



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE**  
**FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD**  
**CARRERA DE ENFERMERÍA**

**TEMA:**

“ESTADO EMOCIONAL RELACIONADO CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN  
LOS INTERNOS ROTATIVOS HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL 2021”

Tesis, previo a la obtención del título de Licenciatura en Enfermería

**AUTOR:** Evelyn Guadalupe Domínguez Cevallos

**TUTORA:** Msc. Amparo Paola Tito Pineda

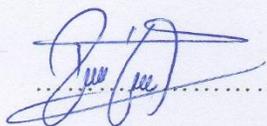
**Ibarra-2021**

## **CONSTANCIA DE APROBACIÓN DEL DIRECTOR DE TESIS**

En calidad de Directora de la tesis de grado titulada “ESTADO EMOCIONAL RELACIONADO CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS INTERNOS ROTATIVOS HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL 2021.” de autoría de Evelyn Guadalupe Domínguez Cevallos para obtener el Título de Licenciada en Enfermería, doy fe que dicho reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometidos a presentación y evaluación por parte del jurado examinador que se designe.

En la ciudad de Ibarra, a los 27 días del mes de junio del 2021.

**Lo certifico:**



.....

MSc. Amparo Paola Tito Pineda

C.C: 1002609533

**DIRECTORA**



## UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

### BIBLIOTECA UNIVERSITARIA

#### AUTORIZACIÓN DE USO Y PUBLICACIÓN A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

##### 1. IDENTIFICACIÓN DE LA OBRA

En cumplimiento del Art. 144 de la Ley de Educación Superior, hago la entrega del presente trabajo a la Universidad Técnica del Norte para que sea publicado en el Repositorio Digital Institucional, para lo cual pongo a disposición la siguiente información:

<b>DATOS DE CONTACTO</b>			
<b>CÉDULA DE IDENTIDAD:</b>	1004085575		
<b>APELLIDOS Y NOMBRES:</b>	Domínguez Cevallos Evelyn Guadalupe		
<b>DIRECCIÓN:</b>	Atuntaqui, 13 de Febrero y García Moreno		
<b>EMAIL:</b>	<a href="mailto:egdominguezc@utn.edu.ec">egdominguezc@utn.edu.ec</a>		
<b>TELÉFONO FIJO:</b>	062906796	<b>TELÉFONO MÓVIL:</b>	0997217121
<b>DATOS DE LA OBRA</b>			
<b>TÍTULO:</b>	“ESTADO EMOCIONAL RELACIONADO CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS INTERNOS ROTATIVOS HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL 2021”		
<b>AUTOR (ES):</b>	Domínguez Cevallos Evelyn Guadalupe		
<b>FECHA:</b>	2021-07-08		
<b>SOLO PARA TRABAJOS DE GRADO</b>			
<b>PROGRAMA:</b>	<input checked="" type="checkbox"/> <b>PREGRADO</b> <input type="checkbox"/> <b>POSGRADO</b>		
<b>TITULO POR EL QUE OPTA:</b>	Licenciatura en Enfermería		
<b>ASESOR /DIRECTOR:</b>	MSc. Paola Tito		

## CONSTANCIAS

La autora manifiesta que la obra objeto de la presente autorización es original y se la desarrolló, sin violar derechos de autor de terceros, por lo tanto, la obra es original y que es la titular de los derechos patrimoniales, por lo que asume la responsabilidad sobre el contenido de la misma y saldrá en defensa de la Universidad en caso de reclamación por parte de terceros.

En la ciudad de Ibarra, a los 8 días del mes de julio del 2021

### LA AUTORA



Domínguez Cevallos Evelyn Guadalupe

C.C.: 1004085575

## REGISTRO BIBLIOGRÁFICO

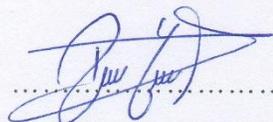
**Guía:** FCCS-UTN  
**Fecha:** Ibarra, 27 de junio del 2021

**EVELYN GUADALUPE DOMÍNGUEZ CEVALLOS, “ESTADO EMOCIONAL RELACIONADO CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS INTERNOS ROTATIVOS HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL 2021”**  
TRABAJO DE GRADO. Licenciada en Enfermería. Universidad Técnica del Norte.  
Ibarra, 27 de junio del 2021

**DIRECTORA:** MSc. Paola Tito

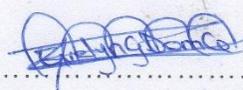
El principal objetivo de la presente investigación fue, Determinar el estado emocional y su relación con el desempeño laboral en los Internos Rotativos Hospital San Vicente de Paúl 2021. Entre los objetivos específicos se encuentran: Caracterizar sociodemográficamente a la población estudio. Evaluar el estado emocional, despersonalización y realización personal según la escala de burnout de los internos rotativos. Analizar el estado emocional relacionado con el desempeño laboral de los internos rotativos. Construir una guía educativa para los internos rotativos del Hospital San Vicente de Paúl

**Fecha:** Ibarra, 27 de junio del 2021



MSc. Amparo Paola Tito Pineda

**Directora**



Domínguez Cevallos Evelyn Guadalupe

**Autora**

## **AGRADECIMIENTO**

Primeramente, agradezco a Dios que me permitió estar con vida y salud para conseguir este logro.

A mis padres y mi hermano que siempre estuvieron apoyando, cuidando y pendientes de siempre de mí.

A mis viejitos que ya no están conmigo porque siempre preguntaban cómo esta, como le va, cuando se gradúa, ellos siempre pedían a Dios que me cuide y proteja.

A toda mi familia.

Por todos ustedes he llegado tan lejos y he alcanzado este logro.

Agradezco a la Universidad y las autoridades que me abrieron las puertas para llegar a donde estoy permitiéndome crecer como persona, estudiante y profesional.

Agradezco a mi tutora Msc. Paola Tito por tenerme paciencia en la construcción de la investigación

*Evelyn Guadalupe Domínguez Cevallos*

## **DEDICATORIA**

Dedico la tesis a mi padre, a mi madre y a mi hermano, que fueron mi apoyo en esta larga travesía de la formación academia para ser profesional

A mis abuelitos que en este camino de formación profesional los perdí, pero sé que ellos se encuentran en el cielo y, están muy orgullosos de mí por el logro que he conseguido.

*Evelyn Guadalupe Domínguez Cevallos*

## RESUMEN

Estado emocional relacionado con el desempeño laboral en los internos rotativos Hospital San Vicente De Paúl 2021

**Autora:** Evelyn Guadalupe Domínguez Cevallos

[egdominguezc@utn.edu.ec](mailto:egdominguezc@utn.edu.ec)

En la actualidad el mundo está pasando por la pandemia causada por covid-19, el estado emocional se ha visto afectado en el personal de salud y en la población, para que realicen un buen desempeño laboral deben tener un estado emocional estable. El objetivo de la investigación fue determinar el estado emocional y su relación con el desempeño laboral en los Internos Rotativos Hospital San Vicente de Paúl 2021, se realizó un tipo de estudio cuantitativa, no experimental, transversal, de tipo descriptiva, de campo. El instrumento utilizado fue la Escala de Burnout que está constituido por 22 ítems y valora tres campos el cansancio emocional, la despersonalización y la realización personal. En los resultados se obtuvo que la mayoría de internos rotativos son de género femenino con un 67%, la edad de 24-26 años, con estado civil solteros, de etnia mestiza. Predominando las carreras de medicina y enfermería tanto de universidades públicas como privadas mismas que experimentaron miedo, tristeza, pánico y angustia. En los tres aspectos estudiados de la escala se observa que el estado emocional de los internos rotativos se encuentra afectado con un síndrome de burnot positivo. Evidenciando que el estado emocional si afecta en el desarrollo del entorno laboral.

**Palabras claves:** estado emocional, desempeño laboral, internos rotativos, personal de salud

## **ABSTRACT**

Emotional state related to job performance in rotating inmates Hospital San Vicente de Paúl 2021

**Author:** Evelyn Guadalupe Domínguez Cevallos  
egdominguezc@utn.edu.ec

Currently, the world is going through the pandemic caused by covid-19 and the emotional state has been affected in health personnel and the population, for them to perform a good job performance they must have a stable emotional state. The objective of the research was to determine the emotional state and its relationship with work performance in Rotating Interns Hospital San Vicente de Paúl 2021, for which a type of quantitative, non-experimental, cross-sectional, descriptive, field study was carried out. The instrument used was the “Burnout Scale”, which is made up of 22 items and assesses three fields: emotional exhaustion, depersonalization and personal fulfillment. The results show that the majority of rotating inmates are female with 67%, the age of 24-26 years, with single marital status, of mixed ethnicity. Prevailing medicine and nursing careers from both public and private universities, who experienced fear, sadness, panic and anguish. In the three aspects studied of the scale, the emotional state of rotating inmates is affected by a positive burnout syndrome. Evidence that the emotional state does affect the development of the work environment.

**Keywords:** emotional state, job performance, rotating interns, health personnel

**TEMA:**

“Estado emocional relacionado con el desempeño laboral en los internos rotativos  
Hospital San Vicente de Paúl 2021”

## ÍNDICE

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DEL DIRECTOR DE TESIS .....	ii
AUTORIZACIÓN DE USO Y PUBLICACIÓN A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE .....	iii
CONSTANCIAS.....	iv
REGISTRO BIBLIOGRÁFICO .....	v
AGRADECIMIENTO .....	vi
DEDICATORIA .....	vii
RESUMEN .....	viii
ABSTRACT.....	ix
TEMA: .....	x
ÍNDICE DE TABLAS .....	xiv
ÍNDICE DE ILUSTRACIONES .....	xv
CAPÍTULO I .....	16
1. Problema de la Investigación .....	16
1.1. Planteamiento del Problema.....	16
1.3. Justificación .....	18
1.4. Objetivos .....	19
1.4.1. Objetivo General.....	19
1.4.2. Objetivos Específicos.....	19
1.5. Preguntas de Investigación.....	19
1.6. Formulación del problema .....	20
CAPÍTULO II .....	20
2. Marco Teórico.....	20
2.1.Marco Referencial.....	20
2.1.1.La Salud Mental del Personal Sanitario ante la pandemia del COVID-19. Indira López e Ignacio López, Ecuador, 2021 .....	20
2.1.2. Emociones, preocupaciones y reflexiones frente a la pandemia del COVID-19 en Argentina, María Cecilia Johnson, Argentina, 2020.....	21
2.1.3. Estrés, respuestas emocionales, factores de riesgo, psicopatología y manejo del personal de salud durante la pandemia por COVID-19, Muñóz, Molina, Palacios, Guerrero, Esquivel, Mexico, 2020 .....	21

2.1.4. La Psicología en la prevención y manejo del COVID-19. Aportes desde la evidencia inicia, Alfonso Urzúa, España, 2020 .....	22
2.1.5. Gestión de seguridad psicológica del personal sanitario en situaciones de emergencia por COVID-19 en el contexto hospitalario o de aislamiento, Elizabeth Santos y otros, Chile, 2020	22
2.1.6. Personal de salud en Ecuador estaría al borde de sufrir ataques de pánico, ansiedad y depresión por COVID-19. Ricardo Zambrano, Ecuador, 2020 .....	23
2.1.7. El COVID19 también desgasta la salud mental del personal sanitario, ¿quién los protege de esto?. Jonathan Veletanga, España, 2020 .....	23
2.1.8. La prevención de las situaciones de impacto emocional en el ambiente laboral. Estudio teórico y análisis de su incidencia en el personal sanitario de la comunidad autónoma de Euskadi-España. Mariola Serrano y Mónica Gonzales, España, 2020.....	24
2.1.9. Estado de Gestión de seguridad psicológica del personal sanitario en situaciones de emergencia por COVID-19 en el contexto hospitalario o de aislamiento. Gutierrez, Cruz, Saldívar, Cuba, Ecuador, 2020.....	24
2.1.10. Estudiantes, emociones, salud mental y pandemia. Ana Fernández, Ecuador, 202.....	25
2.2. Marco Contextual.....	25
2.2.1. Historia.....	26
2.2.2. Elementos Orientadores del Hospital San Vicente de Paúl .....	26
2.3. Marco Conceptual.....	29
2.3.1. Estado Emocional .....	29
2.3.2. ¿Qué es el estado emocional? .....	29
2.3.3. Tipos de estado emocional.....	30
2.3.6. Covid.....	33
2.3.7. Pandemia.....	34
2.3.8. Teoría de Hildegart Peplau .....	34
2.4. Marco Legal y Ético.....	35
2.4.1. Marco Legal.....	35
2.4.2. Marco Ético.....	38
CAPÍTULO III.....	41
3. Metodología de la Investigación .....	41
3.1. Diseño de la Investigación .....	41
3.2. Tipo de Investigación.....	42
3.3. Localización y Ubicación del Estudio .....	42
3.4. Población.....	42

3.4.1 Universo.....	42
3.4.2. Muestra .....	42
3.4.3. Criterios de Inclusión.....	42
3.4.4. Criterios de Exclusión.....	42
3.5. Operacionalización de variables .....	44
3.6. Métodos de Recolección de información.....	80
3.7. Análisis de la Información .....	85
CAPÍTULO IV.....	85
4. Resultados de la Investigación.....	85
CAPÍTULO V.....	96
5. Conclusiones y Recomendaciones .....	96
5.1. Conclusiones .....	96
5.2. Recomendaciones.....	97
BIBLIOGRAFÍA .....	98
ANEXOS .....	105

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Datos sociodemográficos .....	85
Tabla 2 Estados de ánimo antes de ingresar al internado.....	86
Tabla 3 Cansancio Emocional.....	87
Tabla 4 Despersonalización .....	89
Tabla 5 Realización Personal .....	90
Tabla 6 Hábitos de los internos rotativos después del turno.....	92
Tabla 7 Estado emocional según la escala de burnout en Internos Rotativos.....	93
Tabla 8 Escala de Burnout por ítems relacionado con las carreras.....	93
Tabla 9 Estado emocional relacionados con el desempeño laboral .....	94

## ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Figure 1 Hospital San Vicente de Paúl – Ibarra.....	25
Figure 2 Imagen de la ubicación de Hospital San Vicente de Paúl – Ibarra.....	29
Figure 3 Oficio emitido por el decanato de Facultad Ciencias de la salud de la UTN para el Hospital San Vicente de Paúl.....	105
Figure 4 Oficio emitido por el Hospital San Vicente de Paúl para encuestas.....	106
Figure 5 Figure 4 Oficio emitido por el Hospital San Vicente de Paúl para encuestas .	107
Figure 6 Encuesta Estado Emocional. Consentimiento Informado .....	108
Figure 7 Encuesta Estado Emocional. Datos Sociodemográficos parte 1 .....	108
Figure 8 Encuesta Estado Emocional. Datos Sociodemográficos parte 2 .....	109
Figure 9 Encuesta Estado Emocional. Datos Sociodemográficos parte 3 .....	109
Figure 10 Encuesta Estado Emocional. Escala de Burnout parte 1 .....	109
Figure 11 Encuesta Estado Emocional. Escala de Burnout parte 2 .....	110
Figure 12 Encuesta Estado Emocional. Escala de Burnout parte 3 .....	110
Figure 13 Encuesta Estado Emocional. Escala de Burnout parte 4 .....	110
Figure 14 Encuesta Estado Emocional. Escala de Burnout parte 5 .....	111
Figure 15 Portada de la Guía Educativa propuesta .....	112
Figure 16 Validación y revisión del CAI Aprobados.....	113
Figure 17 Certificado de Urkund parte 1 .....	114
Figure 18 Certificado de Urkund parte 2 .....	115

# CAPÍTULO I

## 1. Problema de la Investigación

### 1.1. Planteamiento del Problema

En enero del 2020, la Organización Mundial de la Salud (OMS) declaró el brote del virus SARS COV-2 como una emergencia de salud pública internacional. La cual afirmó que existe un alto riesgo de propagación de la enfermedad por COVID-19 a nivel mundial. En marzo del 2020, tras una evaluación la OMS decidió que el COVID-19 puede ser caracterizado como una pandemia, por lo que las autoridades de salud pública en todo el mundo actuaron para detener el brote de la enfermedad por SARS COV-2. (1)

Según la Organización Panamericana de la Salud (OPS) expresó que el personal de salud y los trabajadores de salud tienen la posibilidad de experimentar cambios en el estado emocional por afrontar la ardua labor que realizan, las medidas rigurosas de bioseguridad; la capacidad limitada para beneficiarse del apoyo social gracias a los intensos horarios laborales; también, se relaciona con habilidades del personal o energía insuficientes para realizar las actividades; por lo cual existen inconvenientes en la salud psicológica del personal de salud, que incluyeron depresión, ansiedad, ataques de pánico, tendencias suicidas.(2)

Investigadores a nivel mundial, examinaron el impacto del estado emocional y cinco personas sobre intervenciones para reducir dicho impacto. La mayoría se realizó en Asia, en un entorno hospitalario en lo que examinaron el impacto de la epidemia de SARS-CoV-2. La prevalencia de enfermedades que destacaron estos estudios fue mayor para la ansiedad, la depresión, el estrés agudo, agotamiento y trastorno de estrés postraumático. (3)

En España, Noruega, Australia y Reino Unido, el personal de salud se siente muy afectado y el estado emocional ha ido cambiando, ya que se deben usar estrictamente prendas de protección. En uno de los estudios se encuentra que la pandemia ha ido afectando a los

internos rotativos, ya que les lleva a consecuencias graves en el estado emocional con enfermedades como son ansiedad, depresión, síndrome de burnout. (4)

En Perú, se encontró una situación en la que existe una alta incidencia de casos de personas con estrés agotador producto del cansancio, agotamiento físico, mental debido a la sobre carga laboral y preocupaciones. Así mismo, el desarrollo de planes y programas son mecanismos que permitirán conocer posibles alternativas de solución capaces de modificar esa relación y que puedan cumplir un rol protagónico en la resolución de nuestro problema a superar.(5)

En un estudio realizado en Argentina se dice que la pandemia lo cual refiere que las personas tuvieron pensamientos positivos y negativos llevándoles a estados de miedo, incertidumbre, preocupación, angustia, impotencia, aislamiento, solidaridad, cuidado, estrés, empatía, aislamiento social y otros sentimientos los cuales se van dando dependiendo la edad de la persona. (6)

En Ecuador, se presenta casos confirmados por lo que en este tiempo la situación sanitaria del país se ha ido complicando por lo que el Ministerio de Salud Pública del Ecuador (MSP), implementó medidas para mejorar insumos e incrementado la disponibilidad de los equipos de protección personal (EPP). (7) Por la falta de insumos y EPP los internos rotativos han experimentado estados de estrés, ansiedad, síntomas depresivos, insomnio, negación, ira y temor, que abarca un daño en la parte psicológica, por tal razón esta investigación tuvo como propósito determinar el estado emocional relacionado con el desempeño laboral en los Internos Rotativos Hospital San Vicente de Paúl.

