

**INSTITUTO SUPERIOR UNIVERSITARIO  
“SAN GABRIEL”**



**CARRERA: ENFERMERÍA**

**TÍTULO:**

“ATENCIÓN INTEGRAL DE ENFERMERÍA EN AGRICULTORES CON SÍNDROME DE BURNOUT DE LA COMUNIDAD DE ARTEZÓN, CANTÓN PELILEO, PROVINCIA DE TUNGURAHUA. OCTUBRE-DICIEMBRE 2021”

**PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE:  
TÉCNICO SUPERIOR EN ENFERMERÍA**

**AUTOR:**

SEBASTIÁN ISMAEL LLUGLLA PONLUISA

**TUTORA:**

LIC. EVA ROCÍO VALLEJO SÁNCHEZ

**RIOBAMBA – ECUADOR**

**JULIO 2022**

## **CERTIFICACIÓN**

Certifico que el estudiante: **SEBASTIÁN ISMAEL LLUGLLA PONLUISA** con el número de cédula N.º 1804980074 ha elaborado bajo mi asesoría el trabajo de investigación titulado:

**“ATENCIÓN INTEGRAL DE ENFERMERÍA EN AGRICULTORES CON SÍNDROME DE BURNOUT DE LA COMUNIDAD DE ARTEZÓN, CANTÓN PELILEO, PROVINCIA DE TUNGURAHUA. OCTUBRE-DICIEMBRE 2021”**

Por tanto, autorizo la presentación para la calificación respectiva

.....  
**Lic. Eva Rocío Vallejo Sánchez.**

**Docente “IUSGA”**

El presente Trabajo de Investigación constituye un requisito previo para la obtención del título de Técnico Superior en Enfermería.



“Yo, **SEBASTIÁN ISMAEL LLUGLLA PONLUISA** con número de cédula N.º 1804980074 declaro que la Investigación es absolutamente original, auténtica, personal, los resultados y conclusiones a los que se han llegado es de mi absoluta responsabilidad”.

.....  
**SEBASTIÁN ISMAEL LLUGLLA PONLUISA**

**INSTITUTO SUPERIOR UNIVERSITARIO “SAN GABRIEL”**

**ESPECIALIDAD DE ENFERMERÍA**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

**PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE TÉCNICO SUPERIOR EN  
ENFERMERÍA**

**TÍTULO:**

“ATENCIÓN INTEGRAL DE ENFERMERÍA EN AGRICULTORES CON  
SÍNDROME DE BURNOUT DE LA COMUNIDAD DE ARTEZÓN, CANTÓN  
PELILEO, PROVINCIA DE TUNGURAHUA. OCTUBRE-DICIEMBRE 2021”

**APROBADO POR:**

ASESOR DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN: Lic. Eva Rocío Vallejo Sánchez

PRESIDENTE DEL TRIBUNAL: Lic. Katherine Veloz

MIEMBRO DEL TRIBUNAL: Lic. Salomón Sánchez

MIEMBRO DEL TRIBUNAL: Dra. Mirella Vera Rojas, Ph. D

## FIRMAS DE RESPONSABILIDAD

<b>NOMBRES:</b>	<b>FECHA:</b>	<b>FIRMAS:</b>
Lic. Katherine Veloz (Presidenta)	Jueves 07 de Julio de 2022	
Lic. Salomón Sánchez (Miembro N° 1)	Jueves 07 de Julio de 2022	
Dra. Mirella Vera Rojas Ph. D (Miembro N° 2)	Jueves 07 de Julio de 2022	
<b>Nota del trabajo de investigación</b>		

## **DEDICATORIA**

A Dios, por permitirme seguir con vida.  
A mis padres pues ellos han sido mi principal cimiento para la construcción de mi vida profesional, sentaron en mi la base de responsabilidad y deseos de superación, en ellos tengo el espejo en lo cual quiero reflejar pues sus virtudes infinitas y su gran corazón me llevan admirarlos cada día más.

A mi hermano mayor quien con sus consejos ha sabido guiarme para culminar este trabajo de investigación y seguir formándome como un profesional de salud.

A los licenciados del “Instituto Superior Universitario San Gabriel” especialmente a mi tutora la Lic. Eva Vallejo y a sus colegas gracias por su tiempo, por su apoyo, así como la sabiduría que me transmitieron en el transcurso de toda mi vida estudiantil.

**SEBASTIÁN**

## **AGRADECIMIENTO**

Al finalizar este trabajo de investigación, quiero agradecer en primer lugar a Dios por haberme permitido tener un año más de vida y darme la capacidad para desarrollar la presente tesis académica, también quiero darle mi profundo agradecimiento a mis padres por apoyarme en cada meta que me propongo y brindarme su amor, y también darme la oportunidad de llevar un proceso académico.

De igual manera a los docentes del “IUSGA” que me brindaron sus experiencias y enseñanzas sobre enfermería en especial a la Lic. Eva Vallejo ya que fue un gran apoyo para adquirir conocimientos que me ayudó a culminar mi tesis de una manera respetuosa y responsable, adquiriendo conocimientos que me ayudará a futuro en mi vida profesional.

**SEBASTIÁN**

## ÍNDICE GENERAL

PORTADA.....	I
CERTIFICACIÓN .....	II
DEDICATORIA.....	VI
AGRADECIMIENTO.....	VII
ÍNDICE GENERAL.....	VIII
ÍNDICE DE FOTOGRAFÍAS.....	XII
ÍNDICE DE GRÁFICOS .....	XIII
RESUMEN .....	XIV
SUMMARY .....	XV
INTRODUCCIÓN .....	1
CAPÍTULO I .....	3
MARCO REFERENCIAL.....	3
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	3
1.2 HIPÓTESIS .....	7
1.3 JUSTIFICACIÓN .....	8
1.4 OBJETIVOS .....	9
1.4.1 Objetivo General .....	9
1.4.2 Objetivos Específicos .....	9
CAPÍTULO II .....	10
MARCO TEÓRICO.....	10
2.1 SÍNDROME DE BURNOUT .....	10
2.2 MODELOS EXPLICATIVOS DEL SINDROME DE BURNOUT .....	10
2.2.1 Modelos etiológicos basados en la Teoría Sociocognitiva del Yo .....	11
2.2.1.1 Modelo de Competencia Social según Harrison (1983) .....	11
2.2.1.2 Modelo según Pines (1993).....	11
2.2.1.3 Modelo de autoeficacia según Cherniss (1993) .....	12
2.2.1.4 Modelo según Cooper, Page, Thompson en 1993 .....	12
2.2.2 Modelos etiológicos basados en las Teorías del Intercambio Social.....	12
2.2.2.1 Modelo de Comparación Social según Buunk y Schaufeli (1993) .....	13
2.2.3 Modelos etiológicos basados en la Teoría Organizacional.....	13
2.2.3.1 Modelo de Fases según Golembiewski, Munzenrider y Carter (1988) .....	13
2.3 TIPOS DE BURNOUT .....	14
2.3.1 Burnout Activo .....	14



2.3.2 Burnout Pasivo .....	14
2.3 CARACTERÍSTICAS DEL BURNOUT .....	14
2.4 CAUSAS DEL SÍNDROME DE BURNOUT .....	15
2.5 FASES O ETAPAS DEL SINDROME DE BURNOUT .....	16
2.6 CONSECUENCIAS DEL SINDROME DE BURNOUT .....	18
2.6.1 Daños para la salud.....	18
2.6.1.1 Repercusiones en la vida personal .....	20
2.6.1.2 Repercusiones en el ámbito laboral .....	21
2.7 FACTORES DE RIESGO DEL BURNOUT .....	22
2.8 ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO .....	22
2.9 CLASIFICACIÓN DE MÉTODOS DE ENFRENTAMIENTO ANTE EL BURNOUT.....	23
2.10 PREVENCIÓN DE BURNOUT .....	23
2.10.1 Tratamientos .....	24
2.10.2 Actividades para evitar el Síndrome de Burnout .....	25
2.11 SINTOMATOLOGÍA DEL ESTRÉS LABORAL (BURNOUT) .....	26
2.11.1 Síntomas a nivel físico.....	26
2.11.2 Síntomas a nivel emocional.....	27
2.11.3 Síntomas a nivel social.....	27
2.12 SIGNOS DE ALARMA ANTE UN POSIBLE CUADRO CLÍNICO DE BURNOUT .....	27
2.13 DIAGNÓSTICO PARA EL SINDROME DE BURNOUT .....	28
2.13.1 Instrumentos de evaluación del Síndrome de Burnout.....	28
2.13.1.1 Escala de Maslach Burnout Inventory (M.B.I.) .....	29
2.14 PREOCUPACIÓN EN PRODUCTORES DE TOMATE DE ÁRBOL POR PARATRIOZA .....	31
2.14.1 Angustia en los agricultores .....	31
2.16 AFECTACIÓN DE LA SALUD DEBIDO A LOS AGROQUÍMICOS .....	31
2.17 AUTORIDADES SE PRONUNCIAN ANTE LA PREOCUPACIÓN DE AGRICULTORES .....	32
2.17.1 Síndrome de Burnout y la sociedad .....	32
2.18 LA SALUD OCUPACIONAL DEL TRABAJADOR .....	33
2.18.1 Ocupación de los trabajadores con problemas laborales.....	35
2.18.1.1 Aspecto importante de prevención accesible del estrés laboral .....	35
2.19 MODELO DE ATENCIÓN INTEGRAL DE SALUD (MAIS- FCI).....	35

2.19.1 Capítulo II: Marco normativo y legal .....	35
2.19.1.1 Normativa legal según la constitución del Ecuador .....	36
2.19.1.2 Ley orgánica de salud del Ecuador .....	36
2.19.2 Determinantes de la salud.....	36
2.19.3 Primer nivel de atención .....	37
2.19.3.1 Características .....	37
2.20 ¿QUÉ ES ATENCIÓN INTEGRAL DE ENFERMERÍA? .....	37
2.21 CUIDADOS DE ENFERMERÍA .....	37
2.21.1 Principales actividades para implementar en los diferentes cuidados de enfermería .....	38
2.22 CUIDADOS E INTERVENCIONES EN SALUD MENTAL .....	38
2.22.1 Control de signos vitales .....	39
2.22.2 Técnicas y actividades para el mejoramiento del estado emocional, físico, mental y social para los agricultores .....	39
2.22.2.1 Técnica de la respiración (4-7-8).....	39
2.22.2.2 Técnica de imaginación y meditación (chakras).....	40
2.22.2.3 Técnica de lavado de manos.....	40
2.22.2.4 Higiene personal.....	41
2.22.2.5 Principios de mecánica corporal.....	42
2.22.2.6 Actividades recreativas.....	43
2.23 NUTRICIÓN EN LOS AGRICULTORES .....	43
2.23.1 Porciones y cantidades adecuadas para agricultores de 40 a 54 años.....	44
CAPÍTULO III .....	46
MARCO METODOLÓGICO .....	46
3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN .....	46
3.2 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	46
3.3 ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN .....	46
3.4 DETERMINACIÓN DE LA POBLACIÓN Y MUESTRA .....	46
3.5 MÉTODO DE INVESTIGACIÓN.....	46
3.6 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE PRODUCCIÓN DE DATOS .....	47
3.7 PLAN DE ANÁLISIS DE LOS DATOS OBTENIDOS .....	47
CAPÍTULO IV .....	48
INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS EMPÍRICOS .....	48
4.1 ESCALA MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI).....	48
CAPÍTULO V .....	58

PLAN DE INTERVENCIÓN DE ENFERMERÍA, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	58
5.1 PROPUESTA DEL PLAN DE INTERVENCIÓN DE ENFERMERÍA.....	58
5.2 PLAN DE INTERVENCIÓN DE ENFERMERÍA.....	59
5.3 INTERPRETACIÓN GRÁFICA DE LA ENCUESTA DE SATISFACCIÓN.....	69
CONCLUSIONES.....	72
RECOMENDACIONES .....	73
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	74
ANEXOS .....	78
Anexo 1. Abreviaturas .....	78
Anexo 2. Entrevista a la doctora del Puesto de Salud.....	79
Anexo 3. Consentimiento informado .....	81
Anexo 4. Cuestionario Maslach Burnout Inventory (Escala de Burnout) .....	84
Anexo 5. Cartilla para el registro de la toma de signos vitales .....	86
Anexo 6. Encuesta de satisfacción.....	87
Anexo 7. Evidencias fotográficas .....	89
GLOSARIO.....	106

## ÍNDICE DE FOTOGRAFÍAS

<b>Fotografía N° 1.</b> Entrevista con la Dra. encargada del puesto de salud de Artezón. .....	89
<b>Fotografía N° 2.</b> Aplicación del Cuestionario Maslach Burnout Inventory (Escala Burnout).....	90
<b>Fotografía N° 3.</b> Primera jornada educativa. Bienvenida y entrega de trípticos a los agricultores del cronograma de actividades a desarrollar. ....	91
<b>Fotografía N° 4.</b> Medición de signos vitales .....	92
<b>Fotografía N° 5.</b> Posición correcta de decúbito supino o boca arriba, técnica de la respiración 4-7-8 para conciliar el descanso y sueño.....	93
<b>Fotografía N° 6.</b> Segunda jornada educativa. Capacitación de las técnicas de imaginación y meditación. ....	94
<b>Fotografía N° 7.</b> Taller práctico, técnica de los 7 Chakras y de estiramientos musculares .....	95
<b>Fotografía N° 8.</b> Tercera jornada educativa. Asesoramiento en alimentación e hidratación para los agricultores de 40 a 54 años.....	96
<b>Fotografía N° 9.</b> Taller práctico. Refrigerio a los agricultores .....	97
<b>Fotografía N° 10.</b> Cuarta jornada educativa. Capacitación de las técnicas para mejorar la comunicación entre agricultores.....	98
<b>Fotografía N° 11.</b> Taller práctico de la escucha activa (el teléfono descompuesto) .....	99
<b>Fotografía N° 12.</b> Actividad recreativa. Baile de la silla.....	100
<b>Fotografía N° 13.</b> Quinta jornada educativa. Higiene personal que debe tener el agricultor (lavado de manos).....	101
<b>Fotografía N° 14.</b> Limpieza de cavidades (ojos, nariz, oído, boca). ....	102
<b>Fotografía N° 15.</b> Elección de la vestimenta según el clima y tipo de trabajo. ...	103
<b>Fotografía N° 16.</b> Sexta jornada educativa. Principios de mecánica corporal para los agricultores. ....	104
<b>Fotografía N° 17.</b> Aplicación de la encuesta de satisfacción a los agricultores sobre las distintas actividades desarrolladas. ....	105

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

<b>Gráfico N° 1.</b> Porcentajes de la escala de Burnout, pregunta 1. ....	48
<b>Gráfico N° 2.</b> Porcentajes de la escala de Burnout, pregunta 2. ....	49
<b>Gráfico N° 3.</b> Porcentajes de la escala de Burnout, pregunta 3. ....	50
<b>Gráfico N° 4.</b> Porcentajes de la escala de Burnout, pregunta 4. ....	51
<b>Gráfico N° 5.</b> Porcentajes de la escala de Burnout, pregunta 5. ....	52
<b>Gráfico N° 6.</b> Porcentajes de la escala de Burnout, pregunta 6. ....	53
<b>Gráfico N° 7.</b> Porcentajes de la escala de Burnout, pregunta 7. ....	54
<b>Gráfico N° 8.</b> Porcentajes de la escala de Burnout, pregunta 8. ....	55
<b>Gráfico N° 9.</b> Porcentajes de la escala de Burnout, pregunta 9. ....	56
<b>Gráfico N° 10.</b> Porcentajes de la escala de Burnout, pregunta 10. ....	57
<b>Gráfico N° 11.</b> Porcentajes de la encuesta de satisfacción, pregunta 1. ....	69
<b>Gráfico N° 12.</b> Porcentajes de la encuesta de satisfacción, pregunta 2. ....	70
<b>Gráfico N° 13.</b> Porcentajes de la encuesta de satisfacción, pregunta 3. ....	71

## RESUMEN

El Síndrome de Burnout también conocido generalmente como estrés laboral, es aquella enfermedad que afecta a las capacidades, habilidades y el desempeño propio del trabajador ante las diferentes actividades que realiza en su entorno o lugar de trabajo, causando: cansancio emocional y físico en la persona. La investigación desarrolló una atención integral de enfermería a los agricultores de 40 a 54 años de edad con Síndrome de Burnout de la comunidad de Artezón; mediante un tipo de investigación descriptiva y de campo, la muestra tomada para el proceso investigativo constó de 10 agricultores considerando la vulnerabilidad y la atención prioritaria de su salud con la presencia del síndrome. Se aplicó como técnica para la recolección de datos una entrevista a la responsable del Puesto de Salud de Artezón, además se empleó la escala de Burnout a los agricultores afectados, determinando la intensidad y la frecuencia con la que presenta el síndrome en la población de estudio; los resultados obtenidos afirman que el 70% de los trabajadores están físicamente y emocionalmente siempre agotados, mientras que el 30% manifestaron que físicamente y emocionalmente alguna vez se sienten agotados. Con estos resultados se desarrolló un plan de intervención y de atención integral, donde se expuso actividades de enfermería con enfoque al cuidado de la salud emocional, físico, mental y social, satisfaciendo de esta manera las necesidades de los agricultores para mejorar su calidad de vida. En conclusión, los agricultores son vulnerables a padecer ciertas enfermedades entre ellas el Síndrome de Burnout, debido a factores ambientales, conductuales, biológicos y sociales que determina la intensidad y frecuencia de salud, coadyuvando a la satisfacción de necesidades de los trabajadores mediante atención integral de enfermería. Por lo tanto, se recomienda en los agricultores fortalecer la importancia del mantenimiento de su salud para que se realicen chequeos médicos regulares y asistan al Puesto de Salud de la comunidad de Artezón.

**Palabras clave:** atención integral, enfermería, vulnerabilidad.

## SUMMARY

Burnout Syndrome, also generally known as work stress, is that disease that affects the abilities, skills and performance of the worker in the face of the different activities carried out in his environment or workplace, causing: emotional and physical exhaustion in the person . The research developed a comprehensive nursing care for farmers from 40 to 54 years of age with Burnout Syndrome from the community of Artezón; Through a type of descriptive and field research, the sample taken for the investigative process consisted of 10 farmers considering the vulnerability and priority attention of their health with the presence of the syndrome. An interview with the person in charge of the Artezón Health Post was applied as a technique for data collection, in addition, the Burnout Scale was used for the affected farmers, determining the intensity and frequency with which the syndrome occurs in the study population; the results obtained affirm that 70% of the workers are physically and emotionally always exhausted, while 30% stated that physically and emotionally they sometimes feel exhausted. With these results, an intervention and comprehensive care plan was developed, where nursing activities were exposed with a focus on emotional, physical, mental and social health care, thus satisfying the needs of farmers to improve their quality of life. In conclusion, farmers are vulnerable to certain diseases, including Burnout Syndrome, due to environmental, behavioral, biological and social factors that determine the intensity and frequency of health, helping to satisfy the needs of workers through comprehensive health care. Nursing. Therefore, it is recommended that farmers strengthen the importance of maintaining their health so that they undergo regular medical check-ups and attend the Health Post of the community of Artezón.

**Keywords:** comprehensive care, nursing, vulnerability

## INTRODUCCIÓN

En todas las actividades de las diferentes áreas y profesiones se origina la presión debido a las situaciones estresantes por parte de las personas ocasionando enfermedades a corto, mediano y largo plazo tanto físico, emocional y económicamente entre la que se destaca dentro del campo laboral de los trabajadores (agricultores) es el denominado “Síndrome de Burnout” o también conocido como estrés laboral la podemos definir como un desarrollo de deterioro general del ser humano generando fatiga, desinterés, desmotivación conllevando a una situación baja en su rendimiento laboral .El Síndrome de Burnout tuvo sus indicios en el año 1974 por el psiquiatra Herbert Freudenberger lo cual relacionó a la ansiedad junto a la depresión denominando el término “to burn-out” esto quiere decir “estar quemado o consumido”. En los años 1976 y 1980 Maslach y Pines extendieron opiniones y rasgos sobre el agotamiento físico y emocional dentro de los profesionales o todo tipo de trabajador con actividad laboral (1).

Los síntomas de este tipo de Síndrome de Burnout se presentan en diferentes tipos como: cognitivos (intolerantes, rígidas y flexibles), afectivos (miedo, abatimiento, vacío emocional y enfado), conductuales (distracción, agresividad), físicos (agotamiento, fatigas, dolores en general). El tipo de instrumento que nos ayudó a determinar el rango de estrés laboral es la escala de Burnout que consta del número de enunciados de acuerdo a las actividades y un rango de respuestas con su respectivo valor que permitirá determinar la tendencia del agotamiento de la persona en cuanto a sus capacidades (1).

En la comunidad de Artezón, se destaca por la agricultura la principal problemática que se ha visto es en los trabajadores del sector mismos que son afectados por pérdidas en sus cultivos específicamente de tomate de árbol, las largas jornadas laborales, inclusive la pandemia de covid19 que afectó en su totalidad no simplemente a los agricultores sino a todo el mundo en general todos estos indicios también denominados problemas han originado estrés en los trabajadores denominado técnicamente como Síndrome de Burnout lo que hace que el agricultor se agote, desmotive, frustre, desinterese por las actividades que realiza diariamente



provocando enfermedades a corto, mediano y largo plazo, lo que me motiva a buscar información precisa, concisa y actualizada para adentrarme en el corazón del problema mediante el uso de varias técnicas como entrevistas y encuestas para así solventar a los trabajadores o agricultores de dicho sector una atención integral para sobresalir de esta enfermedad que no es más que un estrés laboral acumulado en el cuerpo humano tanto a nivel físico y emocional.

La presente investigación se encuentra conformado jerárquicamente de la siguiente forma:

Capítulo I. Marco Referencial: Dentro de este capítulo se expone la problemática, hipótesis, justificación y los objetivos tanto general como específicos los cuales me contribuye a la investigación de dicha problemática.

Capítulo II. Marco Teórico: Aquí se describe cada uno de los temas y subtemas propuestos acerca de la investigación.

Capítulo III. Marco Metodológico: Dentro de este apartado se explica la metodología aplicada entre ellas tenemos: tipo de estudio, determinación de la población y la muestra, así como también las técnicas e instrumentos para el proceso de recolección de datos y finalmente el plan que se va a ejecutar.

Capítulo IV. Aquí abarca lo que es la interpretación de resultados junto con el análisis de datos empíricos, es decir para realizar el respectivo análisis se apoyará con el uso de gráficos para demostrar los datos obtenidos de dichas encuestas.

Capítulo V. Dentro este capítulo se expone el plan de intervención junto con la discusión de los resultados obtenidos que va hacer ejecutado y dirigido hacia los trabajadores de dicho sector por el cual se dará el cumplimiento respectivo a los objetivos expuestos en la presente investigación.

# CAPÍTULO I

## MARCO REFERENCIAL

### 1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La Organización Mundial de la Salud (OMS) reconoce en el año 2000 al Síndrome de Burnout como factor de riesgo laboral por el rango que este posee para deteriorar la calidad de vida humana; mientras que en el presente año 2022 afirma oficialmente al SB, también denominado síndrome de agotamiento excesivo o desgaste del trabajador como enfermedad tras la confirmación por parte de la CIE (Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y problemas en la Salud) en sus conexos de su revisión número 11 mediante su diagnóstico que entró en vigor el pasado 1 de enero del 2022, la misma OMS explica que el Síndrome de Burnout posee 3 dimensiones en la afectación del bienestar del trabajador o profesional: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal (2).

La prevalencia del Síndrome de Burnout a escala mundial según la OMS dentro de la vida cotidiana de las personas varía entre el 2,2% y 69,2%. Mientras que la Fundación Europea afirma para un convenio de la “mejora de las circunstancias de la vida y trabajo” de toda la población mundial en el año 1999 anuncia que el 20% de la población trabajadora sufría “estrés laboral” o el denominado Burnout. También la Organización Internacional se estimó que cada 15 segundos que transcurre en el mundo un trabajador fallece por motivos de accidentes relacionados con el trabajo, en resumen, un total de 160 trabajadores tiene un accidente laboral. En el día se estima que mueren alrededor de 6300 personas a causas de accidentes laborales y finalmente 317 millones accidentes laborales (3).

