



PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR

COORDINACIÓN NACIONAL MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL CUIDADO

**DESGASTE LABORAL EN CUIDADOS INTENSIVOS PERCEPCIÓN DE
ENFERMERÍA SOBRE PÉRDIDA DE COMPROMISO PROFESIONAL**

**WORK BURNT OUT IN INTENSIVE CARE NURSING PERCEPTION OF LOSS
OF PROFESSIONAL COMMITMENT**

Artículo profesional previo a la obtención del título de Magíster en Gestión del Cuidado con
mención en Unidades de Emergencia y Unidades de Cuidados Intensivos

Línea de Investigación: Salud y grupos vulnerables.

Autoría:

**ANA KAREN ANCHUNDIA GUALE
HELEN MARÍA PINARGOTE PERES**

Dirección:

Mg. JORGE LEODAN CABRERA OLVERA

Santo Domingo– Ecuador

Marzo, 2025



PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR

COORDINACIÓN NACIONAL MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL CUIDADO

HOJA DE APROBACIÓN

DESGASTE LABORAL EN CUIDADOS INTENSIVOS PERCEPCIÓN DE
ENFERMERÍA SOBRE PÉRDIDA DE COMPROMISO PROFESIONAL

WORK BURNT OUT IN INTENSIVE CARE NURSING PERCEPTION OF LOSS
OF PROFESSIONAL COMMITMENT

Línea de Investigación: Salud y grupos vulnerables.

Autoría:

ANA KAREN ANCHUNDIA GUALE

HELEN MARÍA PINARGOTE PERES

Jorge Leodan Cabrera Olvera, Mg.

DIRECTOR DE TRABAJO DE TITULACIÓN

Fabian Darío Arias Rodríguez, Mg.

CALIFICADOR

Ana Lucila Moscoso Mateus, Mg.

COORDINADOR/A MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL CUIDADO

Santo Domingo – Ecuador

Marzo, 2025

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo, Helen María Pinargote Peres portador de la cédula de ciudadanía No. 131170927-1 declaro que los resultados obtenidos en la investigación que presento como informe final, previo la obtención del Título de Magíster en Gestión del Cuidado con mención en Unidades de Emergencia y Unidades de Cuidados Intensivos son absolutamente originales, auténticos y personales.

En tal virtud, declaro que el contenido, las conclusiones y los efectos legales y académicos que se desprenden del trabajo propuesto de investigación y luego de la redacción de este documento son y serán de mi sola y exclusiva responsabilidad legal y académica.

Igualmente declaramos que todo resultado académico que se desprenda de esta investigación y que se difunda, tendrá como filiación la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Sede Santo Domingo, reconociendo en las autorías al director del Trabajo de Titulación y demás profesores que amerita. Estas publicaciones presentarán el siguiente orden de aparición en cuanto a los autores y coautores: en primer lugar, a los estudiantes autores de la investigación; en segundo lugar, al director del trabajo de titulación y, por último, siempre que se justifique, otros colaboradores en la publicación y trabajo de titulación.

Además, declaro que el presente trabajo, producto de las actividades académicas y de investigación, forma parte del capital intelectual de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Sede, Santo Domingo de acuerdo con lo establecido en el artículo 16, literal j), de la Ley Orgánica de Educación Superior.

En tal razón, autorizo a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Sede Santo Domingo, para que pueda hacer uso, con fines netamente académicos, del Trabajo de Titulación, ya sea de forma impresa, digital y/o electrónica o por cualquier medio conocido o por conocerse, siendo el presente documento la constancia del consentimiento autorizado; y, para que sea ingresado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su conocimiento público, en cumplimiento del artículo 103 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Helen María Pinargote Peres

CI. 131170927-1

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo, Ana Karen Anchundia Guale portador de la cédula de ciudadanía No. 131331399-9 declaro que los resultados obtenidos en la investigación que presento como informe final, previo la obtención del Título de Magíster en Gestión del Cuidado con mención en Unidades de Emergencia y Unidades de Cuidados Intensivos son absolutamente originales, auténticos y personales.

En tal virtud, declaro que el contenido, las conclusiones y los efectos legales y académicos que se desprenden del trabajo propuesto de investigación y luego de la redacción de este documento son y serán de mi sola y exclusiva responsabilidad legal y académica.

Igualmente declaramos que todo resultado académico que se desprenda de esta investigación y que se difunda, tendrá como filiación la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Sede Santo Domingo, reconociendo en las autorías al director del Trabajo de Titulación y demás profesores que amerita. Estas publicaciones presentarán el siguiente orden de aparición en cuanto a los autores y coautores: en primer lugar, a los estudiantes autores de la investigación; en segundo lugar, al director del trabajo de titulación y, por último, siempre que se justifique, otros colaboradores en la publicación y trabajo de titulación.

Además, declaro que el presente trabajo, producto de las actividades académicas y de investigación, forma parte del capital intelectual de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Sede, Santo Domingo de acuerdo con lo establecido en el artículo 16, literal j), de la Ley Orgánica de Educación Superior.