Sin embargo, estos momentos de crisis generó un cambio en el estado emocional de la población y personal de salud por la pandemia, por la presión que han pasado en los últimos meses. Además, se considera que el estado emocional se ha relacionada con el desempeño laboral porque es muy importante para que las personas tengan un adecuado bienestar en el desarrollo laboral y el entorno en el que se encuentran.

Existen diferentes trastornos mentales que están afectando al personal de salud, en especial en los internos rotativos porque tuvieron que ingresar en una etapa complicada para empezar las prácticas preprofesionales, no se encuentra cifras acerca de este problema, para conocer cuántas personas se ven afectados por ansiedad, depresión y estrés, que son efectos que han acarreado la pandemia, por lo cual se demostrará que los internos rotativos muestran afección en el estado emocional.(8)

### **1.3. Justificación**

Los internos rotativos como parte del personal de salud siendo los protagonistas de la investigación porque ingresaron en pandemia a ejercer sus prácticas preprofesionales, lo cual afectó a la parte psicológica, ya que todos los encuestados se encontraron bajo factores de estrés, miedo y pánico, los cuales son sentimientos que afectan la parte emocional de las personas, que a largo plazo pueden llegar a patologías graves, este tema se aplicó con los internos rotativos de medicina, enfermería, nutrición y obstetricia.

Mediante esta investigación se conoció cómo se encontraba la parte emocional de los internos rotativos, también, se conocieron varios factores de riesgo como el entorno laboral en el que se encuentra por la pandemia que afectaban el estado emocional y la parte psicológica. Fue factible porque se encontró información sobre el tema que se investigó; los internos rotativos colaboraron para realizar la investigación, lo cual fue viable y se aplicó el instrumento de investigación.

Es importante que el estado emocional del personal de salud se encuentre bien y no tenga ninguna patología, ya que trabajan con seres humanos que necesitan atención de una manera favorable y digna, porque el paciente también tiene afección en la parte emocional, mientras que, si el estado emocional del personal de salud se encuentre afectado en él, no podrá ayudar a los pacientes en la mejoría de su enfermedad.

El tema de la investigación se basó en una teoría de la interpersonalidad de Hildegart Peplau la cual se basa en la parte emocional de las personas y el trato que tiene el personal de salud con los pacientes al momento de realizar cualquier procedimiento o dar apoyo emocional, en cualquier situación que se encuentre, esta teoría trata sobre la importancia

del proceso interpersonal en la recuperación del paciente y la forma de trato por parte del personal de salud.

Con esta investigación se beneficiaron los internos rotativos de las diferentes carreras, ya que se pudo estudiar el estado emocional frente al desempeño laboral cuando se encontraban en pandemia, además, la Universidad Técnica del Norte porque tendrá una investigación más, relacionada con el personal de salud, la viabilidad se dio ya que los internos rotativos colaboraron con la investigación y el investigador porque realizó el estudio para conseguir el título universitario, el mismo que propuso desarrollar una guía educativa enfocado en conseguir un mejor desarrollo de la parte emocional.

## **1.4. Objetivos**

### **1.4.1. Objetivo General**

- Determinar el estado emocional y su relación con el desempeño laboral en los Internos Rotativos Hospital San Vicente de Paúl 2021

### **1.4.2. Objetivos Específicos**

- Caracterizar sociodemográficamente a la población estudio
- Evaluar el estado emocional, despersonalización y realización personal según la escala de burnout de los internos rotativos
- Analizar el estado emocional relacionado con el desempeño laboral de los internos rotativos
- Construir una guía educativa para los internos rotativos del Hospital San Vicente de Paúl

## **1.5. Preguntas de Investigación**

- ¿Cuáles son las características socio demográficamente a la población estudio?
- ¿Cómo se evalúa el estado emocional, despersonalización y realización personal según la escala de burnout de los internos rotativos?
- ¿Cómo analizar el estado emocional relacionado con el desempeño laboral de los internos rotativos?

- ¿Cómo construir una guía educativa para los internos rotativos del Hospital San Vicente de Paúl?

## **1.6. Formulación del problema**

¿Cuál es el estado emocional relacionado con el desempeño laboral de los Internos Rotativos Hospital San Vicente De Paúl 2021?

## **CAPÍTULO II**

### **2. Marco Teórico**

#### **2.1.Marco Referencial**

##### **2.1.1.La Salud Mental del Personal Sanitario ante la pandemia del COVID-19. Indira López e Ignacio López, Ecuador, 2021**

Se reportan en el año 2019 los primeros casos de COVID-19 en China, que al principio la consideraron como una neumonía y su origen era desconocido, la cual se fue considerando como amenaza del sistema de salud, que afecto en el estado emocional al personal de salud y convirtiéndose en situaciones complejas y estresantes, que alteraron las emociones y la capacidad de adaptarse a una nueva vida, por la gran carga laboral y así produciéndose un cansancio excesivo; lo que produce estados de ansiedad, depresión, estrés, insomnio y fatiga por lo tanto limita las funciones del personal de salud, que afecta directamente la concentración de la pandemia por el COVID-19. Este grupo las personas más vulnerables es el personal de salud ya que tienen riesgo tanto biológico como social para desarrollar afecciones en el estado mental por la alta exposición al virus y el temor a contagiarse y contagiar a la familia. A pesar de las medidas de protección contra el COVID-19, ha sido necesario que el personal de salud vea medidas de autocuidado y apoyo psicológico, para el cuidado del estado mental con técnicas cognitivo-conductuales para disminuir los ciclos de pensamientos negativos, controlando los factores estresantes, organizar adecuadamente el tiempo, terapias de conversación, grupos de apoyo o psicoterapia e intervenciones organizacionales.” (7)

### **2.1.2. Emociones, preocupaciones y reflexiones frente a la pandemia del COVID-19 en Argentina, María Cecilia Johnson, Argentina, 2020.**

En uno de los trabajos encontrados realizado en Argentina exploraron los sentimientos y expresiones que ocasiona la pandemia durante la primera etapa. En la cual aplicaron una encuesta de la OMS que se adaptó a la localidad, en la que se implementaron preguntas abiertas para investigar sentimientos del personal en la pandemia, por lo tanto, realizaron análisis del contenido, los resultados al indagar los datos la población tiene sentimientos de incertidumbre, miedo y angustia, pero existen también sentimiento de responsabilidades y cuidado del paciente, también se encontraron sentimientos positivos con valoración de independencia. La salud mental es un gran impacto desigual debido al nivel educativo, género y el hogar. Como conclusión del estudio que las dimensiones y la vinculación de las personas resultan de los aspectos de la pandemia, por último las recomendaciones que el impacto subjetivo y social diferencial en los diferentes grupos para afrontar el COVID-19.(9)

### **2.1.3. Estrés, respuestas emocionales, factores de riesgo, psicopatología y manejo del personal de salud durante la pandemia por COVID-19, Muñoz, Molina, Palacios, Guerrero, Esquivel, Mexico, 2020**

La pandemia causada por el nuevo coronavirus SARS-Cov-2 ha ido repercutiendo en el estado emocional del personal de salud por la situación estresante que retan los mecanismos emocionales y la capacidad de adaptarse a la vida cotidiana el cual ayuda a mantener un estado de salud mental óptimo. El objetivo de la investigación se describe las reacciones emocionales esperando ante la pandemia, que los factores individuales protectores y de riesgo, lo cual abarca patología psiquiátrica y las diferentes intervenciones que afectan en las diversas reacciones. Se concluye que el personal de salud que un riesgo de la salud mental es la pandemia por COVID-19 que requiere evaluación y atención psicológica.(10)

#### **2.1.4. La Psicología en la prevención y manejo del COVID-19. Aportes desde la evidencia inicia, Alfonso Urzúa, España, 2020**

A finales del 2019, se informo casos de neumonía mortal en Wuhan – China. La enfermedad se fue extendiendo a nivel mundial con miles caos confirmados y muchas muertes, la cual se transformó en la pandemia y desafiando al sistema de salud publica. Según el estudio aún no existe tratamiento, ni vacuna comprobada, sin embargo, existen medidas para prevenir el contagio y propagación. Se discutió en gran parte el problema del COVID-19 repercute en el aspecto psicológico y pueden ayudar a prevenir e intervenir con una solución. *“La psicología cuenta con evidencia científica disponible que explica todos estos fenómenos, evidencia que debe ser puesta en relieve por los mismos actores de las disciplinas a disposición de otras áreas del conocimiento y sobre todo para los tomadores de decisión.”* (11)

#### **2.1.5. Gestión de seguridad psicológica del personal sanitario en situaciones de emergencia por COVID-19 en el contexto hospitalario o de aislamiento, Elizabeth Santos y otros, Chile, 2020**

El sistema de salud se ha puesto a prueba por la pandemia en todo el mundo, la propagación de la enfermedad, ha afectado en la seguridad psicológica del personal de salud es condición indispensable para cuidar a los enfermos de COVID-19, los documentos vigentes no tienen en cuenta de forma explícita ese aspecto. Como objetivo se sintetiza las acciones de la gestión en la seguridad psicológica del personal de salud en condiciones de la emergencia sanitaria por la pandemia en el contexto del aislamiento hospitalario. La metodología que se utilizó fue la revisión bibliográfica que se basó en protocolos de atención a pacientes con COVID-19, documentos de la OPS y artículos científicos con fuentes nacionales e internacional en el periodo diciembre 2019 abril 2020. Buscadas en las bases de datos: Sage Journal, Oxford University Press, Elsevier y Science. En la cual se usó el método PRISA, combinando boléanos y palabras clave. A los cuales se les realizo un análisis. En el cual se concluyó que un sistema de acciones permitirá organizar el trabajo profesional que no solo son los tratantes de la enfermedad, sino a personas vulnerables con un solo objeto de la seguridad para la salud mental.(12)

### **2.1.6. Personal de salud en Ecuador estaría al borde de sufrir ataques de pánico, ansiedad y depresión por COVID-19. Ricardo Zambrano, Ecuador, 2020**

Uno de los dilemas más grandes que encontramos en este artículo es que en el sistema de salud no hay los elementos necesarios de bioseguridad básicos y los médicos deben decidir quien vive y quien muere, la impotencia de no poder salvar el número de vidas deseado, el ver a colegas morir y lo más importante el temor de contagiarse, son situaciones muy grandes que están viviendo día a día el personal de salud a nivel mundial al enfrentar la pandemia. Esto ha causado trastornos psicológicos al personal de salud, ya que estas presiones son muy fuertes, médicos y enfermeras han llegado al suicidio al verse afectados por no poder salvar más vidas y la pandemia. Un estudio realizado en universidades chinas y estadounidenses analizó la salud mental del personal de salud en China y fue publicado por la editorial Elsevier. *“La investigación determinó que el 36,9 % del total del personal estudiado (994 individuos) tuvo trastornos de salud mental por debajo del umbral marcado para el estudio, el 34,4% padeció trastornos leves, el 22,4% presentó alteraciones moderadas y el 6,2 % tenía alteraciones graves inmediatamente después de la epidemia.”* (13)

### **2.1.7. El COVID19 también desgasta la salud mental del personal sanitario, ¿quién los protege de esto?. Jonathan Veletanga, España, 2020**

Las personas que trabajan en salud son los más vulnerables en esta emergencia a nivel mundial, es por aquello que la OMS insistió en el uso de la dotación de equipos de protección para enfrentar la pandemia. Por lo tanto, es poca la atención a la situación mental que se habla, y el cómo se puede reducir los diversos factores de riesgo. En los procesos de prevención al ser faltantes, en el país se visualiza dos realizadas, médicos y enfermera se enfrentan a problemas de bioseguridad y miedo del no saber qué va a suceder. Las cuales son situaciones no adecuadas para el desempeño laboral, la toma de decisiones e incluso a conservar sus trabajos y el riesgo que tienen al sufrir problemas mentales (14)

**2.1.8. La prevención de las situaciones de impacto emocional en el ambiente laboral. Estudio teórico y análisis de su incidencia en el personal sanitario de la comunidad autónoma de Euskadi-España. Mariola Serrano y Mónica Gonzales, España, 2020.**

El artículo ha llevado a reflexionar las condiciones laborales que enfrentan a diario el personal de salud ya que se ve expuesto a muchas situaciones de gran impacto en el estado emocional, lo cual es consecuencia del carácter psicosocial en el que existe una falta de regulación jurídica concreta y la falta de evaluaciones de los riesgos laborales en el sistema de salud. También hay los riesgos relativos con las emociones, lo tanto existen las dimensiones que son aspectos de neuro-fisiológica, cognitiva y conductual. En este estudio se pretende sugerir estrategias para la prevención de situaciones que provocan un impacto emocional en los trabajadores del sector salud. (15)

**2.1.9. Estado de Gestión de seguridad psicológica del personal sanitario en situaciones de emergencia por COVID-19 en el contexto hospitalario o de aislamiento. Gutierrez, Cruz, Saldivar, Cuba, Ecuador, 2020.**

Uno de los artículos ecuatorianos nos refiere que la pandemia a puesto a prueba al sistema de salud a nivel mundial en la propagación de esta enfermedad lo cual indica el condicionamiento que existe en la seguridad psicológica para que brinden cuidados a los enfermos. El objetivo planteado es que se sintetizo acciones en la gestión de la seguridad psicológica en el personal de salud en las condiciones que se encuentran por la pandemia en el contexto hospitalario y de aislamiento. La metodología que se ha usado es la revisión bibliográfica en documentos y artículos científicos de diciembre 2019 – abril 2021 con estrategias de búsqueda en método Prisma, la cual combino palabras claves y booleanos. En Iso documntso se realizo un análisis de contenido. En dicho artículo se concluye que la organización del trabajo del personal de salud no les permitirá solo veros como tratantes de la enfermedad, sino como personas que necesitan una debida gestión para la seguridad en salud mental.(12)

### **2.1.10. Estudiantes, emociones, salud mental y pandemia. Ana Fernández, Ecuador, 2020**

Los internos rotativos son estudiantes de las diferentes carreras de la salud por lo cual se optó por incluir un artículo en el cual se base en los estudiantes. Este artículo tiene como objetivo el acercamiento a las emociones de los estudiantes universitario que se relaciona con los tiempos de confinamiento y la pandemia. Al revisar se encuentra la importancia del estado emocional en la educación, además, la importancia de las emociones en épocas de cambios. Desde el punto de vista son cuestiones de teoría y conceptualización para la literatura. También se realizó un acercamiento a las emociones desde los relatos de alumnos de la Universidad Autónoma Metropolitana, unidad Xochimilco, en la ciudad de México, el cual se basó en la metodología mixta a través de una encuesta a estudiantes y a grupos de universitarios. Se destaca que la situación que pasan incrementa el miedo y la incertidumbre y sobresalen sentimientos de tristeza, estrés y fatiga, lo que se relaciona a momentos de crisis en la salud mental de las personas (16)

### **2.2. Marco Contextual**

#### **HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL**



Figure 1 Hospital San Vicente de Paúl – Ibarra

### **2.2.1. Historia**

“La fundación de la Villa de San Miguel de Ibarra en 1606, reconstruida la Ciudad de Ibarra, cuyos habitantes volvieron a sus solares desde los llanos de la Esperanza, el 28 de abril de 1872 y el Hospital de Ibarra es reconstruido bajo los planos del Hermano Benito Aulin, de las escuelas cristianas, con el nombre de Hospital San Vicente De Paúl, entidad que fue considerada en su época como uno de los mejores de América. Este edificio antiguo que se encuentra hasta la actualidad en las calles Juan Montalvo y Salinas de la ciudad de Ibarra, en la actualidad es utilizado como centro de educación Superior de la Universidad Técnica del Norte”. (17)

“En el año 1979, se comienza a conversar del nuevo edificio del Hospital, entre los legisladores y autoridades del Hospital de esa época, después de largas liberaciones y entrevistas con el Ministro de Salud y el Presidente de la Republica, se le entrega los estudios para la construcción y equipamiento a una firma Italiana, los terrenos son expropiados a la Señora Rosa Gómez de la Torres y se coloca la primera piedra el 23 de enero de 1981, después de 10 años de intenso trabajo, el 23 de abril de 1991 es inaugurado el nuevo edificio del Hospital durante la Presidencia del Doctor Rodrigo Borja y siendo Director del Hospital el Doctor José Albuja, siendo un hito de gran relevancia para la comunidad de las provincias del norte del país”.(17)

