



DOI: <https://doi.org/10.23857/dc.v9i4.3579>

Ciencias de la Salud  
Artículo de Investigación

*Análisis del síndrome de burnout para mejorar el rendimiento laboral en los trabajadores del área de la salud en el hospital básico Miguel León Bermeo de Chunchi*

*Analysis of burnout syndrome to improve work performance in health workers at the Miguel León Bermeo de Chunchi basic hospital*

*Análise da síndrome de burnout para melhorar o desempenho laboral dos trabalhadores da saúde do hospital básico Miguel León Bermeo de Chunchi*

Milton Geovany Naranjo-Flores <sup>I</sup>  
[miltonnaranjof@gmail.com](mailto:miltonnaranjof@gmail.com)  
<https://orcid.org/0009-0004-4359-6446>

Mateo Alberto Álvarez-Maldonado <sup>II</sup>  
[mateo.alvarezm@unach.edu.ec](mailto:mateo.alvarezm@unach.edu.ec)  
<https://orcid.org/0009-0001-4405-5359>

Gregory Leandro Montenegro-Bósquez <sup>III</sup>  
[gregory.montenegro@unach.edu.ec](mailto:gregory.montenegro@unach.edu.ec)  
<https://orcid.org/0000-0001-9136-3664>

**Correspondencia:** [miltonnaranjof@gmail.com](mailto:miltonnaranjof@gmail.com)

\***Recibido:** 01 de agosto de 2023 \***Aceptado:** 01 de septiembre de 2023 \* **Publicado:** 21 de septiembre de 2023

- I. Ingeniero Mecánico, Universidad Nacional del Chimborazo, Riobamba, Ecuador.
- II. Psicólogo Clínico, Máster Universitario en Investigación, Tratamiento y Patologías Asociadas en Drogodependencia, Universidad Nacional del Chimborazo, Riobamba, Ecuador.
- III. Ingeniero Agroindustrial, Magister en Gerencia de la Calidad e Innovación, Universidad Nacional del Chimborazo, Riobamba, Ecuador.

Análisis del síndrome de burnout para mejorar el rendimiento laboral en los trabajadores del área de la salud en el hospital básico Miguel León Bermeo de Chunchi

---

## Resumen

Para que exista la presencia del síndrome de burnout en los trabajadores de la salud deben presentar altos niveles de cansancio emocional, despersonalización y baja realización personal. Estas variables van siendo notables cuando los mecanismos de adaptación al estrés laboral se rompen y comienza afectar. La aparición, el nivel y la duración de este síndrome expresada en la literatura son diversas, el sector de la salud es considerado el área con un alto riesgo para sufrir el estrés laboral por la carga laboral, mental y emocional por todas las actividades que implica dentro del centro de salud, El objetivo del presente trabajo fue determinar la prevalencia del síndrome de burnout entre los trabajadores de la salud del hospital básico Miguel León Bermeo de Chunchi y las variables de riesgo relacionadas. El material y el método fue la encuesta MBI, administrada a los trabajadores del centro de salud, donde se evaluó las variables demográficas y bajo puntuación los 22 ítems en el Índice de Maslach Burnout, en todos los 72 trabajadores del hospital básico. Otro propósito de este estudio fue identificar la prevalencia del riesgo psicosocial entre todos los trabajadores de salud que imparten atención médica en el cantón Chunchi. Se obtuvo la información de 72 trabajadores ósea de la totalidad del hospital básico, obteniendo un 6% (4 trabajadores) con síndrome de burnout, el 14% (10 trabajadores) presentan cansancio emocional, el 18% (13 trabajadores) presentan el cuadro de despersonalización y el 12% (9 trabajadores) presentan el sentimiento de baja realización personal, estos resultados mostraron que el síndrome de burnout es la variable para predecir trastornos psicosomáticos por la presencia de factores psicosociales en el lugar de trabajo; los análisis realizados en el presente trabajo son para conocer la importancia del riesgo psicosocial para efectuar el diagnóstico, la prevención e intervención a partir de estas respuestas al estrés crónico. Se enfatiza que existe una gran importancia de que médicos, licenciadas, enfermeras, técnicos, guardias, limpieza, alimentación y administrativos que brindan atención médica desempeñen su trabajo en términos de salud ocupacional.

**Palabras Claves:** Síndrome de burnout; Cansancio emocional; Despersonalización; Realización personal.

## Abstract

For the presence of burnout syndrome to exist in health workers, they must present high levels of emotional exhaustion, depersonalization and low personal fulfillment. These variables become

Análisis del síndrome de burnout para mejorar el rendimiento laboral en los trabajadores del área de la salud en el hospital básico Miguel León Bermeo de Chunchi

---

notable when the mechanisms of adaptation to work stress are broken and begin to affect. The appearance, level and duration of this syndrome expressed in the literature are diverse, the health sector is considered the area with a high risk of suffering from work stress due to the work, mental and emotional load due to all the activities it involves. within the health center, The objective of this work was to determine the prevalence of burnout syndrome among health workers at the Miguel León Bermeo basic hospital in Chunchi and the related risk variables. The material and method was the MBI survey, administered to the health center workers, where the demographic variables and the 22 items in the Maslach Burnout Index were evaluated under score, in all 72 basic hospital workers. Another purpose of this study was to identify the prevalence of psychosocial risk among all health workers who provide medical care in the Chunchi canton. Information was obtained from 72 bone workers from the entire basic hospital, obtaining 6% (4 workers) with burnout syndrome, 14% (10 workers) present emotional fatigue, 18% (13 workers) present the depersonalization and 12% (9 workers) present the feeling of low personal fulfillment, these results showed that burnout syndrome is the variable to predict psychosomatic disorders due to the presence of psychosocial factors in the workplace; The analyzes carried out in this work are to understand the importance of psychosocial risk to carry out the diagnosis, prevention and intervention based on these responses to chronic stress. It is emphasized that there is great importance for doctors, graduates, nurses, technicians, guards, cleaning, food and administrative personnel who provide medical care to carry out their work in terms of occupational health.

