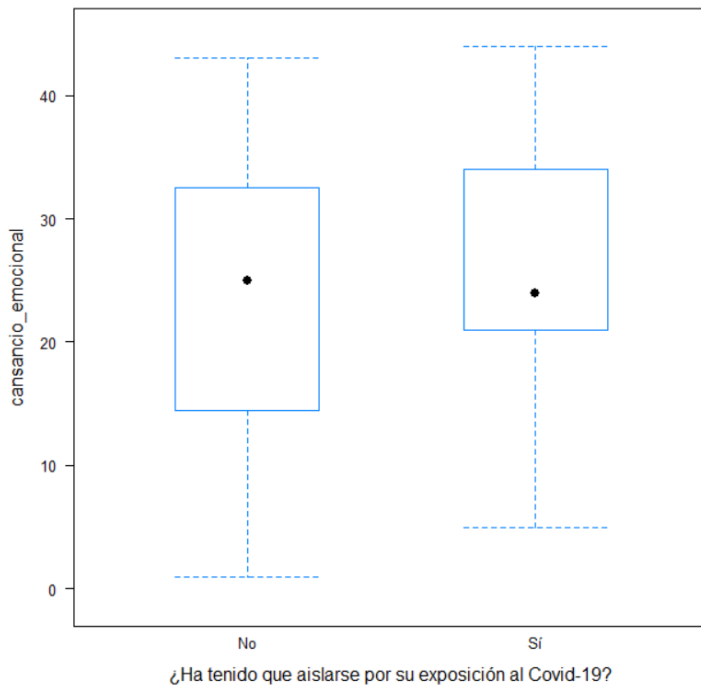


Diagrama de cajas

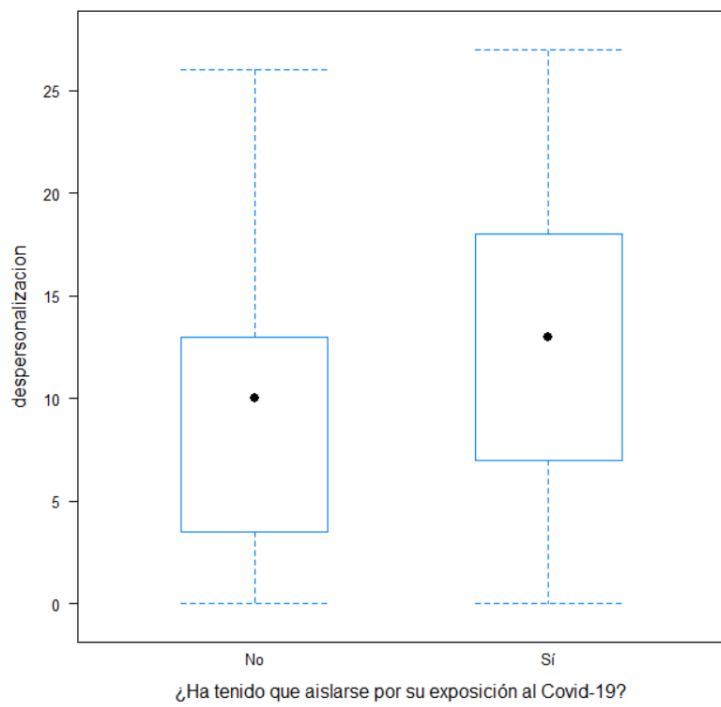


Diagrama de cajas

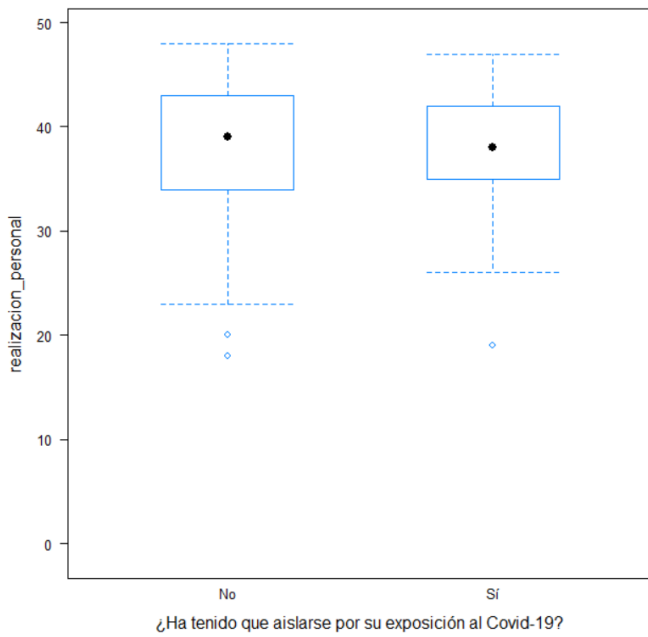
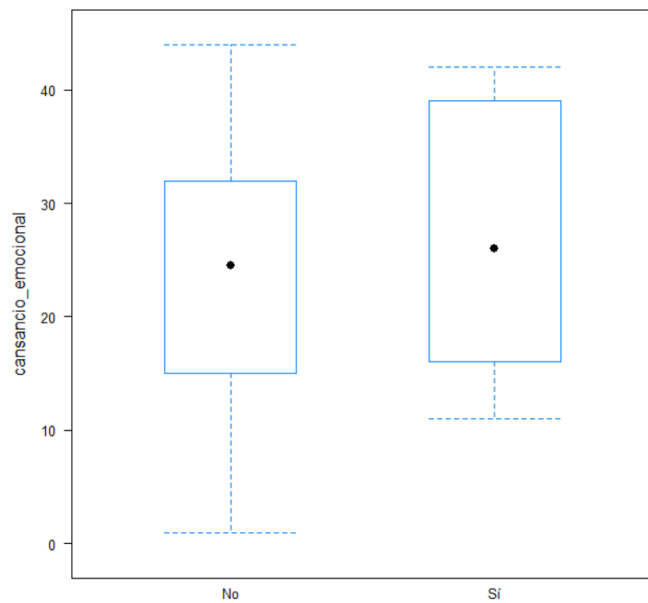