### **2.2.2. Elementos Orientadores del Hospital San Vicente de Paúl**

#### **Misión**

“Prestar servicios de salud con calidad y calidez en el ámbito de la asistencia especializada, a través de su cartera de servicios, cumpliendo con la responsabilidad de promoción, prevención, recuperación, rehabilitación de la salud integral, docencia e investigación, conforme a las políticas del Ministerio de Salud Pública y el trabajo en red, en el marco de la justicia y equidad social.” (18)

#### **Visión**

“Ser reconocidos por la ciudadanía como hospitales accesibles, que prestan una atención de calidad que satisface las necesidades y expectativas de la población bajo principios fundamentales de la salud pública y bioética, utilizando la tecnología y los recursos públicos de forma eficiente y transparente.” (18)

### **Valores**

“Los valores orientadores sobre los que se sustentarán las interrelaciones, decisiones y prácticas de los/as servidores/as del Ministerio de Salud Pública son los siguientes: el respeto, la inclusión, la vocación de servicio, el compromiso, la integridad, la justicia y la lealtad”. (19)

### **Dotación de camas**

“El Hospital San Vicente de Paúl tiene una dotación de camas de 166 distribuidas de la siguiente manera: el servicio de Ginecología con la mayor dotación de camas con 41 camas, seguida el servicio de cirugía con 32 camas, el servicio de Medicina Interna cuenta con 29 camas, el servicio de Pediatría cuenta con 24 camas, el servicio de Traumatología cuenta con 20 camas y el servicio de Neonatología con 10 camas.”(19)

### **Servicios**

#### Especialidades Quirúrgicas

- General
- Plástica
- Ginecológica
- Otorrinolaringológica
- Urológica
- Traumatológica
- Coloproctologica

#### Especialidades Clínicas

- Medicina Interna
- Gastroenterológica
- Nefrología
- Cardiología
- Geriatria Clínica
- Psicología
- Pediatría

#### Unidad de apoyo Diagnóstico y Terapéutico

- Farmacia
- Laboratorio CLÍNICO
- Imagenología
- Rehabilitación y Terapia Física
- Salud Mental
- Nutrición Clínica
- Odontología

#### Unidades Críticas

- Emergencias
- Centro Quirúrgico
- Unidad de Terapia Intensiva
- Unidad de Terapia Intensiva Neonatales (19)

### **2.2.3. Ubicación**

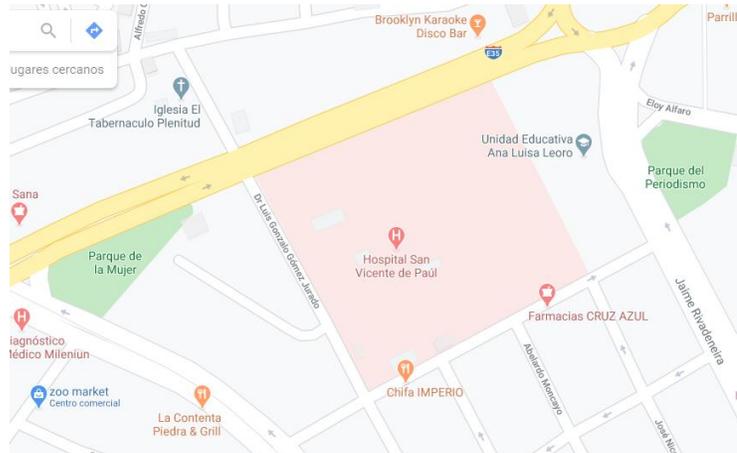


Figure 2 Imagen de la ubicación de Hospital San Vicente de Paúl – Ibarra  
 “Luis Vargas Torres 11-56 y Gonzalo Gómez Jurado” (20)

### 2.3. Marco Conceptual.

#### 2.3.1. Estado Emocional

Es llamado el equilibrio adecuado de las emociones para que cada persona afronte la vida con optimismo, lo que implica llegar a estar bien con nosotros mismos y si nos permita mantener relaciones personales “Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), la salud emocional se define como estado de bienestar, entendiéndose este bienestar como la situación que le permite a las personas ser conscientes de sus auto-capacidades, gestionar las dificultades normales de la vida diaria y llevar a cabo trabajos productivos”. (21)

A lo largo del día, las personas se sienten con emociones diferentes, las que se experimentan de distintas maneras, llegando a ser capaces de desestabilizarnos en menor o mayor medida la función del estado emocional. Cabe remarcar que están vinculadas a las capacidades de cada persona, a su autoestima y la autoconfianza.

#### 2.3.2 ¿Qué es el estado emocional?

“El ánimo es el estado emocional que prevalece en un individuo en un momento dado. En numerosas ocasiones se confunde con las emociones y se hace necesario, por tanto, establecer las diferencias entre ambos conceptos.” (22)

“La emoción se define como una reacción intensa del organismo ante la valoración de ciertos estímulos externos que produce determinados cambios fisiológicos (en la voz, en las expresiones faciales) y psicológicos (por ejemplo, en la atención)”.(22)

### **Diferencias entre emoción y estado de ánimo**

En las diferencias se encuentra que el que dura más tiempo es el ánimo siendo y menos duradero, intenso y específico, no necesita de un estímulo para aparecer. Mientras que en el ánimo no tiene expresión facial y las emociones si las tienen siendo así universal y siguen un patrón único de todos los seres humanos. (22)

“Por ejemplo, una persona puede inferir que otra se encuentra en un estado de ánimo alegre viendo diferentes expresiones faciales de la alegría (sonrisa, mejillas elevadas, arrugas alrededor de los ojos, etc.), pero no existe una expresión facial distintiva de la alegría”. (22)

### **2.3.3. Tipos de estado emocional**

#### **Estados de ánimo no patológicas**

**Calmado-Activo:** estado de ánimo beneficioso y agradable ya que es óptimo para mantener la productividad de las personas siendo así que se presenta en las mañanas y se considera una acción del ciclo circadiano que llega a afectar al estado emocional. (21)

**Calmado-cansado:** se relaciona generalmente con la relajación, especialmente se puede llegar a un estado calmado acusado por la noche, ya que lo alcanzamos justo antes de dormir, se lo considera como “El punto de cero energía, cero tensión”.(21)

**Tenso-Activo: se lo considera por tener** una alta productividad, pero también existe el nerviosismo y la urgencia, se manifiesta también a nivel fisiológico, como “por ejemplo en la actividad cardíaca o la liberación de hormonas como el cortisol y la adrenalina, relacionadas con el estrés”.(21)

**Tenso-Cansado:** se lo considera así porque la energía se encuentra muy baja y llega a afectar al estado físico, generando emociones negativas y de nerviosismo. La podemos sentir en los atardeceres. (21)

#### **2.3.4. Enfermedades relacionadas con el estado emocional**

**Manía:** se lo conceptualiza como el estado elevado de euforia o irritabilidad con tendencia a tener estímulos negativos. Existen casos cuando ya es patología que llega a provocar alucinaciones o delirios llegando a caracterizarse por “la excitación, la aceleración del pensamiento, la hiperempatía y la locuacidad.”(21)

**Depresión:** es considerado cuando una persona se siente triste o decaído todos los días, que llega a causar estados de angustia y afecta en el pensamiento, la coordinación, el estado anímico. El individuo no puede realizar actividades diarias, como dormir, comer o trabajar con normalidad.”(23)

**Ansiedad:** fenómeno normal que lleva al conocimiento de operaciones defensivas en el organismo para la base del aprendizaje, este desarrolla la personalidad que motiva a conseguir logros y estimula a mantener elevado el nivel de trabajo y la conducta. “En exceso, la ansiedad es nociva, mal adaptativa, compromete la eficacia y conduce a las enfermedades”.(13)

**El trastorno de pánico:** es considerado como ataques repetitivos de terror que se acompañan con fuertes latidos del corazón, transpiración, debilidad, mareos, o desfallecimiento. Cuando sufren esto pueden acalorarse o sentir frío, sentir un hormigueo en las manos o sentir las adormecidas; experimentar náuseas, dolor de pecho, o sensaciones asfixiantes. “Los ataques de pánico usualmente producen una sensación de irrealidad, miedo a una fatalidad inminente, o miedo de perder el control”. (24)

**El trastorno de estrés posttraumático (TEPT):** “Se desarrolla después de una experiencia aterrizante que involucra daño físico o la amenaza de daño físico. La persona que desarrolla el TEPT puede ser aquella que fue afectada, el daño puede haberle

sucedido a una persona querida, o la persona puede haber sido testigo/a de un evento traumático que les sucedió a sus seres queridos o a desconocidos”. (24)

**Las personas con trastorno de ansiedad generalizada (TAG)** : por lo general las personas en todo el día sineten muchas preocupaciones y tensiones exageradas, incluso cuando hay que las provoque. Esperan desastres y exageradamente se encuentran preocupados “...por asuntos de salud, dinero, problemas familiares, o dificultades laborales. En ocasiones, el simple pensamiento de cómo pasar el día produce ansiedad”.(25)

### **2.3.5. Síndrome de Burnout**

“La definición más aceptada es la de C. Maslach, que lo describe como una forma inadecuada de afrontar el estrés crónico, cuyos rasgos principales son el agotamiento emocional, la despersonalización y la disminución del desempeño personal. P. Gil-Monte lo define como: “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”. Nótese que ambas definiciones coinciden en apuntar que es una inadecuada respuesta al estrés crónico el detonante de este padecimiento” (26)

#### **Presentación Clínica**

“Se identifican 3 componentes:

**Cansancio o agotamiento emocional:** pérdida progresiva de energía, desgaste, fatiga

**Despersonalización:** construcción, por parte del sujeto, de una defensa para protegerse de los sentimientos de impotencia, indefinición y frustración.

**Abandono de la realización personal:** el trabajo pierde el valor que tenía para el sujeto.

“Dichos componentes se presentan de forma insidiosa, no súbita, si no paulatina, cíclica, puede repetirse a lo largo del tiempo, de modo que una persona puede experimentar los tres componentes varias veces en diferentes épocas de su vida y en el mismo o en otro trabajo”. (26)

### **Tipos**

“El síndrome del trabajador quemado puede dividirse en dos tipos:

**Burnout activo:** El empleado mantiene una conducta asertiva. Se relaciona con elementos externos a la profesión.

**Burnout pasivo:** Suele tener sentimientos de apatía y se relaciona con factores internos psicosociales”. (27)

### **2.3.6. Covid**

#### **¿Qué es la COVID-19?**

“La COVID-19 es la enfermedad infecciosa causada por el coronavirus que se ha descubierto más recientemente. Tanto este nuevo virus como la enfermedad que provoca eran desconocidos antes de que estallara el brote en Wuhan (China) en diciembre de 2019. Actualmente la COVID-19 es una pandemia que afecta a muchos países de todo el mundo”. (28)

#### **¿Cuáles son los síntomas del COVID-19?**

“Los síntomas más habituales de la COVID-19 son la fiebre, la tos seca y el cansancio. Otros síntomas menos frecuentes que afectan a algunos pacientes son los dolores y molestias, la congestión nasal, el dolor de cabeza, la conjuntivitis, el dolor de garganta, la diarrea, la pérdida del gusto o el olfato y las erupciones cutáneas o cambios de color en los dedos de las manos o los pies. Estos síntomas suelen ser leves y comienzan gradualmente. Algunas de las personas infectadas solo presentan síntomas levísimos”. (28)

### **2.3.7. Pandemia**

“Se llama pandemia a la propagación mundial de una nueva enfermedad. Se produce una pandemia de gripe cuando surge un nuevo virus gripal que se propaga por el mundo y la mayoría de las personas no tienen inmunidad contra él. Por lo común, los virus que han causado pandemias con anterioridad han provenído de virus gripales que infectan a los animales”.(29)

### **2.3.8. Teoría de Hildegart Peplau**

“La esencia del Modelo de Peplau, organizado en forma de proceso, es la relación humana entre “un individuo enfermo, o que requiere un servicio de salud, y una enfermera educada especialmente para reconocer y responder a la necesidad de ayuda”(30) . “Este modelo teórico humanista se inscribe en el paradigma de la integración; es decir, orienta a la enfermera a reconocer en cada persona su componente biológico, psicológico, cultural, social y espiritual y dirige el cuidado a sus dimensiones, físico, social y mental. El desarrollo de este modelo según Peplau, abarca cuatro interacciones entre el personal de enfermería y el usuario”. (30)

“La identificación Gran parte de la calidad de vida del usuario diabético depende de la actitud que éste adopta frente a su enfermedad. La aceptación mediante los conocimientos adquiridos en la fase de orientación, en donde el enfermero brinda información, resuelve las dudas del usuario y aclara los mitos que tiene sobre la enfermedad, facilita el apego al tratamiento, brinda confianza para tener un estilo de vida saludable y mantener un crecimiento continuo acerca de su autocuidado”.(30)

“Este modelo teórico, caracterizado por la atención centrada en el paciente, puede ser utilizado en la enfermería, en todos los ámbitos. Cada encuentro entre la enfermera y el paciente es una oportunidad transformadora y dignificante por su esencial contenido humanístico”. (30)

## **2.4. Marco Legal y Ético**

### **2.4.1. Marco Legal**

En Ecuador existen leyes, además se han suscrito acuerdos internacionales que tienen que ver con la garantía de los derechos de salud como: Ley Orgánica de Salud, Ley del Sistema Nacional de Salud, Ley de Maternidad Gratuita y Atención a la Infancia, entre otras.

#### **Constitución de la República del Ecuador 2008.**

*“Art. 32.- La salud es un derecho que garantiza el Estado, cuya realización se vincula al ejercicio de otros derechos, entre ellos el derecho al agua, la alimentación, la educación, la cultura física, el trabajo, la seguridad social, los ambientes sanos y otros que sustentan el buen vivir.”(31)*

*“El Estado garantizará este derecho mediante políticas económicas, sociales, culturales, educativas y ambientales; y el acceso permanente, oportuno y sin exclusión a programas, acciones y servicios de promoción y atención integral de salud, salud sexual y salud reproductiva. La prestación de los servicios de salud se regirá por los principios de equidad, universalidad, solidaridad, interculturalidad, calidad, eficiencia, eficacia, precaución y bioética, con enfoque de género y generacional.”(31)*

*“Art. 363.- El Estado será responsable de:*

- 1. Formular políticas públicas que garanticen la promoción, prevención, curación, rehabilitación y atención integral en salud y fomentar prácticas saludables en los ámbitos familiar, laboral y comunitario.*
- 2. Universalizar la atención en salud, mejorar permanentemente la calidad y ampliar la cobertura.*
- 3. Fortalecer los servicios estatales de salud, incorporar el talento humano y proporcionar la infraestructura física y el equipamiento a las instituciones públicas de salud. “Promover el desarrollo integral del personal de salud”(31)*

## **Ley Orgánica de Salud**

*“Art. 6.- Es responsabilidad del Ministerio de Salud Pública: Diseñar e implementar programas de atención integral y de calidad a las personas durante todas las etapas de la vida y de acuerdo con sus condiciones particulares.”(32)*

*“Art. 9.- Corresponde al Estado garantizar el derecho a la salud de las personas, para lo cual tiene, entre otras, las siguientes responsabilidades: c) Priorizar la salud pública sobre los intereses comerciales y económicos.” (32)*

*“Art. 69.- Comprenderá la investigación de sus causas, magnitud e impacto sobre la salud, vigilancia epidemiológica, promoción de hábitos y estilos de vida saludable, prevención, recuperación, rehabilitación, reinserción social de las personas afectadas y cuidados paliativos.” (32)*

## **Plan toda una vida 2017-2021**

*“La salud se plantea desde una mirada intersectorial que busca garantizar condiciones de promoción de la salud y prevención de enfermedades que garanticen el adecuado fortalecimiento de las capacidades de las personas para el mejoramiento de su calidad de vida. Se incluyen los hábitos de vida, la universalización de servicios de salud, la consolidación de la salud intercultural, la salud sexual y reproductiva, los modos de alimentación y el fomento de la actividad física.” (33)*

## **Políticas y lineamientos para promover estilos de vida saludables**

*“Política 1.9. Promover el ordenamiento territorial integral, equilibrado, equitativo y sustentable que favorezca la formación de una estructura nacional policéntrica. f. Redistribuir y gestionar adecuadamente los equipamientos de recreación, salud, y educación para incrementar el acceso de la población, atendiendo las necesidades diferenciadas de la población en función del sexo, edad, etnia y estilos de vida diversos.” (32)*

*Política 3.1 Promover Prácticas de Vida Saludables en la Población*

*“c. Diseñar y aplicar programas de información, educación y comunicación que promuevan entornos y hábitos de vida saludables”. (32)*

*“e. Fortalecer las acciones de prevención de adicciones de sustancias estupefacientes y sicotrópicas, alcoholismo y tabaquismo”. (32)*

*“h. Realizar campañas y acciones como pausas activas para evitar el sedentarismo y prevenir sus consecuencias negativas para la salud, en espacios laborales, institucionales y domésticos, con apoyo de organizaciones sociales, laborales y la comunidad en general.” (32)*

*“Política 3.7. Propiciar condiciones de seguridad humana y confianza mutua entre las personas en los diversos entornos”. (32)*

*“a. Controlar y vigilar el cumplimiento de normas y estándares de los diferentes espacios para evitar posibles efectos de contaminantes físicos, químicos y biológicos, de estrés, fatiga, monotonía, hacinamiento y violencia”. (32)*

*b. Diseñar y aplicar sistemas de alerta, registro y monitoreo permanente y atender oportunamente accidentes, enfermedades y problemas asociados con contaminación ambiental y actividades laborales”. (32)*

*“c. Implementar sistemas de alerta, registro, monitoreo y atención oportuna de salud y bienestar en los espacios educativos, en particular los relacionados con las condiciones sanitarias y de provisión de alimentos de esta población” (32)*

*“h. Prevenir y controlar la delincuencia común en todas sus manifestaciones y ámbitos, con enfoque sistémico y multidisciplinario y en estricto respeto del debido proceso y los derechos humanos.”(32)*

La Constitución de la República del Ecuador es el principal fundamento de la presente investigación relacionada con los estilos de vida saludable, los cuales tienen un impacto

importante en la calidad de vida y en el buen vivir que quiere asegurar el estado para la ciudadanía en general.