En tal razón, autorizo a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Sede Santo Domingo, para que pueda hacer uso, con fines netamente académicos, del Trabajo de Titulación, ya sea de forma impresa, digital y/o electrónica o por cualquier medio conocido o por conocerse, siendo el presente documento la constancia del consentimiento autorizado; y, para que sea ingresado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su conocimiento público, en cumplimiento del artículo 103 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Ana Karen Anchundia Guale

CI. 131331399-9

INFORME DE TRABAJO DE TITULACIÓN ESCRITO DE POSTGRADO

Ana Lucila Moscoso Mateus, Mg

Coordinación de Maestría en Gestión del Cuidado

Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Santo Domingo

De mi consideración,

Por medio del presente informe en calidad del director/a del Trabajo de Titulación de Postgrado de MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL CUIDADO CON MENCIÓN EN UNIDADES DE EMERGENCIA Y UNIDADES DE CUIDADOS INTENSIVOS, titulado DESGASTE LABORAL EN CUIDADOS INTENSIVOS PERCEPCIÓN DE ENFERMERÍA SOBRE PÉRDIDA DE COMPROMISO PROFESIONAL realizado por el/la maestrantes: Helen María Pinargote Peres, con cédula: No 1311709271, y Ana Karen Anchundia Guale con cedula: No 1313313999 previo a la obtención del Título de Magíster en Gestión del Cuidado con mención en Unidades de Emergencia y Unidades de Cuidados Intensivos, informo que el presente trabajo de titulación escrito se encuentra finalizado conforme a la guía y el formato de la Sede vigente.

Además, certifico haber verificado la originalidad y autenticidad del trabajo de titulación por medio del programa anti plagio Turnitin, en respuesta a la normativa institucional vigente.

Santo Domingo, 25 de Marzo 2025

Atentamente,

Mg. Jorge Leodan Cabrera Olvera

Profesor Titular Principal I

AGRADECIMIENTOS

Agradecemos a Dios por ser nuestro guía incesante y por otorgarnos fortaleza acompañándonos en cada paso de este proyecto de investigación. Quisiera expresar nuestro profundo agradecimiento a nuestro tutor y guía quien ha sido parte fundamental en nuestro trabajo académico del Magíster. Jorge Leodan Cabrera Olvera, por su apoyo, predisposición y empatía durante el proceso de elaboración de nuestro artículo.

Del mismo modo, queremos agradecer a nuestros padres quienes nos han motivado el sentimiento de constante superación, son ejemplo de resiliencia y optimismo que nos dio el impulso necesario a lo largo de este trayecto educativo y de investigación. De forma especial nuestro agradecimiento a la hermana de Helen María Pinargote Peres, cuya constante motivación, apoyo incondicional y palabras de aliento han sido un pilar fundamental a lo largo de este proceso. Su confianza en nuestro esfuerzo ha sido una fuente inagotable de inspiración.

Finalmente, las autoras, extendemos nuestra gratitud a la Pontificia Universidad Católica Del Ecuador Sede Santo Domingo por su excelencia académica que fomenta de manera especial el pensamiento crítico en cada enfoque de nuestra noble profesión, agradecemos a las autoridades y cuerpo docente que han hecho posible la formación de profesionales con alta competencia, y calidad educativa que a su vez incidido en nuestro crecimiento personal y profesional.

DEDICATORIA

Con sentimientos de profundo agradecimiento dedicamos este trabajo investigativo a quienes han sido fuente de motivación, apoyo y amor durante el desarrollo de nuestra maestría.

A nuestros padres quienes con esfuerzo, dedicación y valores nos han enseñado la importancia de la perseverancia y el compromiso, este logro académico es el reflejo de ello, con mención especial para esposo e hijos de Ana Karen Anchundia Guale quienes han sido su mayor fuente de apoyo inquebrantable e inspiración en cada etapa de este proceso convirtiéndose en inspiración constante para alcanzar la meta.

Con mucho amor y respeto para el compañero de vida de Helen María Pinargote Peres quien, con su apoyo y constancia, fue guía estando presente en todo momento, a todos quienes fueron partícipes y testigos del esfuerzo y dedicación que hoy en día se cristalizan en un logro importante para nuestro crecimiento profesional como es esta maestría.

RESUMEN

Introducción: La falta de compromiso del personal de enfermería frente a los cuidados del paciente está generando el aumento de eventos adversos, olvidando además el problema legal ante los daños que pueden ocasionar al usuario. Por lo que es importante investigar el desgaste laboral en cuidados intensivos y la percepción de enfermería sobre la pérdida de compromiso profesional.

Materiales y métodos: La investigación será bajo un enfoque cualitativo con un diseño fenomenológico de tipo descriptivo, cuya población será el personal de enfermería que tenga experiencia laboral de al menos dos años en áreas de cuidados intensivos en hospitales a nivel nacional del Ecuador, a través de un muestreo de bola de nieve para hallazgo de la información, se va a generar mediante una entrevista semiestructurada. Por otra parte; se aplicará el método de Colaizzi, de esta manera; perfeccionar la búsqueda con los programas de MAXQDA.

Resultados: Emergieron 4 categorías 1. Factores que condicionan el desgaste laboral en los profesionales de enfermería de áreas críticas 2. Repercusión del desgaste laboral en la calidad del cuidado brindado a pacientes de servicios de atención crítica 3. Consecuencias que afronta el personal de enfermería debido a la pérdida del compromiso laboral 4. Estrategias implementadas para fortalecer el compromiso profesional enfermero.