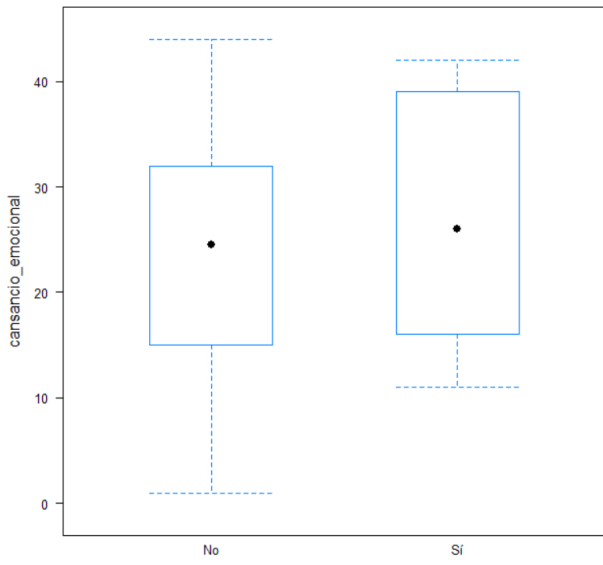


Diagrama de cajas



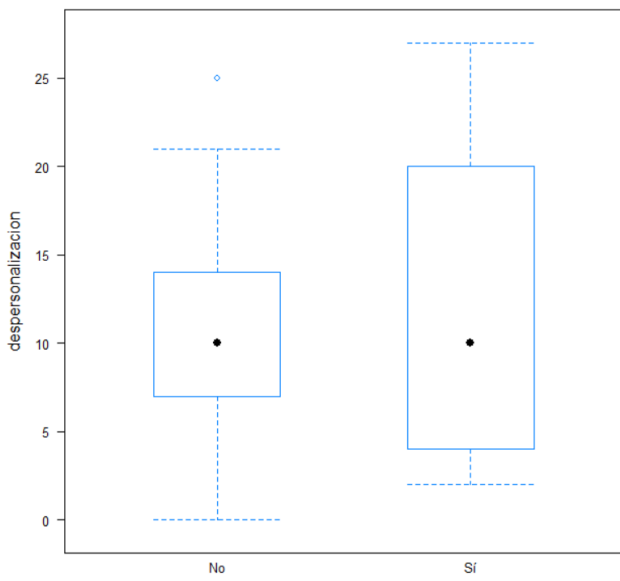
¿Ha cambiado el número de convivientes en domicilio durante la pandemia por miedo a contagiar a sí mismo?