Todo ser humano tiene derecho al agua, ya que es indispensable para la vida, también a los alimentos sanos, nutritivos por lo tanto el estado garantiza y promueve dichos derechos, así como lo mencionan en los artículos 12 y 13 de la Constitución de la República del Ecuador.

*“En el tema de la salud, es importante que tienen todos los habitantes y el Estado como lo menciona en el plan del buen vivir garantiza ese derecho mediante políticas económicas, sociales, sin discriminación de género, ni etnia política, ni raza. La salud sexual y reproductiva también es derecho de las personas el cual está asociado al cumplimiento del art. 32 de la constitución de la República el cual está vinculado al embarazo, a la reproducción y a la concepción, siendo este factor de gran interés para los estados que a través de estos mecanismos mejorar los indicadores de sus respectivos sistemas de salud.” (33)*

*“El art.363 de la Carta Magna se refiere a la promoción y prevención sanitaria para lo cual se hace referencia a los preceptos de la salud sexual y reproductiva, la salud mental, los buenos hábitos alimenticios, la actividad física, entre otros aspectos de gran interés mediante los seres humanos pueden alcanzar el buen vivir tan anhelado.” (33)*

*“Finalmente en el art. 381 se hace mención de la actividad física el deporte y la actividad mental, como estrategias fundamentales para gozar de una calidad de vida digna de todo ser humano, sin embargo, la pobreza y otros problemas sociales que pueden afectar a la vida de un individuo son las causas que pueden afectar los indicadores de salud de la población, siendo los estilos de vida el factor fundamental para su solución.” (33)*

#### **2.4.2. Marco Ético**

##### **Principios de la bioética**

*“Toda investigación en seres humanos debiera realizarse de acuerdo con tres principios éticos básicos: respeto por las personas, beneficencia y justicia. En forma general, se concuerda en que estos principios –que en teoría tienen igual fuerza moral– guían la preparación responsable de protocolos de investigación. Según las circunstancias, los principios pueden expresarse de manera diferente, adjudicárseles diferente peso moral y su aplicación puede conducir a distintas decisiones o cursos de acción. Las presentes pautas están dirigidas a la aplicación de estos principios en la investigación en seres humanos”. (34)*

*“El respeto por las personas incluye, a lo menos, dos consideraciones éticas fundamentales: Respeto por la autonomía, que implica que las personas capaces de deliberar sobre sus decisiones sean tratadas con respeto por su capacidad de autodeterminación; protección de las personas con autonomía disminuida o deteriorada, que implica que se debe proporcionar seguridad contra daño o abuso a todas las personas dependientes o vulnerables”. (34)*

*“La beneficencia se refiere a la obligación ética de maximizar el beneficio y minimizar el daño. Este principio da lugar a pautas que establecen que los riesgos de la investigación sean razonables a la luz de los beneficios esperados, que el diseño de la investigación sea válido y que los investigadores sean competentes para conducir la investigación y para proteger el bienestar de los sujetos de investigación. Además, la beneficencia prohíbe causar daño deliberado a las personas; este aspecto de la beneficencia a veces se expresa como un principio separado, no mal eficiencia (no causar daño).”(34)*

*“La justicia se refiere a la obligación ética de tratar a cada persona de acuerdo con lo que se considera moralmente correcto y apropiado, dará cada uno lo debido. En la ética de la investigación en seres humanos el principio se refiere, especialmente, a la justicia distributiva, que establece la distribución equitativa de cargas y beneficios al participar en investigación.” (34)*

Las personas son capaces de participar ya que al dar el consentimiento informado en la investigación debe ser voluntaria. Pero en casos debe ser consultada a los familiares o líderes de la comunidad en la que se encuentre realizando el trabajo de investigación las personas son libres de dar su consentimiento informado para ser incluida en el estudio, caso contrario no formara parte y ellos son libres de aceptar. *“El participante potencial debe ser informado del derecho de participar o no en la investigación y de retirar su consentimiento en cualquier momento, sin exponerse a represalias. Se debe prestar especial atención a las necesidades específicas de información de cada participante potencial, como también a los métodos utilizados para entregar la información.”* (35)

### **Código deontológico del CIE para la profesión de enfermería**

“El código deontológico del CIE para la profesión de enfermería es una guía para actuar en base de los valores y necesidades sociales. Las enfermeras tienen cuatro deberes: promover la salud, prevenir la enfermedad, restaurar la salud y aliviar el sufrimiento. La necesidad de la enfermería es universal. Son inherentes a la enfermería y el respeto de los derechos humanos incluidos los derechos culturales el derecho a la vida y a la libre elección a la dignidad y hacer tratado con respeto los cuidados de enfermería respetan y no discriminan las enfermeras prestan servicios de salud a las personas la familia y la comunidad y coordinan sus servicios con los otros grupos relacionado.” (36)

### **Código de Ética del Ministerio de Salud Pública del Ecuador**

*“Los objetivos son los siguientes: Promover y regular el comportamiento de los servidores de la institución para que se genere una cultura organizacional de transparencia, basadas en principios y valores éticos, que garantice un servicio de calidad a los usuarios/as. Implementar principios, valores, responsabilidades y compromisos éticos en relación a la conducta. Proporcionar la creación de espacios para la reflexión personal y colectiva sobre la importancia y necesidad de aplicar principios y valores éticos en la práctica del servicio público que posibiliten en forma progresiva, el mejoramiento continuo de la gestión institucional.”* (37)

*“Artículo 2 señala sobre el Ámbito de Aplicación: los valores y las directrices ética descritas en este Código, serán asumidas y cumplidas de manera obligatoria por todos los servidores del Ministerio de Salud Pública a nivel nacional y de sus entidades adscritas, en todos los espacios de las Instituciones que se desempeñan.” (37)*

*“Artículo 4 el procedimiento ético comprende los siguientes compromisos: contribuir el mejoramiento de las condiciones de salud de toda la población, administrar correctamente los bienes del Ministerio de Salud Pública, concientizar que el talento humano está al servicio de la población en general, cumplir rigurosamente los protocolos y normativas en los diferentes procedimientos técnicos, respetar las diferencias de los usuarios que presentan diversas necesidades, brindar un servicio de alta calidad técnica y humana, demostrar una conducta intachable y justa; garantizar la atención con calidad y calidez.” (37)*

### **CAPÍTULO III**

#### **3. Metodología de la Investigación**

##### **3.1. Diseño de la Investigación**

La metodología de la presente investigación será cuantitativo, no experimental, transversal

**Cuantitativa:** esta investigación fue cuantitativa ya que se centró en la recopilación y análisis de datos investigados, con el tema estado emocional relacionado con el desempeño laboral en los internos rotativos del hospital san Vicente de Paúl.

**No experimental:** la investigación es no experimental ya que no existió manipulación de variables basándose en la observación de fenómenos tal y como se presentan en los internos rotativos y se indagó la información mediante un test.

**Transversal:** se recolecto la información en un tiempo determinado, con un propósito de describir las variables y analizarlas en una sola ocasión de estudio.

### **3.2. Tipo de Investigación**

Se trata de un estudio de tipo descriptivo, de campo.

**Descriptiva:** fue un estudio descriptivo ya que el investigador delimitó las características del estado emocional relacionado con el desempeño laboral y así relacionarlos en un momento concreto y sobre todo limitando la descripción con otros factores de estudio.

**De campo:** fue de campo ya que se recopilaron datos en nuevas fuentes primarias con un objetivo específico, por lo cual se basa en la recolección de datos cualitativos que se encaminaron en observar a los internos rotativos según su estado emocional relacionándolo al desempeño laboral en el Hospital San Vicente de Paúl.

### **3.3. Localización y Ubicación del Estudio**

El presente estudio se realizó en los internos rotativos del Hospital San Vicente de Paúl que se encuentra ubicado en la provincia de Imbabura, cantón Ibarra, parroquia El Sagrario en las calles Luis Vargas Torres 11-56 y Gonzalo Gómez Jurado

### **3.4. Población**

#### **3.4.1 Universo**

El universo del presente estudio está integrado por 280 internos rotativos del Hospital San Vicente de Paúl distribuidos en 20 internos rotativos de obstetricia, 28 internos rotativos de nutrición, 127 internos rotativos de enfermería, 105 internos rotativos de medicina.

#### **3.4.2. Muestra**

Se determinó la muestra mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia donde se aplicaron los criterios de inclusión y exclusión. Quedando 215 internos rotativos, distribuidos en 85 internos rotativos de medicina, 100 internos rotativos de enfermería, 17 internos rotativos de obstetricia, 13 internos rotativos de nutrición.

#### **3.4.3. Criterios de Inclusión**

- Internos rotativos de Enfermería, Medicina, Obstetricia, Nutrición que acepten participar de la investigación (consentimiento informado).

#### **3.4.4. Criterios de Exclusión**

- Internos rotativos de Enfermería, Medicina, Obstetricia, Nutrición que no

acepten participar de la investigación (consentimiento informado). Además, son libres de responder o no el cuestionario establecido.

### 3.5. Operacionalización de variables

**Objetivo 1:** Caracterizar sociodemográficamente a la población estudio

Variable	Tipo de Variable	Dimensión	Indicador	Escala	Instrumento	Definición
Caracterizar socio demográficamente	Cuantitativa Discreta Intervalo	Edad	Años Cumplidos	21 – 23 24 – 26 27 – 29 30 – 33	Cuestionario	“Tiempo que ha vivido una persona u otro ser vivo contando desde su nacimiento. La edad se suele expresar en año”. (38)
	Cualitativa Nominal Policotónica	Género	Género que se identifica	Masculino Femenino LBGTI	Cuestionario	“Conjunto de personas o cosas que tienen características generales comunes. El género humano”. (39)
	Cualitativa Nominal Policotónica	Estado civil	Estado civil que se identifica	Soltero Casado Divorciado Viudo Unión libre	Cuestionario	“Condición de una persona según el registro civil en función de si tiene o no pareja y su situación legal respecto a esto. Estado civil: soltero”. (40)
	Cualitativa Nominal Policotónica	Interno Rotativo	Carrera que sigue	Medicina Enfermería Obstetricia Nutrición	Cuestionario	“Que realiza las prácticas o especialización en un hospital”. (41)

	Cualitativa Nominal Policotónica	Período del internado	Fechas del periodo del internado rotativo	Septiembre 2019 – abril 2020 Mayo 2020 – abril 2021 Octubre 2020 – Septiembre 2021	Cuestionario	“Conjunto de alumnos internos en ese hospital”. (42)
	Cualitativa Nominal Policotónica	Etnia	Identificación de la etnia	Mestizo Blanco Afro ecuatoriano Negro	Cuestionario	“Conjunto de personas que pertenece a una misma raza y, generalmente, a una misma comunidad lingüística y cultural”. (43)
	Cualitativa Nominal Policotónica	Universidad	Universidad donde realizó los estudios	UTN UCE UPEC UTE PUCE	Cuestionario	“Institución destinada a la enseñanza superior (aquella que proporciona conocimientos especializados de cada rama del saber), que está constituida por varias facultades y que concede los grados académicos correspondientes”.(44)

**Objetivo 2:** Evaluar el estado emocional, despersonalización y realización personal según la escala de burnout de los internos rotativos

Variable	Tipo de Variable	Dimensión	Indicador	Escala	Instrumento	Definición
Estado emocional, despersonalización y realización personal	Cualitativa Nominal Policotónica	Agotamiento Emocional	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.	0 Ninguna vez 1 Pocas veces 2 Una vez al mes o menos 3 Pocas veces al mes 4 Una vez por semana 5 Pocas veces por semana 6 Todos los días	Escala de Burnout	“El agotamiento emocional es un estado al que se llega por sobrecarga de esfuerzo. En este caso no hablamos solo de excesos laborales, sino de cargar con la responsabilidad de asumir conflictos, responsabilidades o estímulos de tipo emocional o cognitivo”.(45)

Estado emocional, despersonalización y realización personal	Cualitativa Nominal Policotónica	Agotamiento o Emocional	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.	0 Ninguna vez 1 Pocas veces 2 Una vez al mes o menos 3 Pocas veces al mes 4 Una vez por semana 5 Pocas veces por semana 6 Todos los días	Escala de Burnout	“El agotamiento emocional es un estado al que se llega por sobrecarga de esfuerzo. En este caso no hablamos solo de excesos laborales, sino de cargar con la responsabilidad de asumir conflictos, responsabilidades o estímulos de tipo emocional o cognitivo”.(45)
---	--	-------------------------	--	--	-------------------	--

Estado emocional, despersonalización y realización personal	Cualitativa Nominal Policotónica	Agotamiento o Emocional	Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar	0 Ninguna vez 1 Pocas veces 2 Una vez al mes o menos 3 Pocas veces al mes 4 Una vez por semana 5 Pocas veces por semana 6 Todos los días	Escala de Burnout	“El agotamiento emocional es un estado al que se llega por sobrecarga de esfuerzo. En este caso no hablamos solo de excesos laborales, sino de cargar con la responsabilidad de asumir conflictos, responsabilidades o estímulos de tipo emocional o cognitivo”.(45)
---	--	-------------------------	--	--	-------------------	--

Estado emocional, despersonalización y realización personal	Cualitativa Nominal Policotónica	Realización personal	Comprendo fácilmente como se sienten los pacientes	0 Ninguna vez 1 Pocas veces 2 Una vez al mes o menos 3 Pocas veces al mes 4 Una vez por semana 5 Pocas veces por semana 6 Todos los días	Escala de Burnout	“Uno de los sentimientos de plenitud más importantes que puede experimentar una persona es la realización personal, la sensación de ser una persona autónoma, independiente y capaz de afrontar nuevos retos”. (46)
---	--	----------------------	--	--	-------------------	---

Estado emocional, despersonalización y realización personal	Cualitativa Nominal Policotónica	Despersonalización	Creo que trato a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales	0 Ninguna vez 1 Pocas veces 2 Una vez al mes o menos 3 Pocas veces al mes 4 Una vez por semana 5 Pocas veces por semana 6 Todos los días	Escala de Burnout	“Sensación persistente de observarse a sí mismo desde fuera del cuerpo o tener la sensación de que lo que nos rodea no es real”.(47)
---	--	--------------------	--	--	-------------------	--

Estado emocional, despersonalización y realización personal	Cualitativa Nominal Policotónica	Agotamiento o Emocional	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa	0 Ninguna vez 1 Pocas veces 2 Una vez al mes o menos 3 Pocas veces al mes 4 Una vez por semana 5 Pocas veces por semana 6 Todos los días	Escala de Burnout	“El agotamiento emocional es un estado al que se llega por sobrecarga de esfuerzo. En este caso no hablamos solo de excesos laborales, sino de cargar con la responsabilidad de asumir conflictos, responsabilidades o estímulos de tipo emocional o cognitivo”.(45)
---	--	-------------------------	---	--	-------------------	--

Estado emocional, despersonalización y realización personal	Cualitativa Nominal Policotónica	Realización emocional	Siento que trato como mucha eficacia los problemas de mis pacientes	0 Ninguna vez 1 Pocas veces 2 Una vez al mes o menos 3 Pocas veces al mes 4 Una vez por semana 5 Pocas veces por semana 6 Todos los días	Escala de Burnout	“Uno de los sentimientos de plenitud más importantes que puede experimentar una persona es la realización personal, la sensación de ser una persona autónoma, independiente y capaz de afrontar nuevos retos”. (46)
---	--	-----------------------	---	--	-------------------	---

Estado emocional, despersonalización y realización personal	Cualitativa Nominal Policotónica	Agotamiento o Emocional	Siento que mi trabajo me está desgastando.	0 Ninguna vez 1 Pocas veces 2 Una vez al mes o menos 3 Pocas veces al mes 4 Una vez por semana 5 Pocas veces por semana 6 Todos los días	Escala de Burnout	“El agotamiento emocional es un estado al que se llega por sobrecarga de esfuerzo. En este caso no hablamos solo de excesos laborales, sino de cargar con la responsabilidad de asumir conflictos, responsabilidades o estímulos de tipo emocional o cognitivo”.(45)
---	--	-------------------------	--	--	-------------------	--

Estado emocional, despersonalización y realización personal	Cualitativa Nominal Policotónica	Realización emocional	Siento que estoy influyendo positivamente a través de mi trabajo, en la vida de otras personas	0 Ninguna vez 1 Pocas veces 2 Una vez al mes o menos 3 Pocas veces al mes 4 Una vez por semana 5 Pocas veces por semana 6 Todos los días	Escala de Burnout	2Uno de los sentimientos de plenitud más importantes que puede experimentar una persona es la realización personal, la sensación de ser una persona autónoma, independiente y capaz de afrontar nuevos retos”. (46)
---	--	-----------------------	--	--	-------------------	---