Conclusión: Desde la percepción de enfermería el desgaste laboral en las unidades críticas sigue siendo una problemática persistente, que afecta el bienestar físico, emocional y de salud mental de quienes lo padecen, desencadenando una serie de eventos relacionados a seguridad del paciente que afectan de forma negativa en la calidad del cuidado brindado, despersonalizando el trabajo e imagen del profesional. Debido a la alta carga emocional se hace indispensable la implementación de estrategias que incluyan programas de salud mental, capacitación continua y manejo de estrés.

Palabras clave: Compromiso del personal; Cuidados intensivos; Desgaste laboral

ABSTRACT

Introduction: The lack of commitment of nursing staff in front of patient care is generating the increase of adverse events, forgetting also the legal problem before the damage they can cause to the user. Therefore, it is important to investigate job burnout in intensive care and nurses' perception of the loss of professional commitment.

Materials and methods: The research will be under a qualitative approach with a phenomenological design of descriptive type, whose population will be the nursing personnel who have work experience of at least two years in intensive care areas in hospitals at national level in Ecuador, through a snowball sampling to find the information, it will be generated through a semi-structured interview. On the other hand, the Colaizzi method will be applied to refine the search with MAXQDA programs.

Results: 4 categories emerged 1. Factors that determine burnout in nursing professionals in critical areas 2. Impact of burnout on the quality of care provided to patients in critical care services. 3. Consequences faced by nursing staff due to the loss of work commitment 4. Strategies implemented to strengthen nursing professional commitment.

Conclusion: From the nursing perception, job burnout in critical units continues to be a persistent problem that affects the physical, emotional and mental health well-being of those who suffer from it, triggering a series of events related to patient safety that negatively affect the quality of care provided, depersonalizing the work and image of the professional. Due to the high emotional burden, it is essential to implement strategies that include mental health programs, continuous training and stress management.

Keywords: Staff engagement; Intensive care; Workplace attrition

ÍNDICE DE CONTENIDOS

1.	Introducción.....	1
2.	Materiales y métodos.....	2
3.	Resultados.....	3
4.	Discusión.....	10
5.	Conclusión.....	13
6.	Referencias Bibliográficas.....	14

1. INTRODUCCIÓN

El desgaste profesional ha evidenciado ser una de las problemáticas más comunes dentro de las unidades de cuidado intensivos (UCI), este se produce por jornadas laborales extendidas sometidas a diferentes factores estresantes; por lo tanto, el personal sanitario especialmente el de enfermería por sus competencias en el ámbito laboral toma relevancia ya que repercute de manera significativa en la salud tanto emocional, física y por ende en la pérdida del compromiso profesional (Anzules et al., 2022).

De la misma manera, esta se ve manifestado por la incidencia de agotamiento laboral como una problemática común en los últimos tiempos ha afectado a la población global, siendo un importante tema extendido y preocupante; por lo que, la Organización Mundial de la Salud (OMS) contempla el Burnout como un síndrome que afecta en el desempeño de los profesionales sanitarios, esto se desarrolla por combinación de factores externos que se presentan en el área laboral como resultado de la incapacidad para realizar de manera efectiva los procedimientos y tareas asistenciales (Sharifi et al., 2021).

En consecuencia, las enfermeras que trabajan en las UCI tienden a experimentar niveles altos de agotamiento emocional relacionados por la percepción de emociones donde existe sufrimiento, situaciones críticas donde se necesite tomar decisiones difíciles bajo presión, así como dotación insuficiente de personal, el bajo rendimiento a nivel personal y laboral, experimentando falta de satisfacción y expectativas de la profesión (Ramírez et al., 2021).

Por otro lado, la pérdida del compromiso hacia la atención en salud se torna lenta y progresivamente a lo largo de la vida profesional, donde el personal de enfermería va perdiendo de una manera forzada o inconsciente, los valores y ética; además, de perder sus características propias y esencia, realizando las actividades de manera monótona y mecánica (Plasencia, 2023).

Del mismo modo, la atención de la persona depende de la formación personal y profesional, ya que toda acción realizada debe ser con base científica; no obstante, se pueden encontrar diversos paradigmas en donde entra la ética, valores y principios en la atención a la persona; asimismo, es evidente la pérdida del interés de superación profesional, lo que provoca el incremento de eventos adversos en la prestación de servicios que conlleva consecuencias jurídicas frente a los daños que puedan sufrir los pacientes (Fernández, 2023).

En este sentido, debido al antecedente de alta incidencia de desgaste laboral en áreas de cuidados intensivos que el profesional de salud enfrenta diariamente, se planteó el objetivo de analizar la percepción del personal de enfermería sobre dificultades laborales que influyen en la pérdida del compromiso profesional en las unidades de atención crítica.