**Keywords:** Burnout syndrome; Emotional exhaustion; Depersonalization; Personal fulfillment.

## Resumo

Para que a síndrome de burnout esteja presente nos profissionais de saúde, é necessário que estes apresentem elevados níveis de exaustão emocional, despersonalização e baixa realização pessoal. Estas variáveis tornam-se visíveis quando os mecanismos de adaptação ao stress laboral entram em rutura e começam a ser afectados. O aparecimento, o nível e a duração desta síndrome, expressos na literatura, são diversos, sendo o sector da saúde considerado a área com maior risco de sofrer de stress laboral devido à carga laboral, mental e emocional de todas as actividades que envolvem o centro de saúde. O objetivo deste estudo foi determinar a prevalência da síndrome de burnout entre os trabalhadores da saúde do hospital básico Miguel León Bermeo de Chunchi e as variáveis de risco relacionadas. O material e o método foram o inquérito MBI, aplicado aos trabalhadores do centro de

Análisis del síndrome de burnout para mejorar el rendimiento laboral en los trabajadores del área de la salud en el hospital básico Miguel León Bermeo de Chunchi

---

saúde, onde se avaliaram as variáveis demográficas e se pontuaram os 22 itens do Maslach Burnout Index em todos os 72 trabalhadores do hospital básico. Outro objetivo deste estudo foi identificar a prevalência do risco psicossocial entre todos os trabalhadores do sector da saúde que prestam cuidados médicos no cantão de Chunchi. Foram recolhidas informações de 72 trabalhadores, ou seja, de todo o hospital de base, que revelaram 6% (4 trabalhadores) com síndrome de burnout, 14% (10 trabalhadores) com fadiga emocional, 18% (13 trabalhadores) com despersonalização e 12% (9 trabalhadores) com sentimento de baixa realização pessoal. Estes resultados mostraram que a síndrome de burnout é a variável que prediz as perturbações psicossomáticas devido à presença de factores psicossociais no local de trabalho; as análises efectuadas no presente trabalho visam compreender a importância do risco psicossocial para o diagnóstico, a prevenção e a intervenção com base nestas respostas ao stress crónico. Salienta-se que é de grande importância que os médicos, licenciados, enfermeiros, técnicos, guardas, empregados de limpeza, empregados de restauração e pessoal administrativo que prestam cuidados médicos realizem o seu trabalho em termos de saúde ocupacional.

**Palavras-chave:** Síndrome de Burnout; Exaustão emocional; Despersonalização; Realização pessoal.

### Introducción

Las últimas décadas que han transcurrido dentro del mundo del trabajo ha sufrido una transformación significativa e importante en todos los contextos laborales, por lo que plantea (Villamar Sánchez et al., 2019) políticas que comprenden diferentes formas de organización en el trabajo y de la distribución de las tareas que priorizan el aumento de la productividad en este mundo globalizado.

Estos cambios producidos en los entornos laborales han creado factores psicosociales en los trabajos tales como: la intensidad en las jornadas laborales, la aplicación de nuevas tecnologías, dispositivos y tipos de procedimientos en el trabajo, sobrecarga laboral, subordinación múltiple (rendición de cuentas a varios jefes), según los números de trabajadores en los grupos de trabajo que desempeña. Además de las evaluaciones constantes que se van centrando en la parte productiva de los trabajadores.

Según (Shirley, 2019) expresa que hay un mayor número de trabajadores afectados del sexo masculino demostrando según los datos demográficos que la edad, el estado civil casado, horarios, largas jornadas que mantenían en conjunto con los años de labor ejecutados y salarios inadecuados,

Análisis del síndrome de burnout para mejorar el rendimiento laboral en los trabajadores del área de la salud en el hospital básico Miguel León Bermeo de Chunchi

---

incremento el número personal abatido dentro del ámbito laboral a pesar de querer su puesto de trabajo y expresar su voluntad de humanidad hacia el desempeño laboral.

Las consecuencias que se presentan por la presencia de estos aspectos en el ambiente laboral, implican en los trabajadores una afectación en diversas áreas y aspectos de su vida como es la salud, bienestar, calidad de vida y ámbitos extralaborales.

Betancur et al., 2012, expresa que en la actualidad se está viviendo como una sociedad consumista que tiene como prioridad el incremento económico, vuelve vulnerable a la población al presentarse síntomas correlacionados con el cansancio, pérdida del interés por el trabajo, frustración, y desesperanza, dónde psicólogos y psiquiatras relacionan estos agentes como parte del síndrome de Burnout, y que tiene como un principal exponente el estrés crónico severo. Es preciso y objetivo la revisión de los temas para hacer énfasis y dar a conocer el fenómeno que hace parte de la salud ocupacional y que afecta a todos los trabajadores del sector de la salud.

Indica Cañadas-de et al., 2014, la existencia de un acuerdo en cuanto a la importancia de las variables que existen dentro del área laboral como factores de riesgo para el padecimiento del síndrome de burnout, sin embargo, no se puede producir este acuerdo cuando se trata de informar los factores que afectan en mayor proporción al desarrollo del trastorno, estas variables están descritas como la categoría profesional, el tipo de servicio al que pertenecen, el tipo de dedicación que aplican al desenvolvimiento, así como otros aspectos relacionados con el trabajo que se realiza, estos son algunos de los factores de riesgo, pero los resultados que se obtienen en este campo son muy contradictorios, pudiendo afirmar, que al desarrollar una labor profesional en situaciones de trabajo en las que existen mayor implicación emocional al ver casos graves de personas que hace más probable que se desarrolle el síndrome de burnout.

Dentro de las consecuencias del síndrome de Burnout, (Castillo Ávila et al., 2015) menciona en su investigación que aquellas dirigidas a la organización laboral las cuales afectan a los objetivos y a los resultados de los servicios que presta, como la disminución de la satisfacción laboral, el elevado ausentismo laboral, el bajo interés por realizar las actividades laborales, la disminución de la calidad de servicio de la institución, un aumento en los conflictos interpersonales con directores, compañeros y los usuarios del centro de salud, también cuando se realiza la rotación laboral no deseada y un aumento en los accidentes laborales, además existen consecuencias personales como agotamiento emocional, la falta de salud y despersonalización.

## Análisis del síndrome de burnout para mejorar el rendimiento laboral en los trabajadores del área de la salud en el hospital básico Miguel León Bermeo de Chunchi

---

El síndrome Burnout explica (Martínez, 1997) que se refiere a un tipo de estrés laboral e institucional que se genera en mayor porcentaje en profesionales que mantienen una interacción constante y directa con otras personas, se maximiza este problema cuando está catalogada en el ámbito de ayuda a la ciudadanía, en este caso como los trabajadores de la salud (médicos, enfermeros, auxiliares), su origen e interpretación se basa en cómo todos los trabajadores de esta institución interpretan y mantienen sus niveles de estados de estrés profesionales ante situaciones de crisis dentro de sus horas laborales en turnos rotativos.