Estado emocional, despersonalización y realización personal	Cualitativa Nominal Policotónica	Despersonalización	Siento que me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión.	0 Ninguna vez 1 Pocas veces 2 Una vez al mes o menos 3 Pocas veces al mes 4 Una vez por semana 5 Pocas veces por semana 6 Todos los días	Escala de Burnout	“Sensación persistente de observarse a sí mismo desde fuera del cuerpo o tener la sensación de que lo que nos rodea no es real”.(47)
---	--	--------------------	--	--	-------------------	--

Estado emocional, despersonalización y realización personal	Cualitativa Nominal Policotónica	Despersonalización	Me preocupa que este trabajo me está endureciendo emocionalmente	0 Ninguna vez 1 Pocas veces 2 Una vez al mes o menos 3 Pocas veces al mes 4 Una vez por semana 5 Pocas veces por semana 6 Todos los días	Escala de Burnout	“Sensación persistente de observarse a sí mismo desde fuera del cuerpo o tener la sensación de que lo que nos rodea no es real”.(47)
---	--	--------------------	--	--	-------------------	--

Estado emocional, despersonalización y realización personal	Cualitativa Nominal Policotónica	Realización emocional	Me siento con mucha energía en mi trabajo.	0 Ninguna vez 1 Pocas veces 2 Una vez al mes o menos 3 Pocas veces al mes 4 Una vez por semana 5 Pocas veces por semana 6 Todos los días	Escala de Burnout	“Uno de los sentimientos de plenitud más importantes que puede experimentar una persona es la realización personal, la sensación de ser una persona autónoma, independiente y capaz de afrontar nuevos retos”. (46)
---	--	-----------------------	--	--	-------------------	---

Estado emocional, despersonalización y realización personal	Cualitativa Nominal Policotónica	Agotamiento o Emocional	Me siento frustrado/a en mi trabajo.	0 Ninguna vez 1 Pocas veces 2 Una vez al mes o menos 3 Pocas veces al mes 4 Una vez por semana 5 Pocas veces por semana 6 Todos los días	Escala de Burnout	“El agotamiento emocional es un estado al que se llega por sobrecarga de esfuerzo. En este caso no hablamos solo de excesos laborales, sino de cargar con la responsabilidad de asumir conflictos, responsabilidades o estímulos de tipo emocional o cognitivo”.(45)
---	--	-------------------------	--------------------------------------	--	-------------------	--

Estado emocional, despersonalización y realización personal	Cualitativa Nominal Policotónica	Agotamiento o Emocional	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo	0 Ninguna vez 1 Pocas veces 2 Una vez al mes o menos 3 Pocas veces al mes 4 Una vez por semana 5 Pocas veces por semana 6 Todos los días	Escala de Burnout	“El agotamiento emocional es un estado al que se llega por sobrecarga de esfuerzo. En este caso no hablamos solo de excesos laborales, sino de cargar con la responsabilidad de asumir conflictos, responsabilidades o estímulos de tipo emocional o cognitivo”.(45)
---	--	-------------------------	---	--	-------------------	--

Estado emocional, despersonalización y realización personal	Cualitativa Nominal Policotónica	Despersonalización	Siento que realmente no me importa lo que les ocurre a mis pacientes	0 Ninguna vez 1 Pocas veces 2 Una vez al mes o menos 3 Pocas veces al mes 4 Una vez por semana 5 Pocas veces por semana 6 Todos los días	Escala de Burnout	“Sensación persistente de observarse a sí mismo desde fuera del cuerpo o tener la sensación de que lo que nos rodea no es real”.(47)
---	--	--------------------	--	--	-------------------	--

Estado emocional, despersonalización y realización personal	Cualitativa Nominal Policotónica	Agotamiento o Emocional	Siento que trabajar directamente con personas me produce estrés	0 Ninguna vez 1 Pocas veces 2 Una vez al mes o menos 3 Pocas veces al mes 4 Una vez por semana 5 Pocas veces por semana 6 Todos los días	Escala de Burnout	“El agotamiento emocional es un estado al que se llega por sobrecarga de esfuerzo. En este caso no hablamos solo de excesos laborales, sino de cargar con la responsabilidad de asumir conflictos, responsabilidades o estímulos de tipo emocional o cognitivo”.(45)
---	--	-------------------------	---	--	-------------------	--

Estado emocional, despersonalización y realización personal	Cualitativa Nominal Policotónica	Realización Emocional	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes	0 Ninguna vez 1 Pocas veces 2 Una vez al mes o menos 3 Pocas veces al mes 4 Una vez por semana 5 Pocas veces por semana 6 Todos los días	Escala de Burnout	“Uno de los sentimientos de plenitud más importantes que puede experimentar una persona es la realización personal, la sensación de ser una persona autónoma, independiente y capaz de afrontar nuevos retos”. (46)
---	--	--------------------------	---	--	-------------------	---

Estado emocional, despersonalización y realización personal	Cualitativa Nominal Policotónica	Realización Emocional	Me siento estimulado después de trabajar con mis pacientes	0 Ninguna vez 1 Pocas veces 2 Una vez al mes o menos 3 Pocas veces al mes 4 Una vez por semana 5 Pocas veces por semana 6 Todos los días	Escala de Burnout	“Uno de los sentimientos de plenitud más importantes que puede experimentar una persona es la realización personal, la sensación de ser una persona autónoma, independiente y capaz de afrontar nuevos retos”. (46)
---	--	-----------------------	--	--	-------------------	---

Estado emocional, despersonalización y realización personal	Cualitativa Nominal Policotónica	Realización Emocional	Creo que consigo muchas cosas valiosas con mi profesión	0 Ninguna vez 1 Pocas veces 2 Una vez al mes o menos 3 Pocas veces al mes 4 Una vez por semana 5 Pocas veces por semana 6 Todos los días	Escala de Burnout	“Uno de los sentimientos de plenitud más importantes que puede experimentar una persona es la realización personal, la sensación de ser una persona autónoma, independiente y capaz de afrontar nuevos retos”. (46)
---	--	--------------------------	---	--	-------------------	---

Estado emocional, despersonalización y realización personal	Cualitativa Nominal Policotónica	Agotamiento o Emocional	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades	0 Ninguna vez 1 Pocas veces 2 Una vez al mes o menos 3 Pocas veces al mes 4 Una vez por semana 5 Pocas veces por semana 6 Todos los días	Escala de Burnout	“El agotamiento emocional es un estado al que se llega por sobrecarga de esfuerzo. En este caso no hablamos solo de excesos laborales, sino de cargar con la responsabilidad de asumir conflictos, responsabilidades o estímulos de tipo emocional o cognitivo”.(45)
---	--	-------------------------	--	--	-------------------	--

Estado emocional, despersonalización y realización personal	Cualitativa Nominal Policotónica	Realización Emocional	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales de forma adecuada.	0 Ninguna vez 1 Pocas veces 2 Una vez al mes o menos 3 Pocas veces al mes 4 Una vez por semana 5 Pocas veces por semana 6 Todos los días	Escala de Burnout	“Uno de los sentimientos de plenitud más importantes que puede experimentar una persona es la realización personal, la sensación de ser una persona autónoma, independiente y capaz de afrontar nuevos retos”. (46)
---	--	--------------------------	---	--	-------------------	---

Estado emocional, despersonalización y realización personal	Cualitativa Nominal Policotónica	Despersonalización	Siento que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas.	0 Ninguna vez 1 Pocas veces 2 Una vez al mes o menos 3 Pocas veces al mes 4 Una vez por semana 5 Pocas veces por semana 6 Todos los días	Escala de Burnout	“Sensación persistente de observarse a sí mismo desde fuera del cuerpo o tener la sensación de que lo que nos rodea no es real”.(47)
---	--	--------------------	--	--	-------------------	--

- **Objetivo 3:** Analizar el desempeño laboral de los internos rotativos según la escala de burnout de los internos rotativos

Variable	Tipo de Variable	Dimensión	Indicador	Escala	Instrumento	Definición
Desempeño laboral	Cualitativa Nominal Policotónica	Agotamiento Emocional	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.	0 Ninguna vez 1 Pocas veces 2 Una vez al mes o menos 3 Pocas veces al mes 4 Una vez por semana 5 Pocas veces por semana 6 Todos los días	Escala de Burnout	“El agotamiento emocional es un estado al que se llega por sobrecarga de esfuerzo. En este caso no hablamos solo de excesos laborales, sino de cargar con la responsabilidad de asumir conflictos, responsabilidades o estímulos de tipo emocional o cognitivo”.(45)

Desempeño laboral	Cualitativa Nominal Policotónica	Agotamiento o Emocional	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.	0 Ninguna vez 1 Pocas veces 2 Una vez al mes o menos 3 Pocas veces al mes 4 Una vez por semana 5 Pocas veces por semana 6 Todos los días	Escala de Burnout	“El agotamiento emocional es un estado al que se llega por sobrecarga de esfuerzo. En este caso no hablamos solo de excesos laborales, sino de cargar con la responsabilidad de asumir conflictos, responsabilidades o estímulos de tipo emocional o cognitivo”.(45)
-------------------	--	----------------------------	--	---	----------------------	--

Desempeño laboral	Cualitativa Nominal Policotónica	Agotamiento o Emocional	Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar	0 Ninguna vez 1 Pocas veces 2 Una vez al mes o menos 3 Pocas veces al mes 4 Una vez por semana 5 Pocas veces por semana 6 Todos los días	Escala de Burnout	“El agotamiento emocional es un estado al que se llega por sobrecarga de esfuerzo. En este caso no hablamos solo de excesos laborales, sino de cargar con la responsabilidad de asumir conflictos, responsabilidades o estímulos de tipo emocional o cognitivo”.(45)
-------------------	--	----------------------------	--	---	----------------------	--

Desempeño laboral	Cualitativa Nominal Policotónica	Agotamiento o Emocional	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa	0 Ninguna vez 1 Pocas veces 2 Una vez al mes o menos 3 Pocas veces al mes 4 Una vez por semana 5 Pocas veces por semana 6 Todos los días	Escala de Burnout	“El agotamiento emocional es un estado al que se llega por sobrecarga de esfuerzo. En este caso no hablamos solo de excesos laborales, sino de cargar con la responsabilidad de asumir conflictos, responsabilidades o estímulos de tipo emocional o cognitivo”.(45)
-------------------	--	----------------------------	---	---	----------------------	--

Desempeño laboral	Cualitativa Nominal Policotónica	Agotamiento o Emocional	Siento que mi trabajo me está desgastando.	0 Ninguna vez 1 Pocas veces 2 Una vez al mes o menos 3 Pocas veces al mes 4 Una vez por semana 5 Pocas veces por semana 6 Todos los días	Escala de Burnout	“El agotamiento emocional es un estado al que se llega por sobrecarga de esfuerzo. En este caso no hablamos solo de excesos laborales, sino de cargar con la responsabilidad de asumir conflictos, responsabilidades o estímulos de tipo emocional o cognitivo”.(45)
-------------------	--	----------------------------	---	---	----------------------	--

Desempeño laboral	Cualitativa Nominal Policotónica	Realización emocional	Siento que estoy influyendo positivamente a través de mi trabajo, en la vida de otras personas	0 Ninguna vez 1 Pocas veces 2 Una vez al mes o menos 3 Pocas veces al mes 4 Una vez por semana 5 Pocas veces por semana 6 Todos los días	Escala de Burnout	“Uno de los sentimientos de plenitud más importantes que puede experimentar una persona es la realización personal, la sensación de ser una persona autónoma, independiente y capaz de afrontar nuevos retos”. (46)
-------------------	--	--------------------------	---	---	----------------------	---

Desempeño laboral	Cualitativa Nominal Policotónica	Despersonalización	Me preocupa que este trabajo me está endureciendo emocionalmente	0 Ninguna vez 1 Pocas veces 2 Una vez al mes o menos 3 Pocas veces al mes 4 Una vez por semana 5 Pocas veces por semana 6 Todos los días	Escala de Burnout	“Sensación persistente de observarse a sí mismo desde fuera del cuerpo o tener la sensación de que lo que nos rodea no es real”.(47)
-------------------	--	--------------------	--	--	-------------------	--

Desempeño laboral	Cualitativa Nominal Policotónica	Realización emocional	Me siento con mucha energía en mi trabajo.	0 Ninguna vez 1 Pocas veces 2 Una vez al mes o menos 3 Pocas veces al mes 4 Una vez por semana 5 Pocas veces por semana 6 Todos los días	Escala de Burnout	“Uno de los sentimientos de plenitud más importantes que puede experimentar una persona es la realización personal, la sensación de ser una persona autónoma, independiente y capaz de afrontar nuevos retos”. (46)
-------------------	--	-----------------------	--	--	-------------------	---

Desempeño laboral	Cualitativa Nominal Policotónica	Agotamiento o Emocional	Me siento frustrado/a en mi trabajo.	0 Ninguna vez 1 Pocas veces 2 Una vez al mes o menos 3 Pocas veces al mes 4 Una vez por semana 5 Pocas veces por semana 6 Todos los días	Escala de Burnout	“El agotamiento emocional es un estado al que se llega por sobrecarga de esfuerzo. En este caso no hablamos solo de excesos laborales, sino de cargar con la responsabilidad de asumir conflictos, responsabilidades o estímulos de tipo emocional o cognitivo”.(45)
-------------------	--	----------------------------	---	---	----------------------	--

Desempeño laboral	Cualitativa Nominal Policotónica	Agotamiento o Emocional	Siento que trabajar directamente con personas me produce estrés	0 Ninguna vez 1 Pocas veces 2 Una vez al mes o menos 3 Pocas veces al mes 4 Una vez por semana 5 Pocas veces por semana 6 Todos los días	Escala de Burnout	“El agotamiento emocional es un estado al que se llega por sobrecarga de esfuerzo. En este caso no hablamos solo de excesos laborales, sino de cargar con la responsabilidad de asumir conflictos, responsabilidades o estímulos de tipo emocional o cognitivo”.(45)
-------------------	--	----------------------------	--	---	----------------------	--

Desempeño laboral	Cualitativa Nominal Policotónica	Realización Emocional	Me siento estimulado después de trabajar con mis pacientes	0 Ninguna vez 1 Pocas veces 2 Una vez al mes o menos 3 Pocas veces al mes 4 Una vez por semana 5 Pocas veces por semana 6 Todos los días	Escala de Burnout	“Uno de los sentimientos de plenitud más importantes que puede experimentar una persona es la realización personal, la sensación de ser una persona autónoma, independiente y capaz de afrontar nuevos retos”. (46)
-------------------	--	--------------------------	--	--	-------------------	---

Desempeño laboral	Cualitativa Nominal Policotónica	Realización Emocional	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales de forma adecuada.	0 Ninguna vez 1 Pocas veces 2 Una vez al mes o menos 3 Pocas veces al mes 4 Una vez por semana 5 Pocas veces por semana 6 Todos los días	Escala de Burnout	“Uno de los sentimientos de plenitud más importantes que puede experimentar una persona es la realización personal, la sensación de ser una persona autónoma, independiente y capaz de afrontar nuevos retos”. (46)
-------------------	--	--------------------------	---	--	-------------------	---

### **3.6. Métodos de Recolección de información**

**Tecnológico** es un estudio tecnológico porque se realizó una recolección de datos por vía virtual ya que la situación de la pandemia no permitió que sea de manera presencial.

**Encuesta** se aplicó una encuesta para los internos rotativos que forman parte del personal de salud ya que estuvieron inmersos en el tema de investigación que fue el estado emocional relacionado con el desempeño laboral y se elaboró con preguntas de un test denominado Maslach Burnout Inventory – Human Services Survey For Medical Personnel. La cual posee siglas que son (MBI – HSS (MP))

**Maslach Burnout Inventory – Human Services Survey for Medical Personnel (MBI – HSS (MP))**

#### **Escala de Valoración de Burnout para personal de Salud**

“Este cuestionario Maslach Bunout Inventory – Human Services Survey For Medical Personnel (MBI – HSS (MP)) está constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo. Su función es medir el desgaste profesional. Este test pretende medir la frecuencia y la intensidad con la que se sufre el Burnout.” (48)

Mide los 3 aspectos del síndrome de Burnout:

- “Subescalas de agotamiento o cansancio emocional. Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. Consta de 9 preguntas (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14,16, 20). Puntuación máxima 54”. (48)
- “Subescalas de despersonalización. Valora el grado en que cada uno reconoce actitudes frialdad y distanciamiento. Está formada por 5 ítems (5, 10, 11, 15, 22). Puntuación máxima 30”. (48)
- “Subescalas de realización personal. Evalúa los sentimientos de autoeficiencia y realización personal en el trabajo. Se compone de 8 ítems (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21). Puntuación máxima”. (48)

<b>RASGOS DE LA MEDIDA DE ESCALA</b>
0= nunca
1= Pocas veces al año o menos.
2= Una vez al mes o menos.
3= Unas pocas veces al mes.
4= Una vez a la semana.
5= Unas pocas veces a la semana
6= Todos los días.