A nivel nacional, según el MSP (Ministerio de Salud Pública) afirma que el Síndrome de Burnout es aquel trastorno mental y emocional que tiene relación en el ámbito laboral para ser más específico es aquel estrés proveniente del trabajo según el tipo de estilo de vida que tenga cada empleado o trabajador que este puede ocasionar y contraer consecuencias graves como enfermedades tanto físicas como psicológicas. Además, en Ecuador el SB es prevalente con el 14.7% de los médicos con referencia al agotamiento o cansancio emocional, el 16.7% con respecto a niveles elevados de despersonalización y tan solo con el 2.7% de baja realización personal (4).

En Ecuador según Edison Paredes doctor especialista en Salud Ocupacional del Ministerio de Salud Pública manifiesta para una entrevista con el título “redacción médica sobre el Síndrome de Burnout”, comenta que en este estudio se ha encontrado una prevalencia “alta ” de SB en trabajadores como: industriales, textiles y agricultores cuyo estudio ha revelado que entre un 7 y 20% de profesionales presentaron las tres categorías del Burnout, un 25 y 31% presentaron dos categorías; un 33 y 45% presentaron una categoría; y un 18 a 21% no presentó ninguna categoría (5).

En Tungurahua el Síndrome de Burnout o más conocido como estrés laboral es aquella enfermedad que ha tomado un alto índice de prevalencia y significado en todos los trabajadores y profesional cuyo objetivo es reducir y mitigar la capacidad humana en los quehaceres y labores diarios en los últimos tiempos este síndrome se ha impulsado brevemente deteriorando la capacidad motora e intelectual de las personas que laboran diario en sus entorno de trabajo de tal forma que en nuestro país se convierte en fracaso propio o también denominado “desempleo” por el incumplimiento de los compromisos laborales y personales de cada persona (5).

A nivel provincial se ha determinado de acuerdo a un proyecto investigativo por parte de Cárdenas en el año 2019, acerca del Síndrome de Burnout y su influencia en las actividades laborales o quehaceres tanto de los trabajadores como profesionales que han asistido al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) menciona que, en base a resultados de prueba psicológicas, como datos de la escala de Burnout existe una prevalencia muy alta de 23.16% agotamiento diario a nivel provincial, con los siguientes datos, despersonalización de 7,94% y 12,31% por falta de realización personal; los resultados van a depender según la profesión y el trabajo que lo realiza cada persona con una mayor tasa de falta de realización personal (6).

En el cantón Pelileo la prevalencia del Síndrome de Burnout (estrés laboral) también catalogado como desgaste laboral ha afectado y ha tomado impulso en el personal de salud del Hospital Básico Pelileo con el 15%, un último estudio revela que el grupo más afectado por dicho síndrome son los médicos residentes con el 30% de prevalencia, En los grupos de estudio con respecto al estado civil del personal de salud (médicos) del Hospital Básico Pelileo el 60% (n=24) son casados,

el 22.5% (n=9) son divorciados, 12.5% (n=5) están solteros y el 5% (n=2) son viudos. En resumen, la prevalencia del Síndrome de Burnout es mayor en el grupo de estado civil divorciados de 42,8% con una diferencia específicamente significativa ( $p < 0.001$ ). Así como también se ha diagnosticado desgaste laboral en personas que cultivan la tierra ya que son más propensas a enfermarse continuamente debido a que en los últimos años esta frecuentemente el cambio climático, así como también los agricultores son aquellos principales en padecer enfermedades musculares y degenerativas a corto, mediano y largo plazo; la dimensión del Síndrome de Burnout más afectada fue el cansancio emocional, seguida de realización personal baja y despersonalización en resumen Burnout se relaciona a realización de jornadas de 24 horas continuas y trabajos forzados (7).

Según la entrevista realizada con la Dra. Rocío Salazar, doctora general encargada del Puesto de Salud de la comunidad de Artezón, afirma que existen alrededor de 102 habitantes en general se ha identificado mayor presencia de estrés laboral según la vulnerabilidad en personas de 40 a 54 años, existiendo alrededor de 40 personas en el rango de esta edad que corresponde al 100%. El 25% que corresponde a 10 agricultores de la población son los que ya presentan estrés laboral o el denominado Síndrome de Burnout debido a que su fuerza e inmunidad ya no es igual a la de una persona joven, adultos que son más propensos a contraer enfermedades. Esta comunidad se destaca por el desempeño y desenvolvimiento en el área de la agricultura ósea en el campo estas personas siembran un sin número de vegetales, legumbres, hortalizas y árboles frutales como: vaina, frejol, col, mandarina, lechugas, pero el cultivo más destacado y de gran fuente económica es el tomate de árbol en horarios de 12 horas diarias de 6am a 6pm incluso puede extender. En las últimas semanas asisten de 4 a 5 agricultores mismos que acuden con problemas de salud como: dolores musculares en las regiones del cuello, hombros, región lumbar, extremidades superiores e inferiores, tensión mandibular así como también cefaleas sobre todo la presencia de insomnio que es un trastorno emocional más común lo cual las personas no pueden conciliar el sueño debido a que el cerebro se encuentra confundido y afectado, en la toma de los signos vitales se ven alterados el pulso y la frecuencia respiratoria en niveles por encima de lo normal debido a la ansiedad, miedo, tristeza, agotamiento físico y emocional que genera su trabajo principalmente por el problema de las pérdidas de

cultivos de tomate de árbol causadas por la plaga llamada “paratrioza” que acaba con grandes y pequeñas plantaciones por lo tanto este tipo de cultivo es de muy buena fuente para generar ingresos económicos para satisfacer varias necesidades entre ellas sus deudas e inversiones de los agricultores, originando estrés, preocupación, también desmotivación en su trabajo, todo este estrés va acumulando y provocando enfermedades tanto físicas como emocionales en los moradores de dicho sector incluso la pandemia de COVID/19 va tomado de la mano junto a este problema evitando que en algunos sectores del país se ponga en “semáforo rojo” paralizando el comercio de los productos, disminuyendo la economía de dicha productividad, finalmente las largas jornadas laborales y pocas horas de descanso hacen que el cuerpo se agote rápido provocando cansancio excesivo. (Anexo #2, pág.79, fotografía #1, pág.89)

## **1.2 HIPÓTESIS**

La atención integral de enfermería contribuye al mejoramiento del estilo de vida de los agricultores con Síndrome de Burnout.

### **1.3 JUSTIFICACIÓN**

Este trabajo investigativo es importante porque se brindará atención integral en enfermería, mediante intervenciones, técnicas, capacitaciones y actividades recreativas para el mejoramiento de la calidad de vida en el ámbito laboral y personal de los agricultores. La información que presentará el trabajo, será un modelo teórico para los trabajadores con SB, que son productores mayoristas y minoristas de distintos productos alimenticios, los cuales se encuentran afectados en su salud, a nivel emocional, física, mental y social con el propósito de ayudar a satisfacer las necesidades de los agricultores afectados.

Dicha investigación es viable debido a que los agricultores se comprometen a colaborar en el estudio investigativo, ya que son personas adultas y han puesto a consideración su permiso de acceso a la recolección de información necesaria que amerite, con el respaldo legal del consentimiento informado; incluso la disposición de participar en cualquier evento educativo de enfermería con el objetivo de dar un giro de mejoramiento en cuanto a su salud ante el padecimiento de SB. También la investigación es factible, porque se cuenta con el conocimiento necesario para manejar este trabajo investigativo enfocado en la atención integral de enfermería, mediante capacitaciones e intervenciones con los recursos y herramientas necesarias.

Los beneficiarios directos son 10 trabajadores (agricultores) de 40 a los 54 años de edad residentes de la comunidad de Artazón y los beneficiarios indirectos son los familiares, entre ellos los hijos e hijas de los agricultores y las autoridades de dicho sector, esta investigación aportará con acciones de promoción de la salud y prevención de enfermedades.

## **1.4 OBJETIVOS**

### **1.4.1 Objetivo General**

Desarrollar un plan de atención integral de enfermería dirigido a los agricultores de 40 a 54 años de edad con Síndrome de Burnout de la comunidad de Artezón para el mejoramiento de la calidad de vida y la prevención de patologías asociadas a esta enfermedad.

### **1.4.2 Objetivos Específicos**

- Identificar los factores de desarrollo del Síndrome de Burnout presentes en los agricultores que participan del estudio.
- Determinar la intensidad y frecuencia de presentación del Síndrome de Burnout en los agricultores de la comunidad Artezón.
- Ejecutar un plan de intervención de enfermería en los agricultores con Síndrome de Burnout en la promoción de la salud y prevención de enfermedades.



## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1 SÍNDROME DE BURNOUT**

El Síndrome de Burnout también denominado síndrome de desgaste profesional, síndrome de sobrecarga emocional, síndrome del quemado o síndrome de fatiga en el trabajo en resumen el denominado “estrés laboral”. Esto trae consecuencias de un período de exigencia absoluta en el que nos encontramos sometidos a estrés crónico, e incluso con insatisfacción profesional. La situación del Síndrome de Burnout empieza poco a poco y va evolucionando hasta convertirse en un estado de agotamiento tal que deja como resultado una incapacidad para continuar con el trabajo. El SB es frecuentemente común en profesiones que se caracterizan por poseer dedicación y motivación, como por ejemplo las profesiones de índole social, personal, salud, enseñanza inclusive a aquellas personas que realizan trabajos forzados (albañiles, agricultores) (8).

#### **2.2 MODELOS EXPLICATIVOS DEL SINDROME DE BURNOUT**

Un estudio sobre las causas del SB ha generado mucha controversia es decir a este tipo de enfermedad se ha catalogado causas muy distintas entre diferentes grados de importancia específicamente de las variables tanto antecedentes como consecuentes vinculadas a múltiples factores involucrados mediante esta particularidad se ha originado diversos modelos explicativos para entender de mejor manera el Síndrome de Burnout entre ellos tenemos los siguientes: (9).

- Modelos fundamentados según la Teoría Sociocognitiva del Yo
  - Modelo según Harrison de competencia social en el año 1983.
  - Modelo según Pines en el año 1993.
  - Modelo según Chernis de la autoeficacia en el año 1993.
  - Modelo según los autores Tompson, Page y Cooper en el año 1993.
- Modelos fundamentados en la Teoría del Intercambio Social.
  - Modelo de comparación social según Schaufeli y Buunk en el año 1993.
- Modelos fundamentados en la Teoría Organizacional.

- Modelos de las etapas según Golembiewski, Munzenrider y Carter en el año 1988.

### **2.2.1 Modelos etiológicos basados en la Teoría Sociocognitiva del Yo**

Son modelos que se destacan por las causas tales como: 1) la capacidad que tiene el ser humano para conocer las cosas por medio de la percepción de la realidad, inclusive estas percepciones se transforman por medio de los factores externo e internos observados. 2) el desempeño de conseguir los objetivos y consecuencias emocionales de las distintas actividades que realiza el ser humano por la autoconfianza del mismo (9).

#### **2.2.1.1 Modelo de Competencia Social según Harrison (1983)**

El autor Harrison en el año 1983 toma a consideración la competencias y eficacia adquirida para indagar la misma competencias percibida como acción propia del Síndrome de Burnout, por lo cual afirma que la mayoría trabajadores que inician sus actividades en servicios de asistencia obtienen un rango elevado de motivación para brindar ayuda hacia los demás trabajadores de forma desinteresada (altruismo), sin embargo en el puesto laboral existirá factores externo como internos que serán de apoyo o de estancamiento lo cual definirá el desempeño del trabajador. Pero si existieran factores de apoyo enlazado a una elevada motivación las respuestas serán satisfactorias ya que debido a esto eleva la efectividad adquirida junto con los sentimientos de competencia laboral y social, no obstante, cuando exista factores de barrera que impidan alcanzar las metas dentro del ámbito laboral los sentimientos y emociones del desempeño disminuirán, por lo tanto, si las condiciones se alargan en el mismo tiempo puede originarse el síndrome de burnout (9).

#### **2.2.1.2 Modelo según Pines (1993)**

Para el autor Pines en el año 1993 demuestra que la manifestación del Síndrome de Burnout manifiesta cuando el trabajador pone en marcha la investigación del sentido existencial en el ámbito laboral y falla en sus actividades oportunas, por lo tanto, los trabajadores brindan sentido a su propia existencia a través de actividades laborales. Este presente modelo está catalogado como modelo motivacional humanitario ya que expresa que específicamente los que se agotan son aquellos trabajadores que poseen una elevada motivación y expectativas; por

otro lado, aquellas personas que tengan baja motivación y expectativas pueden desarrollar estrés, fatiga, depresión, etc. No podrán llegar a originar Síndrome de Burnout. En resumen, Pines afirma que el SB es una manifestación de cansancio emocional, mental y físico generado por enfrentar ante estados de estrés crónico vinculado a un nivel elevado de responsabilidad y expectativas (9).

#### **2.2.1.3 Modelo de autoeficacia según Cherniss (1993)**

Según Cherniss el logro independiente y exitoso de las distintas metas elevan la efectividad del trabajador, al no alcanzar las metas propuestas conlleva a un fallo emocional, o sea a una baja autoeficacia adquirida seguido del desarrollo del SB. Además, los trabajadores que poseen sentimientos y emociones fuertes de autoeficacia percibida adquieren menos posibilidades de desarrollar Síndrome de Burnout, debido a que perciben menos estrés en momentos de amenazas por lo cual estos están en las posibilidades de afrontar de manera exitosa (9).

#### **2.2.1.4 Modelo según Cooper, Page, Thompson en 1993**

Los autores Thompson, Page y Cooper describen 4 factores protagonistas en el origen del Síndrome de Burnout por ende determinan que la autoconfianza y conducta del trabajador desempeña un papel importante en el proceso de desarrollo del SB, entre los cuatro factores destacados son: (9).

- 1) La falta de acuerdos, aceptación de las demandas laborales (discrepancia) así como también los recursos del trabajador.
- 2) El rango de conciencia del operador o trabajador.
- 3) Las posibilidades del éxito laboral y personal.
- 4) Las emociones y sentimiento de autoconfianza.

#### **2.2.2 Modelos etiológicos basados en las Teorías del Intercambio Social**

Estos tipos de modelos expresan relaciones interpersonales por parte del trabajador que pone en consideración el procedimiento de comparación laboral y social. Además, este tipo de comparación puede desarrollar posibilidades de escasa equidad o falta de ganancia lo cual llevaría a que el trabajador sea más propenso a desarrollar Síndrome de Burnout (9).

### **2.2.2.1 Modelo de Comparación Social según Buunk y Schaufeli (1993)**

Según Buunk y Schaufeli en el año 1993 afirman que el origen del Síndrome de Burnout apareció el personal de salud de la localidad, por ende, desde esa perspectiva expresan 2 tipos de etiología del SB como son: 1) Procedimientos de intercambio social con pacientes con la ayuda de mecanismo de afiliación. 2) Comparación entre compañeros del ámbito laboral. Además, recalcan que existe 3 aspectos estresantes que están vinculados a los procedimientos de intercambio social entre ellos son: incertidumbre, percepción de equidad y escaso control. Por otro lado, con referencia a los procedimientos de vinculación y comparación con compañeros de trabajo debido a que los enfermeros/as no buscan ayuda social en momentos estresantes por miedo a ser denominados incompetentes (9).

### **2.2.3 Modelos etiológicos basados en la Teoría Organizacional**

Estos tipos de modelos del Síndrome de Burnout se caracterizan por manifestarse en la función de las condiciones del contexto organizacional, así como también las posibilidades de afrontar ante cualquier situación estresante según los trabajadores ante el Síndrome de Burnout. También estos tipos de modelos poseen variables en función del desempeño laboral, ayuda social, jerarquía laboral, clima, cultura, costumbres vinculadas a la manera de afrontar momentos amenazantes por ende están implicadas en el origen del SB, es decir las causas dependen de los distintos tipos de estructura organizacional del apoyo social y personal (9).

#### **2.2.3.1 Modelo de Fases según Golembiewski, Munzenrider y Carter (1988)**

Los autores Golembiewski, Munzenrider y Carter describen 3 fases del síndrome de burnout que son: despersonalización, realización personal y el agotamiento emocional lo cual se definen como proceso secuencial que deteriora al trabajador la primera fase hace referencia al estrés acumulado debido a la sobrecarga laboral y bajo desempeño de rol, la segunda fase se refiere desarrolla la desmotivación lo cual evita muchas responsabilidades generando actitudes de alejamiento y hasta falta injustificadas y finalmente en la tercera fase el trabajador se encuentra sin ánimos de trabajar quemamiento generando un mal servicio dentro del ámbito laboral (9).

## 2.3 TIPOS DE BURNOUT

El Burnout es aquella enfermedad que presenta dos tipos debido a la conducta que presenta el trabajador:

### 2.3.1 Burnout Activo

El trabajador mantiene una conducta asertiva y extrovertida en búsqueda de soluciones ante cualquier situación que se presente en su organización o trabajo, la interpretación que hace es de un problema que adquiere de fuera por parte de la empresa, negocio, lugar de trabajo, sus componentes o el entorno. En esta situación el trabajador consigue las herramientas necesarias para combatir la situación (10).

### 2.3.2 Burnout Pasivo

Este tipo de Burnout es el más dañino para el trabajador lo cual produce aflicción originando una actitud pesimista o derrotista, donde predomina la evitación de las fuentes de estrés que asecha en cada momento que existe la sobrecarga laboral (10).

## 2.3 CARACTERÍSTICAS DEL BURNOUT

Esta enfermedad presente varias características entre las más importantes y notorias son:

- **Disminución en el desempeño:** es una de las características destacadas del Burnout debido a que afecta de manera general en la habilidades de cada una de las personas ya que la habilidad es un don propio de cada ser humano que utilizamos para desenvolvernos y desempeñar labores en diferentes ámbitos de trabajo e inclusive en momentos de diversión; el SB es aquel estrés crónico acumulado que impide a la persona dar una buena calidad de servicio que ofrece cada uno de los trabajadores (11).
- **Agotamiento:** es aquel cansancio acumulado que posee cada persona después de terminar su trabajo, denominado también como aquella pérdida de fuerzas que impiden al trabajador desarrollar las actividades o desenvolverse al 100% debido a largas jornadas laborales donde también tiene que ver los diversos factores externos que conllevan a un agotamiento como es el sol, la lluvia y el frío. Cabe destacar que el agotamiento se puede

presentar de dos formas agotamiento emocional y físico. El agotamiento emocional debido al esfuerzo psíquico (mentalidad) originado por las dudas e ideas erróneas; el agotamiento físico producido por el desgaste de energías del cuerpo al desarrollar varias actividades en su bienestar laboral (11).

- **Negatividad:** es una característica de relevancia debido a que mediante ella se origina en la persona los sentimientos y pensamientos negativos (negativismo) sobre uno mismo inclusive del trabajo precisamente por la competencia, capacidad, deseo y la motivación de trabajar. La negatividad tiene mucha influencia en el desempeño del trabajador ya que un pensamiento negativo hacer que el desenvolvimiento de la persona sea inoportuno de baja calidad es más este tipo de cualidad puede transmitir a los demás compañeros desencadenando un desequilibrio en el trabajo (11).
- **Problemas con el entorno:** se puede hacer referencia a las múltiples críticas y cizañas que se originan en el ámbito laboral, por ejemplo, cuando eres nuevo en el trabajo siempre existe personas que tratan de hacerte sentir mal o no quieren vernos crecer como persona y como parte de un equipo de trabajo. Las expresiones pesimistas de los compañeros incluso del jefe haciendo que el trabajador no se sienta bien se sienta presionado hasta cansado impidiendo realizar un buen servicio laboral (11).

## 2.4 CAUSAS DEL SÍNDROME DE BURNOUT

Las causas del Síndrome de Burnout son aquellos factores tanto intrínsecos como extrínsecos que afecta a la capacidad de la persona o el trabajador a desenvolver de la mejor manera en su puesto de trabajo:

- **Falta de Control:** es aquella percepción de no poseer o adquirir ningún control en el horario la carga laboral y la manera de conllevar puede originar mucho desgaste emocional y físico generando el agotamiento propio del estrés crónico (11).
- **Expectativas poco realistas:** las falsas posibilidades no solo poseen un resultado negativo cuando tenemos presente en nuestra vida laboral y personal. Cuando uno empieza un trabajo logramos alcanzar el deseo de adquirir muchas responsabilidades y si no la conseguimos esta puede generar mucha frustración laboral (11).

- **Creencias erróneas:** esta causa que conlleva a desarrollar SB, es debido a dejarse llevar por la mala información de las personas de que tal vez mi trabajo será o no será oportuno y fiable es decir cuando nos enfrentemos a un reto dentro del campo laboral no seamos capaces de encontrar esa satisfacción de poder desenvolvernos a gusto. Este tipo de creencias que no tiene sentido alguno provocan mucha impotencia y tensión vinculada al estrés en el trabajo (11).
- **Escasa ayuda social:** la falta de apoyo en el campo laboral es una de las causas más importantes en los últimos años ya el trabajador se siente aislado, una mala relación con todos sus compañeros o a su vez problemas con el cargo delegado que nos impida relacionar o socializar con otras personas viéndose afectado a nuestra capacidad de desempeño de las adversidades que pueden presentarse en el trabajo (11).
- **Desinformación o falta de herramientas:** la pésima interacción con compañeros de trabajo o con las personas que ejercen su cargo para alto de nosotros pueden llevar a malentendidos o escasez de información o formación para llevar a cabo nuestras actividades laborales, este tipo de actividades laborales pueden verse afectada a nuestro desempeño personal de nosotros mismos como profesionales o trabajadores eficaces y productivos (11).
- **Carga laboral acumulada:** cuando el trabajador adquiere muchas responsabilidades y muchas actividades se tiende a padecer cansancio incluso hasta frustración debido a la presión que exige el ámbito laboral donde se desenvuelva esto es muy a menudo en entidades públicas como privadas por la alta demanda y competencia que existe en el país. A medida que el trabajador se esfuerza por terminar todas sus responsabilidades con un alto nivel de carga laboral este genera tensión e iras debido al exceso inclusive ha pasado casos de renuncias laborales (11).

## 2.5 FASES O ETAPAS DEL SINDROME DE BURNOUT

Este Síndrome de Burnout se ha desarrollado muy paulatinamente a escala general incluso el propio trabajador no es consciente de que lo está sufriendo debido a las

altas jornadas y sobrecargas laborales. Según el rango de desgaste o agotamiento de la persona se pueden distinguir 5 etapas:

- **Fase de entusiasmo:** en esta presente etapa da surgimiento a los primeros signos de alarma para encaminar hacia el origen del SB, es decir todo profesional o trabajador tiene derecho a experimentar entusiasmo con una factibilidad positiva de cómo se va a desenvolver dentro de su ámbito laboral de tal forma que cada una de las personas tienen expectativas positivas acerca de su trabajo debido a la energía, motivación y carga laboral es ahí donde el pasar de los días el trabajador se va agotar y cansar (12).
- **Fase de estancamiento:** en su segunda fase el trabajador tiene dudas acerca de su capacidad para enfrentar con satisfacción a las exigencias y necesidades del entorno laboral, llevándolo a los incumplimientos de dichas expectativas y respuestas de su desempeño lo cual nos estancamos y bloqueamos debido a la alta sobrecarga laboral y esfuerzo físico como emocional de las actividades diarias del trabajo. Es decir, la persona o hasta uno mismo se siente incapaz, la salud de dicha persona empieza a deteriorarse dando origen a los primeros indicios como dolores de estómago, dolores de cabeza, insomnio etc. (12).
- **Fase de frustración:** aquella fase donde da origen al Síndrome de Burnout cuando la persona empieza a cuestionarse y culparse la eficacia de su empeño propio que experimenta frente a los diferentes obstáculos derivados del desempeño laboral, el trabajador siente imposibilidad de satisfacer las necesidades y deseos de continuar en su labores diarias así mismo percibe carencia de sentido su trabajo por lo cual aumenta los síntomas psicossomático (mentales) dando lugar a la desmotivación y a un incremento del agotamiento físico y emocional así como también de los sentimientos por escasez de realización personal y laboral (12).
- **Fase de apatía:** aquí el trabajador desarrolla la hiperactividad es decir su conducta se va a ver afectada debido a las diversas actividades diarias, así como también comportamientos cambiantes y problemas de atención debido a la ansiedad que siente. Cuando el trabajador se encuentra activo en su trabajo dedicando mayor esfuerzo, dedicación a su trabajo y de repente



pierda el equilibrio disminuyendo el interés por el mismo, da el origen a la somatización del desgaste laboral mediante complicaciones físicas, emocionales (insomnio, irritabilidad cambios de humor, etc.). Finalmente, la sobrecarga, el cansancio y la desmotivación produce la distracción laboral empezando a endurecerse afectivamente con varias maneras, sentimientos, pensamientos de baja realización y agotamiento denominado “despersonalización” (12).