Según (Serna & Martínez, 2020) en su estudio busca desarrollar una revisión práctica sobre esta sintomatología mediante la aplicación de la encuesta que contiene 22 ítems, en este se marca un enfoque de estrategias de afrontamiento al estrés laboral y también se remarcan igualmente la importancia del impacto en la población.

El síndrome de burnout en los trabajadores de la salud representa un problema significativo que se debe investigar, no por el malestar que se genera en el trabajador que lo padece, sino por las implicaciones sobre el desempeño laboral, el trato que prestan a las personas que acuden al centro de salud por atención médica y por consiguiente todo esto repercute en el bienestar de quienes requieren los servicios de atención.

Según (Castillo Ávila et al., 2015) la cantidad de individuos que contengan las prevalencias que van a tener una variación según el cuestionario que se va aplicar y según la interpretación de los resultados a obtener. Se ha observado en otros estudios que los trabajadores profesionales sanitarios presentan mayor prevalencia de Burnout y entre el personal de salud se han encontrado diferencias en la intensidad del síndrome entre las distintas profesiones que trabajan en el mismo centro.

Teóricamente en estudios realizados especifica (Castillo Ávila et al., 2015) que el estrés en los profesionales de la salud, en este caso el personal médico, es el que presenta en mayor porcentaje que otras profesiones, debido a que están relacionados al dolor y al sufrimiento humano. El mismo se ha convertido en una problemática laboral que se extiende a otros planos, como el afectivo, económico, familiar y personal del profesional.

El estrés se presenta cuando los recursos con los que se cuenta en el Hospital Básico son insuficientes ante las exigencias del entorno. (Espinoza et al., 2020) Especifica que el estado psicológico provoca efectos en los comportamientos no experimentados anteriormente por el individuo, hasta que se ve precisado a enfrentar metas que comprometen su estatus social y laboral sin las condiciones propicias, esto causa un desequilibrio en su condición física y mental, el estrés laboral también es producto de

## Análisis del síndrome de burnout para mejorar el rendimiento laboral en los trabajadores del área de la salud en el hospital básico Miguel León Bermeo de Chunchi

---

la presión del entorno y se produce por la falta de capacidad del trabajador para responder a sus exigencias.

En cuanto al rendimiento laboral la investigación (Edita Rengifo Paredes, 2021) propone que los directivos mantengan una evaluación permanente y sea destacado el desempeño positivo de los trabajadores de la salud, a fin de aplacar el estrés, para los trabajadores se le debe capacitar para que traten y superen de manera directa las dificultades que se presentan en el trabajo con la finalidad de resolver los conflictos y liberar la carga emocional, también se requiere hacer talleres con el personal de la salud y autoridades a fin de conseguir relaciones interpersonales para formar una armonía en el ámbito de los ambientes de trabajo.

Es por ello que (Janeth, 2022) sugiere que debe existir reformas de los servicios o áreas del hospital básico basándose en la gestión del desempeño para que los cambios y mejoras se proyecte de manera sostenible en los principios a los que aspira: mérito, transparencia, equidad y eficiencia. Al realizar la evaluación del rendimiento laboral demuestra la efectividad de la aplicación práctica de un proceso de aprendizaje facilitando el refuerzo de comportamientos valiosos y aleja los comportamientos indeseables, los factores como institución puede brindar un apoyo relevante como son la retroalimentación, el refuerzo en las habilidades, las recompensas o compensaciones no monetarias.

En el área de desarrollo humano (Alama, 2021) expresa que la Dirección del Hospital Básico observa distintos problemas de rendimiento incluyendo otras razones como el no tomar en cuenta las ideas que expresan los trabajadores para mejorar la toma de decisiones, esto se da por la no existencia de comunicación entre jefes y subordinados, así mismo los equipos informáticos están obsoletos y deben ser reemplazados por los de última generación permitiendo la facilidad de las labores programadas para los trabajadores incluyendo que no existe la capacitación al personal del uso de estas herramientas tecnológicas.

Estos esfuerzos al aplicarlos adecuadamente aseguran el rendimiento laboral del trabajador, eleva su bienestar para evitar posibles accidentes que atenten contra la salud, bienestar físico y moral, mientras tanto estos resultados no dependen únicamente del nivel de rendimiento del individuo, sino también de factores externos tales como diseño de los procesos de trabajo, el acceso a los recursos tecnológicos, financieros, humanos, etc.

Según (Alama, 2021) en el ámbito internacional, las empresas continuamente se preocupan por mejorar el rendimiento laboral, lo cual están generando e implementando estrategias de mejoramiento, capacitando para mantener la seguridad y salud en sus trabajadores, al realizar estos



Análisis del síndrome de burnout para mejorar el rendimiento laboral en los trabajadores del área de la salud en el hospital básico Miguel León Bermeo de Chunchi

---

esfuerzos para asegurar el rendimiento laboral del trabajador, su bienestar, para evitar posibles accidentes que atenten contra su salud, bienestar físico y moral, en este estudio se viene observando con respecto a la seguridad y salud ocupacional en los todos las áreas del hospital básico que brindan atención media al cantón, por lo tanto las situaciones descritas anteriormente afectan el rendimiento laboral y la salud de los trabajadores.

(Manzano & López-Hernández, 2021) Menciona que para desarrollar actividades laborales de forma eficaz, el trabajador debe poseer capacidades acorde a las mismas, con el fin para evitar problemas relacionados a la sobrecarga laboral, para padecer enfermedades somatosensoriales, psicológicas y alteraciones en su comportamiento, éstas enfermedades pueden expresarse a través de los siguientes síntomas: reducción en las actividades, lentitud del pensamiento y disminución en la motivación con la afección principal en el rendimiento en el trabajo.

Y los efectos que causan depende principalmente de la intensidad y duración del esfuerzo que debe realizarse, el nivel de esfuerzo requerido debe estar equilibrado con las capacidades personales, hablando de una franja de activación balanceada, que asegura la eficiencia funcional. Cuando aparece el trabajo que exige el mantenimiento constante con un grado de esfuerzo, aparece la fatiga con consecuencias que se basan en el aumento de errores y accidentes, así como en ausentismo de corta duración, afectando el rendimiento en el trabajo.