### **Cálculo de Puntuaciones**

Se suman las respuestas dadas a los ítems que se señalan:

<i>Aspecto evaluado</i>	<i>Preguntas a evaluar</i>	<i>Valor total Obtenido</i>	<i>Indicios de Burnout</i>
Cansancio emocional	1-2-3-6-8-13- 14-16-20		<b>Más de 26</b>
Despersonalización	5-10-11-15-22		<b>Más de 9</b>
Realización personal	4-7-9-12-17-1 8-19-21		<b>Menos de 34</b>

### **Valoración de la escala**

“Altas puntuaciones en las dos primeras subescalas y bajas en la tercera definen el síndrome de Burnout. Hay que analizar de manera detallada los distintos aspectos para determinar el Grado del Síndrome de Burnout, que puede ser más o menos severo dependiendo de si los indicios aparecen en uno, dos o tres ámbitos; y de la mayor o menor diferencia de los resultados con respecto a los valores de referencia que marcan los indicios del síndrome. Este análisis de aspectos e ítems puede orientar sobre los puntos fuertes y débiles de cada uno en su labor del personal de

salud”.(48)

**Subescalas para la forma Maslach Bunout Inventory – Human Services Survey For Medical Personnel**

Subescalas	Código	Ítems	Número de ítems	Puntaje por ítems	Puntaje por subescalas	Indicios de burnout
Agotamiento emocional	EE	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20	9	De 0 a 6	De 0 a 54	Más de 26
Despersonalización	DP	5, 10, 11, 15, 22	5	De 0 a 6	De 0 a 30	Más de 9
Realización personal	PA	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21	8	De 0 a 6	De 0 a 48	Menos de 34

**Valores de Referencia**

	Bajo	Medio	Alto
Cansancio Emocional	0 – 18	19 – 26	27 – 54
Despersonalización	0 – 5	6 – 9	10 – 30
Realización Personal	0 – 33	34 – 39	40 – 56

**Cuestionario Burnout**

Señale el número que crea oportuno sobre la frecuencia con que siente los enunciados:

**0**= Nunca.

**1**= Pocas veces al año.

**2**= Una vez al mes o menos.

**3**= Unas pocas veces al mes.

**4**= Una vez a la semana.

5= Unas pocas veces a la semana.

6= Todos los días.

		0 Nunca	1 Pocas veces al año	2 Una vez al mes o menos	3 Unas pocas veces al mes	4 Una vez a la semana	5 Unas pocas veces a la semana	6 Todos los días
1	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.							
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.							
3	Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar							
4	Comprendo fácilmente como se sienten los pacientes							
5	Creo que trato a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales							
6	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa							
7	Siento que trato como mucha eficacia los problemas de mis pacientes							
8	Siento que mi trabajo me está desgastando.							
9	Siento que estoy influyendo positivamente a través de mi trabajo, en la vida de otras personas							

10	Siento que me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión.								
11	Me preocupa que este trabajo me está endureciendo emocionalmente								
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo.								
13	Me siento frustrado/a en mi trabajo.								
14	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo								
15	Siento que realmente no me importa lo que les ocurre a mis pacientes								
16	Siento que trabajar directamente con personas me produce estrés								
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes								
18	Me siento estimulado después de trabajar con mis pacientes								
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas con mi profesión								
20	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades								
21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales de forma adecuada.								
22	Siento que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas.								

**Plataforma Forms:** “Microsoft Forms es una herramienta muy intuitiva para realizar cuestionarios que permite en muy poco tiempo crear encuestas con preguntas de opción múltiple, abiertas, clasificaciones, etc. Como complemento los resultados se mostrarán

con estadísticas detalladas en forma de gráficos muy visuales con la información referente a cada pregunta y estudiante. Los resultados pueden consultarse al momento y descargarse en Excel para realizar un análisis más avanzado.” (49)

### 3.7. Análisis de la Información

Una vez obtenida la información se llevó a cabo la tabulación de la información del instrumento aplicado, los datos fueron ingresados en Microsoft Excel y posteriormente al análisis de datos.

## CAPÍTULO IV

### 4.Resultados de la Investigación

Tabla 1 Datos sociodemográficos

VARIABLES	CARACTERÍSTICAS	POBLACIÓN	PORCENTAJE
<i>Género</i>	Masculino	68	32%
	Femenino	145	67%
	LGBTI	2	1%
<i>Edad</i>	21-23	76	35%
	24-26	118	55%
	27-29	17	8%
	30-33	4	2%
<i>Estado civil</i>	Soltero	185	86%
	Casado	9	4%
	Unión Libre	21	10%
<i>Etnia</i>	Mestizo	205	95%
	Afroecuatoriano	7	3%
	Indígena	3	1%
<i>Carrera</i>	Medicina	85	40%
	Enfermería	100	47%

	Obstetricia	17	8%
	Nutrición	13	6%
<b>Universidad</b>	UTN	78	36,3%
	UCE	63	29,3%
	UPEC	28	13%
	UTE	28	13%
	PUCE	18	8,4%

La mayoría de internos rotativos son de género femenino, predominando la edad de 24-26 años, existiendo un alto porcentaje con estado civil solteros, de etnia mestiza, predomina la carrera de enfermería y medicina de universidades públicas y privadas. En el 2014 en los hospitales de la ciudad de Quito los internos rotativos que realizaron la práctica se encuentran en “edades de 20 – 24 años con un porcentaje de 56,3% y el género femenino con 55,4%”(50). En Perú, en el año 2016 los internos rotativos que predominaron son de las carreras de medicina con 66% y enfermería 44%.(51). Por lo tanto, los resultados obtenidos concuerdan con la población de estudio. Los internos rotativos se encuentran en edad de etapa productiva en donde se desembuelven en el ámbito laboral.

Tabla 2 Estados de ánimo antes de ingresar al internado

<b>VARIABLES</b>	<b>CARACTERÍSTICAS</b>	<b>POBLACIÓN</b>	<b>PORCENTAJE</b>
	Miedo	156	24%
	Pánico	92	14%
<b>Estado de ánimo antes</b>	Irritabilidad	82	12%
	Tristeza	96	15%
	Angustia	95	14%
	Depresión	62	9%

Ansiedad	79	12%
----------	----	-----

Las emociones que experimentaron los internos rotativos antes de ingresar a las prácticas preprofesionales, son miedo, tristeza, pánico y angustia por atravesar momentos de incertidumbre por la pandemia. En Argentina, en el año 2020, el personal de salud presentó “un impacto en la salud mental, expresado en sentimientos de miedo, incertidumbre y angustia, propios de un sentido de ruptura en la cotidianidad y pérdida de previsibilidad que supone esta pandemia en el personal de salud”. (9). La situación actual permite expresar emociones de tristeza, frustración e incertidumbre que han afectando a la población en general y a los internos rotativos por tal motivo no se sentían seguros de ingresar al internado al no saber que va a suceder en las prácticas preprofesional.

Tabla 3 Cansancio Emocional

PREGUNTA	VALORACIÓN	POBLACIÓN	PORCENTAJE
<i>Me siento emocionalmente agotado/a</i>	3= Unas pocas veces al mes. 5= Unas pocas veces a la semana.	46 56	21,4% 26%
<i>Me siento cansado al final de la jornada de trabajo</i>	3= Unas pocas veces al mes. 5= Unas pocas veces a la semana.	36 42	16,7% 19,5%
<i>Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar</i>	3= Unas pocas veces al mes. 4= Una vez a la semana.	50 46	22,8% 21,4%
<i>Siento que trabajar todo el</i>	3= Unas pocas veces al mes. 4= Una vez a la semana.	58 52	27% 24,2%

<i>día con la gente me cansa</i>			
<i>Siento que mi trabajo me está desgastando</i>	3= Unas pocas veces al mes.	55	25,6%
	4= Una vez a la semana.	55	25,6%
<i>Me siento frustrado/a en mi trabajo</i>	4= Una vez a la semana.	45	20,9%
	5= Unas pocas veces a la semana.	41	19,1%
<i>Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo</i>	3= Unas pocas veces al mes.	53	24,7%
	5= Unas pocas veces a la semana.	41	19,1%
<i>Siento que trabajar directamente con personas me produce estrés</i>	2= Una vez al mes o menos.	45	20,9%
	3= Unas pocas veces al mes.	47	21,9%
<i>Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades</i>	3= Unas pocas veces al mes.	48	22,3%
	5= Unas pocas veces a la semana.	45	20,9%

Un gran número de internos rotativos sienten cansancio emocional ya que expresaron que se sienten cansados por trabajar con personas, sienten que pasan demasiado tiempo en el trabajo y terminan desgastados, lo cual afecta el estado emocional para la existencia del Síndrome de Burnout y otras patologías relacionadas con la salud mental. En Perú, 2017 en el personal de salud reflejo “el agotamiento emocional en dimensiones de moderada y severa cantidad en un porcentaje de 48,4%.(52) Dato que no concuerda con la investigación ya que existe un porcentaje alto de cansancio emocional en los internos

rotativos. Al ser jóvenes y se encuentran empezando en el ámbito laboral es de gran importancia que el estado emocional se encuentre óptimo para atender y curar a los pacientes.

Tabla 4 Despersonalización

<b>PREGUNTA</b>	<b>VALORACIÓN</b>	<b>POBLACIÓN</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<i>Creo que trato a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales</i>	<b>0=</b> Nunca.	42	19,5%
	<b>3=</b> Unas pocas veces al mes.	40	18,6%
<i>Siento que me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo mi profesión</i>	<b>2=</b> Una vez al mes o menos.	37	17,2%
	<b>4=</b> Una vez a la semana.	55	25,6%
<i>Me preocupo que este trabajo me está endureciendo emocionalmente</i>	<b>2=</b> Una vez al mes o menos.	40	18,6%
	<b>3=</b> Unas pocas veces al mes.	40	18,6%
	<b>4=</b> Una vez a la semana.	46	21,4%
<i>Siento que realmente no me importa lo que les ocurre a mis pacientes</i>	<b>0=</b> Nunca.	40	18,6%
	<b>5=</b> Unas pocas veces a la semana.	41	19,1%
	<b>0=</b> Nunca.	40	18,6%

<i>Siento que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas</i>	5= Unas pocas veces a la semana.	41	19,1%
--	----------------------------------	----	-------

Un porcentaje considerable de internos rotativos se sienten con despersonalización, insensible con la gente, un endurecimiento emocional, no me importa lo que les ocurre con los pacientes y le culpan de alguno de sus problemas. En Perú en el año 2017 realizaron un estudio al personal de salud “la despersonalización en dimensiones de moderada y severa cantidad en un porcentaje de 56,8%”.(52) Los datos obtenidos en la despersonalización influyen en el estado emocional y en el desempeño laboral ya que los internos rotativos no se encuentran con ellos mismo, sintiéndose separado de su realidad y con bajo autoestima.

Tabla 5 Realización Personal

<b>PREGUNTA</b>	<b>VALORACIÓN</b>	<b>POBLACIÓN</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<i>Comprendo fácilmente como se sienten los pacientes</i>	3= Unas pocas veces al mes.	41	19,5%
	4= Una vez a la semana.	43	20%
	5= Unas pocas veces a la semana.	43	20%
	6= Todos los días.	41	19,5%
<i>Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes</i>	4= Una vez a la semana.	55	25,6%
	5= Unas pocas veces a la semana.	55	25,6%
<i>Siento que estoy influyendo</i>	3= Unas pocas veces al mes.	50	23,3%

<i>positivamente a través de mi trabajo, en la vida de otras personas</i>	5= Unas pocas veces a la semana.	53	24,7%
<i>Me siento con mucha energía en mi trabajo</i>	4= Una vez a la semana.	49	22,8%
<i>Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes</i>	5= Unas pocas veces a la semana.	69	32,1%
<i>Me siento estimulado después de trabajar con mis pacientes</i>	4= Una vez a la semana.	49	22,8%
<i>Creo que consigo muchas cosas valiosas con mi profesión</i>	5= Unas pocas veces a la semana.	52	24,6%
<i>Siento que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas.</i>	4= Una vez a la semana.	51	23,7%
	5= Unas pocas veces a la semana.	65	30,2%
	4= Una vez a la semana.	55	25,6,3%
	6= Todos los días.	46	21,4%
	4= Una vez a la semana.	53	24,7%
	5= Unas pocas veces a la semana.	44	20,5%

Se evidencia que en un 53% los internos rotativos no tienen realización personal por sentir pocas veces a la semana la energía para trabajar, ser eficiente y estimulado en la atención

y después de la misma, influir en la vida del paciente y sienten que les culpan de los que sucede en los pacientes En Perú en el año 2017 realizaron un estudio al personal de salud “el agotamiento emocional en dimensiones de moderada y severa cantidad en un porcentaje de 39%.(52) Al Analizar las investigaciones se encuentra que no concuerdan los datos ya que en la investigación realizada se halla un porcentaje alto de realización personal, dato alarmante porque se encuentran iniciando en el ámbito laboral y se espera una mayor motivación para desempeñar la profesión que han escogido.

Tabla 6 Hábitos de los internos rotativos después del turno

<b>VARIABLES</b>	<b>CARACTERÍSTICAS</b>	<b>POBLACIÓN</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<i>Hábitos después del turno</i>	Dormir	144	62%
	Hacer ejercicio	31	13%
	Consumo de alcohol	27	11%
	Consumo de tabaco	27	11%
	Consumo de drogas	8	3%

Los hábitos que los internos rotativos realizan posturno en su mayoría ellos duermen, otros realizan actividad física, pero en un menor porcentaje, muy alarmante consumen bebidas alcohólicas, tabaco o drogas. En un estudio de la Universidad Técnica de Ambato reflejo que los turnos de internos rotativos eran muy extensos, cansados y con gran cantidad de pacientes que atender, para relajarse escuchaban música, dormían y en ocasiones consumen alcohol. (53). Los mismos motivos se encuentra en la población de estudio y optan por las mismas formas de relajamiento, pero no justifica que siendo personal de salud consuman drogas, tomando cuenta que perjudica a la salud, además por la propia profesión deben preservar la salud e inculcar con el ejemplo.

Tabla 7 Estado emocional según la escala de burnout en Internos Rotativos

<b>VARIABLE</b>	<b>CARACTERÍSTICA</b>	<b>POBLACIÓN</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<i>Cansancio</i>	Burnout Positivo	111	52%
<i>Emocional</i>	Burnout Negativo	104	48%
<i>Despersonalización</i>	Burnout Positivo	169	79%
	Burnout Negativo	46	21%
<i>Realización</i>	Burnout Positivo	114	53%
<i>Personal</i>	Burnout Negativo	101	47%

En los aspectos evaluados existe una prevalencia del burnout positivo por parte de los internos de las distintas carreras que laboran en el hospital San Vicente de Paúl. En México, 2019 “se tiene una probabilidad de predicción positiva del burnout a través del agotamiento emocional de cerca del 50%, catalogada como mediana. que se traduce en un bajo poder predictivo del burnout (menos del 20%) que posee la despersonalización, lo que corrobora el hallazgo en sus correlaciones y en la fiabilidad de dicho factor.” (48). Al observar los datos se encontró un alto porcentaje de burnout positivo en el cansancio emocional, la despersonalización y la realización personal que son componentes de la escala evaluada, por lo tanto se encuentra afectado el estado emocional.

Tabla 8 Escala de Burnout por ítems relacionado con las carreras

<b>CARACTERÍSTICA</b>	<b>UNIVERSIDAD</b>	<b>POBLACIÓN</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<i>Cansancio Emocional</i>	Enfermería	30	30%
	Medicina	22	25,9%
	Obstetricia	10	58,8%
	Nutrición	8	61,5%
<i>Despersonalización</i>	Enfermería	43	43%
	Medicina	38	44,7%

	Obstetricia	17	100%
	Nutrición	8	61,5%
<b><i>Realización Personal</i></b>	Enfermería	35	35%
	Medicina	20	23,5%
	Obstetricia	9	52,9%
	Nutrición	6	23%

Cada uno de los ítems evaluados en la escala de burnout, se considera que enfermería y medicina al encontrarse el mayor número de internos rotativos son los más afectados con los inicios del síndrome de burnout. En Cuenca en el 2020 en los internos rotativos de medicina y enfermería predomina el cansancio emocional con afección alta de 60,9%, despersonalización con porcentaje de afección de 70,3% y realización personal en un porcentaje bajo de 46,9%.(54) En los internos rotativos se encuentran datos que concuerdan con el presente estudio ya que están bajo estrés y factores que conllevan a la afección del estado emocional como la actual pandemia para tener un burnout positivo.

Tabla 9 Estado emocional relacionados con el desempeño laboral

<b>PREGUNTA</b>	<b>VALORACIÓN</b>	<b>POBLACIÓN</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b><i>Me siento cansado al final de la jornada de trabajo</i></b>	<b>3=</b> Unas pocas veces al mes.	36	16,7%
	<b>5=</b> Unas pocas veces a la semana.	42	19,5%
<b><i>Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa</i></b>	<b>3=</b> Unas pocas veces al mes.	58	27%
	<b>4=</b> Una vez a la semana.	52	24,2%
	<b>3=</b> Unas pocas veces al mes.	55	25,6%

<i>Siento que mi trabajo me está desgastando</i>	4= Una vez a la semana.	55	25,6%
<i>Me siento frustrado/a en mi trabajo</i>	4= Una vez a la semana.	45	20,9%
	5= Unas pocas veces a la semana.	41	19,1%
<i>Siento que trabajar directamente con personas me produce estrés</i>	2= Una vez al mes o menos.	45	20,9%
	3= Unas pocas veces al mes.	47	21,9%
<i>Me preocupo que este trabajo me está endureciendo emocionalmente</i>	2= Una vez al mes o menos.	40	18,6%
	3= Unas pocas veces al mes.	40	18,6%
	4= Una vez a la semana.	46	21,4%
<i>Siento que estoy influyendo positivamente a través de mi trabajo, en la vida de otras personas</i>	3= Unas pocas veces al mes.	50	23,3%
	5= Unas pocas veces a la semana.	53	24,7%
<i>Me siento con mucha energía en mi trabajo</i>	4= Una vez a la semana.	49	22,8%
	5= Unas pocas veces a la semana.	69	32,1%
<i>Me siento estimulado</i>	4= Una vez a la semana.	51	23,7%

---

<i>después de trabajar con mis pacientes</i>	5= Unas pocas veces a la semana.	65	30,2%
--	-------------------------------------	----	-------

---

Existiendo afección en los internos rotativos para que realicen un buen desempeño laboral, por lo cual, se encuentran determinantes como que pocas veces en la semana se sienten estimulados y con energía suficiente para realizar las labores, sintiéndose que influyen positivamente en los pacientes, además, sienten que el trabajo les está consumiendo; En Perú, 2016 muestran que el desempeño laboral si se relaciona con el estrés y encontraron un 70% de afección. (55). Al relacionar los datos incide que el desempeño laboral si está afectado en los internos rotativos porque ingresaron a realizar las prácticas preprofesionales en la pandemia llegando a cambios en el estado emocional perjudicando como se sienten al momento que se encuentran en el ámbito laboral.