- **Fase del deterioro físico y mental:** finalmente este tipo de fase del Síndrome de Burnout se caracteriza generalmente por el colapso cognitivo y emocional que padece el trabajador afectado, experimentando sentimientos, pensamientos y maneras de culpa viéndose obligado al abandono de trabajo, pedir traslados, cambiar de ámbito laboral o seguir insistiendo en una situación estresante como consecuencia de las sobrecargas e intensas horas laborales, la presión así como también el desgaste acumulado terminan por desarrollar negatividad, desmotivación propia y del trabajo (12).

## **2.6 CONSECUENCIAS DEL SINDROME DE BURNOUT**

El Síndrome de Burnout ha tomado gran impulso en los últimos años debido a que todas las personas trabajan y en algún tiempo de sus vidas quizá trabajaron fuera de su horario originando grandes consecuencias a corto, mediano y largo plazo es decir poco a poco dicha persona afectada va transformando las actitudes personales hacia el trabajo, compañeros, familia, en resumen, hacia la vida que lo rodea. Todo este círculo de apatía provoca daños en la salud, repercusiones del ámbito laboral y en la vida cotidiana debido al agotamiento profesional o denominado como “Burnout” específicamente para aquellas personas que realizan trabajos forzados o sobrecarga laboral (13).

### **2.6.1 Daños para la salud**

Dentro de los daños para la salud del trabajador presentamos los niveles más representativos que son:

- **Psicosomático:** es aquel trastorno que se manifiesta a nivel físico de la persona, pero su origen tiene lugar a nivel psicológico de tal manera que este trastorno psicosomático engloba una combinación como: factores

ambientales, sociales, económico y psicológicos. Dentro de este daño se presentan varias enfermedades debido a los resistentes procesos emocionales que cruza el trabajador como: agotamiento emocional, depresión, ansiedad y estrés tan solo con una inestabilidad entre el cuerpo y mente provoca decrecimiento de las defensas llevando al cuerpo humano a ser vulnerable ante los agentes externos produciendo cefaleas, mareos, colon irritable (13).

- **Cognitivo:** el daño cognitivo es aquel trastorno que impide que la persona desarrolle de una mejor manera funciones cognitivas como captar, procesar y recordar información este tipo de problema se originan en las áreas del lenguaje, memoria, atención y la percepción desarrollando alteraciones entre las más frecuentes como: delirio, amnesia, demencia, Alzheimer, Parkinson. Así como también deterioros o trastornos como parálisis facial, accidentes cerebrovasculares debido al estrés crónico cuando el cuerpo no soporta más presión en sí mismo. Cabe recalcar que en el ambiente laboral la sobrecarga laboral perdura la hiperactividad (13).
- **Emocional:** este daño psicológico es producido por las críticas verbales incluso con comportamientos físicos que atentan contra la estabilidad emocional de la persona en la mayoría de casos esto se vive en entidades tanto públicas como privadas por parte de las personas que se encuentran un grado más arriba de responsabilidad (jefes) o a su vez cuando eres nuevo en el trabajo y empiezan a intimidar sintiendo inconformidad por parte de tus compañeros originando en la persona un autoestima bajo una situación de no sentirse a gusto y desenvolverse de la mejor manera en su ámbito laboral (13).
- **Conductual:** los daños conductuales o alteraciones conductuales se refieren a la conducta de la persona esto se desarrolla debido a los comportamientos sociales dentro y fuera del ámbito laboral. Es decir, cuando una persona no es tolerante ante cualquier circunstancia o adversidad laboral por parte de su jefe y el trabajador no aguanta sus presiones o llamadas de atención desafiantes es cuando se genera peleas y discusiones (13).

### **2.6.1.1 Repercusiones en la vida personal**

Las consecuencias que acarrear en la vida personal de cada persona debido al agotamiento o desgaste laboral se hacen presente en múltiples ocasiones de la vida entre los efectos causantes tenemos lo siguiente:

- **Desestructuración de rutinas diarias:** en este aspecto se vuelve una situación, propósitos y los prospectos poco fiables que no tengan una forma organizada ni jerárquica debido a la poca importancia del trabajador debido al desgaste laboral (13).
- **Disminución de contactos sociales:** cuando las personas pasan mayor tiempo incomunicadas con sus compañeros, amigos, familiares en resumen con todos los que les rodea debido a las largas jornadas laborales y la presión de dicho trabajo en el que se desenvuelva (13).
- **Tensión y discusión familiar:** este tipo de efecto en la vida personal se vuelve frecuentemente habitual, cuando existe poco o nada de tiempo para pasar en familia es cuando este proceso se vuelve denso provocando las discusiones familiares (13).
- **Cambios en los hábitos de salud:** antes de entrar a este proceso del SB dicha persona realizaba ejercicios, comer saludable, distraerse con amigos familia entre otros, por lo tanto cuando una persona se encuentra con mucha carga laboral todo estos hábitos cambian (no comer a la hora, trabajar sin descanso alguno) (13).
- **Actividades de riesgo:** como otro aspecto dentro de las repercusiones en la vida personal tenemos las actividades de riesgo en la cual hay momentos que el trabajador es sometido a trabajar en áreas peligrosas (trabajar con andamios, electricidad) (13).
- **Discusiones sentimentales de pareja:** ya sea el hombre o la mujer no tienen ni el más mínimo tiempo para pasar un rato con su pareja debido al exceso de trabajo por otro lado puede pasar el caso cuando hay distancia entre la pareja debido a sus cargos laborales, inclusive cuando los hijos nacen lejos de sus padres este acontecimiento repercute y golpea fuerte en la pareja (13).

### **2.6.1.2 Repercusiones en el ámbito laboral**

Entre las repercusiones o influencias que se destacan en el ámbito laboral, contamos con las siguientes:

- **Atrasos frecuentes e incumplimiento de los horarios de trabajo:** cuando el trabajador siente desinterés por su trabajo no lo toma como un verdadero desafío e importancia empieza a ser irresponsable en su horario (13).
- **Excusas médicas:** la persona presenta ocio en si misma o a su vez la persona no le pone mucha importancia a su trabajo, originando excusas médicas para no acudir a trabajar, se ha visto casos que por no asistir al trabajo adquieren certificados médicos falsos para justificar su falta (13).
- **Tendencia a la incomunicación:** aquí nace la escasa comunicación entre compañeros de trabajo inclusive hasta con el mismo jefe cuando no hay coordinación en el ámbito laboral o cuando la presión de la sobrecarga laboral se ve muy influida, haciendo que el servicio sea de mala calidad y problemas entre jefe-trabajador, trabajador-jefe, trabajador-trabajador (13).
- **Relaciones personales tensas y distantes:** en este apartado hace referencia a las relaciones personales como por ejemplo: una relación de pareja hasta familiar se vuelva distante debido a la explotación laboral que se vive en los últimos años debido a la competencia que existe en todos los ámbitos laborales hacen que los trabajadores tengan más tiempo en el trabajo incluso sin tiempo para pasar con sus familias (13).
- **Deterioro del entorno de trabajo:** este tipo de repercusión está tomado de la mano de la tendencia a la incomunicación debido a que si no hay comunicación entre todos los compañeros de trabajo hasta con el propio jefe el entorno o el lugar de trabajo se vuelve denso y de quemeimportismo (13).
- **Desinterés por los problemas de los usuarios o clientes:** cuando una persona en el sitio laboral se encuentra desmotivada esta puede contagiar las malas vibras a los demás compañeros inclusive a las personas nuevas que llegan a laborar, mostrando inconformidad haciéndole sentir inseguro y presionado (13).

## **2.7 FACTORES DE RIESGO DEL BURNOUT**

El Burnout, también denominado el síndrome del trabajador agotado nace en el entorno laboral mediante la adición de los aspectos de personalidad, variable sociales y demográficas que desencadenan de manera diferente en la vida de las personas. Frecuentemente el tipo de profesión, sobrecarga laboral, son factores que dan la apertura al Síndrome de Burnout y suelen ser frecuentes e intensos por lo que generan un proceso continuo de desgaste laboral y agotamiento. Entre los factores que origina esta enfermedad son los siguientes: (14).

- El tipo de profesión o trabajo.
- Las variables sociales organizadas.
- Características del puesto de trabajo.
- Relaciones interpersonales.
- Variables personales.

La mayor parte de investigaciones acuerdan y afirman que las profesiones o trabajos que brindan servicios humanos (ayuda o asistenciales) son aquellas con predisposición al desgaste físico-emocional. En este contexto la agricultura es una de las profesiones más humildes y voluntarias catalogadas como más vulnerables debido al continuo cambio climático, así como también a las múltiples actividades que se desenvuelve en el campo debido a los factores como: económico, político, sociocultural. Existe una gran vulnerabilidad a las alteraciones físicas y mentales que han demostrado los agricultores las causas son de índole múltiple y frecuente porque el trabajo implica acción mental, emocional, física, interacción con relaciones interpersonales entre compañeros incluso con el mismo jefe, sumado a las variables climáticas del campo donde se desempeñan. Todo este conjunto de tipo de factores, alteraciones y variables influyen de manera negativa en su salud y bienestar ocasionando así un escenario complicado y estresante (14).

## **2.8 ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO**

Para empezar, es indispensable recalcar a que se refiere con el tema de estrategias de confrontación del síndrome teniendo siempre en cuenta que dichos criterios de hacer frente al Burnout son acciones que contribuyen al mejor el rendimiento y capacidad del trabajador para evitar que siga mitigando sus capacidades físicas e intelectuales (15).

Las estrategias de resistencia son aquella que poseen un mecanismo de respuesta frente a la presión y estrés, constituida de 3 fases:

- **Anticipación:** en esta etapa hace referencia cuando el trabajador realiza una valoración previa a la circunstancia que debe afrontar ya sea actividades difíciles, sobrecarga laboral entre y ante los factores externos e internos que afectan a la capacidad de la persona luego identifica estímulos creando una idea de cómo sobreponerse a estos factores dañinos (15).
- **Impacto:** hace referencia al momento, resultado o consecuencia de alguna acción ocurrida sobre algún acontecimiento luego se reafirma si los estímulos son o no de tal manera como sea determino en la anticipación (15).
- **Post-impacto:** es aquella donde ya se origina una respuesta al estresor o estímulo y se debe aceptar las consecuencias de las decisiones que hayamos tomado (15).

## 2.9 CLASIFICACIÓN DE MÉTODOS DE ENFRENTAMIENTO ANTE EL BURNOUT

Las estrategias de afrontamiento se clasifican en:

- **Adaptativas:** son aquellas por lo cual el ser humano se debe adaptar a las nuevas normas laborales y los nuevos hábitos que se hace presente en sus rutinas diarias como recesos, tolerar situaciones, respetar horarios, tiempos vacacionales es un conjunto de formas y estrategias adaptivas del ser humano frente al mejoramiento del bienestar personal y laboral (15).
- **Compromiso y apoyo:** aquellas acciones donde le trabajador o profesional debe respetar deberes y derechos de todas las personas sin discriminación alguna el apoyo y la ayuda que necesite en cualquier ámbito o área laboral (15).

## 2.10 PREVENCIÓN DE BURNOUT

Para prevenir el SB en cuanto al cuerpo cansado, agotado o quemado debe empezar en el lugar laboral del trabajador, la manera primordial de elegir es valorar las circunstancias que desarrolla el Burnout y aflicción en los trabajadores y elegir las medidas, opciones, opiniones adecuadas para intentar disminuirlo. Por lo tanto,

se debe perfeccionar el ámbito organizacional y adquirir herramientas primordiales para que el agricultor promueva sus actividades diarias de forma conveniente y no tenga tanta demasiada carga laboral (16).

También el trabajador es consiente de tomar una acción bien acertada originando una relación bien comunicativa sin discusión alguna para no involucrar en las actividades de sus colegas de trabajo y defendiendo sus opiniones. Por otro lado, también se recomienda que los trabajadores cambien las posibilidades negativas que optan en su lugar de trabajo; no es conveniente que la persona renuncie a sus aspiraciones y deseos. Absolutamente se debe explorar un punto medio que se adapte al panorama real y tomar una posición como una ocasión para desenvolver, desempeñar con voluntad en ámbitos laborales (16).

### **2.10.1 Tratamientos**

El SB, puede emprender de forma general con iniciativas que posean desde cambios reversibles en el lugar de trabajo con procedimientos psicológicos dentro del ámbito personal con mentalidad psicológica para trabajadores afectados debe concentrarse en los siguientes aspectos diarios:

- **Psicoeducación y autoconocimiento:** aquí es donde se debe comprender el Burnout y los factores asociados que lo producen, así como las situaciones que se encuentran atrás de cada suceso particular (16).
- **Aprender a enfrentar al estrés:** el uso de técnicas de relajación, entretenimiento como suplemento cognitivo orientadas en la vinculación del pensamiento, razón y conducta (16).
- **Adaptar las perspectivas a la existencia:** hacer realidad nuestros sueños, metas y cumplidos mediante el esfuerzo, constancia y perseverancia para mejorar nuestra autoestima (16).
- **Mejorar la autoestima:** realizando todas las actividades, pasatiempos, amarse a uno mismo, evitando que las críticas nos afecten nuestra manera de pensar, para mantener una mente tranquila y un cuerpo sano. (16)
- **Trabajar la resiliencia y asertividad:** consiste cuando la persona debe resignarse ante las circunstancias traumática ante el fallecimiento de un ser querido, así como también demostrar nuestras emociones, actitudes y virtudes libremente (16).

- **Hábitos saludables:** una alimentación sana, evitar el consumo de alcohol, tabaco y otras sustancias ilícitas, incentivando la práctica regular y frecuente de ejercicio físico para afrontar el estrés para contribuir a una salud mental sana (16).
- **Asistencia médica:** cabe recalcar en casos que el trabajador o la persona presente indicios o ya padezca ansiedad, depresión, o casos de suicidio se debe aplicar tratamiento farmacológico según indique y prescriba el médico (16).

### 2.10.2 Actividades para evitar el Síndrome de Burnout

El Síndrome de Burnout suele originarse de manera frecuente en ambientes de trabajo competitivos y con alta carga laboral es decir quienes trabajan en alta jornadas tienen un riesgo mayor de padecerlo dicho síndrome. Por lo cual se implementa o se recomienda practicar 6 actividades para evitar el Síndrome de Burnout (17).

- **Respetar el horario de trabajo.** - Es recomendable que nuestro cuerpo necesite descanso para reponer energías y ganas para seguir laborando, dar solución a la mayoría de los problemas, actividades; etc. Requerir de una mente tranquila y despejada incluso un cuerpo descansado, para ello se debe entrar y salir puntualmente del trabajo (17).
- **Capacitar y delegar funciones.** - Los trabajadores que realizan acciones independistas son aquellos que brindan a lo demás compañeros de trabajo actitudes optimistas en grupo laboral para coadyuvar con acciones recreativas para mejorar la autoestima y disminuir presión y el excesivo cansancio. Un personal que se encuentre bien capacitado ayuda a la interacción oportuna y a enriquecer los criterios del negocio ayudando al mejoramiento del servicio y atención laboral (17).
- **Cuidar espacios familiares.** - Se debe dar tiempo y espacio a la familia para tener momentos de diversión o pláticas. Todo esto hace referencia cuando la pareja desarrolle actitudes personales y sentimentales sobre sueños, metas objetivos, misión y visión; con el fin de mantener una buena comunicación y confianza (17).



- **Brindarse tiempo personal.** - Toda persona tiene que darse tiempo personal como: para comer saludablemente, distraerse, descansar y relajarse (viajar, salir a respirar, meditar, analizar los retos diarios que se le presenta, leer, cantar, una actividad cultural, etc.). Así mismo es primordial autoeducarse y capacitarse para enfrentar ante cualquier circunstancia de la vida y dar respuesta de que estamos preparados solucionar inconvenientes, las adversidades del estrés laboral (17).
- **Comunicarse con el entorno.** - Consiste en desconectar celulares, teléfonos, computadoras u otros dispositivos de distracción, interactuar con los vecinos (amigos, familiares, pareja, vecinos) que se encuentran en nuestro alrededor puede disminuir el Síndrome de Burnout. Saber escuchar con atención la opinión de los compañeros de trabajo, para que las actividades diarias sean determinadas y evaluadas de una mejor manera posible adquiriendo un mejor servicio de calidad. Finalmente se debe tener confianza en las demás personas como pedir consejo, apoyo o ayuda sin tener miedo al “que me dirán” o temor a equivocarse (17).
- **Platicar con amistades.** - Los verdaderos son pocos y únicos, la amistad es aquella que coadyuvan a mejorar y fortalecer nuestra autoestima y la autoconfianza; saber que puedo apoyarme con la ayuda de amigos nos brinda la oportunidad de adquirir distintas percepciones de actividades como económicas, políticas, sociales, sentimentales, etc. (17).

## **2.11 SINTOMATOLOGÍA DEL ESTRÉS LABORAL (BURNOUT)**

Este padecimiento, produce una serie de daños en el cuerpo humano originando síntomas a nivel: físico, emocional y social.

### **2.11.1 Síntomas a nivel físico**

- Fatiga
- Dolores musculares (cuello, espalda, extremidades superiores e inferiores, etc.)
- Cefaleas (dolor de cabeza)
- Pérdida de peso (anemia)
- Problemas gastrointestinales (gastritis)
- Alteraciones en el sueño (Insomnio)

- Hipertensión (aumento de la presión arterial) (18).

### **2.11.2 Síntomas a nivel emocional**

- Ansiedad
- Depresión
- Irritabilidad
- Frustración
- Cinismo
- Apatía
- Abuso de alcohol o de sustancias ilícitas
- Agresividad
- Tristeza
- Sentimientos de culpa
- Paranoia
- Desmotivación (18).

### **2.11.3 Síntomas a nivel social**

- Problemas de pareja
- Problemas de familia
- Evitación laboral
- Evitar relacionarse
- Malhumor
- Disminución en la calidad de servicio laboral
- Incomunicación (18).

## **2.12 SIGNOS DE ALARMA ANTE UN POSIBLE CUADRO CLÍNICO DE BURNOUT**

Son los primeros indicios que se presentan de primera previo al progreso de Síndrome de Burnout ya que el cuerpo humano siempre anticipa mediante signos y síntomas ante cualquier inconveniente causado por un agente exterior.

- Miedo
- Temor
- Ira

- Rabia
- Cambios habituales de higiene, alimentación y arreglo personal
- Desorganización
- Dificultad para concentrarse
- Adicciones
- Quemeimportismo (19).

## **2.13 DIAGNÓSTICO PARA EL SÍNDROME DE BURNOUT**

Para proceder a diagnosticar el SB el personal de salud tiene que tener conocimiento previo de los síntomas patológicos y hacer una entrevista clínica (anamnesis) con el trabajador que les permita averiguar si hay sospecha de padecimiento del síndrome. Por ende, es conveniente que el trabajador conozca bien la situación de las características del ambiente laboral y cómo está estructurado el trabajo. Existen varias escalas, test y cuestionarios de medida para determinar el agotamiento laboral. La más utilizada hoy en día es la escala de Maslach Burnout Inventory interpretada por sus siglas (MBI) constituida por veinte y dos enunciados sobre los sentimientos, pensamiento y actitudes del trabajador respecto a su trabajo, el entorno laboral, jefe, compañeros, clientes, etc. (16).

### **2.13.1 Instrumentos de evaluación del Síndrome de Burnout**

Existen en la literatura humana un sin número de instrumentos, test, cuestionarios y escalas que evalúan la existencia e influencia del síndrome tanto en los docentes, profesionales de la salud y trabajadores sin importar su profesión ya que todas las personas realizamos diferentes actividades y debido a estas nos vemos sometidos al agotamiento y desgaste laboral. Para ello, se detallan a continuación algunos que son utilizados para evaluar el síndrome en profesionales de la salud: (14).

- “Escala de agotamiento del personal para profesionales de salud” conocida por sus siglas (SBS-HP) aquella escala realizada en los años 1980-1982 por Jones.
- “Maslach Burnout Inventory” con sus siglas (MBI) creada por Maslach y Jackson en los años 1981 y 1986.
- “BM”, Burnout Measure fue establecido por Pines y Aronson, durante el año 1988.

- “Efectos Psíquicos del Burnout” conocido por sus siglas (EPB) definido por García & Velandrino en el año de 1992. (14).

Entre los instrumentos más importantes que valoran el síndrome en maestros y trabajadores en todos los ámbitos sin razón alguna son:

- “Maslach Burnout Inventory” con sus siglas (MBI) creado por Maslach y Jackson en los años 1981-1986.
- “Encuesta de educadores” (ES) acondicionado a partir del MBI por Schwab, en el año de 1986.
- “Cuestionario de Burnout del Profesor” con las siglas (CBP) instruido por Oliver & Moreno en el año 1992.
- “Cuestionario Breve de Burnout” conocido por sus siglas (CBB) adaptada y creada por Moreno en el año 1997.
- “Cuestionario de Burnout del Profesorado Revisado” con sus siglas (CBPR) reestructurado y pulido por Moreno, Garrosa y González durante el año 2000.
- “Structural Equation Modelling” abreviado con siglas (SEM) traducido al español quiere decir “Modelo de ecuaciones estructurales” aplicado y valorado por Llorens en el año 2005. (14).

#### **2.13.1.1 Escala de Maslach Burnout Inventory (M.B.I.)**

Este instrumento en forma de test conocido técnicamente como Maslach Burnout Inventory está conformado por veinte y dos ítems de afirmaciones o enunciados, sobre los sentimientos y actitudes del trabajador en su lugar de trabajo cuya función es determinar el cansancio laboral de la persona. Este test también denominada escala mide la intensidad con la que el Síndrome de Burnout actúa en todos los profesionales y trabajadores de todo tipo de ámbito laboral (20).

##### **2.13.1.1.1 Aspectos que mide la escala del síndrome de burnout**

- **Subescala de cansancio emocional o agotamiento.** - Tiende a valorar la experiencia de estar exhausto a nivel emocional debido a las peticiones y competencias del trabajo, su puntuación máxima es de 54. (20).

- **Subescala de despersonalización.** - Valora el grado o rango en que cada uno de los trabajadores se da cuenta de actitudes negativas de desmotivación laboral, su puntuación máxima es de 30. (20).
- **Subescala de realización propia.** - Consiste en la evaluación de los sentimientos de autoeficiencia y realización personal en el trabajo y su puntuación máxima es de 48. (20).

#### **2.13.1.1.2 Rangos de medida de la escala de burnout**

- 0 - nunca
- 1 - pocas veces al año o menos
- 2 - una vez al mes o menos
- 3 - pocas veces al mes
- 4 - una vez a la semana
- 5 - pocas veces a la semana
- 6 - todos los días

#### **2.13.1.1.3 Puntajes en la escala de evaluación de burnout**

##### **Cansancio emocional:**

- Bajo: 0 - 18
- Medio: 19 - 26
- Alto: 27 - 54

##### **Despersonalización:**

- Bajo: 0 - 5
- Medio: 6 - 9
- Alto: 10 – 30

##### **Realización propia:**

- Bajo: 0 - 33
- Medio: 34 - 39
- Alto: 40 – 56

## **2.14 PREOCUPACIÓN EN PRODUCTORES DE TOMATE DE ÁRBOL POR PARATRIOZA**

Según Santiago Cunalata de 42 años de edad agricultor que se ha dedicado 20 años a la agricultura en Condorahua perteneciente al cantón Pelileo, provincia de Tungurahua, desde hace 5 a 6 meses busca la manera de sobrevivir a la deuda que sigue vigente debido a la pérdida de 2500 plantas de tomate de árbol por la plaga de la paratrioza o también denominado pulgón saltador. No ha sido el único afectado sino también su madre este problema se vio afectado precisamente en cultivos de alta nivel en el mercado como lo es el tomate de árbol. Esta realidad está atravesando por lo menos a tres mil agricultores de las comunidades de Chiquicha, Olmedo, Chambiato, Pamatug, Sigaló, Catimbo y García Moreno, Valle hermoso (Artezón, Yataquí, Inapí y Gamboa) todas las caseríos y comunidades pertenecientes a Pelileo (21).