Según (Fernandez Tomapasca, 2022) es importante y fundamental la seguridad y salud ocupacional laboral, como precedente para obtener resultados de la correlación de las variables en estudio, el cual demuestra que anticiparse a los problemas de salud en el trabajador, el cual previene riesgos y mejora positivamente el desempeño laboral, las bases teóricas para la variable del rendimiento laboral en un estudio desde el puesto que los trabajadores prefieren desempeñarse o les brinden la oportunidad para aplicar los conocimientos dentro de una determinada área de la organización, comprendiendo que el rendimiento en el trabajo son las habilidades, como las capacidades y destrezas para ejecutar o realizar tareas, también el desempeño laboral, es la expresión real del trabajador en la realización de una tarea en un ambiente de trabajo determinado, manifestando de esta manera, su capacidad y competencia para el trabajo que desenvuelve. Se lo delimita al desempeño laboral, como el talento y competencia que tiene una persona para la productividad, creación, elaboración, consumación y realización del trabajo, en un corto tiempo, con una menor dificultad y de mejor calidad.

Según (Gutiérrez Campos & Martínez Marroquín, 2020) toda modificación puntual, no debe estancar, estableciendo una planeación bajo ciertas estrategias para obtener una consecución efectiva conforme



Análisis del síndrome de burnout para mejorar el rendimiento laboral en los trabajadores del área de la salud en el  
hospital básico Miguel León Bermeo de Chunchi

---

a la finalidad establecida por la institución, para que el personal pueda lograr el mejor rendimiento que puede representar un aspecto diferenciador de una institución sobre otra, demostrando una mayor competitividad, en la gestión del cambio se puede efectuar el control sobre el rendimiento para conocer el mejor nivel de la producción, como también conocer la responsabilidad mayor que efectúan los miembros, y los valores que engloba su acción tomada, para poder garantizar mejores procesos de forma continua para la institución.

(Vallejo & Eliana, 2022) reconoce que el desempeño laboral constituye un sistema orientado al desarrollo de la efectividad y éxito de las organizaciones, a través de su desempeño en las tareas siendo el logro de acuerdo a los conocimientos que contribuyen a la organización directa o indirectamente, los comportamientos contraproducentes, son actos deliberados que se dan de manera voluntaria en beneficio para el trabajador y desempeño contextual siendo comportamientos espontáneos e individuales que superan a lo esperado para su puesto, estos son importantes para el logro de los resultados anhelados en las organizaciones.

Sobre el rendimiento laboral para (Alejandro, 2022) abarca las competencias alcanzadas por el conocimiento, experiencias, actitudes, valores y sentimientos para lograr resultados de las metas y exigencias esperadas por la empresa, el rendimiento laboral se produce por conductas necesarias para poder alcanzar metas que posee la organización en la que un individuo trabaja, el rendimiento laboral en los medios empleados del ambiente de trabajo permiten obtener un resultado a un objetivo durante un tiempo determinado, para tomar la medición del rendimiento laboral puede manifestarse por medio de análisis de factores individuales de cada trabajo de una entidad al analizar los aspectos vinculantes como la orientación de resultados, relaciones interpersonales, calidad, iniciativa y trabajo en equipo. Según (Andrea, 2021) define al rendimiento laboral como un método para medir qué tan exitosa ha sido la organización de un individuo o de un proceso para el logro de sus actividades y objetivos laborales. Con un nivel organizacional la medición del desempeño laboral se puede realizar la evaluación acerca del cumplimiento de las metas estratégicas a nivel individual. El rendimiento laboral o productividad es la relación estrecha entre lo producido y los medios empleados, como es la mano de obra, materiales, energía. Es también la medición del comportamiento del trabajador en búsqueda de los objetivos fijados, aplicando una estrategia individual para lograr los objetivos, siendo también la relación entre los resultados y tiempo utilizado en obtenerlos, en cuanto menor sea el tiempo empleado para obtener los resultados deseado, más productivo es el sistema.

Análisis del síndrome de burnout para mejorar el rendimiento laboral en los trabajadores del área de la salud en el hospital básico Miguel León Bermeo de Chunchi

(Cristian, 2016) lo describe al desempeño laboral como el valor y empeño que la empresa espera con respecto al desenvolvimiento discreto que un trabajador lleva a cabo en un período de tiempo determinado, ese valor aplicado puede ser positivo o negativo, en función de que el empleado presente un buen o mal rendimiento, por medio de la contribución que determinado empleado hace a la ganancia de la eficacia de su organización.

(Cristina, 2021) resalta que el personal de una institución de salud es la parte esencial, debiendo conocer las necesidades reales laborales o afectivas que influyen en el rendimiento laboral siendo prioridad para permitir ejecutar acciones tendientes a brindar al personal, las mismas que favorecen al logro de los objetivos planteados, lo cual se va a ver reflejado en la productividad.

### Metodología

Para efectuar el estudio se realizó un análisis observacional, descriptivo, correlacional, comparativo y transversal. El personal inmerso en el estudio es todo el personal del Centro de Salud como son: personal administrativo, auxiliares de enfermería, guardias, licenciadas de enfermería, técnicos, limpieza, alimentación y médicos, que van a participar en la encuesta, con esto se realizará una estadística de estrés y la investigación también posee metodologías de estimación para validar estos factores.

El centro de salud tiene que atender a una población de unos 12.686 habitantes, distribuidos en la zona urbana y rural del cantón, estos están comprendidos entre su cabecera cantonal, parroquias y comunidades en su mayoría pertenecen a un nivel socioeconómico medio-bajo.

Se realizará un estudio transversal para una población total de 72 trabajadores del Hospital Básico Miguel León Bermeo de Chunchi, como se detalla en la Tabla 1, descrita a continuación.

**Tabla 1:** Descripción personal de salud

PERSONAL DE SALUD		
DENOMINACIÓN	CANT	PORCENTAJE
Administración	8	11,11%
Médico	19	26,39%
Licenciada en enfermería	12	16,67%
Auxiliar de enfermería	7	9,72%

Análisis del síndrome de burnout para mejorar el rendimiento laboral en los trabajadores del área de la salud en el hospital básico Miguel León Bermeo de Chunchi

Odontólogo	3	4,17%
Auxiliar de farmacia	2	2,78%
Auxiliar de alimentación	3	4,17%
Auxiliar de limpieza	5	6,94%
Guardia de seguridad	3	4,17%
Rayos X	1	1,39%
Chofer	2	2,78%
Técnico de mantenimiento	1	1,39%
Licenciado en fisioterapia	1	1,39%
Bioquímico Farmacéutico	1	1,39%
Nutricionista	1	1,39%
Laboratorio	2	2,78%
Psicólogo	1	1,39%

**Fuente:** Talento Humano Hospital MLB

En el caso de estudio se ha considerado el cuestionario mba para el análisis del síndrome de Burnout en los trabajadores de la salud del hospital básico Miguel León Bermeo de Chunchi que tiene estas variables son consideradas por el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI). Se utilizará la versión traducida y corroborada de la original, este proceso utilizado del cuestionario ya ha sido utilizado en muchos estudios realizados a nivel nacional e internacional.