## CAPÍTULO V

### 5. Conclusiones y Recomendaciones

#### 5.1. Conclusiones

- En las características sociodemográficas de los internos rotativos, la mayoría son del sexo femenino, que tienen entre 24-26 años, con estado civil solteros, de etnia mestiza, pertenecen a universidades públicas y privadas, predominando el número de internos rotativos de la Universidad Técnica del Norte y de la Universidad Central del Ecuador. Previo al ingreso a la práctica preprofesionales los internos rotativos refirieron emociones de miedo, tristeza, pánico y angustia propio de la época de pandemia.
- Al evaluar a los internos rotativos con la escala de burnout se encontró que existe una alta afección del estado emocional, despersonalización y realización personal, que llega a afectar a la vida cotidiana y laboral. Además, se evidencio en un bajo

porcentaje como forma de relajamiento el consumo bebidas alcohólicas, tabaco o drogas

- La alta afección del estado emocional de los internos rotativos influye en el desempeño laboral al sentirse cansados, sin energía y en este caso por presencia de la actual pandemia por Covid-19.
- Con la socialización de la guía educativa “Estrategias para mejorar el estado emocional en el ámbito laboral” los internos rotativos del Hospital San Vicente de Paúl ayudará controlar el estado emocional lo que permitirá mejorar el desempeño laboral.

## **5.2.Recomendaciones**

- Se recomienda a los estudiantes que realicen investigaciones al grupo de internos rotativos de las carreras de nutrición y obstetricia, ya que al momento de la búsqueda no se encontró estudios relacionados con dichas carreras.
- Se propone terapia periódica de psicología ocupacional en el que existan espacios para que los internos rotativos y personal de salud realicen pausas activas, charlas, conversatorios y se motive a que acudan a solicitar ayuda, ya que dependiendo de la parte emocional podrán desarrollar de mejor manera en el desempeño laboral.
- Se aconseja a los internos rotativos revisar y poner en práctica la guía educativa “Estrategias para mejorar el estado emocional en el ámbito laboral” que es de gran importancia la ejecución que influirá en el desarrollo de su práctica preprofesional.

## BIBLIOGRAFÍA

1. Rodríguez A, Moreno G, Gómez J, Carbonell R, Picó-plana E, Teixido X, et al. Severe infection due to the SARS-CoV-2 coronavirus : Experience of a tertiary hospital with COVID-19 patients during the 2020 pandemic *℄*. 2020;44(9).
2. Cosio FG De. COVID-19 y salud mental: mensajes clave\*. 2003;(1).
3. Cabello NR. Impact of viral epidemic outbreaks on mental health of healthcare workers: a rapid systematic review. 2020.
4. 7568557a4f602d47047c712000580cf1b9b208c4 @ www.easp.es [Internet]. Available from: <https://www.easp.es/web/coronavirusysaludpublica/el-impacto-de-la-pandemia-por-covid-19-sobre-la-salud-mental-de-los-profesionales-sanitarios/>
5. Para T, El O, Acad G, De M, Autora S, Barrera T, et al. Estrés y desempeño laboral del personal asistencial del Hospital Antonio Caldas Domínguez - Pomabamba- 2017 . 2017;
6. Esperidião E, Borges Saidel MG, Rodrigues J. Salud mental: enfoque en los profesionales de la salud. *Rev Bras Enferm REBEn*. 2020;73(1).
7. López I/Enfermería Investiga, Investigación, Vinculación, Docencia y Gestión Vol. 6 No. 1 2021 (Enero – Marzo). 2021;6(1):47–50.
8. Sebastián Yumiseva. 2016;
9. Investigaciones C De. Emociones , preocupaciones y reflexiones frente a la pandemia del COVID-19 en Argentina Emotions , concerns and reflections regarding the COVID-19 pandemic in Argentina. :2447–56.
10. Muñoz-fernández SI, Molina-valdespino D, Ochoa-palacios R, Sánchez- O,

- Esquivel-acevedo JA. psicopatología y manejo del personal de salud durante la pandemia por COVID-19 Stress , emotional responses , risk factors , psychopathology pandemic. 2020;41(Supl 1):127–36.
11. Urzúa A, Vera-villaruel P, Caqueo-urizar A, Polanco-carrasco R. La Psicología en la prevención y manejo del COVID-19 . Aportes desde la evidencia inicial from the initial evidence. 2020;38:103–18.
  12. Karina A, Alvarez G. Gestión de seguridad psicológica del personal sanitario en situaciones de emergencia por COVID-19 en el contexto hospitalario o de aislamiento Management of health personnel ' psychological safety , in emergency situations by COVID-19 in the hospitable or. 2020;36(2):1–19.
  13. eaaf60a2926c6c2368939885213e91730c863696 @ www.eluniverso.com [Internet]. Available from: <https://www.eluniverso.com/noticias/2020/04/12/nota/7810368/personal-salud-ecuador-estaria-borde-tener-ataques-panico-ansiedad/>
  14. el-covid19-tambien-desgasta-la-salud-mental-del-personal-sanitario--quien-los-protege-de-esto--95612 @ www.edicionmedica.ec [Internet]. Available from: <https://www.edicionmedica.ec/secciones/profesionales/el-covid19-tambien-desgasta-la-salud-mental-del-personal-sanitario--quien-los-protege-de-esto--95612>
  15. Argüeso S, González I. La prevención de las situaciones de impacto emocional en el ambiente laboral . Estudio teórico y análisis de su incidencia en el personal sanitario de la comunidad autónoma de Euskadi - España Prevention of emotional impact situations on work environment . 2015;
  16. Mar A. Revista Andina de Educación. 2021;4(1):23–9.
  17. 77074455-Coordinacion-zonal-1-salud-hospital-san-vicente-de-paul-de-ibarra @

- docplayer.es [Internet]. Available from: <https://docplayer.es/77074455-Coordinacion-zonal-1-salud-hospital-san-vicente-de-paul-de-ibarra.html>
18. e5f4dfcb301f18d66ffd069c3f213001eed0aa75 @ [www.hsvp.gob.ec](http://www.hsvp.gob.ec).
  19. Ministerio de Salud Pública del Ecuador. HOSPITAL GENERAL SAN VICENTE DE PAÚL SALA SITUACIONAL ENERO A JULIO – 2017 Ibarra. 2017;75.
  20. data=!4m5!3m4!1s0x0:0xda959809c4f39414!8m2!3d0 @ [www.google.com](http://www.google.com).
  21. estados-de-animo @ [azsalud.com](http://azsalud.com).
  22. como-influye-el-estado-de-animo-en-la-salud-126788 @ [theconversation.com](http://theconversation.com).
  23. Instituto Nacional de Salud Mental. Depresión: Trastorno depresivo persistente y mayor. Natl Inst Ment Heal. 2016;(19):6.
  24. Instituto Nacional de la Salud Mental. Transtornos de la ansiedad. Psicología. 2006;627–34.
  25. Reyes J. Trastornos de Ansiedad. Guía práctica para diagnóstico y tratamiento. Trastor Ansiedad Guía práctica para diagnóstico y Trat. 2010;1–134.
  26. BARLASS M, SKENE KGM, WOODHAM RC, KRAKE LR. <https://www.psicologia-online.com/agotamiento-emocional-sintomas-y-como-superarlo-4948.html#:~:text=El%20agotamiento%20o%20fatiga%20emocional%20es%20un%20estado,unos%20d%C3%ADas%20de%20descanso%20como%20el%20agotamiento%20f%C3%ADsico>. <https://www.psicologi>. Ann Appl Biol. 1982;101(2):291–5.
  27. sindrome-de-burnout @ [cuidateplus.marca.com](http://cuidateplus.marca.com) [Internet]. Available from: <https://cuidateplus.marca.com/enfermedades/psicologicas/sindrome-de->

burnout.html

28. World Health Organization. Q-a-Coronaviruses @ Www.Who.Int. 2020. p. Preguntas y respuestas sobre la enfermedad por cor.
29. 4b905e71fd4fa27f442f8b258c4c975490b9d3e0 @ www.who.int.
30. Galvis M. Nursing Theories and Models Used in Psychiatric Nursing. Rev Cuid. 2015;6(2):1108–20.
31. República del Ecuador. Derechos del buen vivir. Const del Ecuador. 2008;132.
32. Asamblea Nacional del Ecuador. Ley organica de salud - Ecuador. Plataforma Prof Investig Jurídica. 2015;13.
33. Senplades SN de P y D. Toda una vida contigo. Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021. Cons Nac Elect. 2017;1–148.
34. Bonilla J. Bioética para enfermería aspectos teóricos y prácticos. Univ Cent Del Ecuador. 2018;2:329.
35. Kong H, Declaraci L. Declaración de Helsinki de la Asociación Médica Mundial. Gac Med Mex. 2001;137(4):387–90.
36. Consejo internacional de enfermeras. International nursing code - Spanish. 2016;12.
37. doc\_codigo\_etica @ issuu.com.
38. Lexico. Edad @ Www.Lexico.Com [Internet]. 2020. Available from: <https://www.lexico.com/es/definicion/edad>
39. genero @ www.lexico.com [Internet]. Available from: <https://www.lexico.com/es/definicion/genero>

40. estado\_civil @ www.lexico.com [Internet]. Available from:  
[https://www.lexico.com/es/definicion/estado\\_civil](https://www.lexico.com/es/definicion/estado_civil)
41. interno @ www.lexico.com [Internet]. Available from:  
<https://www.lexico.com/es/definicion/interno>
42. internado @ www.lexico.com [Internet]. Available from:  
<https://www.lexico.com/es/definicion/internado>
43. etnia @ www.lexico.com [Internet]. Available from:  
<https://www.lexico.com/es/definicion/etnia>
44. universidad @ www.lexico.com [Internet]. Available from:  
<https://www.lexico.com/es/definicion/universidad>
45. 07aab5b386a31afc2b279b94cd3ef6afeeb86b90  
@<https://www.definicionabc.com/social/realizacion-personal.php>  
lamenteesmaravillosa.com [Internet]. Available from:  
<https://lamenteesmaravillosa.com/el-agotamiento-emocional-la-consecuencia-de-exigirse-ser-fuerte/>
46. realizacion-personal @ www.definicionabc.com [Internet]. Available from:  
<https://www.definicionabc.com/social/realizacion-personal.php>
47. syc-20352911 @ www.mayoclinic.org [Internet]. Available from:  
<https://www.mayoclinic.org/es-es/diseases-conditions/depersonalization-derealization-disorder/symptoms-causes/syc-20352911>
48. Torres E, González L, Gutiérrez V. Análisis del burnout y sus escalas de medición. Prax Investig Redie [Internet]. 2019;11(20):XX. Available from:  
[file:///C:/Users/usuario/Documents/CICLO 4/METODOLOGIA/fundamentacion teorica/Dialnet-AnalisisDelBurnoutYSusEscalasDeMedicion-6951593.pdf](file:///C:/Users/usuario/Documents/CICLO%204/METODOLOGIA/fundamentacion%20teorica/Dialnet-AnalisisDelBurnoutYSusEscalasDeMedicion-6951593.pdf)

49. 11e2b4f52ce4e8210248c09ac54e80b5a8f9ca28 @ aglaia.es.
50. De Medicina F, Carolyn L, Montenegro M, Rivera Álvarez JX, Proaño C, Metodologico D, et al. PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATOLICA DEL ECUADOR Disertación previa a la obtención del título de Médicos Generales. 2012;1–67. Available from:  
<http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/7360/11.27.001647.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
51. Maticorena-Quevedo J, Beas R, Anduaga-Beramendi A, Mayta-Tristán P. Prevalence of burnout syndrome in Peruvian physicians and nurses, ENSUSALUD 2014. Rev Peru Med Exp Salud Publica. 2016;33(2):241–7.
52. Arias Gallegos W, Muñoz del Carpio Toia A, Delgado Montesinos Y, Ortiz Puma M, Quispe Villanueva M. Síndrome de burnout en personal de salud de la ciudad de Arequipa (Perú). Med Secur Trab (Madr). 2017;63(249):331–44.
53. Cujilema EE. Universidad técnica de ambato facultad de ciencias de la salud carrera de terapia física. Univ Técnica Ambato Fac Ciencias La Salud Carrera Ter Física [Internet]. 2014;115. Available from:  
<http://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/8480>
54. Alvarado PMA. Frecuencia de síndrome burnout en internos rotativos de medicina que presenten depresión , Hospital José Carrasco Arteaga. [Internet]. 2020. Available from:  
<http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/34934/1/PROYECTO DE INVESTIGACIÓN %283%29.pdf>
55. Choquejahuá L. Estrés laboral y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo del área de mantenimiento de la Universidad Nacional del Altiplano - Puno 2016. 2017;0:69. Available from:  
[http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/7481/Choquejahuá\\_Oliver](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/7481/Choquejahuá_Oliver)

a\_Lizbet.pdf?sequence=3

## ANEXOS

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE**  
UNIVERSIDAD ACREDITADA RESOLUCIÓN 002-CONEA-2010-129-DC  
RESOLUCIÓN Nº 001-073 CEAACES - 2013 - 13  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
DECANATO

Ibarra, 13 de abril del 2021  
Oficio 412-D-FCS-UTN

Doctora  
Miryam Ruiz  
**DIRECTORA DEL HOSPITAL GENERAL SAN VICENTE DE PAÚL**

De mi consideración:

Reciba un atento saludo de quienes conformamos la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Técnica del Norte.

Cordialmente solicito a usted, la debida autorización para que la señorita estudiante de octavo semestre de la Carrera de Enfermería, Srta. Evelyn Guadalupe Domínguez Cevallos, pueda aplicar las encuestas a los Internos Rotativos de las carreras de Medicina, Enfermería, Obstetricia y Nutrición del Hospital San Vicente de Paúl, de esta manera desarrolle el Trabajo de Grado cuyo tema es **"ESTADO EMOCIONAL RELACIONADO CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS INTERNOS ROTATIVOS HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL 2021"**, previo a la obtención del título de Licenciatura en Enfermería. La encuesta será aplicada de manera virtual.

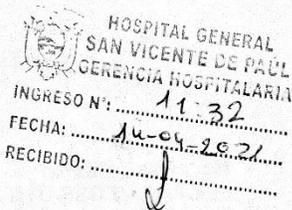
Adjunto el link del cuestionario para aplicar a la población  
(<https://forms.office.com/r/tprTjd1L44>)

Por la atención a la presente, le agradezco.

Atentamente,  
CIENCIA Y TÉCNICA AL SERVICIO DEL PUEBLO



MSc. Rocío Castillo  
DECANA - FCSS-UTN  
Correo: [recastillo@utn.edu.ec](mailto:recastillo@utn.edu.ec) [decanatosalud@utn.edu.ec](mailto:decanatosalud@utn.edu.ec)

**HOSPITAL GENERAL  
SAN VICENTE DE PAÚL  
GERENCIA HOSPITALARIA**  
INGRESO N°: 1132  
FECHA: 14-04-2021  
RECIBIDO: ↓

Visión Institucional.- La Universidad Técnica del Norte en el año 2020, será un referente en ciencia, tecnología e innovación en el país, con estándares de excelencia internacionales.  
Ciudadela Universitaria barrio El Olivo  
Teléfono: (06)2967-800 Casilla 1919  
[www.utn.edu.ec](http://www.utn.edu.ec)

Figure 3 Oficio emitido por el decanato de Facultad Ciencias de la salud de la UTN para el Hospital San Vicente de Paúl

**Memorando Nro. MSP-CZ1-HSVP-2021-1765-M**

**Ibarra, 16 de abril de 2021**

**PARA:** Sr. Dr. Mario Homero Acosta Coba  
**DIRECTOR ASISTENCIAL HOSPITALARIO, HSVP, Subrogante**

Sra. Abg. Elsa de las Mercedes García Farinango  
**Coordinadora de Gestion de Talento Humano HSVP**

Sra. Mgs. Miryan Yolanda Quilumbango Maya  
**Coordinadora de Cuidados de Enfermería HSVP**

**ASUNTO:** UNIVERSIDAD TECNICA DEL NORTE FACULTAD CIENCIAS DE  
LA SALUD OFICIO NRO. 412-D-FCS-UTN

De mi consideración:

En referencia a Oficio Nro. 412-D-FCS-UTN recibido el 14 de abril de 2021, referente a estudio a desarrollarse por la Srta. Evelyn Guadalupe Domínguez denominado: "Estado Emocional relacionado con el Desempeño Laboral en Internos Rotativos del HGSVP-2021" previo a la Obtención del título de licenciada de Enfermería, pongo en su conocimiento que se ha procedido a la recepción de los documentos habilitantes y firma del documento de confidencialidad.