2. MATERIALES Y MÉTODOS

La investigación se realizó mediante enfoque cualitativo con diseño fenomenológico, proporcionando una comprensión profunda y detallada de los fenómenos, donde se busca la interpretación desde las experiencias vividas por los trabajadores de la salud a través de su experiencia sobre el desgaste laboral que se vive en las áreas crítica, se empleó una guía de entrevista semiestructurada como herramienta. Además, el estudio incorporó los Criterios Consolidados para la Creación de Informes de Investigación Cualitativa (COREQ) (Tong et al., 2007; Hernández et al., 2014).

Los participantes del estudio fueron profesionales de enfermería con experiencia laboral de 2 o más años de trabajo en la unidades críticas, que laboraban en hospitales públicos y privados de la provincia de Manabí, Ecuador; cabe señalar, que se conformó una muestra de 14 enfermeros, obtenidos por un muestreo no probabilístico bola de nieve; es así, que la selección de los sujetos se llevó a cabo en secuencia en forma de cadena donde los participantes se unen mediante recomendaciones de otros colaboradores, de forma verbal, y escrita mediante consentimiento informado, para garantizar la confidencialidad y privacidad de los participantes, se implementó la asignación de códigos en lugar de nombres, protegiendo así su identidad. Esta medida responde a los criterios éticos del estudio (Hernández et al., 2014).

Dentro de este marco, se llevaron a cabo las entrevistas mediante encuentros presenciales en los servicios críticos, así como reuniones virtuales vía Zoom y llamadas telefónicas, que fueron grabadas en audio y video con una duración de 20 minutos, estas fueron realizadas de forma semiestructurada, se centraron en preguntas norteadoras validadas mediante una prueba piloto: ¿Qué factores cree usted que condicionan el desgaste laboral en el personal de enfermería durante su jornada de trabajo?; ¿Cómo usted percibe que esto repercute o impacta en la calidad del cuidado hacia los pacientes que se encuentran en estas áreas?; ¿Cuáles cree usted que son las consecuencias que afronta el personal de enfermería debido a la pérdida del compromiso laboral?; ¿Qué estrategias percibe usted que el personal de enfermería puede implementar para fortalecer el compromiso profesional durante la prestación de servicios en áreas críticas?.

Las entrevistas fueron aplicadas por dos maestrantes de Gestión del Cuidado con mención en Unidades de Cuidados Intensivos y Emergencia (dos mujeres), bajo la vigilancia de un docente tutor. Con el compromiso de profundizar en los factores que influyen en el desgaste laboral, su impacto en la calidad del cuidado, las consecuencias para el personal y las estrategias para fortalecer el compromiso profesional en áreas críticas.

Las recopilaciones de datos de la entrevista fueron transcritas en formato de texto utilizando Microsoft Word Office versión 2016, utilizando el enfoque EMIC/ETIC para el análisis de las narrativas, facilitando la interpretación de similitudes y diferencias entre las respuestas de los participantes. Asimismo, se aplicó el método de Colaizzi que permitió una comprensión profunda de fenómenos complejos desde la perspectiva de los participantes; que mediante el uso de un código colorimétrico se extrajeron significados, codificando 4 categorías las cuales fueron analizadas por las investigadoras consolidando los resultados (Lisboa, 2018).

3. RESULTADOS

Los participantes en su mayoría son de género femenino (10) y masculino (4), cuyas edades se encuentran comprendidas entre los 29 y 43 años, mismas procedentes de las unidades de cuidados intensivos de instituciones de salud con carácter público, con formación de tercer nivel (11 licenciaturas) y de cuarto nivel (3 maestrías), como se evidencia en la tabla 1.

Tabla 1. Datos sociodemográficos de los participantes.

PARTICIPANTES	SEXO	EDAD	NIVEL DE FORMACIÓN	ÁREA DE TRABAJO	SECTOR
E 1	Femenino	33 años	CUARTO NIVEL	HOSPITAL GENERAL MANTA	MANTA
E 2	Femenino	33 años	TERCER NIVEL	HOSPITAL GENERAL MANTA	MANTA

E 3	Femenino	43 años	TERCER NIVEL	HOSPITAL GENERAL MANTA	MANTA
E 4	Femenino	35 años	TERCER NIVEL	HOSPITAL GENERAL MANTA	MANTA
E 5	Femenino	35 años	TERCER NIVEL	HOSPITAL GENERAL MANTA	MANTA
E 6	Masculino	34 años	CUARTO NIVEL	HOSPITAL GENERAL MANTA	MANTA
E 7	Femenino	33 años	CUARTO NIVEL	HOSPITAL GENERAL MANTA	MANTA
E 8	Masculino	36 años	CUARTO NIVEL	HOSPITAL GENERAL MANTA	MANTA
E 9	Femenino	42 años	TERCER NIVEL	HOSPITAL GENERAL MANTA	MANTA
E 10	Femenino	42 años	CUARTO NIVEL	HOSPITAL GENERAL MANTA	MANTA

E 11	Masculino	34 años	TERCER NIVEL	HOSPITAL GENERAL MANTA	MANTA
E 12	Masculino	29 años	TERCER NIVEL	HOSPITAL BÁSICO DE PEDERNALES	PEDERNALES
E 13	Femenino	34 años	TERCER NIVEL	HOSPITAL DE ESPECIALIDADES PORTOVIEJO	PORTOVIEJO
E 14	Femenino	30 años	TERCER NIVEL	HOSPITAL DE ESPECIALIDADES PORTOVIEJO	PORTOVIEJO

Fuente: Elaborado por los autores

Por otro lado, en el siguiente apartado se presentan los resultados obtenidos mediante 4 categorías emergentes de las entrevistas realizadas.