### **2.14.1 Angustia en los agricultores**

El problema que existe en la vida de los agricultores no solo es el endeudamiento que tienen, sino también que la producción se disminuyó tomando en cuenta que este fruto de tomate de árbol no solo está en el mercado ecuatoriano, sino internacionalmente (21).

Ante todo, este percance al momento se trabaja bajo la asesoría profesional de ingenieros agrónomos, con las autoridades del MAG y Gobierno Provincial y los Gobiernos Parroquiales, para la prevención de esta plaga. Según el director distrital MAG Tungurahua Edisson Cobo, recomienda que a los productores promover la rotación de cultivos, preparación oportuna del terreno, la limpieza y la destrucción de residuos que son focos de atención de este pulgón saltador denominado paratrioza. También es recomendable colocar trampas para estos mosquitos incluso disociar los cultivos de otras plantaciones a las que puede afectar (21).

## **2.16 AFECTACIÓN DE LA SALUD DEBIDO A LOS AGROQUÍMICOS**

Otro de los problemas que se derivan debido a las fumigaciones que realizan los trabajadores para combatir la enfermedad es el uso de químicos en la fruta que al momento de consumirlo lo que genera preocupación en la salud de los consumidores incluso de uno mismo. Según Verónica Espín, médico general afirma que esto puede traer consecuencias graves en el aparato digestivo como nervioso

aunque se cataloga como mal silencioso. El alto consumo de productos agrícolas con agroquímicos producidas por las fumigaciones se deriva múltiples enfermedades gastroenterológicas que pueden provocar un cáncer benigno, maligno y hasta la muerte (22).

## **2.17 AUTORIDADES SE PRONUNCIAN ANTE LA PREOCUPACIÓN DE AGRICULTORES**

Mientras los agricultores de las distintas comunidades pertenecientes al cantón Pelileo intentan rescatar algo de sus cultivos de tomate de árbol las entidades parroquiales, provinciales y ministeriales desenvuelven sus actividades en conjunto para atender a las necesidades de los agricultores mediante capacitaciones técnicas para de alguna forma o manera hacerle frente al problema de paratiroza en sus cultivos. Por otro lado, el director distrital MAG Tungurahua Edisson Cobo, afirmó que se capacita a los agricultores de varios sectores sobre estrategias preventivas sobre esta enfermedad sin embargo este tipo de plagas son difíciles de combatir una vez que están en apogeo (situación a máximo nivel), por ello cree que un punto importante es la prevención, aunque no sea de forma muy acertada. También el ingeniero agrónomo Santiago Gamboa afirma y recomienda que los agricultores deber recibir asesoría técnica antes de empezar con sus cultivos para tratar de dar solución de alguna manera no cuando ya invirtieron y perdieron sus plantaciones para que su inversión no sea en vano (22).

### **2.17.1 Síndrome de Burnout y la sociedad**

La sociedad transforma frecuentemente dependiendo de la época, las necesidades, costumbres, actitudes que se presentan a diario razón por el cual estar en momento de cambio favorece a una determinada empresa o lugar de trabajo en el área de producción y ganancia para brindar un buen servicio, sin embargo el conjunto de trabajadores que realizan una actividad laboral debe encontrarse en un estado óptimo con buen desempeño y motivación para generar nuevas tendencias que sean apreciadas en la sociedad. El fenómeno psicológico denominado Síndrome de Burnout, está vinculado con el agotamiento de tres áreas importantes del funcionamiento humano como: físico, mental y social; se presenta como la consecuencia de los diversos requerimientos que demanda una determinada empresa laboral a la cual se presta los servicios personales como trabajador, esto

origina inconformidad laboral provocando que la productividad tenga una decadencia notoria y afecte de manera prepotente a la empresa (23).

El rango de productividad ha evolucionado debido a las habilidades, cualidades, conocimiento y experiencia por parte de los trabajadores que favorecen a la realización de actividades de forma personal en conjunto con el equipo de trabajo obteniendo respuestas positivas en originar valores económicos y sociales incluso desempeñar una determinada actividad laboral demanda el manejo de áreas conductuales, cognitivas, físicas y sociales que con el tiempo tienden a disminuir provocando desgaste laboral a esto se le denomina “síndrome de burnout” (23).

La mayoría de las organizaciones, empresas, negocios, etc. dependen de la mente humana y su desempeño como trabajador para ejecutar sus actividades diarias con el propósito de ser más lucrativo los empleados, ellos están propensos a un sin número de presiones laborales por parte de la misma empresa o lugar de trabajo con el fin de conseguir frecuentemente en el mercado mucha satisfacción, siendo así convencimiento de los consumidores; esto conlleva a padecer varias de bajas o baja productividad debido al estrés laboral para ello es de mucha importancia para las organizaciones, empresas, negocios identificarlos para poder ejecutar un plan de acción o intervención en contra de desgaste laboral. Un dato curioso en la actualidad existe en distintas empresas la implementación de áreas de juego y descanso, donde los trabajadores puedan distraerse después de la jornada laboral es decir es un medio estimulante para el cerebro porque se olvida de los problemas estresantes y la presión laboral que pudiesen estar originado dentro de la empresa (23).

## **2.18 LA SALUD OCUPACIONAL DEL TRABAJADOR**

La salud ocupacional como la condición física y psíquica que se origina en el trabajador como resultado de los riesgos a los que está expuesto derivados de sus actividades diarias en un proceso laboral característico, la parte que llama la atención en la salud ocupacional que toma forma psíquica y conductual concerniente al trabajo de sistematización es decir clasificando, ordenando datos o informaciones. El Síndrome de Burnout siendo la principal consecuencia psíquica de una presión laboral continua a las defensas del trabajador se puede vincular en los programas de la organización laboral la prevención y promoción de la salud (24).



Cuando se habla de salud en el entorno laboral, la afirmación de la OMS, lo examina desde una triple dimensión desde la promoción y prevención de enfermedades en el más alto nivel del bienestar físico, mental y social de todos los trabajadores que se desempeñan en todas las ocupaciones laborales; la prevención que erradica entre los trabajadores de distintas enfermedades causadas por sus condiciones de trabajo (lumbalgia, estrés, insomnio, fatigas, etc.) la protección, riesgos, factores adversos, son aquellos que empeoran la situación de desempeño del trabajador están vinculadas bajo la colocación y conservación de los trabajadores rodeados en ambientes ocupacionales adaptados a sus capacidades psicológicas y fisiológicas (24).

Estos criterios de la salud ocupacional del trabajador son amplios y abarca una visión general e integral de la salud vinculada a las organizaciones de trabajadores en todos los ámbitos de trabajo por lo tanto es importante hacer hincapié en el mantenimiento o reestructuración laboral lo que significa que la organización debe tener primordialmente valores, actitudes y aptitudes positivas que sean los motores impulsores a los trabajadores para brindar un mejor servicio y de calidad. Por eso el tema del Síndrome de Burnout se debe investigar y tomar estrategias, así como también acciones para disminuir el riesgo y la incidencia en la salud de los trabajadores, para eso es recomendable un lugar de trabajo confortable con buenos hábitos que mantiene la salud del trabajador satisfactoria (24).

Para mejorar los programas de salud organizacional del trabajador se lo debe hacer en 4 ambientes distintos dentro de la empresa: el primero es el ambiente físico lo cual se debe velar por la seguridad de los trabajadores, como segundo ambiente son los recursos personales de salud para ello se determina los incentivos que ofrece la empresa para que el agricultor cuide por sus propios medios de su salud (flexibilidad de horario, permiso para citas médicas, faltas justificativas, etc.). el tercer ambiente es la participación comunitaria donde se busca la incorporación y mejoramiento de la comunidad mediante las capacitaciones externas e internas que presenta la organización. El ultimo ambiente es el psicosocial que hace referencia la comunicación con el entorno, en cuanto a la culturalidad de las personas (24).

### **2.18.1 Ocupación de los trabajadores con problemas laborales**

Una prevención accesible del estrés laboral que existe en la agricultura, consiste en ocuparse de los trabajadores con problemas personales, sociales, económicos, etc. Cuando todos los esfuerzos y ánimos destinados a prevenir esta enfermedad y controlar cualquier riesgo o factor previsible han fracasado, es preciso actuar de manera rápida y oportuna para ocuparse de los trabajadores a quienes el estrés laboral está afectando de manera emocional, física y social, así mismo tendrá que determinar cuáles son los trabajadores que atraviesan dificultades y problemas laborales (25).

#### ***2.18.1.1 Aspecto importante de prevención accesible del estrés laboral***

##### ***2.18.1.1.1 Identificación del problema***

El Burnout, suele ser detectado mediante la observación de las dificultades que experimenta el trabajador o de sus quejas sobre esas dificultades y los problemas de salud de los trabajadores (25).

Los signos de estrés laboral que figuran en su salud son: irritabilidad, agresividad, errores, agotamiento, aumento del consumo sustancias dañinas, etc. Se debe de estar atento ante cualquier cambio brusco que se genere en la conducta y la salud del trabajador es decir observar las señales de alarma que nunca deben pasarse por alto sin ningún motivo alguno (25).

### **2.19 MODELO DE ATENCIÓN INTEGRAL DE SALUD (MAIS- FCI)**

Este manual de salud tiene como objetivo asegurar la aplicación de todo el modelo que presenta como la interacción con familias así como fomentar nuevas ideas, formas, maneras vinculadas al mejoramiento de salud personal y comunitaria ubicando al paciente en el corazón de la atención profesional de salud con la implementación de prácticas, intervenciones, técnicas y herramientas vinculadas hacia resultados positivos de relevancia social, con el objetivo y fin de satisfacer las necesidades de todas las personas que conforman las familias y comunidades a través de los sistemas de promoción y prevención en cuanto a salud (26).

#### **2.19.1 Capítulo II: Marco normativo y legal**

Ecuador cuenta con la participación de un extenso marco de leyes y normas legales que tiene total relación a los deberes y derechos de salud la jerarquía del SNS

(Sistema Nacional de Salud) así como también el amparo de todos los grupos de personas (26).

#### **2.19.1.1 Normativa legal según la constitución del Ecuador**

Dentro de la nuestra constitución en el capítulo II, sección número 7, artículo 32 en su nombre derechos del buen vivir afirma que es estado ecuatoriano garantiza a la salud como un derecho en función a las actividades de derechos similares tales como derecho a: alimentación, agua, educación, ejercicio físico, ambiente sano, seguridad, trabajo y otras funciones del bienestar personal. El mismo estado brindará a través de diplomacias sociales, educativas, económicas, ambientales y culturales sin razón alguna existiendo solidaridad, ética, equidad y universalidad con acciones de promoción y atención integral de la salud de las personas y comunidades del Ecuador (26).

#### **2.19.1.2 Ley orgánica de salud del Ecuador**

En el artículo número 10, expone todos lo que conforman parte de SNS (Sistema Nacional de Salud) deben implementar las leyes, normas, programas, intervenciones, actividades lúdicas y recreativas de la atención integral de salud la misma que debe de ser veraz y oportuna desarrolladas con actividades de prevención, rehabilitación, promoción y los mismos cuidados médicos y enfermeros para velar por las salud personal y social (26).

#### **2.19.2 Determinantes de la salud**

Es un grupo de procedimientos que desarrollan de manera oportuna el amparo o daño en la salud personal o social de las personas, pues estas determinantes o también denominadas causantes que al desempeñar su función en combinación determinan los rangos saludables de las personas, familias y comunidades. Entre los determinantes de salud se presenta los siguientes:

- **Conductuales:** Son aquellos que tiene que ver con la conducta y el comportamiento del individuo como: acciones, actitudes, reacciones, tolerancias, etc.
- **Ambientales:** Se caracteriza por presentar los 4 elementos de la naturaleza como: tierra, agua, aire y fuego que debido a su finalidad influyen demasiado en el deterioro del ser humano debido al cambio climático en general.

- **Biológicos:** Con referencia a la vida y de los individuos que lo compone como: sexo, edad, inmunidad, etnia, etc.
- **Sociales:** Aquellos que determina según las situaciones personales, sociales, económicas y culturales (26).

### **2.19.3 Primer nivel de atención**

Es el primer peldaño en atención de salud y el que se encuentra más cerca a la población con la implementación de actividades de salud mediante el marco legal y normativo extendidas por el SNS. Este nivel de atención ofrece servicios ambulatorios que abarcan situaciones que afectan a la salud a corto plazo, siendo la principal iniciativa obligatoria al SNS (Sistema Nacional de Salud) por parte de los TAPS (técnicos en atención primaria de salud) (26).

#### **2.19.3.1 Características**

- El tipo de establecimiento se maneja en base a los puestos de salud (puestos pequeños)
- La población determinada para este nivel y tipo de lugar se asignan menos de dos mil individuos.
- Presta servicios en base al MSP.
- Actividades participativas colectivas con servicios de promoción y prevención de salud.
- Implementación y uso del botiquín, primeros auxilios.
- Servicios por parte de técnicos superior, tecnólogos, y auxiliares de enfermería (26).

### **2.20¿QUÉ ES ATENCIÓN INTEGRAL DE ENFERMERÍA?**

Se entiende por atención integral de salud como aquel método, visión o modelo en el cual se atiende por completo las necesidades de la persona (paciente), tomando en cuenta los pilares fundamentales de la salud como: físico, emocional, mental y social con acciones que perduren la promoción de salud y prevención de enfermedades (27).

### **2.21 CUIDADOS DE ENFERMERÍA**

Los cuidados de enfermería hacen referencia a todas las actividades, acciones, implementaciones de técnicas instrumentos que utiliza el enfermero/a con el fin de

ayudar a prevenir, curar, rehabilitar y sobresalir de algún tipo de patología, afección o enfermedad que sufre el paciente dentro del entorno en que se encuentre según la clase de diagnóstico prescrito por el médico (27).

### **2.21.1 Principales actividades para implementar en los diferentes cuidados de enfermería**

- Ejecución y verificación de todos los signos vitales como la frecuencia cardíaca, frecuencia respiratoria, presión arterial, temperatura, saturación de oxígeno. Es decir, el personal enfermero es la primer y principal contacto con los usuarios.
- Administración de medicamentos de una forma segura y controlada según la prescripción médica o el diagnóstico dado y prescrito por el médico o el paciente.
- Ejecución del baño del paciente ya sea en ducha cuando en este caso el mismo paciente puede realizar la técnica en su totalidad, pero el enfermero/a debe vigilar ciertas circunstancias y el baño en cama cuando el individuo no pueda ejecutar por sí solo el aseo personal y lo suplementa la ayuda por parte de la enfermera/o.
- Asistencias o ayuda al personal médico en intervenciones o procedimientos quirúrgicos.
- Atención y vigilancia primordial en los pacientes pre y post/operatorio.
- Actividades con acciones de prevención de enfermedades como por ejemplo en campañas de vacunación.
- Actividades lúdicas con acciones de promoción de la salud para el mejoramiento de la calidad de vida de las personas, familias y comunidades en general (27).

Cabe recalcar que los tipos de cuidados de enfermería van a variar según la especialización o rama de la enfermería en la que vayamos a trabajar ya que existen ramas como en: salud mental, familiar, obstetricia, pediatría, geriátrica etc. (27).

### **2.22 CUIDADOS E INTERVENCIONES EN SALUD MENTAL**

Los cuidados e intervenciones en la enfermería en la rama de salud mental son las distintas acciones, actividades que realiza la enfermera/o hacia el paciente, su

familia y la misma comunidad que conforma en promoción de salud y prevención de enfermedades mentales de las experiencias del estrés (27).

### **2.22.1 Control de signos vitales**

Ante cualquier cuidado e intervención con el diagnóstico médico respectivo que se vaya a realizar en cuanto al paciente es primordial el control de signos vitales siendo la manera eficaz y rápida para determinar el estado de salud de la persona. Los signos vitales a valorar son los siguientes (27):

- Presión arterial (P/A)
- Temperatura (T°)
- Frecuencia respiratoria (Fr)
- Frecuencia cardiaca (Fc)
- Saturación de oxígeno (SpO<sub>2</sub>)

### **2.22.2 Técnicas y actividades para el mejoramiento del estado emocional, físico, mental y social para los agricultores**

#### ***2.22.2.1 Técnica de la respiración (4-7-8)***

Esta técnica es muy usada frecuentemente como método usual en la conciliación del sueño, dada y descubierta por el doctor Andrew Weil afirma que esta técnica es efectiva ya que se puede relajar y llegar al punto de dormir en el lapso de 1 a 2 minutos cuando se realiza. Esta manera es muy característica usada en pacientes con estrés crónico, ansiedad y depresión la forma en la que se ejecuta es la siguiente (28):

- 1.- Primero, antes de realizar la técnica hay que exhalar todo el aire que está dentro de nuestros pulmones haciendo un leve silbido en la expulsión del aire.
- 2.- Luego cerramos la boca e inhalamos suavemente por la nariz cerrando los ojos contando mentalmente 4 segundos.
- 3.- Aguantamos la respiración durante 7 segundos.
- 4.- Finalmente exhala todo el aire acumulado con fuerza realizando un pequeño sonido o silbido contando mentalmente 8 segundos.
- 5.- Vuelve a inhalar aire y repetimos el ciclo o técnica 3 veces hasta cumplir con 4 respiraciones (28).

### **2.22.2.2 Técnica de imaginación y meditación (chakras)**

Este tipo de técnicas son muy particulares en entorno de relajación ante exposiciones y padecimientos de estrés lo cual nos va ayudar a desconectarnos de los problemas y preocupaciones. La clave es que el paciente primero debe buscar un lugar agradable ya sea sentado o acostado boca arriba depende de la comodidad como vaya a realizar la actividad luego va a imaginar mentalmente en un entorno, lugar o escenario donde le haga feliz o un objeto que quisiera llegar a alcanzar de manera positiva esta técnica hace que la mente se estabilice y descanse (28).

La técnica de la meditación especialmente de los 7 chakras (muladhara, manipura, anahata, swadishtana, vishuda, ajñá y sahasrara) es aquel método terapéutico que ayuda a mejorar la autoestima a quererse a uno mismo tal y como es y valorar su entorno de manera segura expresando sus emociones, sentimientos y pensamientos (28).

- 1.- Sentarse sobre una colchoneta o alfombra en el piso juntándose las piernas entrelazadas.
- 2.- Mantener la espalda recta con mirada hacia el frente
- 3.- Colocar los brazos flexiones en su 50% con palmas hacia arriba, las palmas a la altura de las rodillas.
- 4.- Respirar profundamente cerrado los ojos
- 5.- Meditar en los 7 puntos energéticos (yo puedo, tengo, deseo, soy, comprendo, hablo, amo) de nuestro cuerpo, como medio de mejorar la autoestima y aliviar nuestra mente ante el estrés.

### **2.22.2.3 Técnica de lavado de manos**

Esta técnica es habitual y se debe de realizar frecuentemente cuando se está expuesto en espacios públicos sobre todo antes de ingerir alimentos, en los agricultores debe estar siempre presente debido a que ellos están expuesto más a bacterias, polvo y tierra enfocadas en sus manos (29).

- 1.- Abrir el grifo de agua

- 2.- Coger el jabón en barra o líquido, enjabonarse completamente las manos hasta las muñecas, luego elimine el jabón y coloque en su respectiva jabonera.
- 3.- Realice varios movimientos entre manos, como: palma con dorso e intercale, dedos entrelazados, palma con palma en forma de círculo, dedos pulgares, en forma de agarre entre los dedos cumplir máximo un tiempo de 25 a 30 segundos.
- 4. Enjagüe las manos una por una de afuera hacia adentro y viceversa.
- 5.- Una vez eliminado el jabón tome el papel toalla con una mano seque la otra y deseche el papel usado. Tome con la mano limpia otro papel toalla y seque la otra mano y con el mismo papel cierre el grifo y coloque en el tacho de basura.

#### **2.22.2.4 Higiene personal**

La higiene personal consiste en un compendio de actividades y técnicas para eliminar bacterias y la suciedad que afectan a la salud.

En los agricultores es recomendable bañar diariamente ya que ellos siempre están expuesto al polvo, tierra y factores climáticos como el sol que causan cansancio y por ende sudor. También se debe mantener cambios y selección habitual de ropa según el tipo de trabajo y el tipo de clima (29).

La limpieza de cavidades especialmente de la boca es importante debido a la ingesta de alimentos ya que quedan restos de comida en los dientes y por ley hay que cepillarlos, aseo de ojos, mucosas, oído cuando en este caso durante el trabajo hay presencia de suciedad que impidan continuar en el trabajo se debe de ayudar con agua o suero fisiológico algodón o papel higiénico para cumplir con el objetivo del aseo (29).

- **Aseo de ojos:** tomar una torunda y humedecer con suero fisiológico y limpiar cerrado el ojo desde adentro hacia afuera es decir desde el lagrimal por debajo y por arriba hacia el otro extremo.
- **Aseo de mucosas:** si hay presencia de polvo primero sonar la nariz con papel higiénico, luego inclinar un poco hacia adelante con suero fisiológico



aproximo a la entrada de la fosa nasal y presionar con fuerza dejando vaciar el retorno.

- **Aseo de oído:** específicamente en los agricultores para eliminar el cerumen inclinar hacia la izquierda o derecha depende el oído que vaya a limpiar con la ayuda de una jeringa cargada de suero o el mismo envase de suero fisiológico cerca del orificio de la oreja presionamos dejando caer el retorno.
- **Aseo boca:** Consiste en el cepillado de las piezas dentales para eliminar residuos de comida que causan el mal aliento, en caso de acumulación de restos alimenticios entre los dientes usar hilo dental para eliminarlos (29).

#### ***2.22.2.5 Principios de mecánica corporal***

La mecánica corporal es aquel conjunto de técnicas y posturas de como nosotros utilizamos a nuestro cuerpo de una forma correcta para levantar, bajar, empujar, transportar y jalar peso. Se debe considerar los siguientes principios: espalda siempre recta, piernas flexionadas, pies separados, peso o carga cerca de nuestro cuerpo, contrapeso del cuerpo y uso de apoyos de acuerdo al tipo de trabajo o actividad (30).

En el ámbito de la agricultura y en las actividades más usadas por los agricultores son levantar, bajar peso, empujar y halar peso.

- **Levantar y bajar peso:** colocarse por detrás y cerca de la carga que se vaya a realizar separar nuestros pies y bajar flexionando nuestras piernas, mantenga siempre la espalda recta luego tomamos con nuestras manos la carga con un mejor agarre y luego subimos con la ayuda de nuestras piernas. Para bajar el peso hacemos el mismo proceso, pero en sentido contrario al levantamiento del peso (30).
- **Empujar y jalar peso:** Nos colocamos por detrás y cerca de la carga separados nuestras piernas con una flexión adecuada la pierna que más se acomode irá delante de la otra con una distancia de 20 a 25 cm de separación recuerde siempre tener espalda recta, extendimos nuestros brazos y sujetamos con nuestras manos y buen agarre la carga y procedemos a empujar con fuerza de las piernas y brazos. Para jalar la carga hacemos el mismo procedimiento esta vez la fuerza los hacemos hacia nosotros de afuera hacia adentro (30).

### **2.22.2.6 Actividades recreativas**

Las actividades recreativas en general son diversas acciones que realizan las personas con el fin de entretener, desestresarse y divertirse estimulando todos los sentidos del cuerpo humano mediante la actividad física para mejorar el estilo de vida del ser humano sobre todo la comunicación y atención de nuestra familia. Entre las actividades recreativas que se recomienda realizar para evitar y afrontar el estrés son las siguientes (31):

- **Baile de la silla:** consiste en bailar alrededor de las sillas comprende si hay 10 participantes debe haber una silla menos para cuando la música pare todos deben sentarse quedando una persona sin sentarse en eso consiste el juego el más rápido será el ganador (31).
- **El teléfono descompuesto:** Esta actividad comprende en realizar una fila de participantes cada uno a una distancia de 1m, sólo el primero de la fila leerá el mensaje real y luego pasará a la otra persona así sucesivamente hasta terminar con el ultimo ahí se evaluará en qué nivel llegó el nivel (31).