Así mismo comunico que se cuenta con la autorización de Gerencia para el desarrollo de dicha investigación, la recolección de la información se realizara en línea mediante el siguiente enlace:

<https://forms.office.com/r/tprTjd1L44>

Por lo cual se solicita dar las facilidades respectivas, una vez concluido el evento la estudiante se compromete a presentar los resultados a Dirección asistencial con copia a Gerencia.

Con sentimientos de distinguida consideración.

Atentamente,

*Documento firmado electrónicamente*

Dra. Myrian Elizabeth Ruiz Mejia  
**GERENTE HOSPITALARIO, HGSVP, SUBROGANTE**



Figure 4 Oficio emitido por el Hospital San Vicente de Paúl para aplicar las encuestas

Memorando Nro. MSP-CZ1-HSVP-2021-1765-M  
Ibarra, 16 de abril de 2021

Anexos: Sr. Dr. Mario Henao Acosta Coira  
DIRECTOR ASISTENCIAL HOSPITALARIO

Copia: Sra. Mgs. Ana Maria Puga Andino  
Asesora Gerencial COVID-19, HGSVP

ap Sr. Mgs. Myrian Yolanda Ruiz Mejía  
Coordinadora de Unidades de Enseñanza HGSVP

ASUNTO: UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD OFICIO NRO. 412-D-PC3-UTN



En referencia a Oficio Nro. 412-D-PC3-UTN recibido el 14 de abril de 2021, referente a desarrollar por la Sra. Evelyn Guadalupe Domínguez Domínguez, Excmo. Funcionario Laboral en la Unidad de Enseñanza de la Facultad de Ciencias de la Salud, previo a la Otorgación del título de licenciada de Enfermería, por lo que se ha procedido a la recepción de los documentos habilitados y firma del documento de confidencialidad.

Así mismo comunico que se cuenta con la autorización de la Gerencia para el desarrollo de dicha investigación, la recepción de la información se realizará en fecha mediante el siguiente enlace:  
<https://www.offices.com/pe/412>

Por lo cual se solicita dar las facilidades respectivas, una vez concluido el estudio se entregará el informe a presentar los resultados a Dirección Asistencial con copia a Gerencia.

Con los saludos de distinguida consideración,  
Atentamente,

Documentos firmados electrónicamente  
Dra. Myrian Elizabeth Ruiz Mejía  
GERENTE HOSPITALARIO HGSVP SUBROGANTE

ción: Luis Vargas Torres 11-56 y Gonzalo Gómez Jurado  
jo postal: 100105 /Ibarra-Ecuador  
fno: 593 62957247  
mefo electrónicamente por Quiquix  
MSP-2021-CC



MYRIAN  
ELIZABETH  
RUIZ MEJIA



Figure 5 Figure 4 Oficio emitido por el Hospital San Vicente de Paúl para aplicar las encuestas

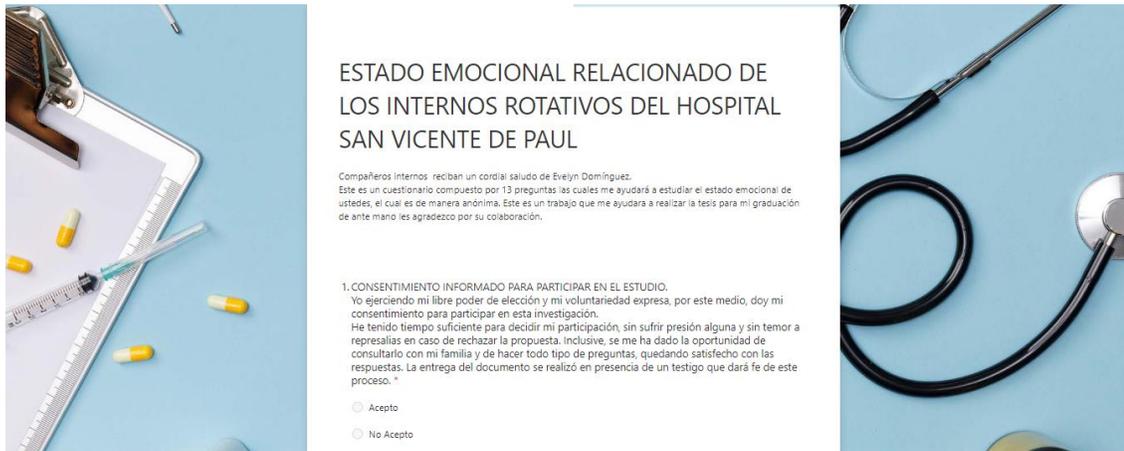


Figure 6 Encuesta Estado Emocional. Consentimiento Informado



Figure 7 Encuesta Estado Emocional. Datos Sociodemográficos parte 1



5. ¿Interno de qué carrera es? \*
- Medicina
  - Enfermería
  - Obstetricia
  - Nutrición
6. ¿En qué periodo empezó su internado? \*
- Mayo 2020 – Abril 2021
  - Octubre 2020 – Septiembre 2021
  - Septiembre 2019 – Abril 2020
7. Con que etnia se identifica \*
- Mestizo
  - Blanco
  - Afro ecuatoriano
  - Indígena



Figure 8 Encuesta Estado Emocional. Datos Sociodemográficos parte 2



8. En qué universidad cursa sus estudios. \*
- UTN
  - UCE
  - UTE
  - PUCE
9. Los primeros días del internado como se sentía con su estado de ánimo \*
- Miedo
  - Pánico
  - Irritabilidad
  - Tristeza
  - Angustia
  - Depresión
  - Ansiedad



Figure 9 Encuesta Estado Emocional. Datos Sociodemográficos parte 3



10. Lea cada uno de los enunciados y señale con el número que crea que se sienta, la valoración es al siguiente:
- 0= Nunca.  
1= Pocas veces al año.  
2= Una vez al mes o menos.  
3= Unas pocas veces al mes.  
4= Una vez a la semana.  
5= Unas pocas veces a la semana.  
6= Todos los días.
- Cansancio emocional \*
- |  | 0= Nunca.             | 1= Pocas veces al año. | 2= Una vez al mes o menos. | 3= Unas pocas veces al mes. | 4= Una vez a la semana. | 5= Unas pocas veces a la semana. | 6= Todos los días.    |
|--|-----------------------|------------------------|----------------------------|-----------------------------|-------------------------|----------------------------------|-----------------------|
| Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.                           | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>  | <input type="radio"/>      | <input type="radio"/>       | <input type="radio"/>   | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> |
| Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.                         | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>  | <input type="radio"/>      | <input type="radio"/>       | <input type="radio"/>   | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> |
| Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>  | <input type="radio"/>      | <input type="radio"/>       | <input type="radio"/>   | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> |



Figure 10 Encuesta Estado Emocional. Escala de Burnout parte 1

Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa	<input type="radio"/>						
Siento que mi trabajo me está desgastando.	<input type="radio"/>						
Me siento frustrada en mi trabajo	<input type="radio"/>						
Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo	<input type="radio"/>						
Siento que trabajar directamente con personas me produce estrés	<input type="radio"/>						
Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades	<input type="radio"/>						

Figure 11 Encuesta Estado Emocional. Escala de Burnout parte 2

	0= Nunca.	1= Pocas veces al año.	2= Una vez al mes o menos.	3= Unas pocas veces al mes.	4= Una vez a la semana.	5= Unas pocas veces a la semana.	6= Todos los días.
11. Despersonalización *							
Creo que trato a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Siento que me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Me preocupa que este trabajo me está endureciendo emocionalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Siento que realmente no me importa lo que les ocurre a mis pacientes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Siento que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Figure 12 Encuesta Estado Emocional. Escala de Burnout parte 3

	0= Nunca.	1= Pocas veces al año.	2= Una vez al mes o menos.	3= Unas pocas veces al mes.	4= Una vez a la semana.	5= Unas pocas veces a la semana.	6= Todos los días.
12. Realización Personal *							
Comprendo fácilmente como se sienten los pacientes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Siento que trato como mucha eficacia los problemas de mis pacientes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Siento que estoy influyendo positivamente a través de mi trabajo, en la vida de otras personas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Me siento con mucha energía en mi trabajo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Me siento estimulado después de trabajar con mis pacientes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Figure 13 Encuesta Estado Emocional. Escala de Burnout parte 4



Me siento estimulado después de trabajar con mis pacientes	<input type="radio"/>						
Creo que consigo muchas cosas valiosas con mi profesión	<input type="radio"/>						
Siento que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas.	<input type="radio"/>						

13. Después de Salir del turno para sentirse mejor y sin estrés usted \*

- Dormir
- Hacer ejercicio
- Consumir alcohol
- Consumir Tabaco
- Consumir drogas



Figure 14 Encuesta Estado Emocional. Escala de Burnout parte 5

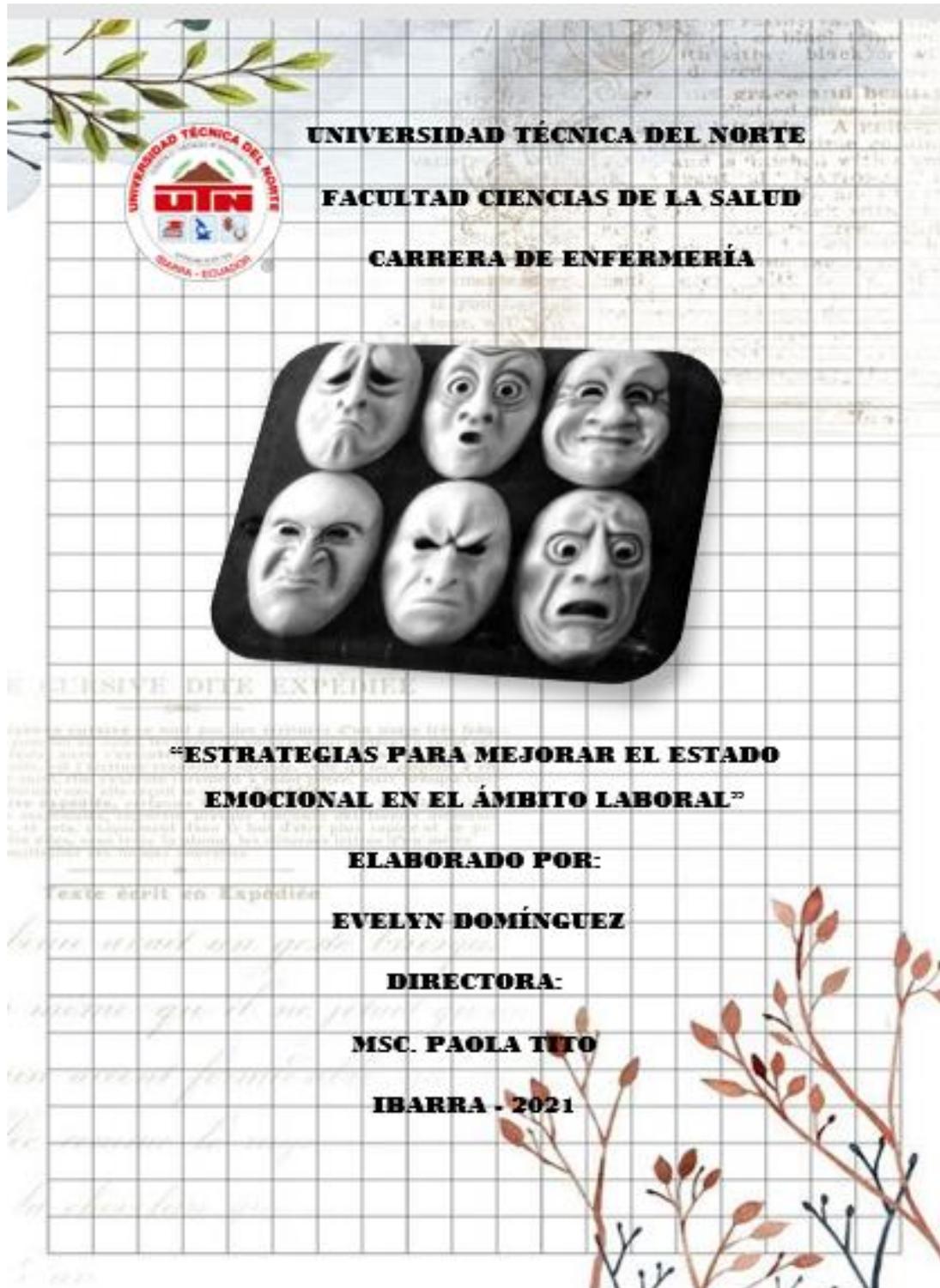


Figure 15 Portada de la Guía Educativa propuesta



## ABSTRACT

Emotional state related to job performance in rotating inmates Hospital San Vicente De Paúl 2021

Author: Evelyn Guadalupe Domínguez Cevallos

egdominguezc@utn.edu.ec

Currently, the world is going through a pandemic caused by covid-19 and the emotional state has been affected in health personnel and the population, for them to perform a good job performance they must have a stable emotional state. The objective of the research was to determine the emotional state and its relationship with work performance in Rotating Interns Hospital San Vicente de Paúl 2021, for which a type of quantitative, nonexperimental, cross-sectional, descriptive, field study was carried out. The instrument used was the "Burnout Scale" which is made up of 22 items and assesses three fields: emotional exhaustion, depersonalization, and personal fulfillment. The results show that the majority of rotating inmates are female with 67%, the age of 24-26 years, with single marital status, of mixed ethnicity. Prevailing medicine and nursing careers from both public and private universities, who experienced fear, sadness, panic, and anguish. In the three aspects studied of the scale, the emotional state of rotating inmates is affected by a positive burnout syndrome. Evidence that the emotional state does affect the development of the work environment. Keywords: emotional state, job performance, rotating interns, health personnel

*Reviewed by Victor Raúl Rodríguez Viteri*



Juan de Velasco 2-39 entre Salinas y Juan Montalvo  
062 997-800 ext. 7351 - 7354  
Ibarra - Ecuador

gerencia@laemprende.com  
www.laemprende.com  
Código Postal: 100150

Figure 16 Validación y revisión del CAI Aprobados

## Document Information

Analyzed document	Estado emocional relacionado con el desempeño laboral en los internos rotativos del HSPV 2021.docx (D110255793)
Submitted	7/8/2021 2:03:00 AM
Submitted by	
Submitter email	egdominguez@puh.edu.ec
Similarity	5%
Analysis address	apf@to.utn@analysis.urkund.com

## Sources included in the report

SA	<b>6302bc4b6b1bb81239c124fc383f0fed12a4c173.html</b> Document 6302bc4b6b1bb81239c124fc383f0fed12a4c173.html (D100833101)	4
SA	<b>Proyecto Elsa y Priscila Trabajo final 27 09 2019 revisado.docx</b> Document Proyecto Elsa y Priscila Trabajo final 27 09 2019 revisado.docx (D56217030)	8
SA	<b>RUTH REYNA OBREGON ZORRILLA.pdf</b> Document RUTH REYNA OBREGON ZORRILLA.pdf (D94851450)	2
SA	<b>INSTRUMENTOS VASCONEZ.docx</b> Document INSTRUMENTOS VASCONEZ.docx (D89107179)	1
SA	<b>Tesis_Francisco Martinez final (1).docx</b> Document Tesis_Francisco Martinez final (1).docx (D96341900)	1
SA	<b>UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE / "ESTRÉS EN INTERNOS ROTATIVOS DE ENFERMERÍA EN TIEMPO DE PANDEMIA, 2021". (1).docx</b> Document "ESTRÉS EN INTERNOS ROTATIVOS DE ENFERMERÍA EN TIEMPO DE PANDEMIA, 2021". (1).docx (D509904886) Submitted by: aamuisesp@puh.edu.ec Receiver: eclopez.utn@analysis.urkund.com	3
W	URL: <a href="https://revistas.uta.edu.ec/revista/index.php/enfi/article/download/1024/952/">https://revistas.uta.edu.ec/revista/index.php/enfi/article/download/1024/952/</a> Fetched: 7/8/2021 2:04:00 AM	1
SA	<b>Afrontamiento al estrés Laboral en Internos de Enfermería en el contexto Covid-19.docx</b> Document Afrontamiento al estrés Laboral en Internos de Enfermería en el contexto Covid-19.docx (D97678482)	1
SA	<b>TESIS BLANCA CORREA ALVAREZ.docx</b> Document TESIS BLANCA CORREA ALVAREZ.docx (D83067543)	2
W	URL: <a href="http://repositorio.puc.edu.ec/bitstream/handle/22000/7360/11.27.001647.pdf?sequence=4&amp;isAllowed=y51">http://repositorio.puc.edu.ec/bitstream/handle/22000/7360/11.27.001647.pdf?sequence=4&amp;isAllowed=y51</a> Fetched: 7/8/2021 2:04:00 AM	1
SA	<b>Proyecto de tesis - Janiret Ricalde Humareda.docx</b> Document Proyecto de tesis - Janiret Ricalde Humareda.docx (D107019297)	1

Figure 17 Certificado de Urkund parte 1



URL: [http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/7481/Choquejahuá\\_Olivera\\_Lizbet.pdf?sequence=3](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/7481/Choquejahuá_Olivera_Lizbet.pdf?sequence=3)  
Fetched: 7/8/2021 2:04:00 AM