Diagrama de cajas



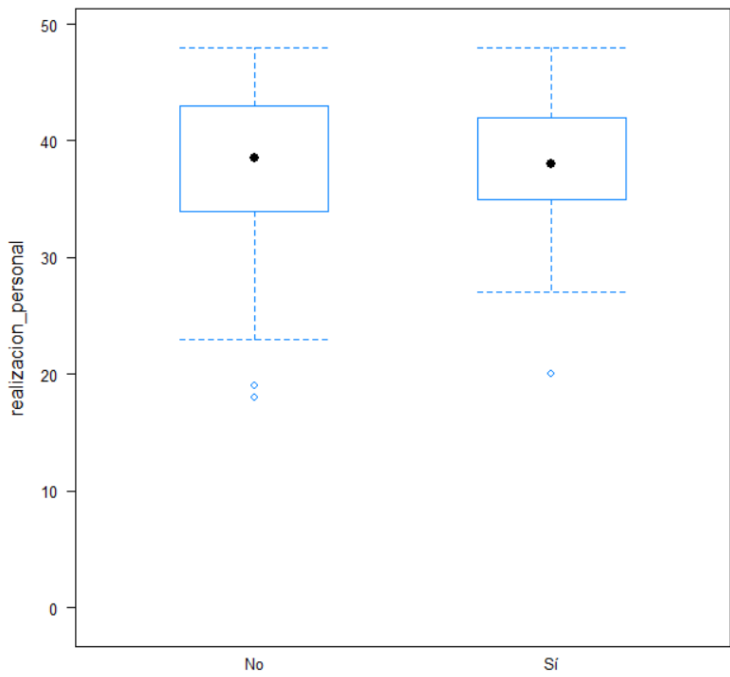
biado el número de convivientes en domicilio durante la pandemia por miedo a contagiar a si

Diagrama de cajas



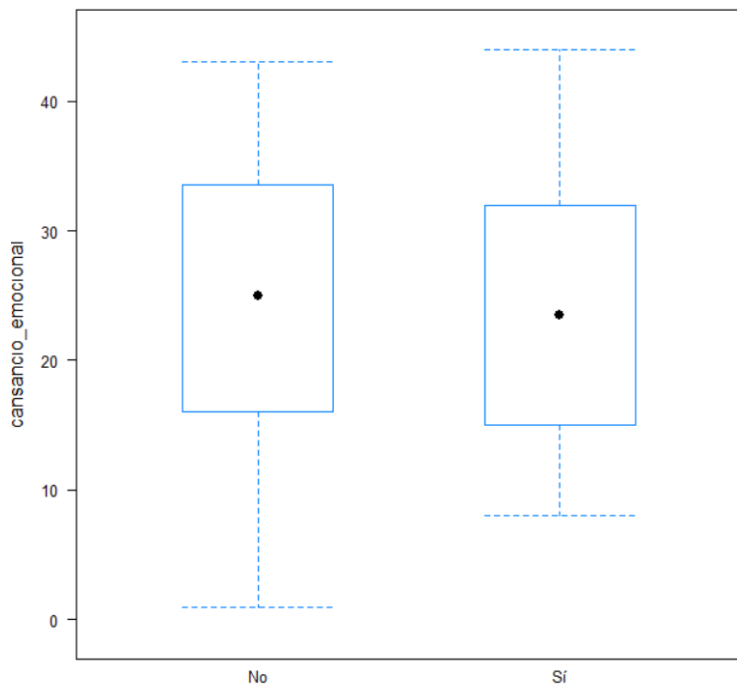
biado el número de convivientes en domicilio durante la pandemia por miedo a contagiar a s

Diagrama de cajas



abiado el número de convivientes en domicilio durante la pandemia por miedo a contagiar a s

Diagrama de cajas



¿Has tenido que comunicar algún fallecimiento por Covid-19?