Tabla 2: codificación y categorización

Subcategoría	Categoría
.	Factores que condicionan el desgaste laboral en los profesionales de enfermería de áreas críticas.

	Repercusión del desgaste laboral en la calidad del cuidado brindado a pacientes de servicios de atención crítica.
	Consecuencias que afronta el personal de enfermería debido a la pérdida del compromiso laboral.
	Estrategias implementadas para fortalecer el compromiso profesional enfermero.

Fuente: Elaborado por los autores

Asimismo, se presentan a continuación las respuestas mencionadas por los participantes de la investigación, analizadas para su interpretación.

Categoría 1. Factores que condicionan el desgaste laboral en los profesionales de enfermería de áreas críticas.

Esta categoría surge de acuerdo a las respuestas de los participantes los cuales toman relación a los factores que condicionan el desgaste laboral en su área de trabajo, como es la unidad de cuidados intensivos, que dificultan su actuar diario, esto debido a la ausencia de los profesionales lo que conlleva a una sobre carga laboral, carencia de recursos, falta de políticas de bienestar laboral y apoyo por las instituciones sanitarias; por lo tanto, estas desmotivan e impactan negativamente en el sentido profesional, vocacional y personal, atribuyendo a una despersonalización, agotamiento, estrés y una pérdida de la autorrealización; como se evidencia en los siguientes argumentos:

“Nuestra sobrecarga laboral siempre se ve afectada por el ausentismo. Casi el 80% del personal tenemos un antecedente de algún tipo de enfermedad” **E1.**

“También la falta de recursos es un problema constante, porque no tenemos los insumos, no tenemos equipos necesarios, te complica muchas veces el trabajo. Entonces, otro de los factores, ¿no? A veces el reconocimiento también del liderazgo efectivo puede hacer sentir un poco valorada, porque muchas veces también la jefa de área, puede que lo sepa o puede que no lo sepa” **E4.**

“Otro de los factores principales que yo me puedo dar cuenta aquí es que la falta de motivación hace que el profesional y la falta del reconocimiento de todo lo que el profesional hace no se toma en cuenta es decir que nosotros como profesionales tenemos ciertas experiencias y habilidades que nos ayudan a resolver problemas que se llegan a presentar y lastimosamente pues a veces hay profesionales que no lo toman en cuenta” **E7.**

“En este caso la sobrecarga de trabajo, los horarios que no están sometidos de acuerdo al personal, que no les gusta la terapia intensiva, que están acostumbrados a trabajar en otra área y que les parece de una u otra manera, trabajar con un paciente crítico les causa un poco de estrés y miedo, por otra parte, también sería el ausentismo, cuando no llegan el personal a trabajar, eso también incrementa el desgaste en nosotros” **E9.**

Categoría 2. Repercusión del desgaste laboral en la calidad del cuidado brindado a pacientes de servicios de atención crítica.

La siguiente refleja las percepciones y experiencias de los participantes sobre cómo el agotamiento, el estrés laboral, la demanda emocional y físicas que enfrenta el personal de salud en áreas críticas, pueden influir en la eficacia, empatía y seguridad del cuidado directo hacia el paciente, destacando la sobrecarga, falta de insumos médicos, a su vez la incidencia en la aparición de eventos adversos como se puede evidenciar en los siguientes relatos:

“Yo creo que también la falta de insumos, todos los materiales que no se tiene a la mano, va a repercutir en línea. Claro, todo porque este, como le digo, es todo un conjunto. Se afecta al paciente, afecta al personal, afecta a la familia, porque si no hay insumos como le puede dar la calidad, la atención de calidad al paciente” **E9.**

“Por ser humanos siempre tenemos el deber de dar un buen cuidado al paciente, pero no siempre hay el tiempo de brindar este cuidado como debe ser. Muchas veces nos olvidamos que estamos trabajando con una persona, un ser humano y que realmente no deberíamos cometer eventos adversos que los pueden perjudicar, el hecho de que esté gastado mentalmente o porque no me interesa. Entonces el impacto que puede generar este caso es lo que yo considero desde mi punto de vista.” **E12.**

“Bueno, primero nosotros vamos a tener desgaste emocional y físico. No vamos a estar pendiente de lo que pasa con nuestros pacientes. Por lo tanto, va a bajar la calidad del cuidado y perjudicar más bien al paciente porque si nosotros no estamos bien tanto física como mentalmente. Obviamente que vamos a descuidar la atención y cuidado debido a los pacientes que realmente necesitan.” **E14.**

Categoría 3. Consecuencias que afronta el personal de enfermería debido a la pérdida del compromiso laboral.