### **2.23 NUTRICIÓN EN LOS AGRICULTORES**

La nutrición es aquella que consiste en la transformación de la materia prima ósea la comida en fuentes de energía para nuestro cuerpo para el buen funcionamiento, como: vitaminas, minerales, proteínas, glúcidos, lípidos o grasas, agua y sales minerales (32).

**Vitaminas:** son aquel grupo o compuestos de la especie orgánica que se debe ingerir en pequeñas cantidades en nuestro organismo, ya que ellas son las constructoras de fabricar y mantener sano el cuerpo humano, así como también nos ayudan al desarrollo muscular y esquelético. Las principales vitaminas A, C, D, E, K, B1, B2, B3, están presente en la mayoría de alimentos como: naranjas, sandía, guayaba, mandarina, zanahorias, huevos, leche, cereales, espinacas, col, brócoli, etc. (32).

**Minerales:** son aquellos compuestos que ayuda a mantener el correcto funcionamiento del corazón, cerebro y los huesos. Alimentos específicos que aportan minerales al cuerpo son: mariscos, vegetales, hortalizas (32).

**Proteínas:** Son aquel tipo de moléculas complejas y grandes cuya función comprende a la mayor parte laboral en las células como: estructura, regulación y función de los órganos del cuerpo y sus tejidos. Alimentos que compensan proteínas al organismo contiene todas las carnes blancas y roja (32).

**Carbohidratos:** También denominado hidratos de carbono con aquel grupo principal de los nutrientes su principal función es el aporte de energía en nuestro cuerpo y se encuentran contenido en la mayor parte de bebidas y alimentos ya que los hidratos de carbono se descomponen en glucosa que es el principal combustible energético para las células, tejidos, órganos, aparatos y sistemas del ser humano. Los alimentos que aportan carbohidratos al organismo son: pan, cereales, papas, raíces y tubérculos (verde, yuca), arroz, zumos, azúcares, etc. Y son los más indicados en la ingesta alimenticia para los agricultores ya que brindan energía en mayores cantidades para la fuerza necesaria en el transcurso del día (32).

**Lípidos o grasas:** Son las grasas, aceite y ceras que ayudan a reservar la energía del organismo en el tiempo diferido y tardío debido a que su compendio calórico es muy elevado, presentes en el aguacate, yemas del huevo, sebos, mantecas, mantequilla, queso, etc. (32).

**Agua:** es el líquido vital primordial para la hidratación del cuerpo que tiene la función primordial en limpiar los riñones que son los filtros del cuerpo humano, así como también ayuda a la eliminación de toxinas. Es recomendable beber 3 litros de agua diario, pero se recomienda a los agricultores tomar agua suficiente ya que ellos se desgastan durante sus jornadas bajo el calor del sol por ende produce la deshidratación (sed) (32).

### **2.23.1 Porciones y cantidades adecuadas para agricultores de 40 a 54 años**

- Verduras corresponde a una taza se toma como referencia a 1 puño de la mano cerrada.
- Frutas es igual a una mediana, una taza referente a 1 puño cerrado.
- Pan integral referente a una rebanada es decir una mano plana.
- En granos enteros/arroz corresponde media taza igual a medio puño de la mano cerrada.

- Lácteos bajos en grasas recomendable una onza y media (dedo índice) y una taza (1 puño).
- Frijoles bien cocidos corresponde a media taza referente a medio puño de la mano.
- Carnes y pescado (magras) es igual a 3 onzas referente a una palma de la mano.
- Grasa alta corresponde a 1 cucharada es decir a un dedo pulgar de la mano (32).

## CAPÍTULO III

### MARCO METODOLÓGICO

#### 3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

- **Descriptiva:** porque se explicó y se detalló el modelo teórico del Síndrome de Burnout, también el estilo de vida de los agricultores para atender las necesidades en cuanto al mejoramiento en la calidad de vida personal y laboral.
- **De campo:** Estudio realizado sobre problemas originados en el terreno y debido a la interacción de manera directa con los agricultores y el apoyo médico; observando y analizando los problemas que ellos presentan debido al estrés laboral.

#### 3.2 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

- **No experimental:** la información y datos no fueron obtenidos por medios de experimentos (sin uso de laboratorios), se interpretaron las características tanto del Síndrome de Burnout como de los agricultores a través de la observación para lograr las conclusiones deseadas según los objetivos establecidos.

#### 3.3 ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN

- **Cualitativa y cuantitativa:** porque presentó las características, intervenciones, indagaciones del Síndrome de Burnout y de los agricultores inclusive porcentajes, cifras y/o valores numéricos del análisis y discusión de resultados.

#### 3.4 DETERMINACIÓN DE LA POBLACIÓN Y MUESTRA

- **Población:** La población de la comunidad de Artezón está compuesta por 40 agricultores.
- **Muestra:** Se seleccionó 10 agricultores de 40 a 54 años de edad entre ellos 5 mujeres y 5 hombre que son pareja, de acuerdo a la vulnerabilidad ante esta enfermedad.

#### 3.5 MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

- **Inductivo:** se pudo analizar a dicho fenómeno identificado y observado en este caso al Síndrome de Burnout presente en los agricultores.

- **Deductivo:** se comprobó y se verificó la intensidad y frecuencia del Síndrome de Burnout en los agricultores mediante el uso de la escala de Burnout.

### 3.6 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE PRODUCCIÓN DE DATOS

- **Entrevista**

Aquella técnica que se encargó de recoger información clara, precisa y concisa principalmente mediante una observación directa e indirecta, para posteriormente con los resultados obtenidos, atender las necesidades de los agricultores de la comunidad Artezón. (Anexo #2, pág.79) (fotografía #1, pág.89)

- **Escala de Burnout**

Es un instrumento que mide la intensidad y frecuencia en 3 dimensiones del síndrome tales, como: el cansancio emocional, despersonalización y falta de realización personal que influyen en el bienestar laboral de los trabajadores de la comunidad de Artezón. Esta escala se modificó para una mejor facilidad y comprensión lectora de los agricultores para que procedan individualmente a responderla. (Anexo #4, pág.84) (fotografía #2, pág.90)

- **Cartilla de toma de signos vitales**

Es una herramienta que permite registrar los valores que presenta el paciente en referencia al estado de salud debido a las patologías existentes. (Anexo #5, pág.86) (fotografía #4, pág.92)

- **Encuesta de satisfacción**

Técnica que ha permitido evaluar el nivel de conocimiento o de comprensión por parte de los trabajadores si las jornadas educativas que se efectuó han sido o no provechosas acerca del Síndrome de Burnout. (Anexo #6, pág.87) (fotografía #17, pág.105)

### 3.7 PLAN DE ANÁLISIS DE LOS DATOS OBTENIDOS

Una vez aplicada la escala de Burnout a los 10 agricultores de la comunidad de Artezón perteneciente al cantón Pelileo, provincia de Tungurahua se consiguió aplicar la tabulación de datos mediante la interpretación gráfica porcentual y las estadísticas usadas por Excel con su respectivo análisis de resultados.

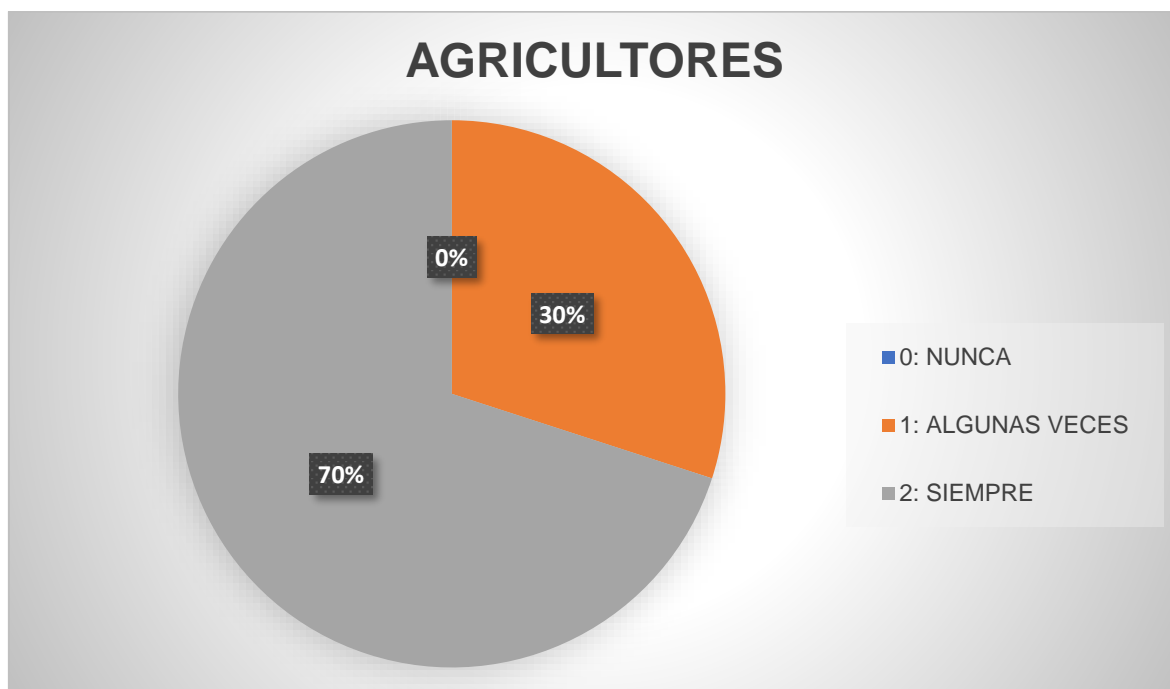
## CAPÍTULO IV

### INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS EMPÍRICOS

#### 4.1 ESCALA MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI)

**Pregunta 1. ¿Debido a mi trabajo me siento físicamente y emocionalmente agotado?**

**Gráfico N° 1.** Porcentajes de la escala de Burnout, pregunta 1.



**Fuente:** Escala de burnout

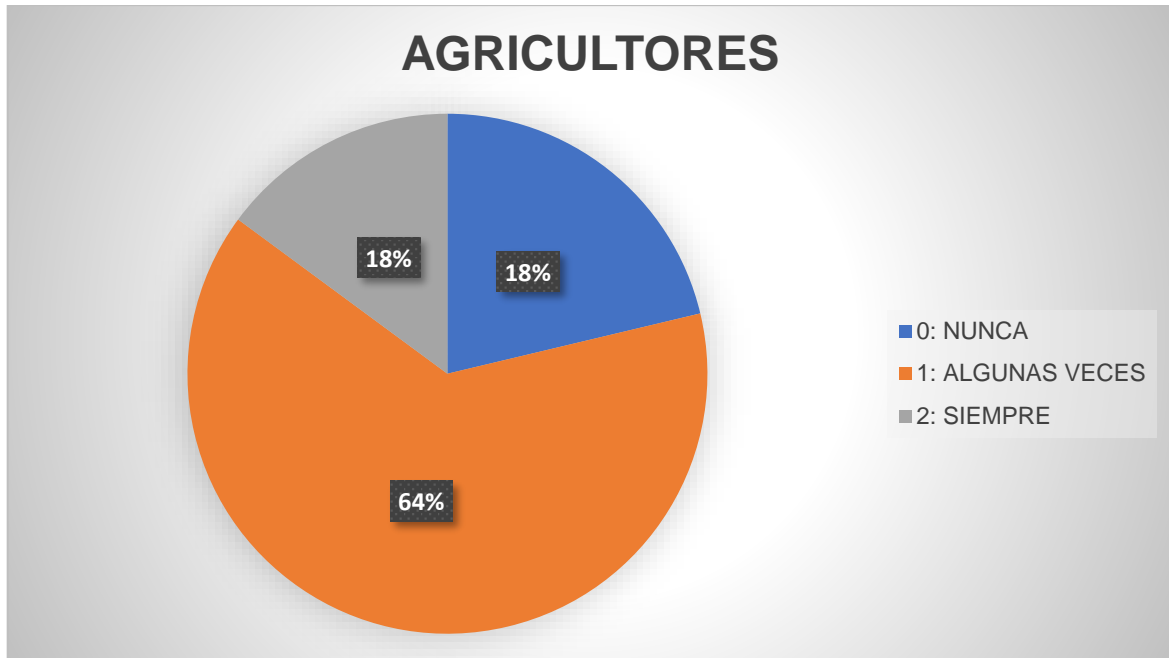
**Elaborado por:** Sebastián Ismael Lluglla Ponluisa, Est.Tec. Enf. "IUSGA", 2022

#### **ANÁLISIS Y DISCUSIÓN:**

Según la interpretación analizada, se pudo establecer que el 70% de los agricultores están siempre físicamente y emocionalmente agotados; mientras que el 30% de los trabajadores manifestaron que algunas veces se sienten físicamente y emocionalmente agotados. Se recomienda al grupo de agricultores que ocupan el 70% y 30% que tomen un tiempo de su espacio laboral para descansar, comer algo e hidratarse.

**Pregunta 2. ¿Me estreso demasiado con mi trabajo antes de empezar a trabajar?**

**Gráfico N° 2.** Porcentajes de la escala de Burnout, pregunta 2.



**Fuente:** Escala de burnout

**Elaborado por:** Sebastián Ismael Lluglla Ponluisa, Est.Tec. Enf. "IUSGA", 2022

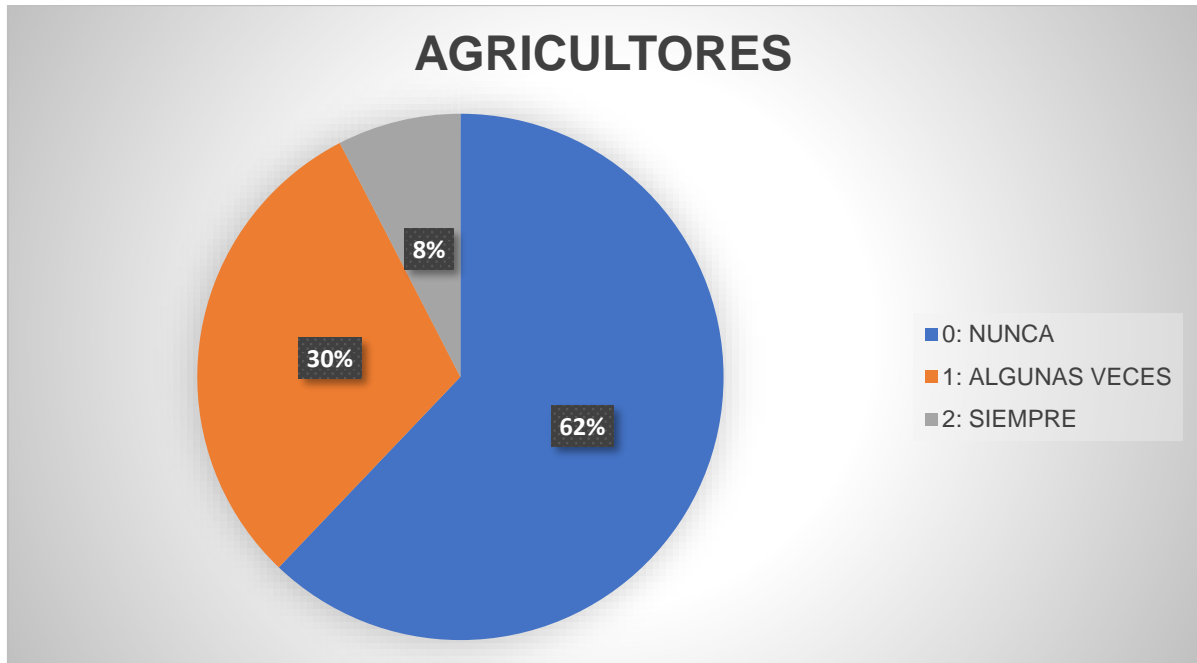
### **ANÁLISIS Y DISCUSIÓN:**

En relación al conocimiento que poseen los agricultores manifestaron que el 64%, algunas veces se estresan demasiado con el trabajo antes de empezar a trabajar, mientras que el 18% manifestaron que siempre se estresan en su trabajo y el 18% restante nunca se estresan demasiado con su trabajo. Es recomendable para el grupo que conforman el 18% de los agricultores que siempre se estresan antes de empezar a trabajar distribuyan bien su tiempo, sobre todo desayunar bien para mantener buenas energías en el trabajo.



**Pregunta 3. ¿Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo?**

**Gráfico N° 3.** Porcentajes de la escala de Burnout, pregunta 3.



**Fuente:** Escala de burnout

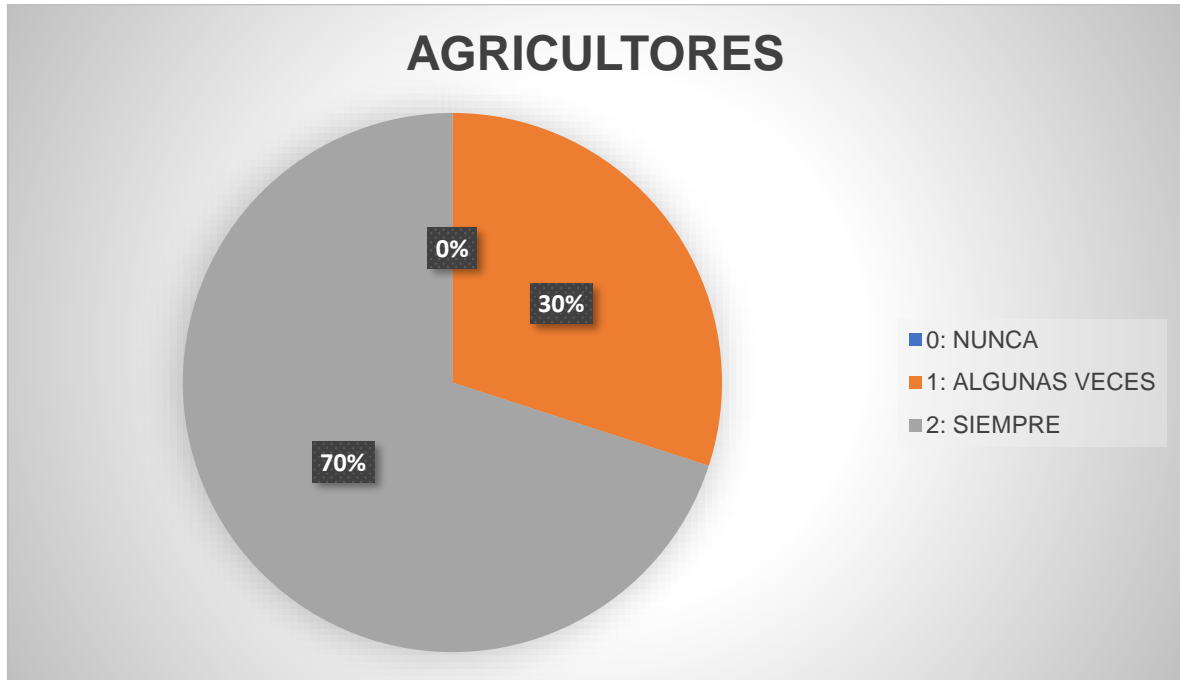
**Elaborado por:** Sebastián Ismael Lluglla Ponluisa, Est.Tec. Enf. "IUSGA", 2022

### **ANÁLISIS Y DISCUSIÓN:**

En la presente gráfica podemos apreciar que el 62% de los agricultores nunca se encuentran cansados cuando se levantan por las mañanas, mientras que el 30%, afirman sentirse algunas veces cansados al siguiente día, finalmente el 8% siempre están cansados. Para lo cual se recomienda que el grupo de agricultores que se encuentran dentro del 8% que afirman sentirse cansados, distribuir su horario de trabajo dedicando más días para evitar el cansancio acumulado.

**Pregunta 4. ¿Puedo entender con facilidad lo que piensan mis compañeros de trabajo?**

**Gráfico N° 4.** Porcentajes de la escala de Burnout, pregunta 4.



**Fuente:** Escala de burnout

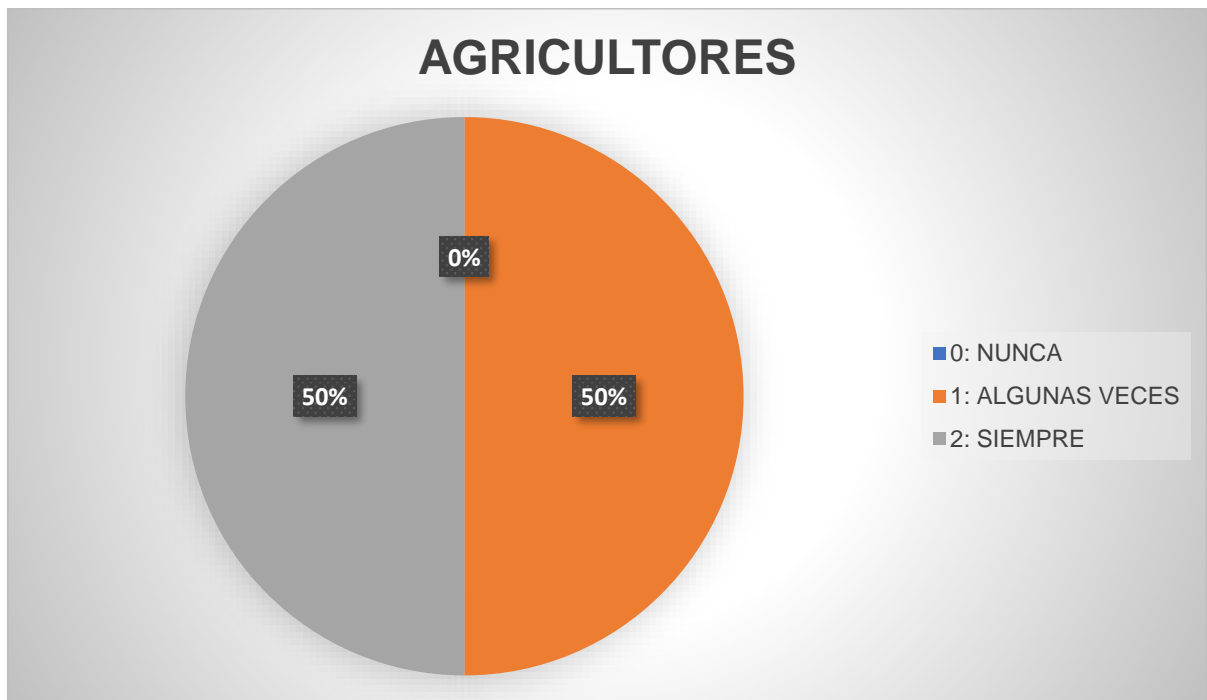
**Elaborado por:** Sebastián Ismael Lluglla Ponluisa, Est.Tec. Enf. "IUSGA", 2022

#### **ANÁLISIS Y DISCUSIÓN:**

Mediante la presente gráfica se puede determinar que el 70% de los agricultores siempre entienden con facilidad lo que piensan sus compañeros de trabajo y el 30% algunas veces. Se recomienda a los agricultores que comprenden el 30% tener más comunicación entre jefe-trabajador, trabajador-jefe o también trabajador-trabajador para que así exista más confianza y una manera más fiable de entender las cosas.