Análisis del síndrome de burnout para mejorar el rendimiento laboral en los trabajadores del área de la salud en el hospital básico Miguel León Bermeo de Chunchi.

Variable independiente: Síndrome de Burnout

En este cuestionario se encontrarán con 22 ítems con 7 opciones de respuesta donde será calificada en la escala likert de 0 a 6. Donde los grados de intensidad de frecuencia va desde el: 0= nunca, 1= pocas veces al año o menos, 2= una vez al mes o menos, 3= unas pocas veces al mes o menos, 4= una vez a la semana, 5= pocas veces a la semana, 6= todos los días.

La escala de investigación dentro del cuestionario está dividida en tres subescalas de preguntas que denotan los siguientes aspectos: Cansancio Emocional (9 ítems: las preguntas 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16,

Análisis del síndrome de burnout para mejorar el rendimiento laboral en los trabajadores del área de la salud en el hospital básico Miguel León Bermeo de Chunchi

---

20), Despersonalización (5 ítems: las preguntas 5, 10, 11, 15, 22) y Realización Personal (8 ítems: las preguntas 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21).

En sus estudios (Susana Mirás Carballal, 2014), menciona que se ha utilizado un promedio de la puntuación total, dividiendo el total en tres tercios, entendiendo así que el tercio superior da para un diagnóstico de padecer Burnout (más de 88 puntos), tercio medio da para una tendencia a padecer burnout (entre 44 y 87 puntos) y tercio inferior proporciona que no existe riesgo de padecer burnout (de 0-43 puntos). El (MBI) tiene una puntuación máxima de 132 puntos y la mínima de 0 puntos.

Para evaluar también las subescalas podemos realizarlo de la siguiente manera con cada valoración. Para el “Cansancio Emocional”, las puntuaciones que sean superior a los 27 puntos significan que da un alto nivel de cansancio emocional, entre los 19 y 26 puntos son niveles intermedios y valores inferiores de 19 puntos los niveles son bajos o muy bajos.

Para la “Despersonalización”, la puntuación superior a 10 puntos nos arrojaría a un nivel alto, entre los 6 y 9 puntos un nivel medio y valores inferiores a 6 un bajo grado de despersonalización.

En el último caso que es la “Realización Profesional” indicar los valores en sentido contrario a las anteriores, por ejemplo, en el intervalo de 0 - 33 puntos indica una baja realización, en el siguiente intervalo de 34-39 es una realización intermedia y una puntuación superior o igual a 40 es una elevada sensación de realización. Se establece que puntuaciones altas en las dos primeras escalas y bajas en la tercera definen el síndrome.

En la obtención de información de las variables necesarias para el estudio a realizar, se va aplicar un cuestionario sociodemográfico, en la cual debe responder el sexo (Masculino, Femenino), a que grupo de edad pertenece (grupo 1 de 25-34 años; grupo 2 de 35- 44 años; y grupo 3 de 45 o más años), estado civil ( soltero, casado, divorciado), número de cuantos hijos tiene (1, 2, 3 o más), situación laboral ( contratado, fijo, otros), área de trabajo (administración, guardia, auxiliar de enfermería, licenciada en enfermería, médico), y antigüedad en el centro de salud (grupo 1: menos de 10 años; grupo 2: entre 10 y 20 años; grupo 3: más de 20 años). En el cuestionario se adjunta una hoja explicativa con la finalidad del estudio y la forma de realizar dicha encuesta.

Para realizar la evaluación de los servidores de la salud se solicita los permisos respectivos en la institución de salud de Chunchi de una manera intencional, seria y respetuosa. Se aplica el cuestionario de manera individual a cada uno de los trabajadores que pertenecen a la institución de manera directa, independientemente si está o no en su jornada laboral al momento de la evaluación.

## Análisis del síndrome de burnout para mejorar el rendimiento laboral en los trabajadores del área de la salud en el hospital básico Miguel León Bermeo de Chunchi

La aplicación del cuestionario de (MBI) se efectuará en las diversas áreas que componen el centro de salud según la disposición del evaluador.

Las hojas de las encuestas serán recogidas al cabo de días posteriores a su entrega. Los cuestionarios se entregarán en un sobre donde se introducirá la encuesta posterior a su realización completa, este es un método a utilizar para asegurar su confidencialidad.

La tabulación de los resultados obtenidos se efectuará en tablas de frecuencias y de asociación, representándolas en gráficos circulares y de barras, aplicando estadística descriptiva.

### Resultados

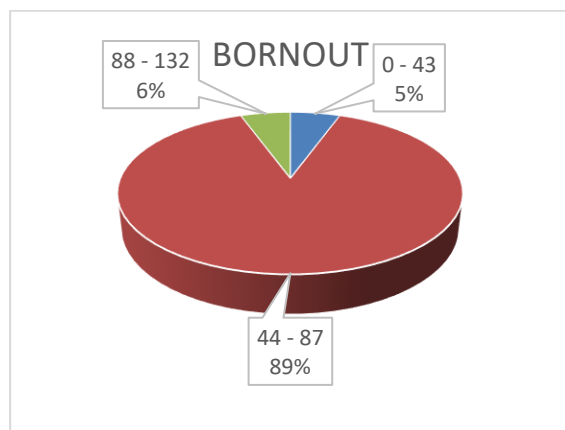
A continuación, se presenta los resultados de las encuestas realizadas a todo el personal de salud del hospital básico Miguel León Bermeo de Chunchi, estos han sido considerados de una manera integral, partiendo de los puntos de vista del síndrome de Burnout, cansancio emocional, despersonalización y la realización personal, mencionados en el cuestionario de investigación.

#### Síndrome de Burnout.

El estudio del síndrome de Burnout dentro del hospital básico, se lo realizó debido a la deficiencia en la atención personalizada que se ofrece a los pacientes, donde puede llegar a convertirse en problemas más graves con el pasar del tiempo.