Esta hace referencia al impacto emocional y psicológico que los profesionales de salud experimentan como consecuencia del agotamiento en las áreas críticas, la cual desencadena efectos negativos, como la desconexión de su trabajo y del paciente. Lo que conlleva al agotamiento emocional y la insatisfacción, a nivel profesional, impactando la calidad del cuidado y la dinámica del equipo, como se puede observar en las siguientes afirmaciones:

“Las consecuencias en realidad es el estrés, el cansancio, hay mucho personal agotado mentalmente y físicamente” **E5.**

“Viene el desgaste emocional y la desmotivación por parte del profesional porque, aunque tú quieras darlo todo no existen las condiciones ni laborales ni profesionales para poder cumplir a cabalidad con lo que uno está queriendo lograr. Todos los profesionales sufrimos de desgaste laboral y posterior a la pandemia ha tenido mayor carga laboral y emocional pero lastimosamente estos puntos no se tratan de manera adecuada” **E7.**

“Solo trabajamos por trabajar. No, no tenemos calidad humana, no tenemos ese compromiso hacia el paciente. Nos afecta psicológicamente porque hasta cuándo se va a su casa, este sigue pensando en la mejoría de ese paciente. O qué habrá pasado con el paciente si se le puso esto o se le puso lo de lo otro, entonces si es un compromiso que causa estrés, de esta manera se podría decir” **E9.**

Categoría 4. Estrategias implementadas para fortalecer el compromiso profesional enfermero.

La siguiente resalta como con el pasar del tiempo se va perdiendo el interés por parte del personal de enfermería en brindar cuidados humanizados de calidad en áreas críticas por diferentes factores que comprometen su bienestar psíquico, mental y psicológico; por lo que, existen diversas estrategias que pueden fortalecer el compromiso del profesional de salud y mejorar el desinterés que en la actualidad se ve más marcado, así como también la autorrealización personal que permite el sentido del deber del profesional enfermero cuando brinda cuidados a pacientes en estado crítico; evidenciando esto en las siguiente expresiones:

“Una de las claves es trabajar en el autocuidado si no cuidamos nuestra salud física y mental es muy difícil mantenernos comprometidos con nuestra labor. Por ejemplo, priorizar el descanso, alimentarse bien, buscar actividades que retrasen el estrés, pero el trabajo en equipo es fundamental.” **E4.**

“Una de las estrategias sería el aumento de la educación continua, para que el personal de salud vaya actualizando sus conocimientos ya que cada día la medicina avanza.” **E6.**

“La principal estrategia es que el personal decida el área de trabajo, es decir que si tú eres más fuerte en cierta área de trabajo tú tienes mayor oportunidad de ser eficiente en esa área.” **E7.**

“Serían que los tiempos de descanso tienen que ser un poco más prolongado porque a veces nos dan 12 horas, 8 horas de descanso y pues termina siendo muy desgastante para despertar y bueno hablar de la parte económica a un personal con todas las tareas que realiza y a lo que se expone debería ser mejor remunerado” **E8.**

“Esto se puede implementar teniendo un buen liderazgo para así tener una buena relación entre compañeros esa sería una de la estrategia, también podrían ayudar a que el personal no tenga tantos desgastes en su horario de trabajo. como por ejemplo nosotros teníamos por aprobación de una ley humanitaria, entonces yo creo que para que el personal no falte y para no estar con una sobrecarga de trabajo, esto hubiera sido bueno. Trabajar 12 horas.” **E10**

4. DISCUSIÓN

El desgaste laboral en enfermería contribuye a la pérdida de compromiso profesional al enfrentarse constantemente a factores estresores, siendo los que destaca el ambiente físico, psicológico y social (Belizario, 2021). Asimismo, el estudio evidenció que la sobrecarga laboral es el determinante estresor en las unidades críticas, esto debido a la actividad asistencial en este servicio de cuidados críticos que son demandantes y complejos, así como la prolongación a factores externos como el sufrimiento del paciente, la relación con familiares, y el manejo de los equipos biomédicos, que conllevan a una afectación del estado psicológico de los profesionales de enfermería.

Por otro lado, Sasidharan y Dhillon (2021) manifiestan que la falta de equipamiento y dotación de material en las áreas genera limitaciones con relación a la atención óptima del paciente, condicionando a la carga emocional del personal; en este contexto, estas condiciones combinadas con la alta demanda de atención a pacientes críticos, generan estrés emocional, ansiedad, y una sobrecarga física que afecta negativamente el desempeño profesional y el bienestar del personal, desencadenando el ausentismo marcado que se ve en manifiesto por los profesionales de enfermería en sus áreas de trabajo.

Cabe destacar, que el agotamiento emocional está relacionado a la cultura organizacional, de acuerdo con Niek et al. (2025) como factor de desgaste laboral en las áreas críticas, muchas veces este pasa desapercibido siendo uno de los principales que repercute negativamente en el estado emocional de los trabajadores sanitarios, articulado a la carencia de reconocimiento y autorrealización, así como la fragmentación de las relaciones interpersonales entre el equipo de trabajo multidisciplinario, y la falta de empatía por parte de los líderes de servicio; escenario y ambiente que desmotiva e imposibilita brindar una atención adecuada en los servicios de cuidados críticos.