**Pregunta 5. ¿Siempre tengo hambre en mis jornadas laborales?**

**Gráfico N° 5.** Porcentajes de la escala de Burnout, pregunta 5.



**Fuente:** Escala de burnout

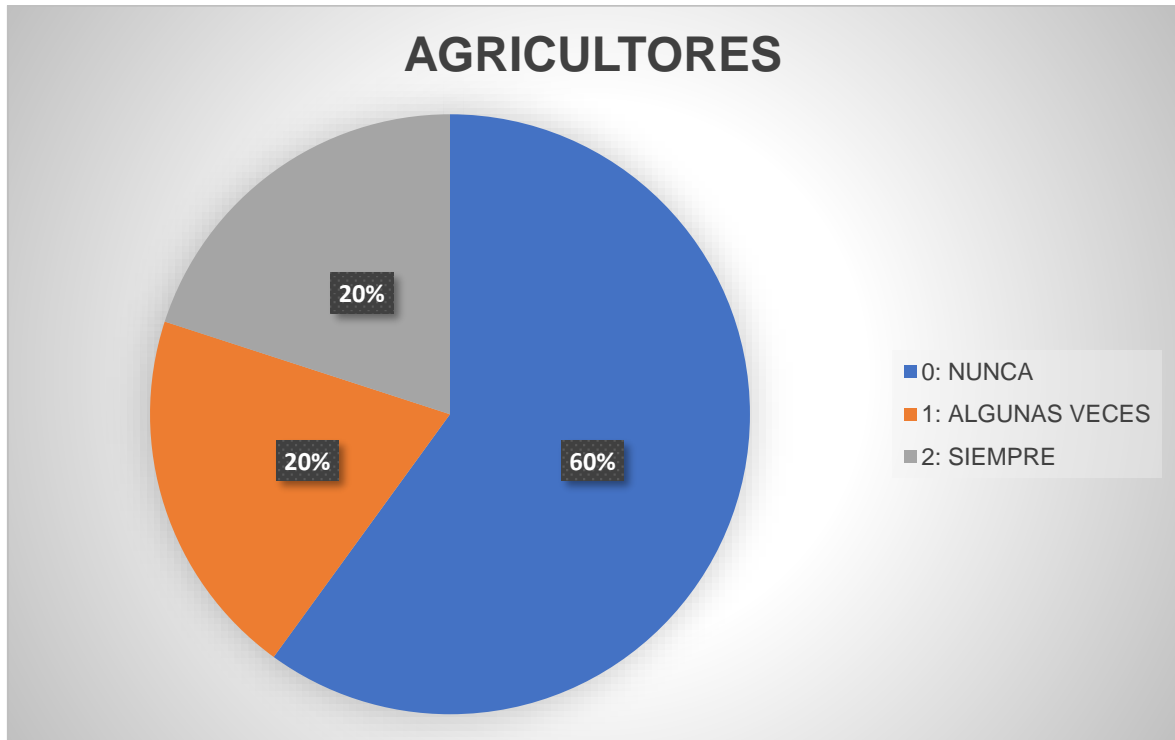
**Elaborado por:** Sebastián Ismael Lluglla Ponluisa, Est.Tec. Enf. "IUSGA", 2022

**ANÁLISIS Y DISCUSIÓN:**

Según el análisis se manifiesta que el 50% de los agricultores siempre tienen hambre en sus jornadas laborales y el 50% algunas veces. Se recomienda a los agricultores consumir alimentos como: frutas, sobre todo hidratarse durante el día ya que su cuerpo tiende a deshidratarse debido al cansancio provocando sed especialmente en la mañana a través de un refrigerio o intermedio, para incorporar en su alimentación un poco más de requerimientos nutricionales.

**Pregunta 6. ¿Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros?**

**Gráfico N° 6.** Porcentajes de la escala de Burnout, pregunta 6.



**Fuente:** Escala de burnout

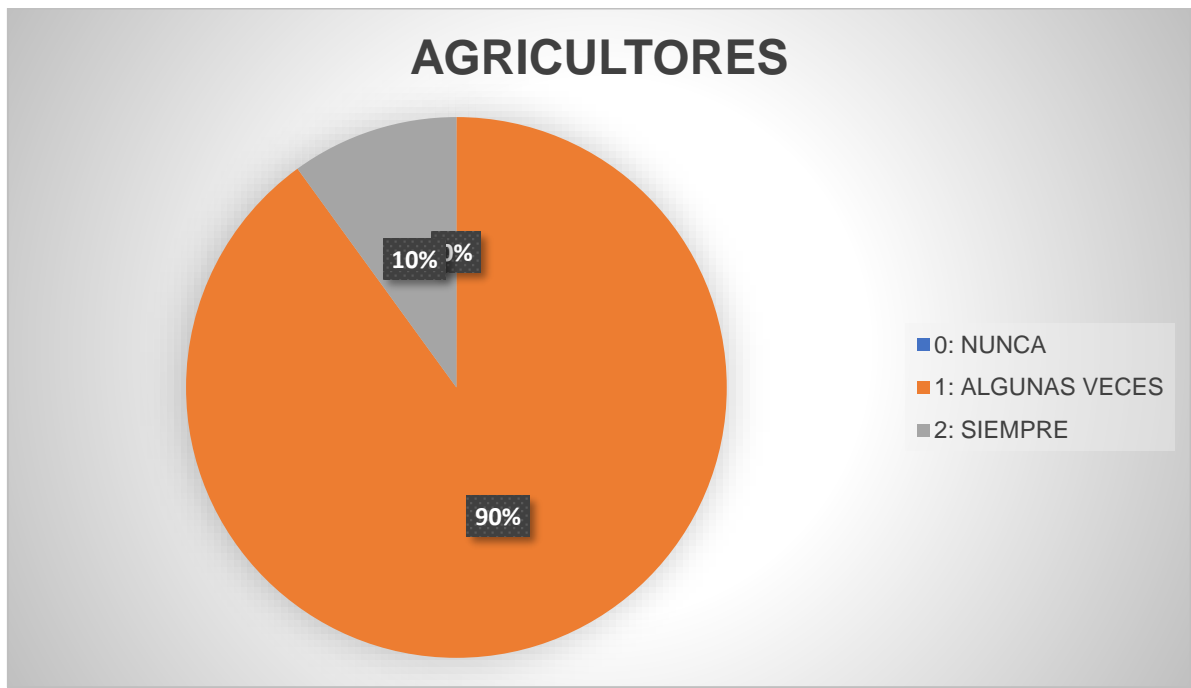
**Elaborado por:** Sebastián Ismael Lluglla Ponluisa, Est.Tec. Enf. "IUSGA", 2022

### **ANÁLISIS Y DISCUSIÓN:**

En la presente gráfica se puede establecer que el 60% de los agricultores nunca sienten que mediante su trabajo están influyendo positivamente en la vida de otros, mientras que el 20% algunas veces sienten que influyen positivamente en la vida de otros y finalmente el 20% restante siempre. Se sugiere, que para los agricultores del 60% que corresponde que nunca influyen positivamente en la vida de otros, inculcarles en cada uno de ellos que valoren su trabajo ya que influye de una manera directa para el beneficio de sus familias y al resto de sus compañeros.

### Pregunta 7. ¿Me enfermo con mucha frecuencia?

Gráfico N° 7. Porcentajes de la escala de Burnout, pregunta 7.



**Fuente:** Escala de burnout

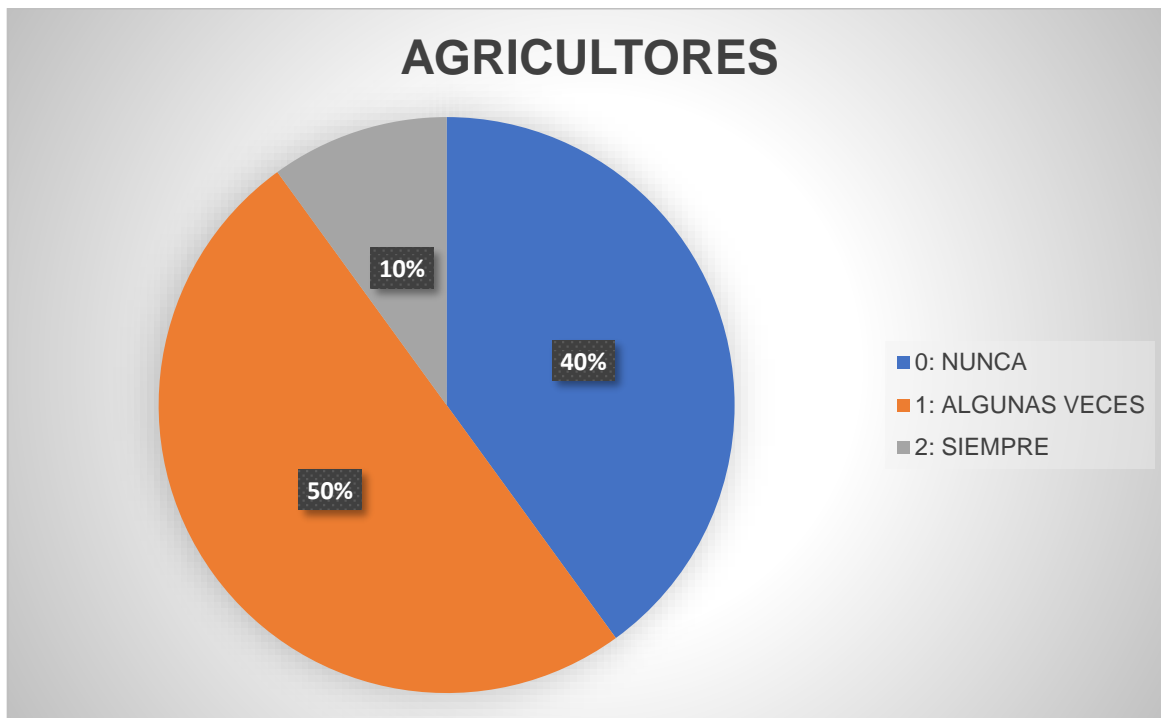
**Elaborado por:** Sebastián Ismael Lluglla Ponluisa, Est.Tec. Enf. "IUSGA", 2022

### ANÁLISIS Y DISCUSIÓN:

Según el análisis respectivo se puede determinar que el 90% de los agricultores algunas veces se enferman con mucha frecuencia y el 10% siempre se enferman. Es recomendable para los agricultores del 10% de la gráfica consumir alimentos ricos en nutrientes el 40% de cereales y sus derivados, 30% de frutas y verduras, 20% legumbres y alimentos de origen animal, 8% de aceites y grasas y el 2% azúcares refinados para mantener un cuerpo sano con un sistema inmunológico fuerte para evitar enfermedades que se encuentran en el entorno.

**Pregunta 8. ¿Me enojo con facilidad en mi trabajo?**

**Gráfico N° 8.** Porcentajes de la escala de Burnout, pregunta 8.



**Fuente:** Escala de burnout

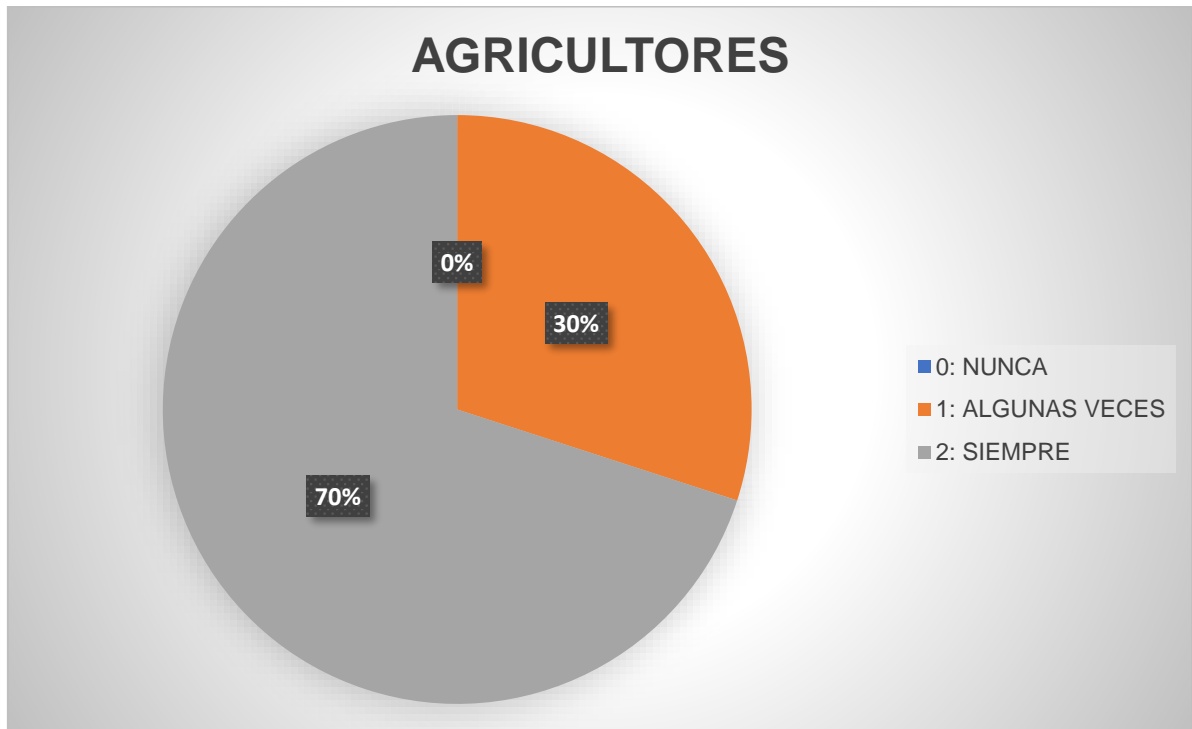
**Elaborado por:** Sebastián Ismael Lluglla Ponluisa, Est.Tec. Enf. "IUSGA", 2022

**ANÁLISIS Y DISCUSIÓN:**

En la presente gráfica se puede apreciar que el 50% de los agricultores algunas veces se enojan con facilidad en su trabajo, el 40% de ellos nunca y el 10% restante afirmaron que siempre se enojan. Para lo cual se recomienda al grupo del 10% de los agricultores tomar conciencia y separar los problemas tanto de hogar y trabajo para evitar discusiones en los dos ámbitos laborales evitando enojos debido a la presión laboral.

**Pregunta 9. ¿Siento que estoy haciendo un trabajo muy duro?**

**Gráfico N° 9.** Porcentajes de la escala de Burnout, pregunta 9.



**Fuente:** Escala de burnout

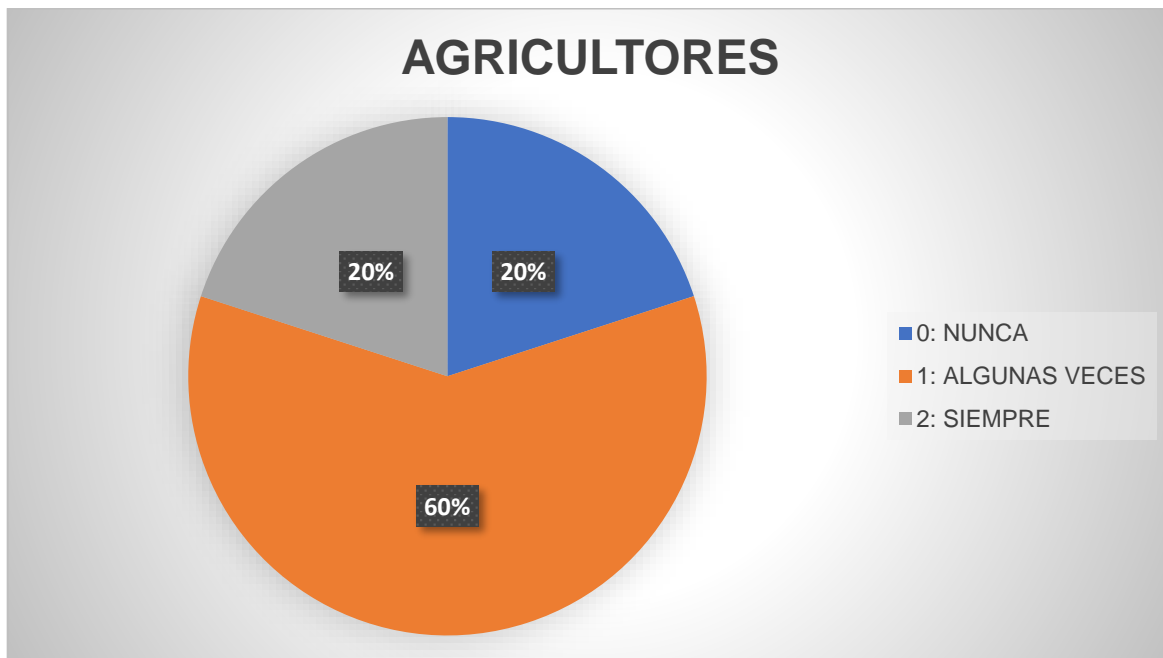
**Elaborado por:** Sebastián Ismael Lluglla Ponluisa, Est.Tec. Enf. "IUSGA", 2022

**ANÁLISIS Y DISCUSIÓN:**

Para el conocimiento de la respectiva gráfica se pone en manifiesto que el 70% de los agricultores siempre sienten que están haciendo un trabajo muy duro y el 30% algunas veces. Es recomendable para el grupo del 30% de los agricultores medir sus horas de trabajo ya que el exceso es malo para la salud tanto a corto, mediano y largo plazo o a su vez realizar pequeños descansos para evitar sobre todo fatigas musculares, recuerde siempre beber agua.

**Pregunta 10. ¿Me siento frustrado por mi trabajo?**

**Gráfico N° 10.** Porcentajes de la escala de Burnout, pregunta 10.



**Fuente:** Escala de burnout

**Elaborado por:** Sebastián Ismael Lluglla Ponluisa, Est.Tec. Enf. "IUSGA", 2022

**ANÁLISIS Y DISCUSIÓN:**

En la gráfica correspondiente se puede interpretar que el 60% de los agricultores algunas veces se sienten frustrados por su trabajo, el 20% siempre y finalmente el 2% restante nunca se sienten frustrados por su trabajo. Es recomendable para los agricultores salir a distraerse con su familia y amigos en sus tiempos libres, para relajarse y no sentirse presionado/a por su trabajo.



## **CAPÍTULO V**

### **PLAN DE INTERVENCIÓN DE ENFERMERÍA, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

#### **5.1 PROPUESTA DEL PLAN DE INTERVENCIÓN DE ENFERMERÍA**

**TEMA:** Atención integral de enfermería a los agricultores de 40 a 54 años de edad que presentan el Síndrome de Burnout de la comunidad de Artezón.

- **Objetivo:** Brindar atención integral de enfermería mediante jornadas educativas a los agricultores de la comunidad de Artezón con Síndrome de Burnout.

**Temas a tratar:**

- Bienvenida y agradecimiento, toma de signos vitales, hábitos del sueño.
- Aplicación de técnicas para coadyuvar a relajar mentalmente y físicamente a los agricultores.
- Asesoramiento nutricional e hidratación adecuada para los agricultores como fuente de energía en sus actividades diarias.
- Comunicación e interacción social para el mejoramiento en la calidad de vida de los agricultores.
- Recreo y ocio en la vida cotidiana de los trabajadores.
- Higiene personal que deben tener los agricultores.
- Vestimenta adecuada que deben utilizar los agricultores en cuanto al tipo de trabajo y factores de riesgo ambientes.
- Principios de mecánica corporal en los agricultores de 40 a 54 años.
- Evaluación de las jornadas educativas desarrolladas a los agricultores de la comunidad de Artezón.

Se aplica la estrategia de diferentes jornadas educativas con el material que pueda brindar una mejor comprensión, para certificar un plan de atención integral de enfermería a los agricultores que padecen el Síndrome de Burnout, realizadas en 6 días con actividades teóricas, recreativas y prácticas según las necesidades de los agricultores con horarios establecidos y predispuestos conjuntamente con ellos.

## 5.2 PLAN DE INTERVENCIÓN DE ENFERMERÍA

PLAN DE ATENCIÓN INTEGRAL DE ENFERMERÍA A LOS AGRICULTORES DE 40 A 54 AÑOS DE EDAD DE LA COMUNIDAD DE ARTEZÓN, CANTÓN PELILEO, PROVINCIA DE TUNGURAHUA.							
JORNADA EDUCATIVA N.- 1							
Fecha/Lugar	Horario	Tema	Objetivo	Actividades	Responsable	Recursos	Evaluación
01/02/2022  Salón educativo y patio recreativo	1pm a 1:30pm	Bienvenida y entrega de trípticos a los agricultores sobre las diversas actividades a desarrollarse	Realizar la bienvenida y entrega de trípticos educativos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Integración con todos los agricultores</li> <li>Facilitación del material de apoyo y conocimiento de las distintas actividades a desenvolverse en el transcurso educativo a los agricultores (<i>fotografía #3, pág. 91</i>)</li> </ul>	Estudiante: Sebastián Lluglla	<ul style="list-style-type: none"> <li>TV</li> <li>Laptop</li> <li>Trípticos</li> <li>Diapositivas</li> </ul>	Los agricultores se comprometieron a participar en el transcurso de todas las jornadas educativas y recreativas puestas a consideración, con el fin de mejorar su calidad de vida, frente al SB con enfoque de promoción de la salud y prevención de enfermedades.
	1:30pm a 2pm	Medición de signos vitales	Controlar los signos vitales a los agricultores.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Toma de la frecuencia cardíaca, frecuencia respiratoria, saturación de</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Reloj análogo</li> <li>Fonendoscopio</li> <li>Tensiómetro</li> <li>Termómetro</li> </ul>	Se tomó los signos vitales evaluando una alteración en la frecuencia cardíaca, frecuencia respiratoria debido al estrés y a la

				oxígeno temperatura y presión arterial <b>(fotografía #4, pág. 92)</b>		digital • Oxímetro • Hoja de signos vitales ( <b>ver anexo #5, pág.86)</b> )	actividad laboral que ellos realizan en el campo.
	2pm a 3:30pm	Los hábitos del sueño en el agricultor.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Educar sobre el sueño normal</li> <li>• Indicar técnicas para conciliar el sueño normalmente</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Taller práctico demostrativo sobre la posición correcta para conciliar el sueño.</li> <li>• Taller práctico respiración 4-7-8 para conciliar el sueño. <b>(fotografía #5, pág. 93)</b></li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trípticos</li> <li>• Cama</li> <li>• Almohada</li> <li>• Sábanas</li> <li>• Funda de almohada</li> </ul>	Lo agricultores conocieron sobre la posición de decúbito supino como mejor opción para descansar, además el uso de almohadas bajo las rodillas para mayor comodidad. También aprendieron la técnica de la respiración 4-7-8 es decir 4 segundos inhalando por la nariz, reteniendo durante 7 segundos y exhalando por la boca con un silbido durante 8 segundos repitiendo 4 veces el ciclo.

**JORNADA EDUCATIVA N.- 2**

<b>Fecha/Lugar</b>	<b>Horario</b>	<b>Tema</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Actividades</b>	<b>Responsable</b>	<b>Recursos</b>	<b>Evaluación</b>
02/02/2022  Salón educativo y patio recreativo	1pm a 1:30pm	Aplicación de técnicas para coadyuvar a relajar mentalmente y físicamente a los agricultores	Aplicar las técnicas que coadyuvan a la relajación mental y física.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitación de técnicas de imaginación, meditación y estiramiento (<b>fotografía #6, pág. 94</b>)</li> </ul>	<b>Estudiante:</b> Sebastián Lluglla	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trípticos</li> <li>• TV</li> <li>• Diapositivas</li> <li>• Laptop</li> </ul>	Los agricultores aprendieron sobre los 7 puntos energéticos para conservar la tranquilidad a través de la imaginación y meditación en la posición alineada, también aprendieron ejercicios de estiramientos (flexión y extensión).
	1:30pm a 2:30pm			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Taller práctico de la meditación de los 7 Chakras</li> <li>• Taller práctico estiramientos musculares (<b>fotografía #7, pág. 95</b>)</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trípticos</li> <li>• Alfombras</li> <li>• Inciensos</li> <li>• Parlante</li> <li>• Música relajante</li> </ul>	

**JORNADA EDUCATIVA N.- 3**

Fecha/Lugar	Horario	Tema	Objetivo	Actividades	Responsable	Recursos	Evaluación
03/02/2022 Salón educativo	1pm a 2pm	Asesoramiento nutricional e hidratación adecuada para los agricultores como fuente de energía en sus actividades diarias.	Asesorar en nutrición e hidratación a los agricultores.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Exposición didáctica de las porciones alimenticias y la hidratación en beneficio al aporte nutricional a los agricultores. <b>(fotografía #8, pág.96)</b></li> </ul>	<b>Estudiante:</b> Sebastián Lluglla	<ul style="list-style-type: none"> <li>Trípticos</li> <li>TV</li> <li>Laptop</li> <li>Diapositivas</li> </ul>	Los agricultores conocieron las distintas porciones y cantidades de alimentos del consumo diario para su trabajo, además aprendieron a elaborar una bebida casera realizada a base de jugo natural de mandarina con miel de abeja y una empanada integral como fuente de energía para su desempeño laboral.
	2pm a 3pm			<ul style="list-style-type: none"> <li>Taller demostrativo y refrigerio a los agricultores con alimentos integrales que aportan energía y vitaminas <b>(fotografía #9, pág. 97)</b></li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Frutas (mandarina)</li> <li>Jugo de naranja</li> <li>Agua</li> <li>Servilletas</li> <li>Vasos</li> <li>Empanadas integrales</li> </ul>	

**JORNADA EDUCATIVA N.- 4**

Fecha/Lugar	Horario	Tema	Objetivo	Actividades	Responsable	Recursos	Evaluación
04/02/2022  Salón educativo y patio recreativo	1pm a 2pm	Comunicación e interacción social para el mejoramiento en la calidad de vida social de los agricultores	Desarrollar la comunicación e interacción social para el mejoramiento en la calidad de vida social del agricultor.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitación de las técnicas para mejorar la comunicación entre agricultores</li> <li>• Interacción entre enfermero – paciente y viceversa. <b>(fotografía #10, pág. 98)</b></li> </ul>	<b>Estudiante:</b> Sebastián Lluglla	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trípticos</li> <li>• TV</li> <li>• Diapositivas</li> <li>• Laptop</li> <li>• Cuaderno</li> <li>• Esfero</li> </ul>	Los trabajadores conocieron los tips para mejorar la comunicación con el entorno: ser asertivos, empáticos, respetuosos, tener mente abierta, dominar gestos al momento de hablar, ser claros y concisos.
	2pm a 3:30pm	Recreo y ocio en la vida cotidiana de los agricultores	Recrear el ocio mediante actividades de entretenimiento y diversión para los agricultores.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Taller práctico de la escucha activa (el teléfono descompuesto ). <b>(fotografía #11, pág.99)</b></li> <li>• Actividad recreativa del baile de la silla. <b>(fotografía #12, pág.100)</b></li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sillas</li> <li>• Parlante</li> <li>• Flash con música</li> <li>• Premio</li> <li>• Agua</li> <li>• Vasos</li> </ul>	También aprendieron a mejorar la retención y la captación de la información con la ayuda de un juego denominado el teléfono descompuesto que consistió en pasar el mensaje de persona en persona, también el juego del baile de la silla para desestresarlos y divertirlos.