Después de la aplicación del MBI a los 72 trabajadores del centro de salud el 6% (4 trabajadores) presentan el síndrome de Burnout con una calificación superior a los 88 puntos como se muestra en la Figura 1, en los cuales debemos centrar este estudio para contrarrestar el síndrome.

**Figura 1.** Presencia del síndrome de Burnout.



**Fuente:** Milton Naranjo

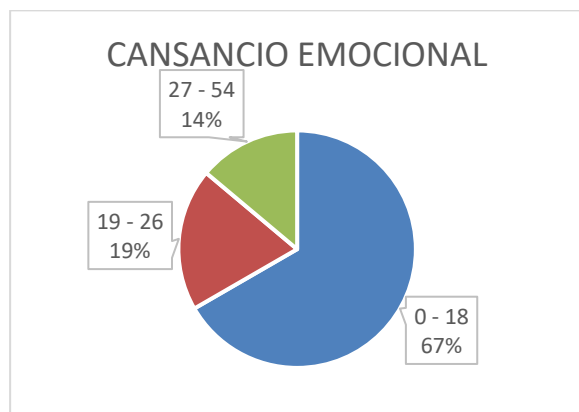
## Análisis del síndrome de burnout para mejorar el rendimiento laboral en los trabajadores del área de la salud en el hospital básico Miguel León Bermeo de Chunchi

Siguiendo con el rango o escala de calificación a lo que están propensos a ser un trabajador quemado, está la mayor cantidad de miembros como es el 89% (64 trabajadores), estos están distribuidos en las diferentes áreas que conforman el hospital básico en las cuales se debe evitar que caigan en el ambiente laboral del quemado.

El personal que no presenta síndrome de Burnout es el 5% (4 trabajadores), se puede considerar bajo, debido a que se sienten bien al realizar su trabajo, desempeñándolo de la mejor manera y por tanto prestan una buena atención.

### Cansancio Emocional

**Figura 2.** Presencia de cansancio emocional.



**Fuente:** Milton Naranjo

En La Figura 2 se realiza el análisis del primer indicador como es el cansancio emocional, proyectando que el 14% (10 trabajadores) sufren de este malestar al desempeñar sus labores, en un leve mayor porcentaje de 19% (14 trabajadores) están en el límite para padecer cansancio emocional dentro de los puestos en la cual realizan su trabajo.

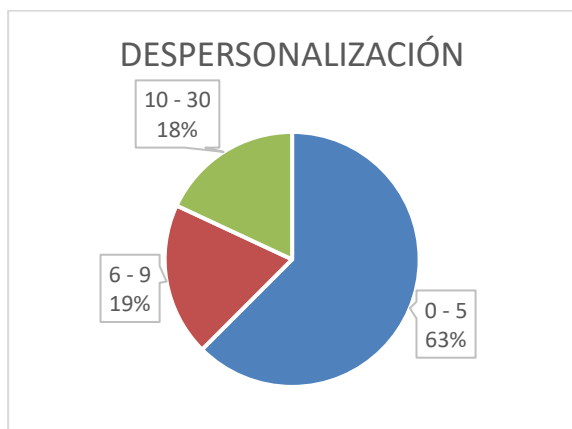
En un mayor porcentaje y siendo la preeminencia con un 67% (48 trabajadores) no sufren cansancio emocional en el puesto de trabajo que se encuentran, prestando los servicios a los pacientes con buena actitud personal.

### Despersonalización

Como segundo indicador dentro de este cuestionario es la despersonalización en el trabajador dentro del ambiente laboral en el cual se desenvuelve.

**Figura 3.** Presencia de despersonalización.

Análisis del síndrome de burnout para mejorar el rendimiento laboral en los trabajadores del área de la salud en el hospital básico Miguel León Bermeo de Chunchi



**Fuente:** Milton Naranjo

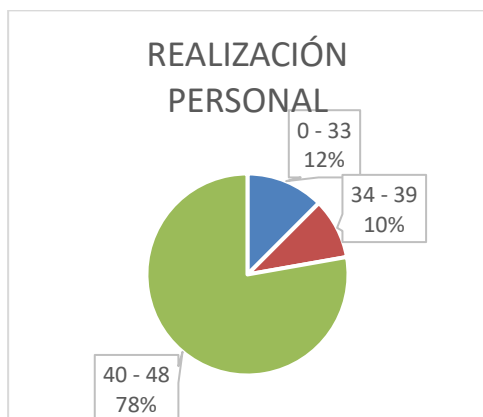
Dentro de la institución este indicador presenta un 18% (13 trabajadores) que padecen este malestar en el lugar y área de trabajo dentro de la institución, con un porcentaje del 19% (14 trabajadores) que están en el nivel próximo a padecer estos malestares según el ambiente de trabajo que se forma en los turnos rotativos que realizan.

En este indicador prevalece también que la mayoría de los trabajadores están libres de padecer la despersonalización en el ambiente laboral con un porcentaje mucho mayor, con un 63% (45 trabajadores)

### **Realización personal.**

El estudio del ambiente dentro de un hospital es primordial tanto para la salud de los trabajadores del centro de salud como también para los pacientes en su recuperación de su salud.

**Figura 4.** Sentimiento de realización personal.



**Fuente:** Milton Naranjo

En este tercer y último indicador donde el trabajador se debe sentirse realizado en su puesto de trabajo, por el motivo que se preparó académicamente y son los factores que se analizan en las preguntas del



## Análisis del síndrome de burnout para mejorar el rendimiento laboral en los trabajadores del área de la salud en el hospital básico Miguel León Bermeo de Chunchi

cuestionario para determinar que es el ambiente laboral el que afecta al trabajador en la realización personal que se debe obtener al realizar un trabajo en cual se preparó académicamente y lo debe realizar a personas enfermas que necesitan la mejor atención cordial y de buen trato para su pronta mejoría.

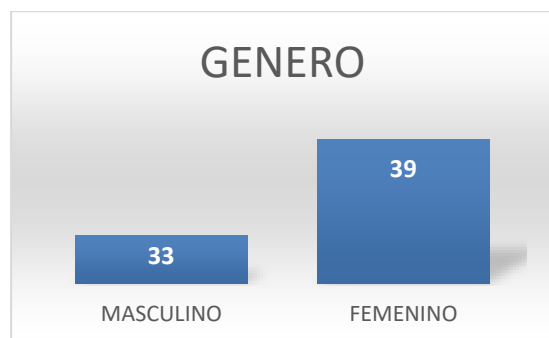
En un 12% (9 trabajadores) no presentan una realización personal en el puesto de trabajo por los factores de ambiente laboral y las tareas las cuales desempeña, seguido de un 10% (7 trabajadores) que sienten en un nivel intermedio de realización personal sienten que pueden dar más en el trabajo a comparación de lo que están realizando actualmente para alcanzar la realización personal que desea cada trabajador.