Diagrama de cajas

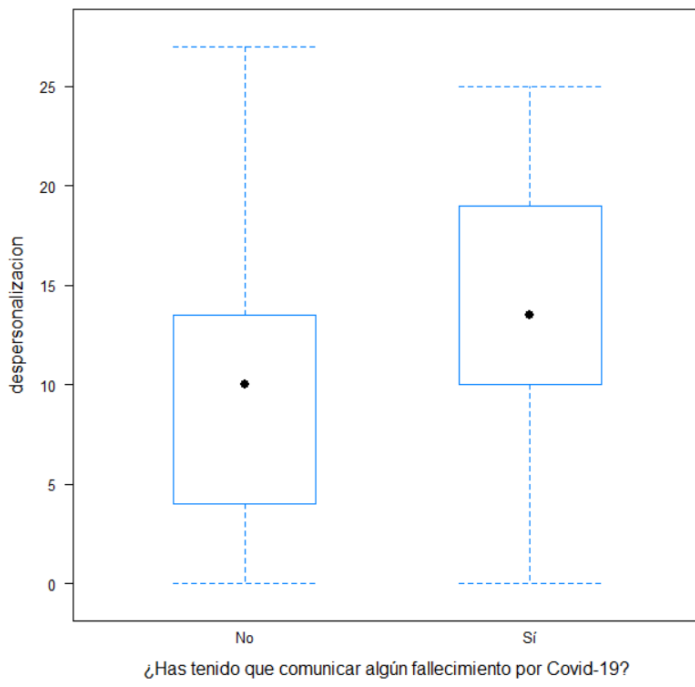
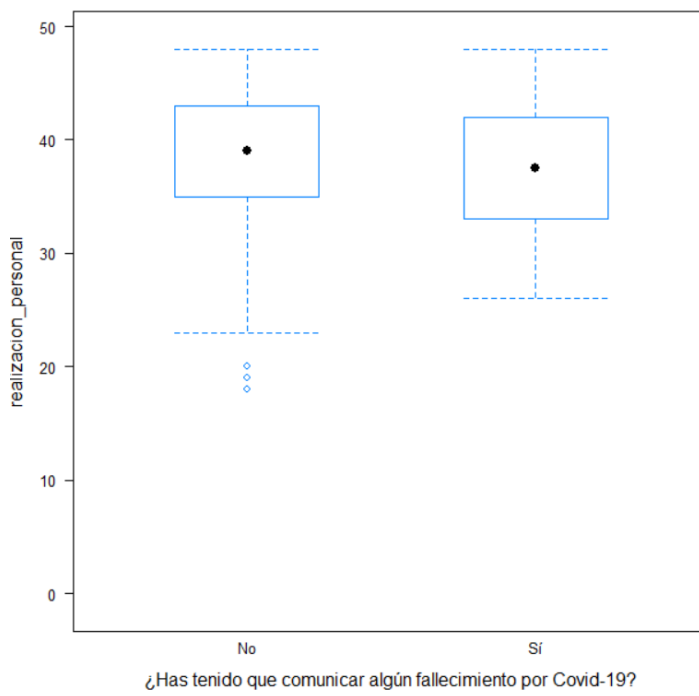


Diagrama de cajas



Trabajo de Fin de Grado

[Iniciar sesión en Google](#) para guardar lo que llevas hecho. [Más información](#)

MBI

A continuación encontrará una serie de enunciados acerca de su trabajo y de sus sentimientos en él. Le pido su colaboración respondiendo a ellos tal y como Ud. lo siente. No existen respuestas mejores o peores, la respuesta correcta es aquella que expresa verídicamente su propia experiencia.