**JORNADA EDUCATIVA N.- 5**

Fecha/Lugar	Horario	Tema	Objetivo	Actividades	Responsable	Recursos	Evaluación
05/02/2022  Salón educativo y patio recreativo	1pm a 2pm	Higiene personal que deben tener los agricultores	Demostrar la higiene personal adecuada que debe tener el agricultor después de sus actividades diarias.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitación de la higiene corporal y taller práctico de las técnicas de lavado de manos. <b>(fotografía #13, pág. 101)</b></li> <li>• Taller demostrativo de la limpieza de cavidades y protección de órganos de los sentidos (boca, nariz, ojos, oído). <b>(fotografía #14, pág. 102)</b></li> </ul>	<b>Estudiante:</b> Sebastián Lluglla	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trípticos</li> <li>• Grifo</li> <li>• Jabón</li> <li>• Agua</li> <li>• Toalla</li> <li>• Suero fisiológico</li> <li>• Algodón</li> <li>• Cepillo</li> <li>• Pasta dental</li> <li>• Mascarilla</li> <li>• Orejeras</li> </ul>	Los agricultores conocieron la higiene personal que deben tener, también aprendieron a realizar un correcto lavado de manos en el tiempo recomendado de 40 segundos, inclusive a limpiar las cavidades de los órganos de los sentidos con el uso de suero fisiológico y algodón ya que ellos se encuentran en contacto directo con el polvo y la tierra.
	2pm a 3pm	Vestimenta adecuada que deben utilizar los agricultores en cuanto al tipo de	Educar a los agricultores sobre el tipo de ropa adecuada que deben utilizar en sus	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Taller demostrativo de selección adecuada de la vestimenta según el tipo de trabajo y</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sombrero</li> <li>• Gorra</li> <li>• Abrigo</li> <li>• Camisa</li> <li>• Botas</li> <li>• Guantes</li> </ul>	Además, aprendieron a seleccionar de manera adecuada su ropa ante el tipo de trabajo y clima, para el sol ropa ligera, sombrero y el uso de protector solar,

		trabajo y factores de riesgo ambientales.	actividades diarias.	clima. • Demostración de poner y quitar la ropa desde las más sucio a lo más limpio. <i>(fotografía #15, pág.103)</i>		• Mascarilla • Protector solar • Medias • Zapatos	para la lluvia usar poncho de aguas, botas, guantes o a su vez cubrirse totalmente de la lluvia, vestirse y desvestirse de manera adecuada desde lo más próximo a lo más lejano y de lo más sucio a los más limpio.
--	--	---	----------------------	---	--	--	---

**JORNADA EDUCATIVA N.- 6**

Fecha/Lugar	Horario	Tema	Objetivo	Actividades	Responsable	Recursos	Evaluación
06/02/2022 Patio recreativo	1pm a 2pm	Principios de mecánica corporal en los agricultores de 40 a 54 años	Demostrar los principios de mecánica corporal adecuada en función de las actividades que realizan los agricultores	• Taller demostrativo de levantar y bajar un objeto con peso • Taller demostrativo de empujar y halar objetos pesados <i>(fotografía #16, pág.104)</i>	<b>Estudiante:</b> Sebastián Lluglla	• Trípticos • Gaveta con peso • Silla • Baldes	Los participantes conocieron y aprendieron los principios de mecánica corporal, como: espalda recta, piernas flexionadas, pies separados, la carga o el objeto debe estar cerca de nosotros, contrapeso de nuestro cuerpo, utilización de apoyos o de alguien con el fin de prevenir enfermedades más comunes en ellos como: hemorroides y hernias discales.



	2pm a 2:30pm	Evaluación de las jornadas educativas desarrolladas hacia los agricultores de la comunidad de Artezón.	Ejecutar la evaluación de las jornadas educativas desarrolladas a los agricultores de la comunidad de Artezón.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aplicar un test o examen de evaluación. <b>(fotografía #17, pág. 105)</b></li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Encuesta de satisfacción</li> <li>• Esferos</li> </ul>	Finalmente, los agricultores evaluaron el trabajo educativo desarrollo durante 6 días mediante una encuesta de satisfacción compuesta por 3 preguntas obteniendo un resultado positivo de carácter "provechoso-satisfactorio"
--	--------------	--	--	---	--	---	---

**Fuente:** Plan de intervención de enfermería

**Elaborado por:** Sebastián Ismael Lluglla Ponluisa, Est.Tec. Enf. "IUSGA", 2022

## **ANÁLISIS Y DISCUSIÓN:**

Según el análisis se discute que brindaron la oportunidad de trabajar con los agricultores de 40 a 54 años de edad, con el tiempo requerido para la atención integral de enfermería en beneficio de ellos y de mi persona.

**Primera jornada educativa:** desarrollada el 1 de febrero del 2022. Se realizó los temas: bienvenida y entrega de tríptico donde consta todas las actividades que se desarrollarán en el transcurso de los 6 días de capacitación, medición de los signos vitales y hábitos del sueño del agricultor. Los agricultores conjuntamente con mi persona se comprometieron a participar en el transcurso de todas la jornadas educativas y recreativas puestas a consideración, con el fin de mejorar su calidad de vida frente al SB con enfoque de promoción de la salud y prevención de enfermedades. Se midieron los signos vitales evaluando una alteración en la frecuencia cardíaca, frecuencia respiratoria debido al estrés y a la actividad laboral que ellos realizan en el campo. Finalmente conocieron sobre la posición de decúbito supino y ejercicios de respiración como mejor opción para descansar y conciliar el sueño.

**Segunda jornada educativa:** efectuada el 2 de febrero. Se puso a consideración el tema de las técnicas para coadyuvar a relajar físicamente y mentalmente. Los agricultores aprendieron sobre los 7 puntos energéticos para conservar la tranquilidad a través de la imaginación y meditación en la posición alineada, también aprendieron ejercicios de estiramientos (flexión y extensión).

**Tercera jornada educativa:** ejecutada el 3 de febrero. Se realizó el tema asesoramiento nutricional e hidratación adecuada para los agricultores como fuente de energía en sus actividades diarias. Los agricultores conocieron las distintas porciones y cantidades de alimentos del consumo diario para su trabajo, además aprendieron a elaborar una bebida casera realizada a base de jugo natural de mandarina con miel de abeja y una empanada integral como fuente de energía para su desempeño laboral.

**Cuarta jornada educativa:** realizada el 4 de febrero. Se desarrolló los temas: comunicación e interacción social para el mejoramiento en la calidad de vida social de los agricultores, recreo y ocio en la vida cotidiana de los agricultores. Los

trabajadores conocieron los tips para mejorar la comunicación con el entorno: ser asertivos, empáticos, respetuosos, tener mente abierta, dominar gestos al momento de hablar, ser claros y concisos. También aprendieron a mejorar la retención y la captación de la información con la ayuda de un juego denominado el teléfono descompuesto que consistió en pasar el mensaje de persona en persona, también el juego del baile de la silla para desestresarlos y divertirlos.

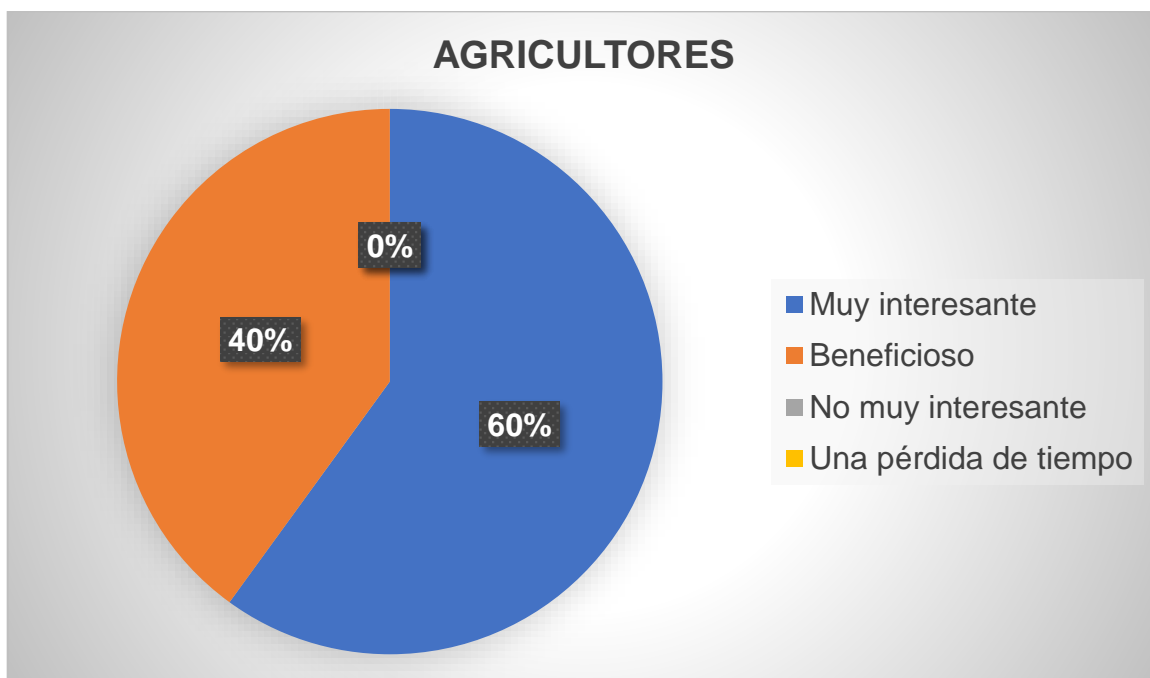
**Quinta jornada educativa:** ejecutada el 5 de febrero del 2022. Con el cumplimiento de los temas: higiene personal que deben tener los agricultores, vestimenta adecuada que deben utilizar los agricultores en cuanto al tipo de trabajo y factores de riesgo ambientes. Los agricultores conocieron la higiene personal que deben tener, también aprendieron a realizar un correcto lavado de manos en el tiempo recomendado de 40 segundos, inclusive a limpiar y proteger los órganos de los sentidos con el uso de suero fisiológico y algodón ya que ellos se encuentran en contacto directo con el polvo y la tierra. Además, aprendieron a seleccionar de manera adecuada su ropa ante el tipo de trabajo y clima, para el sol ropa ligera, sombrero y el uso de protector solar, para la lluvia usar poncho de aguas, botas, guantes o a su vez cubrirse totalmente de la lluvia, vestirse y desvestirse de manera adecuada desde lo más próximo a lo más lejano y de lo más sucio a los más limpio.

**Sexta jornada educativa:** realizada el 6 de febrero. Con los últimos temas: principios de mecánica corporal en los agricultores de 40 a 54 años, evaluación de las jornadas educativas desarrolladas hacia los agricultores de la comunidad de Artezón. Los participantes conocieron y aprendieron los principios de mecánica corporal, como: espalda recta, piernas flexionadas, pies separados, la carga o el objeto debe estar cerca de nosotros, contrapeso de nuestro cuerpo, utilización de apoyos o de alguien con el fin de prevenir enfermedades más comunes en ellos como: hemorroides y hernias discales. Finalmente, los agricultores evaluaron el trabajo educativo desarrollo durante 6 días mediante una encuesta de satisfacción compuesta por 3 preguntas obteniendo un resultado de positivo de carácter “provechoso-satisfactorio”.

### 5.3 INTERPRETACIÓN GRÁFICA DE LA ENCUESTA DE SATISFACCIÓN

Pregunta 1. ¿Usted, considera que la capacitación recibida sobre Atención integral a los agricultores que padecen el Síndrome de Burnout fue?

Gráfico N° 11. Porcentajes de la encuesta de satisfacción, pregunta 1.



Fuente: Encuesta de Satisfacción

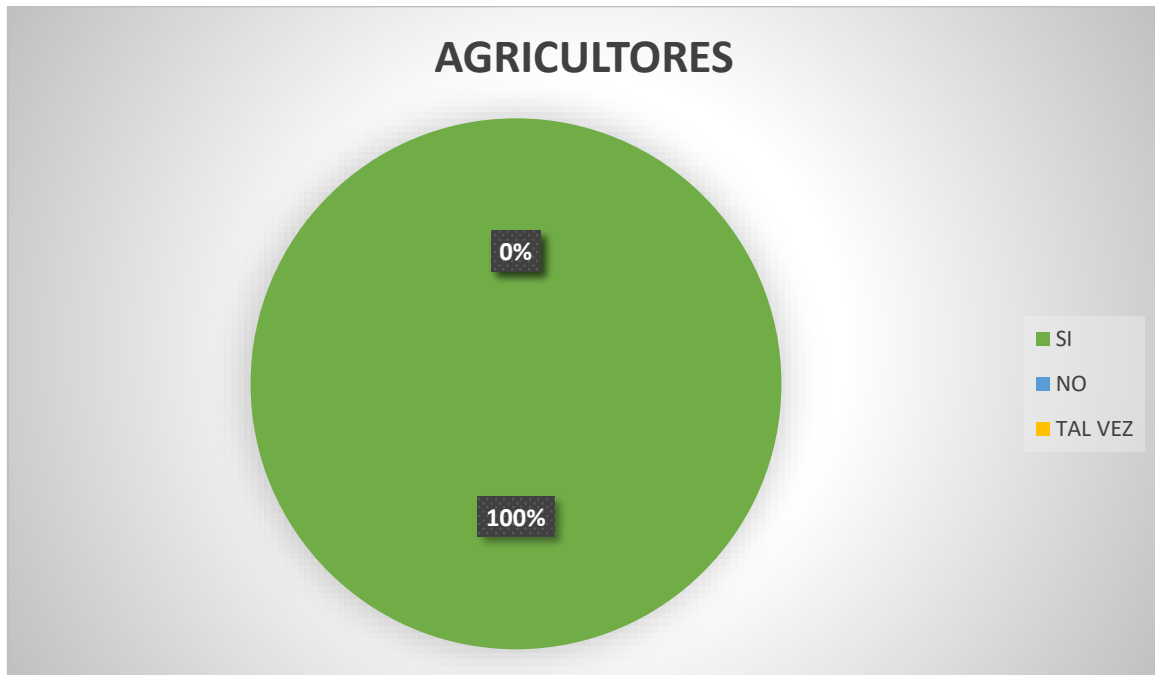
Elaborado por: Sebastián Ismael Lluglla Ponluisa, Est.Tec. Enf. "IUSGA", 2022

#### ANÁLISIS Y DISCUSIÓN:

En la presente gráfica se puede visualizar que 6 agricultores que concierne al 60% consideran que la capacitación recibida sobre atención integral a agricultores que padecen el Síndrome de Burnout fue muy interesante, el 40% correspondiente a 4 agricultores afirman que la capacitación fue beneficiosa.

**Pregunta 2. ¿La capacitación sobre la atención integral a los agricultores que padecen el Síndrome de Burnout, logró incrementar sus conocimientos sobre el desarrollo de esta enfermedad, actividades y estrategias para superarlo?**

**Gráfico N° 12.** Porcentajes de la encuesta de satisfacción, pregunta 2.



**Fuente:** Encuesta de satisfacción

**Elaborado por:** Sebastián Ismael Lluglla Ponluisa, Est.Tec. Enf. "IUSGA", 2022

### **ANÁLISIS Y DISCUSIÓN:**

Según el análisis se manifiesta que el 100% que corresponde a los 10 agricultores optaron por la opción "SI" afirmando que la capacitación sobre la atención integral a los agricultores que padecen el Síndrome de Burnout, logró incrementar sus conocimientos sobre el desarrollo de esta enfermedad, actividades y estrategias para superarlo.

**Pregunta 3. ¿Recomendaría a otros agricultores dentro y fuera de la comunidad que reciban capacitaciones sobre la atención integral a los agricultores que padecen el Síndrome de Burnout?**

**Gráfico N° 13.** Porcentajes de la encuesta de satisfacción, pregunta 3.



**Fuente:** Encuesta de satisfacción

**Elaborado por:** Sebastián Ismael Lluglla Ponluisa, Est.Tec. Enf. "IUSGA", 2022

### **ANÁLISIS Y DISCUSIÓN:**

Se puede considerar que el 100% concerniente a los 10 agricultores de la comunidad eligieron la respuesta "SI" afirmando que recomendarían a otros trabajadores dentro y fuera de la comunidad que reciban capacitaciones sobre la atención integral a agricultores que padecen el Síndrome de Burnout con el fin de ayudar a mejorar la calidad de vida como: emocional, físico, mental y social ante esta enfermedad denominada Síndrome de Burnout o estrés laboral.

## CONCLUSIONES

- Se identificó los factores de desarrollo del Síndrome de Burnout en los agricultores de 40 a 54 años, los cuales son: factores ambientales (sol, lluvia, agua y fuego), factores conductuales (costumbres, hábitos, actitudes, agresividad, creencias), factores biológicos (género, edad, inmunidad, vigor), factores sociales (relaciones sentimentales, familiares, situación económica, comunidad, amigos y libertad).
- Mediante la aplicación de la escala de Burnout para determinar la intensidad con que el Síndrome de Burnout se manifiesta en los agricultores de género masculino se obtuvo un promedio general de 11,4 de frecuencia, es decir en las 3 dimensiones su intensidad se hace evidente en las siguientes manifestaciones: cansancio emocional (bajo), despersonalización (alto), realización personal (bajo). Mientras que en el género femenino es 12 de frecuencia y en sus 3 dimensiones correspondientes a cansancio emocional (bajo), despersonalización (alto) y realización personal (bajo).
- El plan de intervención de enfermería se desarrolló con éxito, el desenvolvimiento de brindar atención integral en enfermería hacia los agricultores de 40 a 54 años siendo la edad vulnerable y afectada por esta enfermedad, ayudando en el mejoramiento en base a los pilares fundamentales de la salud (emocional, físico, mental y social). Emocional con actividades recreativas y técnicas para manejar y controlar sus emociones liberando sus sentimientos y pensamientos. Físico, principios de mecánica corporal, posturas que ellos realizan en cuanto a su trabajo, aseo personal, entre otros. Mental al desarrollo cognoscitivo sus actividades como: la manera de pensar, manera de actuar antes las circunstancias adversas. Finalmente, lo social implementación de tips para mejorar la comunicación con la ayuda de actividades recreativas y prácticas. Con el fin de educar y atender a los agricultores en la satisfacción de sus necesidades frente al Síndrome de Burnout.

## RECOMENDACIONES

- A los futuros estudiantes de esta prestigiosa carrera como lo es la enfermería abordar más sobre el tratamiento y cuidado del Síndrome de Burnout (estrés laboral) en los agricultores u otro tipo de trabajadores, considerándole como una enfermedad extensa debido a distintas manifestaciones e importante que afecta a la población en cuanto a la sobrecarga laboral.
- A las autoridades presentes y futuras también al Puesto de Salud de Artezón, realicen brigadas médicas y actividades de entretenimiento y diversión (bailoterapia, indor, voleibol, etc.) los fines de semana o un lugar en específico en la semana con el fin de controlar y hacer seguimiento de la población vulnerable.
- A futuros agricultores que quieren inclinarse por esta profesión dura y digna de mucha admiración y valentía, tomar en cuenta los factores tanto externos como internos que desarrollan el Síndrome de Burnout, inclusive asistir a chequeos médicos a la casa de salud más cercana, también es recomendable realizar pequeños descansos o recesos durante las jornadas laborales para comer e hidratarse para así ayudar al cuerpo a rehabilitarse para continuar con normal funcionamiento y la persona no se agote o desgaste del todo.



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. López A. EL SÍNDROME DE BURNOUT: ANTECEDENTES Y CONSECUENTES ORGANIZACIONALES EN EL ÁMBITO DE LA SANIDAD PÚBLICA GALLEGA. Primera ed. Carlos Ferro ÁL, editor. Pontevedra, España: Spain Works; 2017.
2. CONSEJO GENERAL DE COLEGIOS OFICIALES DE MÉDICOS. MÉDICOS Y PACIENTES.COM. [Online].; 2019 [cited 2022 Febrero 15. Available from: <http://www.medicosypacientes.com/articulo/la-oms-reconoce-como-enfermedad-el-burnout-o-sindrome-de-estar-quemado>.
3. Morales LS. Síndrome de Burnout. Medicina Legal de Costa Rica. 2017 Marzo; 32(1).
4. MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA / MSP. Estrés laboral, medidas para llevar una vida sana y brindar una atención de calidad. [Online].; 2018 [cited 2022 Febrero 15. Available from: <https://www.hgdc.gob.ec/index.php/sala-de-prensa/256-estres-laboral-medidas-para-llevar-una-vida-sana-y-brindar-una-atencion-de-calidad>.
5. Veletanga J. Edición Médica. [Online].; 2020 [cited 2022 Febrero 15. Available from: <https://www.edicionmedica.ec/secciones/profesionales/estudio-determina-alta-prevalencia-de-burnout-en-personal-sanitario-de-tres-hospitales-del-msp-94536>.
6. Jordan M. "EL SÍNDROME DE BURNOUT Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS EMPLEADOS DEL GRUPO CORPORATIVO MARY CARMEN DEL CANTÓN AMBATO PROVINCIA DE TUNGURAHUA". Primera ed. Ortiz DI, editor. Ambato: S.A ANDINO; 2017.
7. Verónica Jurado VGGMJR. Prevalencia del síndrome de burnout en el personal de salud del Hospital Básico Pelileo. ¿Existe síndrome de burnout en un hospital de segundo nivel? MEDICIENCIAS UTA Revista Universitaria con proyección científica, académica y social. 2021 Diciembre; VI(1).
8. Hernández V. opción YO. [Online].; 2020 [cited 2022 Febrero 16. Available from: [https://opcionyo.com/blog/nota/100-que-es-sindrome-burnout?https://opcionyo.com/&gclid=Cj0KCQiA-K2MBhC-ARIsAMtLKRvxUNRy\\_bfv6CMP5G7jQdAOtDsI14o8YhOqM-3r4jyuZIJ\\_zoiKkJoaAhoREALw\\_wcB](https://opcionyo.com/blog/nota/100-que-es-sindrome-burnout?https://opcionyo.com/&gclid=Cj0KCQiA-K2MBhC-ARIsAMtLKRvxUNRy_bfv6CMP5G7jQdAOtDsI14o8YhOqM-3r4jyuZIJ_zoiKkJoaAhoREALw_wcB).
9. Martínez A. EL SÍNDROME DE BURNOUT. EVOLUCIÓN CONCEPTUAL Y ESTADO ACTUAL DE LA CUESTIÓN. Revista de Comunicación Vivat Academia. 2010 Septiembre; XIII(112).