El 78% (56 trabajadores) sienten una realización personal en los puestos de trabajo en los cuales se encuentran ubicados en el centro de salud, ya que desempeñan de mejor manera el trabajo que están designados a realizar en su jornada laboral e incluso dan o entregan más empeño en sus jornadas.

Este artículo tiene como objetivo analizar los factores y las características de la fuente del síndrome de Burnout y las propiedades que afectan al trabajador en el desempeño laboral durante sus jornadas laborales en los turnos de horario designados. En este sentido, se debe aplicar métodos para revertir estos síntomas en los trabajadores de acuerdo a estos resultados obtenidos.

### Género del trabajador

**Figura 5.** Genero del trabajador.

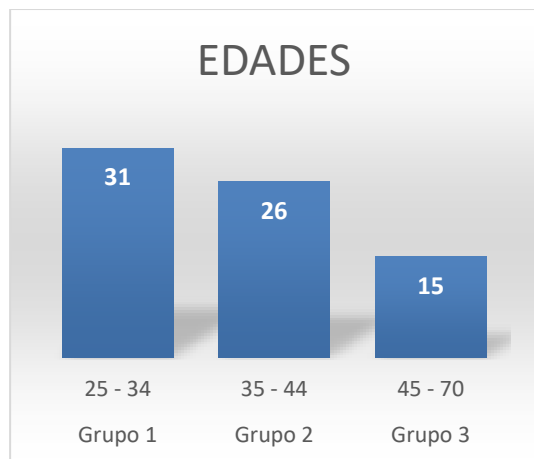


**Fuente:** Milton Naranjo

En la figura 5, se puede observar que, de los 72 trabajadores, el 54% (39 trabajadoras) corresponden al género femenino siendo este la mayoría del centro de salud, 46% (33 trabajadores) son de género masculino, los cuales están distribuidos en todas las áreas del hospital básico y con una distribución equitativa de genero trabajando con poca diferencia en porcentaje en lo cual representa que no existe una discriminación por el sexo del trabajador.

## Edades de los trabajadores

**Figura 6.** Edades de los trabajadores



**Fuente:** Milton Naranjo

La Figura. 6, representa la clasificación de los trabajadores por grupos de edades que van desde, en el grupo 1 de 25 a 34 años con un total del 43% (31 trabajadores) que sería la mayoría gente joven que pretende superarse y alcanzar sus metas personales, y va reduciendo al 36% (26 trabajadores) que se encuentran en una edad media en el desarrollo de su trabajo y en su mayoría ya tiene estabilidad laboral.

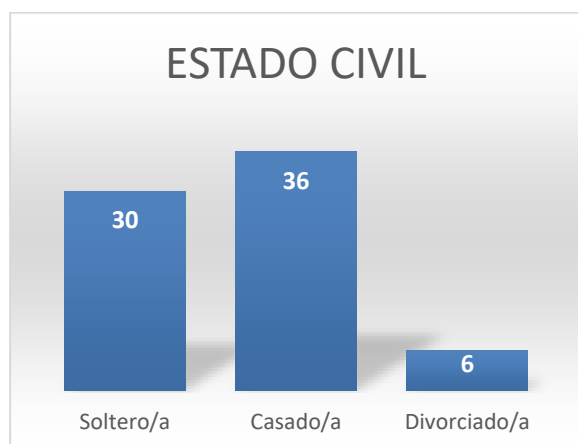
Y finalmente con mayor edad en la institución, sigue existiendo una reducción al 21% (15 trabajadores) de los cuales están próximos para acogerse a la jubilación o ya se están excediendo por la edad al servicio en la institución.

## Estado civil del trabajador

En la Figura. 7. Se observar que la mayor cantidad de trabajadores son casados, que representa un 50% (36 trabajadores) cuyo domicilio se encuentra dentro o fuera del cantón, donde tienen que trasladarse a su lugar de trabajo para cumplir con sus obligaciones laborales, lo que también se puede considerar como un factor para que el trabajador sufra de estos síntomas que pudieran afectar en su trabajo.

**Figura 7.** Estado civil de los trabajadores.

Análisis del síndrome de burnout para mejorar el rendimiento laboral en los trabajadores del área de la salud en el hospital básico Miguel León Bermeo de Chunchi



**Fuente:** Milton Naranjo

En segundo lugar, están los solteros con un 42% (30 trabajadores), que no tienen una responsabilidad de un hogar, pero si una responsabilidad profesional y desarrollo de su persona en el ambiente laboral y experiencia que servirá para una mejor atención a la ciudadanía, y en último lugar están los divorciados con el 8% (6 trabajadores) que sintieron que su relación no funcionaba y esto afectaba en su desempeño laboral.

### Número de hijos del trabajador

Dentro de los hogares existe las cargas familiares que son los hijos dentro y fuera del núcleo familiar, esto también entra en el estudio ya que presenta una gran responsabilidad de cuidado y manutención. Es un factor muy importante para el trabajador en el desempeño laboral por el motivo que estos pueden presentar problemas tanto de salud como de comportamiento y repercute en la concentración del trabajador en las actividades labores, cambios de carácter e incluso puede ocasionar inconvenientes con los pacientes que acuden al hospital básico.