Por otra parte, Rodríguez et al. (2021) indican que el desgaste físico del personal sanitario asociado a las altas exigencias y demandas en toma de decisiones bajo presión en las unidades de atención crítica puede desencadenar riesgos en la salud del paciente y, por lo tanto, influir negativamente en su seguridad. Esta relación pone en evidencia que el desgaste laboral puede provocar errores humanos evitables, así como la deshumanización del cuidado por parte del personal, incidiendo de forma negativa en la calidad de atención, poniendo en peligro la integridad de las personas.

De la misma forma, Juna et al. (2021) reconocen que el desgaste laboral acompañado de agotamiento emocional en niveles elevados derivan en repercusiones negativas en calidad y seguridad del paciente en las unidades de atención, adicional el agotamiento esta relacionado a las intenciones de abandono laboral lo cual no solo generará un aumento de carga laboral para los colaboradores de las unidades de cuidados intensivos, a su vez, Abanto (2024) en su estudio manifiesta que la sobrecarga laboral del personal de enfermería en atención crítica compromete la calidad del cuidado con más errores y demoras; afectando a las organizaciones por mayor rotación y costos, lo que hace imperativo establecer protocolos de contingencia para prevenir el agotamiento mediante intervenciones en equipo y red de apoyo emocional.

Es por ello, que estas situaciones de alta demanda que padecen los profesionales, así como la falta de reconocimiento y superación profesional en las instituciones, repercuten en una desmotivación que implica el profesionalismo que tiene el personal de enfermería, el desgaste aumenta la pérdida de compromiso profesional, olvidando con ello que viene una serie de consecuencias en la atención a las personas, incrementando eventos adversos, prolongación de estancias hospitalarias y aumentando el índice de mortalidad (García, 2021).

Por tal razón, el personal de enfermería se enfrenta a múltiples consecuencias y pérdida de compromiso laboral que desarrollan sintomatología como el agotamiento, la fatiga, la insatisfacción laboral, el estrés crónico, fomentando una disminución el cuidado integral brindado al paciente, un aumento de los errores debido a las dificultades en el clima laboral que pueden desencadenar la aparición del síndrome de burnout. Además, comparando con el estudio de Jara y Sladía., (2023) que manifiestan sobre las consecuencias de la pérdida de compromiso profesional, va a repercutir negativamente en los cuidados brindados a los pacientes incrementando la tasa de morbilidad, generando una actitud de rechazo por parte del paciente hacia nuestros cuidados, y por ende aumenta el estrés en los profesionales.

Por lo que, al momento de implementar las estrategias existen muchas, para fortalecer el compromiso profesional las cual no se están poniendo en práctica por parte de las autoridades por esta razón el personal de enfermería cada vez se torna más cansado, para ejercer sus labores y brindar servicios de calidad. A su vez, los departamentos de docencia juegan un papel importante, orientando y brindando herramientas al profesional de salud para así adquirir aptitudes para la humanización en el ámbito laboral. Lo que impactará positivamente sobre el paciente, reduciendo la estancia hospitalaria, contribuyendo de forma positiva en el bienestar con los cuidados brindados (Lepez, 2022).

Por otra parte, unas de las respuestas más relevante de la investigación es el autocuidado; no obstante, el estudio de (Silva et al; 2020) destaca cómo la falta de tiempo para el autocuidado entre el personal de enfermería puede afectar negativamente su desempeño y sus relaciones interpersonales, lo cual predomina la falta de políticas de apoyo y gestión del tiempo en entornos laborales de alta exigencia.

La investigación sobre el desgaste laboral en enfermería y la pérdida de compromiso profesional en cuidados intensivos aporta conocimientos esenciales para entender y abordar los factores que influyen en el bienestar de enfermería en área crítica. Teniendo en cuenta que los factores que influyen en el desgaste laboral es la sobrecarga de trabajo, distribución inadecuada de turnos y falta de reconocimiento hacia al profesional, todo esto no solo afectan a la salud tanto física como mental sino también en la calidad de atención brindada, en este proyecto se presentan estrategias afirmadas y evidenciadas para reducir el desgaste laboral y aumentar el compromiso profesional como mejorar las condiciones laborales y fomentar el autocuidado.

5. CONCLUSIONES

El desgaste laboral sigue siendo un problema presente y vigente en los servicios de alta atención de complejidad y demanda como lo son los cuidados críticos, el personal de enfermería está sometido a factores que van desde la sobrecarga laboral, emocional, física y mental, que incrementan en el personal sanitario una pérdida de compromiso profesional, lo que conlleva a un ambiente laboral estresante, desafiante y complejo, acrecentado por la carencia de comunicación, desconocimiento y de reconocimiento profesional con el equipo de salud.

En consecuencia, la calidad del cuidado en los servicios críticos se ve afectada en la atención, vulnerando la integridad e incrementando el riesgo de eventos adversos; lo que provoca fragmentaciones en las relaciones interpersonales, así como estigmas que repercuten negativamente en la imagen del profesional de enfermería. Por lo que se hace necesario el fomentar estrategias de intervención de salud mental que permita garantizar cuidado al personal esencial que trabaja en primera línea, gestionar el tiempo en cuanto a los horarios de trabajo para reducir la sobrecarga laboral, garantizar la dotación de recursos e insumos necesarios, fomentar una cultura organizacional para mejorar el ambiente de trabajo y el bienestar del profesional con la finalidad de ofrecer una atención humanizada en cuidados críticos.