Un ejemplo le ayudará a comprender el tipo de tarea que debe realizar:

EJEMPLO: <<Creo que consigo muchas cosas valiosas en mi trabajo>> ¿Con qué frecuencia siente esto?:

- Nunca
- Algunas veces al año
- Una vez al mes
- Pocas veces al mes
- Pocas veces a la semana
- Todos los días

1. Me siento emocionalmente defraudado de mi trabajo.

¿Con qué frecuencia siente esto?:

- Nunca
- Pocas veces al año
- Una vez al mes
- Pocas veces al mes
- Una vez a la semana
- Pocas veces a la semana
- Todos los días

2. Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado.
¿Con qué frecuencia siente esto?:

- Nunca
- Pocas veces al año
- Una vez al mes
- Pocas veces al mes
- Una vez a la semana
- Pocas veces a la semana
- Todos los días

3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a la jornada de trabajo me siento fatigado.
¿Con qué frecuencia siente esto?:

- Nunca
- Pocas veces al año
- Una vez al mes
- Pocas veces al mes
- Una vez a la semana
- Pocas veces a la semana
- Todos los días

4. Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender.
¿Con qué frecuencia siente esto?:

- Nunca
- Pocas veces al año
- Una vez al mes
- Pocas veces al mes
- Una vez a la semana
- Pocas veces a la semana
- Todos los días

5. Siento que estoy tratando a algunos beneficiarios de mi como si fuesen objetos
impersonales. ¿Con qué frecuencia siente esto?:

- Nunca
- Pocas veces al año
- Una vez al mes
- Pocas veces al mes
- Una vez a la semana
- Pocas veces a la semana
- Todos los días

6. Siento que trabajar todo el día con gente me cansa.
¿Con qué frecuencia siente esto?:

- Nunca
- Pocas veces al año
- Una vez al mes
- Pocas veces al mes
- Una vez a la semana
- Pocas veces a la semana
- Todos los días

7. Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender. ¿Con qué frecuencia siente esto?:

- Nunca
- Pocas veces al año
- Una vez al mes
- Pocas veces al mes
- Una vez a la semana
- Pocas veces a la semana
- Todos los días

6. Siento que trabajar todo el día con gente me cansa.
¿Con qué frecuencia siente esto?:

- Nunca
- Pocas veces al año
- Una vez al mes
- Pocas veces al mes
- Una vez a la semana
- Pocas veces a la semana
- Todos los días

7. Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender. ¿Con qué frecuencia siente esto?:

- Nunca
- Pocas veces al año
- Una vez al mes
- Pocas veces al mes
- Una vez a la semana
- Pocas veces a la semana
- Todos los días

8. Siento que mi trabajo me está desgastando.

¿Con qué frecuencia siente esto?:

- Nunca
- Pocas veces al año
- Una vez al mes
- Pocas veces al mes
- Una vez a la semana
- Pocas veces a la semana
- Todos los días

9. Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo.

¿Con qué frecuencia siente esto?:

¿Con

- Nunca
- Pocas veces al año
- Una vez al mes
- Pocas veces al mes
- Una vez a la semana
- Pocas veces a la semana
- Todos los días

10.Siento que me he hecho más duro con la gente.

¿Con qué frecuencia siente esto?:

- Nunca
 - Pocas veces al año
 - Una vez al mes
 - Pocas veces al mes
 - Una vez a la semana
 - Pocas veces a la semana
 - Todos los días
-

11.Me preocupa que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.

¿Con qué frecuencia siente esto?:

- Nunca
- Pocas veces al año
- Una vez al mes
- Pocas veces al mes
- Una vez a la semana
- Pocas veces a la semana
- Todos los días

12.Me siento muy energético en mi trabajo.

¿Con qué frecuencia siente esto?:

- Nunca
 - Pocas veces al año
 - Una vez al mes
 - Pocas veces al mes
 - Una vez a la semana
 - Pocas veces a la semana
 - Todos los días
-

13.Me siento frustrado por trabajo

¿Con qué frecuencia siente esto?:

- Nunca
- Pocas veces al año
- Una vez al mes
- Pocas veces al mes
- Una vez a la semana
- Pocas veces a la semana
- Todos los días

14. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.