10. Escudero M. Centro Manuel Escudero (Psicología Clínica y Psiquiatría). [Online].; 2018 [cited 2022 Febrero 21. Available from: <https://www.manuelescudero.com/que-es-el-sindrome-de-burnout-o-sindrome-del-quemado/>.
11. Albiach Psicólogos. Síndrome de Burnout: Qué es, causas, características y solución. [Online].; 2019 [cited 2022 Febrero 16. Available from: <https://albiachpsicologos.es/psicologo-adultos-valencia/sindrome-de-burnout-que-es-causas-caracteristicas-y-solucion/gmx-niv43-con964.htm>.
12. Blanco E. PERSUM (Clínica de Psicoterapia y Personalidad). [Online].; 2019 [cited 2022 Febrero 17. Available from: <https://psicologosoviedo.com/especialidades/problemas-laborales/quemarse-fases/>.
13. García A. Ámbito sanitario: síndrome de burnout. REVISTA MÉDICA OCRONOS. 2021 Octubre; IV(10).
14. Diana Rodríguez LCDRMPVC. ESTRÉS LABORAL Y SINDROME DEL AGOTAMIENTO (BURNOUT) EN DOCENTES DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR: MARZO 2019 - MARZO 2020. Rev. inv. Acad. Educación ISTCRE. 2020 Marzo; IV(1).
15. Est. Diana Serna MMM. [Correo Electrónico].; 2020 [cited 2022 Febrero 21. Available from: <https://www.medigraphic.com/pdfs/correo/ccm-2020/ccm201v.pdf>.
16. Mar Sevilla MS. CuídatePLUS. [Online].; 2021 [cited 2022 Febrero 21. Available from: <https://cuidateplus.marca.com/enfermedades/psicologicas/sindrome-burnout.html>.
17. Forbes W. FORBES México. [Online].; 2019 [cited 2022 Febrero 21. Available from: <https://www.forbes.com.mx/seis-formas-de-evitar-el-burnout/>.
18. Alameda E. Psicooncología: El Síndrome de Burnout. [Online].; 2020 [cited 2022 Febrero 21. Available from: <https://www.noticiasensalud.com/psicologia/2020/07/22/psicooncologia-el-sindrome-de-burnout/>.
19. Bernal G. DoctorAKÍ/ blog. [Online].; 2021 [cited 2022 Febrero 21. Available from: <https://www.doctoraki.com/blog/bienestar-laboral/sindrome-de-burnout-o-del-quemado-causas-y-sintomas/>.
20. ILERNA Online. BLOG DE ILERNA ONLINE. [Online].; 2019 [cited 2022 Febrero 22. Available from: <https://www.ilerma.es/blog/fp-online/sindrome-de-burnout/>.

21. DIARIO LA HORA. Preocupación en productores de tomate de árbol por paratiroidea. SITUACIÓN. Los agricultores sienten las pérdidas económicas en sus cultivos y en sus bolsillos. 2021 Octubre: p. 3-4.
22. Informativo digital PELILEO AL DÍA. Pelileo al Día. [Online].; 2020 [cited 2022 Febrero 23. Available from: <https://www.pelileoaldia.com/2022/01/tomate-de-arbol-se-pierde-por-la.html>.
23. Goya K. "El síndrome de Burnout y el desempeño laboral del personal de las empresas agrícolas y exportadoras de la provincia de Santo Domingo de los Tsáchilas". MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO. Ambato: Universidad Técnica de Ambato (UTA), Departamento de Ciencias Administrativas; 2021.
24. Bouanchaud C. "SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA SOBRE LA EVALUACIÓN DE LOS TRABAJADORES CON SÍNDROME DE BURNOUT DE DGMC ECUADOR S.A." Tesis Ingeniería en Recursos Humanos. Guayaquil: Universidad de Guayaquil (UG), Departamento de Ciencias Psicológicas; 2018.
25. Leka Stavroula AGTC. La organización del trabajo y el estrés. Tercera ed. Sallato A, editor. Reino Unido: Dipl.-Grafik-Des. A. Rößler; 2017.
26. Ministerio de Salud Pública, Viceministerio de Gobernanza y Vigilancia de la Salud. MANUAL DEL MODELO DE ATENCIÓN INTEGRAL DE SALUD - MAIS. TERCERA ed. Quito: BID 2431/OC-EC. Programa de Apoyo en la Extensión de la Protección Social y Atención Integral en Salud.; 2018.
27. EUROINNOVA (International Online Education). BLOG DE TIPOS Y CUIDADOS DE ENFERMERÍA. [Online].; 2021 [cited 2022 30 Lunes. Available from: <https://www.euroinnova.ec/blog/tipos-de-cuidados-de-enfermeria>.
28. Chóliz M. Técnicas para el control de la activación: Relajación y Respiración. Tesis. Valencia-España: Universidad de Valencia, Facultad de Psicología; 2018. Report No.: ESPA/VALE.
29. UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO (UNACH). Higiene personal (manos) en la practica sanitaria en el contexto ecuatoriano. EUGENIO ESPEJO (revista de la facultad de ciencias de la salud). 2018 Diciembre; XII(2).
30. Cherazada Gómez KM. "Conocimiento de mecánica corporal y su aplicación en la práctica de enfermería unidades críticas - ESSALUD 2018". Tesis. Lima: Universidad Científica del Perú (UCP), Facultad de Ciencias en la Salud; 2018. Report No.: ESSA.

31. Sánchez JLM. Actividades recreativas: características, clasificación y beneficios. efdeporte.com REVISTA DIGITAL /Buenos Aires. 2019 Septiembre; XI(196).
32. Almenard M. druggs.com (Know more. be sure). [Online].; 2022 [cited 2022 Mayo Lunes. Available from: [https://www.drugs.com/cg\\_esp/lista-de-medidas.html](https://www.drugs.com/cg_esp/lista-de-medidas.html).

## **ANEXOS**

### **Anexo 1. Abreviaturas**

**OMS:** Organización Mundial de la Salud

**MSP:** Ministerio de Salud Pública

**SB:** Síndrome de Burnout

**MBI:** Cuestionario Maslach Burnout Inventory

**CIE:** Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y Problemas de Salud

**IESS:** Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social

**MAG:** Ministerio de Agricultura y Ganadería

**SBSHP:** Staff Burnout Scale for Health Professionals (Escala de agotamiento del personal para profesionales de la salud).

**EPB:** Efectos Psíquicos del Burnout (Efectos Psíquicos del Burnout).

**ES:** Educators Survery (Encuesta de Educadores).

**CBP:** Cuestionario de Burnout del Profesorado

**CBB:** Cuestionario Breve de Burnout

**CBPR:** Cuestionario de Burnout del Profesorado Revisado

**SEM:** Structural Equation Modelling (Modelado de ecuaciones estructurales)

**FC:** Frecuencia cardíaca

**FR:** Frecuencia respiratoria

**SpO2:** Saturación periférica de oxígeno

## Anexo 2. Entrevista a la doctora del Puesto de Salud



**INSTITUTO SUPERIOR UNIVERSITARIO  
"SAN GABRIEL"**

*Registro Institucional: 07020 CONESUP  
TÉCNICO SUPERIOR EN ENFERMERÍA  
ENTREVISTA DIRECTA*



**1.- ¿Cuántos habitantes en general tiene la comunidad del caserío Artezón?**

102 habitantes

**2.- ¿Cuál es el rango de edad que es más propenso a padecer enfermedades?**

Entre los 40 a 54 años de edad

**3.- ¿Cuál es el porcentaje que corresponde a este grupo de agricultores?**

El 25% corresponde a los 10 trabajadores vulnerables y afectados

**4.- ¿Hubo alteraciones en los signos vitales de estos agricultores?**

Existe alteraciones por encima de los rangos normales en la frecuencia cardiaca y frecuencia respiratoria debido a estrés, preocupación y exceso de actividad laboral

**5.- ¿Cuáles son las causas principales que estas personas se enfermen?**

- Preocupación por pérdidas en sus cultivos (tomate de árbol)
- Pandemia de COVID19
- Largas jornadas laborales

**6.- ¿Cuál es el principal factor que influye en las enfermedades de estas personas?**

El principal factor es la preocupación que genera estrés excesivo en los agricultores debido a las pérdidas en sus cultivos especialmente de tomate de árbol debido a una enfermedad denominada paratiroza lo cual hace que la preocupación y el estrés no les permita desenvolver ni descansar de la mejor manera.

**7.- ¿Cuántas personas entre 40 a 54 años de edad acude al puesto de salud?**

Acuden entre 4 a 5 personas semanalmente.

**8.- ¿Con qué problemas estas personas se acercan al subcentro de salud?**

La presencia de dolores musculares, en las regiones del cuello, región lumbar, extremidades superiores e inferiores, tensión mandibular, cefaleas e insomnio.

**9.- ¿Cuál es el horario de trabajo de estas personas y por qué lo hacen?**

Las actividades empiezan desde las 6am hasta las 6pm bajo sol y lluvia para llevar el alimento a sus casas

**10.- ¿Cree usted que la pandemia de Covid19 también influyó en el desarrollo del SB? en los agricultores?**

La pandemia de covid19 que va tomado de la mano junto a este problema evitando que en algunos sectores del país se ponga en “semáforo rojo” paralizando el comercio de los productos disminuyendo la economía de dicha productividad.

**Fuente:** Entrevista abierta

**Elaborado por:** Sebastián Ismael Lluglla Ponluisa, Est.Tec. Enf. “IUSGA”, 2022

### Anexo 3. Consentimiento informado

	<b>INSTITUTO SUPERIOR UNIVERSITARIO "SAN GABRIEL"</b> <i>Registro Institucional: 07020 CONESUP</i> <b>TÉCNICO SUPERIOR EN ENFERMERÍA</b> <b>FORMATO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO</b>	
<b>Datos Generales:</b>		
<ol style="list-style-type: none"><li>1. Nombre del Investigador: .....</li><li>2. Nombre de la Institución: .....</li><li>3. Provincia, cantón y parroquia: .....</li><li>4. Título del proyecto: ..... ..... ..... ..... .....</li></ol>		
<b>Presentación:</b>		
<p>La inscrita Srta/Sr. ...., con CI: ..... Estudiante de cuarto semestre de la Carrera de Tecnología en Enfermería del Instituto Tecnológico Superior Particular "San Gabriel", se ha permitido informarme lo siguiente: que como parte de la formación académica y curricular para la elaboración del proyecto de investigación para la obtención del Título de Tecnólogo/a de Enfermería, solicita la utilización de datos de confidencialidad y datos obtenidos en la entrevista directa, sobre enfermedad o patología actual y relevante. Me ha entregado la información necesaria y además he sido invitado a participar de esta investigación. Me ha indicado que no tengo que decidir hoy si participar o no. Antes de decidirme, puedo hablar con alguien con quien me sienta cómodo de esta propuesta. Puede existir algunas palabras que no entienda por lo cual me permite interrumpirle para su ampliación respectiva y si tengo alguna duda más tarde puedo preguntarle al investigador.</p>		
<b>Propósito:</b>		
<p>La presente investigación, se realiza por que tiene relevancia en el quehacer científico de la práctica asistencial y permite profundizar los conocimientos post-profesionales relacionados con los campos investigativos, metodológicos, epistemológicos y terapéuticos. El presente estudio contribuirá al avance</p>		



académico y científico de la formación como profesionales de la salud competentes.

Tipo de estudio es

.....  
.....  
.....  
.....

**Confidencialidad**

La información que se recolecte en este proceso de investigación será de carácter confidencial. Únicamente el investigador tendrá accesibilidad a ella. Cualquier información de su persona no será compartida ni entregada a nadie, excepto a algún directivo o persona responsable, director, docente, etc.

El conocimiento obtenido de esta investigación se compartirá con el usuario antes de que se haga disponible al público. Se publicarán los resultados para que otras personas interesadas puedan aprender de esta investigación.

**Consentimiento:**

He leído la información proporcionada o me ha sido leída. He tenido la oportunidad de preguntar sobre ella y se me ha contestado satisfactoriamente las preguntas que he realizado. Consiento voluntariamente participar en esta investigación como participante y entiendo que tengo el derecho de retirarme de la investigación en cualquier momento sin que me afecte en ninguna manera mi cuidado enfermero.

Nombre ..... del ..... Participante:

Firma ..... del Participante: ..... CI: .....

Fecha ..... Día/mes/año

Si es analfabeto Un testigo que sepa leer y escribir debe firmar (si es posible, esta persona será seleccionada por el participante y no deberá tener conexión con el equipo de investigación). Los participantes analfabetos deberán incluir su huella dactilar también.

He sido testigo de la lectura exacta del documento de consentimiento para el potencial participante y el individuo ha tenido la oportunidad de hacer preguntas. Confirmando que el individuo ha dado consentimiento libremente.

Nombre del testigo ..... (Y Huella dactilar del participante)

Firma del testigo .....

Fecha..... Día/mes/año

He leído con exactitud o he sido testigo de la lectura exacta del documento de consentimiento informado para el potencial participante y el individuo ha tenido la oportunidad de hacer preguntas. Confirmando que el individuo ha dado consentimiento libremente.

Nombre del Investigador: .....

Firma del Investigador: .....

Fecha: ..... Día/mes/año

Ha sido proporcionada al participante una copia de este documento de Consentimiento Informado.

**Fuente:** Consentimiento informado

**Elaborado por:** Instituto Superior Universitario "San Gabriel" IUSGA. 2021

## Anexo 4. Cuestionario Maslach Burnout Inventory (Escala de Burnout)



**INSTITUTO SUPERIOR UNIVERSITARIO  
"SAN GABRIEL"**



*Registro Institucional: 07020 CONESUP*  
**TÉCNICO SUPERIOR EN ENFERMERÍA**

### **CUESTIONARIO MASLACH BURNOUT INVENTORY (ESCALA BURNOUT)**

**Edad:**

**Sexo/Género:**

**Área de trabajo:**

**Tiempo de trabajo:**

**Instrucciones:** Lea cuidadosamente cada enunciado y marque los casilleros correspondientes a la frecuencia de sus sentimientos acerca del trabajo donde labora. Las opciones que puede marcar son:

**0: Nunca**

**1: Algunas veces**

**2: Siempre**

<b>ENUNCIADOS</b>	<b>0: NUNCA</b>	<b>1: ALGUNAS VECES</b>	<b>2: SIEMPRE</b>
1. Debido a mi trabajo me siento físicamente y emocionalmente agotado.			
2. Me estreso demasiado con mi trabajo antes de iniciar a trabajar.			
3. Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.			
4. Puedo entender con facilidad lo que piensan mis compañeros de trabajo.			
5. Siempre tengo hambre en mis jornadas laborales.			
6. Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.			

7. Me enfermo con mucha frecuencia.			
8. Me enoja con facilidad en mi trabajo.			
9. Siento que estoy haciendo un trabajo muy duro.			
10. Me siento frustrado por mi trabajo.			

**Fuente:** Cuestionario/escala de burnout

**Elaborado por:** Sebastián Ismael Lluglla Ponluisa, Est.Tec. Enf. "IUSGA" 2022

## Anexo 5. Cartilla para el registro de la toma de signos vitales



**INSTITUTO SUPERIOR UNIVERSITARIO  
"SAN GABRIEL"**

*Registro Institucional: 07020 CONESUP*

**TÉCNICO SUPERIOR EN ENFERMERÍA**

**CARTILLA PARA EL REGITRO DE SIGNOS VITALES**



### SIGNOS VITALES

Signo	Valores normales	Valor medido	Lugar de la toma	Patología
Temperatura	36.5 – 37 ° C			
Pulso	80 – 100 x <sup>1</sup>			
Frecuencia respiratoria	12 – 20 x <sup>1</sup>			
Tensión arterial	120/80 mm Hg			
Saturación de oxígeno	90 a 100 %			

**Autor:** <https://revistamedica.com/constantes-vitales/>

**Elaborado por:** Sebastián Lluglla, Est, Tec. Enf. "IUSGA", 2022

## Anexo 6. Encuesta de satisfacción



**INSTITUTO SUPERIOR UNIVERSITARIO  
"SAN GABRIEL"**  
*Registro Institucional: 07020 CONESUP*  
**TÉCNICO SUPERIOR EN ENFERMERÍA**



### ENCUESTA DE SATISFACCIÓN

**Encuesta de Satisfacción dirigida a:** Agricultores entre 40 a 54 años de edad de la comunidad de Artezón.

**Temática:** Influencia del Síndrome de Burnout que afecta la salud de los trabajadores.

#### Instrucciones:

- ✓ Lea detenidamente cada pregunta.
- ✓ Pida que se explique en caso de no entender.
- ✓ Selecciones solo una respuesta por cada pregunta.

**1. ¿Usted, considera que la capacitación recibida sobre Atención integral a los agricultores que padecen el Síndrome de Burnout fue?**

- Muy Interesante ( )
- Beneficioso ( )
- No muy Interesante ( )
- Una pérdida de tiempo ( )

**2. ¿La capacitación sobre la atención integral a los agricultores que padecen el Síndrome de Burnout, logró incrementar sus conocimientos sobre el desarrollo de esta enfermedad, actividades y estrategias para superarlo?**

- Sí ( ) No ( ) Tal vez ( )

**3.- ¿Recomendaría a otros trabajadores dentro y fuera de la comunidad que reciban capacitaciones sobre la atención integral a los agricultores que**

**padecen el Síndrome de Burnout?**

- Sí ( ) No ( ) Tal vez ( )

**¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!**

**Elaborado por:**

**Fuente:** Encuesta de satisfacción

**Elaborado por:** Sebastián Ismael Lluglla Ponluisa, Est.Tec. Enf. "IUSGA", 2022

## Anexo 7. Evidencias fotográficas

Fotografía N° 1. Entrevista con la Dra. encargada del puesto de salud de Artezón.



Fuente: Autor

Elaborado por: Sebastián Ismael Lluglla Ponluisa, Est.Tec. Enf. "IUSGA", 2022



**Fotografía N° 2.** Aplicación del Cuestionario Maslach Burnout Inventory (Escala Burnout).



**Fuente:** Autor

**Elaborado por:** Sebastián Ismael Lluglla Ponluisa, Est.Tec. Enf. "IUSGA", 2022

**Fotografía N° 3.** Primera jornada educativa. Bienvenida y entrega de trípticos a los agricultores del cronograma de actividades a desarrollar.



**Fuente:** Autor

**Elaborado por:** Sebastián Ismael Lluglla Ponluisa, Est.Tec. Enf. "IUSGA", 2022



Fotografía N° 4. Medición de signos vitales



Fuente: Autor

Elaborado por: Sebastián Ismael Lluglla Ponluisa, Est.Tec. Enf. "IUSGA", 2022



**Fotografía N° 5.** Posición correcta de decúbito supino o boca arriba, técnica de la respiración 4-7-8 para conciliar el descanso y sueño.



**Fuente:** Autor

**Elaborado por:** Sebastián Ismael Lluglla Ponluisa, Est.Tec. Enf. "IUSGA", 2022



**Fotografía N° 6.** Segunda jornada educativa. Capacitación de las técnicas de imaginación y meditación.



**Fuente:** Autor

**Elaborado por:** Sebastián Ismael Lluglla Ponluisa, Est.Tec. Enf. "IUSGA", 2022



**Fotografía N° 7.** Taller práctico, técnica de los 7 Chakras y de estiramientos musculares



**Fuente:** Autor

**Elaborado por:** Sebastián Ismael Lluglla Ponluisa, Est.Tec. Enf. "IUSGA", 2022



**Fotografía N° 8.** Tercera jornada educativa. Asesoramiento en alimentación e hidratación para los agricultores de 40 a 54 años.



**Fuente:** Autor

**Elaborado por:** Sebastián Ismael Lluglla Ponluisa, Est.Tec. Enf. "IUSGA", 2022



Fotografía N° 9. Taller práctico. Refrigerio a los agricultores



Fuente: Autor

Elaborado por: Sebastián Ismael Lluglla Ponluisa, Est.Tec. Enf. "IUSGA", 2022



**Fotografía N° 10.** Cuarta jornada educativa. Capacitación de las técnicas para mejorar la comunicación entre agricultores.



**Fuente:** Autor

**Elaborado por:** Sebastián Ismael Lluglla Ponluisa, Est.Tec. Enf. "IUSGA", 2022



Fotografía N° 11. Taller práctico de la escucha activa (el teléfono descompuesto)



Fuente: Autor

Elaborado por: Sebastián Ismael Lluglla Ponluisa, Est.Tec. Enf. "IUSGA", 2022



Fotografía N° 12. Actividad recreativa. Baile de la silla.



Fuente: Autor

Elaborado por: Sebastián Ismael Lluglla Ponluisa, Est.Tec. Enf. "IUSGA", 2022



**Fotografía N° 13.** Quinta jornada educativa. Higiene personal que debe tener el agricultor (lavado de manos).



**Fuente:** Autor

**Elaborado por:** Sebastián Ismael Lluglla Ponluisa, Est.Tec. Enf. "IUSGA", 2022



**Fotografía N° 14.** Limpieza de cavidades (ojos, nariz, oído, boca).



**Fuente:** Autor

**Elaborado por:** Sebastián Ismael Lluglla Ponluisa, Est.Tec. Enf. "IUSGA", 2022



**Fotografía N° 15.** Elección de la vestimenta según el clima y tipo de trabajo.



**Fuente:** Autor

**Elaborado por:** Sebastián Ismael Lluglla Ponluisa, Est.Tec. Enf. "IUSGA", 2022



**Fotografía N° 16.** Sexta jornada educativa. Principios de mecánica corporal para los agricultores.



**Fuente:** Autor

**Elaborado por:** Sebastián Ismael Lluglla Ponluisa, Est.Tec. Enf. "IUSGA", 2022



**Fotografía N° 17.** Aplicación de la encuesta de satisfacción a los agricultores sobre las distintas actividades desarrolladas.



**Fuente:** Autor

**Elaborado por:** Sebastián Ismael Lluglla Ponluisa, Est.Tec. Enf. "IUSGA", 2022



## GLOSARIO

**Despersonalización:** Es aquel estado psíquico de una persona experimentado por algunos sentimientos mentales y emocionales por el cual se sienten extraños a sí mismos, a su vez también con el cuerpo y el entorno que lo rodea.

**Prevalencia:** La prevalencia es aquella proporción de individuos de un grupo o una población identificada que presentan una característica, cualidad o evento específico.

**Altruismo:** Es aquella tendencia que se refiere a procurar el bien de las personas de manera desinteresada, sin recibir ningún beneficio de por medio.

**Discrepancia:** Se refiere a la falta de acuerdo o decisión asertiva que existe entre dos o más personas a su vez por falta de aceptación de una situación, opinión o argumento.

**Etiología:** Parte de la medicina que se encarga del estudio sobre el origen, causas de las enfermedades.

**Percepción:** Propio del ser humano considerado como el primer conocimiento o recepción de todas las cosas por medio de las impresiones como mirar y observar.

**Apatía:** Estado de desinterés y falta de motivación, entusiasmo y desempeño en que se encuentra una persona por ende este se comporta de manera indiferente ante cualquier estímulo externo o interno.

**Cinismo:** Aquella actitud de la persona que miente con descaro y defiende o practica de forma descarada y deshonesto algo que se identifica con desaprobación.

**Insomnio:** También denominado como trastorno del sueño es decir dificultad para conciliarlo que se sufre en el momento en que corresponde dormir.

**Cefalea:** Dolor de cabeza

**Cognitivo:** Referente al conocimiento y procesamiento de la información a partir de la percepción.

**Conductual:** Referente al comportamiento y conducta del ser humano.

**Repercusión:** Es aquella influencia de una determinada cosa, asunto o efecto que causa sobre él.

**Resiliencia:** Capacidad de una persona que tiene las personas para superar y resignar circunstancias tristes y traumáticas.

**Paranoia:** Es una enfermedad mental que se caracteriza por el desarrollo de ideas obsesivas y absurdas que se basan en hechos falsos durante y después de la percepción.

**Hipertensión:** Presión arterial alta, debido a la presión excesivamente alta de la sangre sobre la pared de las arterias.