Es por ello, que la carencia de reconocimiento al profesional de enfermería sigue siendo una problemática en la actualidad, en que las realidades de los sistemas sanitarios siguen siendo deficientes en el cuidado al personal de atención directa, que se ha visto vulnerado en derechos y obligaciones desde la pandemia hasta la actualidad; emergencia sanitaria que exacerbó el desgaste laboral y la pérdida del compromiso profesional, olvidando a los servidores de salud; por lo tanto, es una evidente necesidad la implementación de políticas y protocolos que protejan, cuiden y dignifiquen el labor de enfermería.

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Anzules, G., Méndez, P. T., Villegas, CH. M., Mastarreno, C. M., y Loor, V. K. (2022) Desgaste profesional en enfermeras durante la COVID-19, hospital de segundo nivel Ecuador. Recimundo. Revista Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento, (6) 289-300. <https://recimundo.com/index.php/es/article/view/1527>
- Belizario., J (2024) Stressors in nursing professionals working in critical hospital areas Revista Innova Educación. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2021.03.006.en>
- González, A., Romero, A. J., Latorre, T. F., y Camaño C. L. (2021). La Mala Práctica Médica y sus Consecuencias Legales en Ecuador. Revista Universidad y Sociedad, 13(6), 526-530. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202021000600526&script=sci_arttext
- González, A., Molina, R., López, A., López. G., (2022). The qualitative interview as a research technique in the study of organizations: . New Trends in Qualitative Research, 14, e571. <https://doi.org/10.36367/ntqr.14.2022.e571>
- Hwang, S. (2008) Utilizing Qualitative Data Analysis Software A Review of Atlas.ti, Social Science Computer Review, 26 (4). <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0894439307312485>
- Juna, J. Ojemeni , Kalamani, C., (2021) Relación entre el síndrome de burnout en el personal de enfermería y los resultados en los pacientes y en la organización Revista internacional de estudios de enfermería. [file:///C:/Users/HP/Downloads/Nurse-Article-News-Feature-Jan-2022%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/HP/Downloads/Nurse-Article-News-Feature-Jan-2022%20(1).pdf)
- Lauren, F. (2018). Introduction: Feminist Phenomenology, Medicine, Bioethics, and Health. International Journal of Feminist Approaches to Bioethics, 1-13. [doi:doi.org/10.3138/ijfab.2018.05.28](https://doi.org/10.3138/ijfab.2018.05.28)
- Lisboa, J. (2018) Investigación Cualitativa: Enfoque Emic-Etic Revista Cubana de Investigaciones Biomédicas. <file:///C:/Users/HP/Downloads/emic-etic.pdf> 2018
- Lopezosa, C. Codina L. MAXQDA para el análisis cualitativo de entrevistas: una guía para investigadores. Barcelona: Universitat Pompeu Fabra, Departament de Comunicació, 2022. 26 p. (Serie Editorial DigiDoc. DigiDoc Reports).

- Mehrdad, S. Ali-Akbar, A., Razieh, R., (2020) Burnout among Healthcare Providers of COVID-19; a Systematic Review of Epidemiology and Recommendations. Archives of Academic Emergency Medicine. 2021; 9(1): e7. 2021; 9(1): e7.<https://doi.org/10.22037/aaem.v9i1.1004>
- Manterola, C. Estrategias de investigación. Diseños observacionales 3a parte. Estudio cohortes. Rev. Chil. Cir., 53:410-4, 2001c.
- Martínez, A. (2009). Seminario de tesis. Metodología de la investigación lingüística : El enfoque etnopragmático. En E. Narvaja de Arnoux (Dir.), Escritura y producción de conocimiento en las carreras de posgrado. Buenos Aires : Santiago Arcos.
- Niek, K. (2024) La interacción entre la cultura organizacional y el burnout entre los profesionales de la UCI: un estudio multicéntrico transversal Revista de cuidados intensivos. <https://doi.org/10.1016/j.jcrc.2024.154981>
- Ramírez, E. S., Romero, B. J., Suleiman, M. N., Gómez, U. J., Monsalve, R. C., Cañadas, F. G., y Albendín, G. L. (2021) Prevalence, Risk Factors and Burnout Levels in Intensive Care Unit Nurses: A Systematic Review and Meta-Analysis. International Journal of Environmental Research and Public Health. Vol (12) <https://doi.org/10.3390/ijerph182111432>
- Rodríguez, R. (2021) Síndrome de burnout en enfermería intensiva y su influencia en la seguridad del paciente Revista medica de santiago de cuba medisan . <https://orcid.org/0000-0002-7628-6231>
- Tamayo, M. (2007). Diccionario de la Investigación Científica. México D.F. : Editorial Limusa : Grupo Noriega Editores, 2007.
- Wolters, K. (2021) Estrés y agotamiento en la unidad de cuidados intensivos entre los trabajadores de la salud Revista India de Psiquiatría. [file:///C:/Users/HP/Downloads/intensive_care_unit_stress_and_burnout_among.17%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/HP/Downloads/intensive_care_unit_stress_and_burnout_among.17%20(1).pdf)