¿Con qué frecuencia siente esto?:

- Nunca
 - Pocas veces al año
 - Una vez al mes
 - Pocas veces al mes
 - Una vez a la semana
 - Pocas veces a la semana
 - Todos los días
-

15. Siento que realmente no me importa lo que les ocurre a las personas a las que tengo que atender profesionalmente.

¿Con qué frecuencia siente esto?:

- Nunca
- Pocas veces al año
- Una vez al mes
- Pocas veces al mes
- Una vez a la semana
- Pocas veces a la semana
- Todos los días

16.Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.

¿Con qué frecuencia siente esto?:

- Nunca
 - Pocas veces al año
 - Una vez al mes
 - Pocas veces al mes
 - Una vez a la semana
 - Pocas veces a la semana
 - Todos los días
-

17.Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo.

¿Con qué frecuencia siente esto?:

- Nunca
- Pocas veces al año
- Una vez al mes
- Pocas veces al mes
- Una vez a la semana
- Pocas veces a la semana
- Todos los días

18.Me siento estimulado despues de haber trabajado intimamente con quienes tengo que atender
¿Con qué frecuencia siente esto?:

- Nunca
- Pocas veces al año
- Una vez al mes
- Pocas veces al mes
- Una vez a la semana
- Pocas veces a la semana
- Todos los días

19.Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.
¿Con qué frecuencia siente esto?:

- Nunca
- Pocas veces al año
- Una vez al mes
- Pocas veces al mes
- Una vez a la semana
- Pocas veces a la semana
- Todos los días

18.Me siento estimulado despues de haber trabajado intimamente con quienes tengo que atender
¿Con qué frecuencia siente esto?:

- Nunca
- Pocas veces al año
- Una vez al mes
- Pocas veces al mes
- Una vez a la semana
- Pocas veces a la semana
- Todos los días

19.Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.
¿Con qué frecuencia siente esto?:

- Nunca
- Pocas veces al año
- Una vez al mes
- Pocas veces al mes
- Una vez a la semana
- Pocas veces a la semana
- Todos los días

20.Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.

¿Con qué frecuencia siente esto?:

- Nunca
- Pocas veces al año
- Una vez al mes
- Pocas veces al mes
- Una vez a la semana
- Pocas veces a la semana
- Todos los días

21.Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.

esto?:

¿Con qué frecuencia siente

- Nunca
- Pocas veces al año
- Una vez al mes
- Pocas veces al mes
- Una vez a la semana
- Pocas veces a la semana
- Todos los días

22.Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos de sus problemas. ¿Con qué frecuencia siente esto?:

- Nunca
- Pocas veces al año
- Una vez al mes
- Pocas veces al mes
- Una vez a la semana
- Pocas veces a la semana
- Todos los días

Trabajo de Fin de Grado

[Iniciar sesión en Google](#) para guardar lo que llevas hecho. [Más información](#)

Covid-19

¿Cuál ha sido tu grado de exposición al Covid-19?

- Diaria
- Algunas veces a la semana
- Algunas veces al mes
- Ninguna

¿Ha tenido algún familiar directo diagnosticado de Covid-19?

- Sí
- No

¿Ha tenido que aislarse por su exposición al Covid-19?

- Sí
- No

¿Ha trabajado en contacto directo con enfermos de Covid-19?

- Sí
- No

¿Ha tenido algún familiar directo diagnosticado de Covid-19?

- Sí
- No

¿Ha tenido que aislarse por su exposición al Covid-19?

- Sí
- No

¿Ha trabajado en contacto directo con enfermos de Covid-19?

- Sí
- No

¿Ha cambiado el número de convivientes en domicilio durante la pandemia por miedo a contagiar a sus familiares?

- Sí
- No

¿Has tenido que comunicar algún fallecimiento por Covid-19?

- Sí
- No