**Figura 8.** Número de hijos del trabajador.



**Fuente:** Milton Naranjo

## Análisis del síndrome de burnout para mejorar el rendimiento laboral en los trabajadores del área de la salud en el hospital básico Miguel León Bermeo de Chunchi

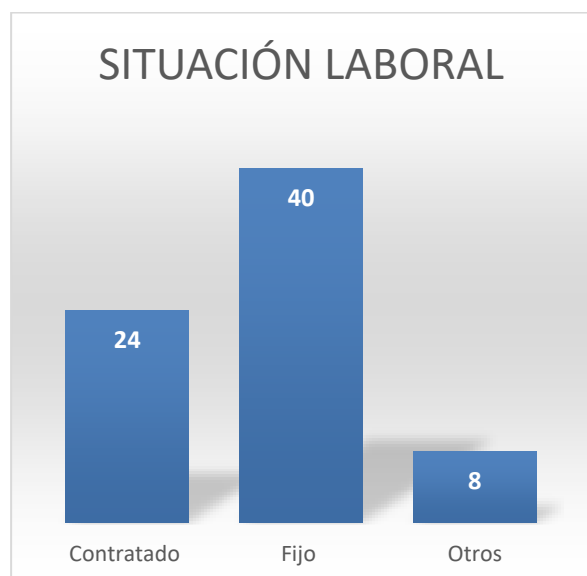
En la Figura 8, representa el número de hijos que han procreado los trabajadores, donde 21 trabajadores no tienen hijos, estos pueden ser solteros y se encuentran comenzando su vida profesional, los siguientes 15 trabajadores tienen un hijo por lo que ya tienen responsabilidad y relacionando con los trabajadores solteros 6 de ellos tienen un hijo fuera del matrimonio, de los que tienen 2 hijos que es un promedio general por lo que son el mayor porcentaje con 24 trabajadores que poseen una mayor carga familiar que repercute de diferente manera en el trabajador ya sea positiva o negativamente.

Continuando, 10 trabajadores tienen 3 hijos en sus hogares que requieren más atención y tiempo de cuidado por lo que están más propensos a sufrir los síntomas del Burnout, y 2 trabajadores tienen 4 o más hijos en su hogar que se puede catalogar como una carga familiar alta y son los más susceptibles a padecer los síntomas ya que para mantener a la familia es una fuerte cantidad de dinero y tiempo por lo que la persona debe esforzarse más para tener un equilibrio en desempeño laboral correcto y una atención adecuada a su hogar.

### Situación laboral

La situación laboral es un factor importante que preocupa a los trabajadores ya que, de acuerdo al tipo de contrato, estos pueden ser interrumpidos de manera imprevista por decisión de los jefes inmediatos o gerentes y esto causa incertidumbre en el trabajador de la salud que en cualquier momento puede ser despedido, esta inestabilidad es motivo para no desempeñar de buena manera su trabajo en el hospital básico.

**Figura 9.** Tipo de contratación.



## Análisis del síndrome de burnout para mejorar el rendimiento laboral en los trabajadores del área de la salud en el hospital básico Miguel León Bermeo de Chunchi

**Fuente:** Milton Naranjo

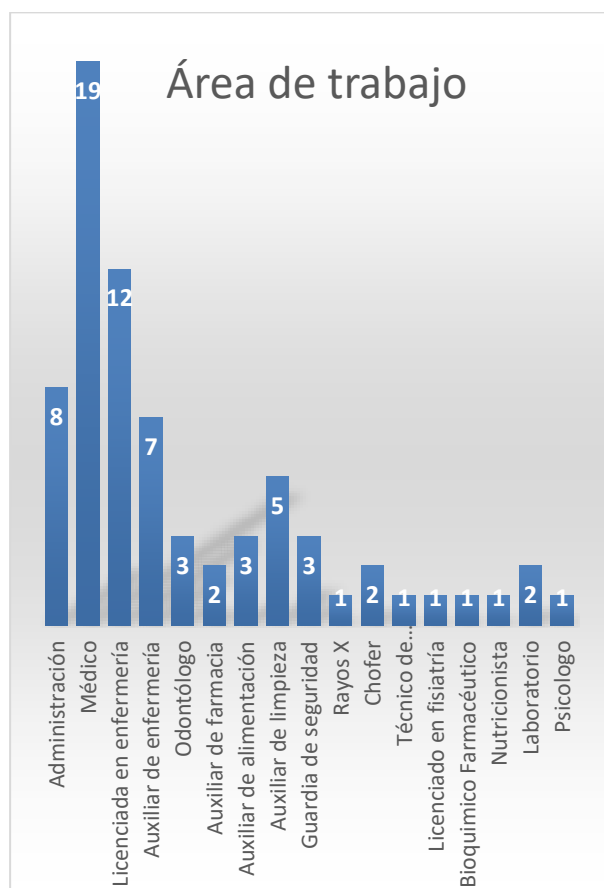
En el hospital básico existe la mayor cantidad de nombramientos definitivos con 40 trabajadores ocasionando tranquilidad y un libre desenvolvimiento en sus actividades hacia los pacientes prestando una mayor concentración y un mejor trato.

Bajo el contrato ocasional existe 24 trabajadores que están propensos en padecer síntomas ya que al finalizar dicho tiempo laboral pueden ser renovados o presidir de sus servicios definitivamente, el pensar que pueden quedarse sin empleo teniendo sus cargas familiares es un problema que repercute en la concentración y desempeño laboral.

Los 8 trabajadores que se encuentran con otros tipos de contratos pueden tratarse que están realizando la rural de las diferentes carreras universitarias de salud, estos están comenzando su entrenamiento profesional, que luego al terminar esta etapa entran al proceso de búsqueda de trabajo en nuestro país ya que ha bajado las fuentes de trabajo.

### Área de trabajo

**Figura 10.** Puestos de trabajo.



Análisis del síndrome de burnout para mejorar el rendimiento laboral en los trabajadores del área de la salud en el hospital básico Miguel León Bermeo de Chunchi

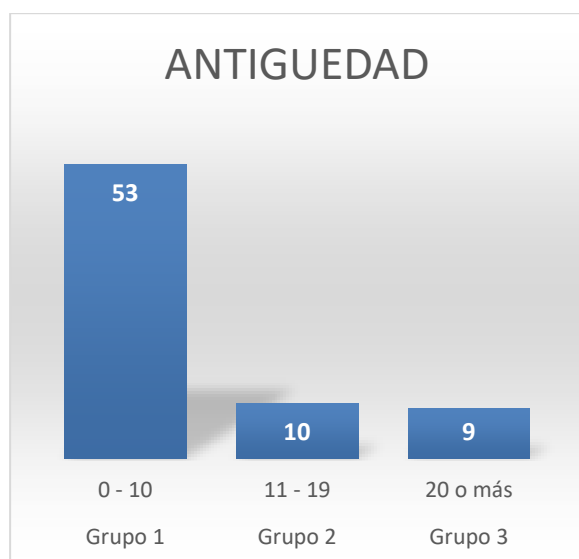
**Fuente:** Milton Naranjo

La figura 10, indica la cantidad de trabajadores que posee cada area profesional del hospital básico estos datos permiten realizar el análisis de cada uno de los puestos de trabajo y evaluar su desempeño laboral.

**Tiempo de trabajo.**

Según el contrato de los trabajadores también depende el tiempo de antigüedad en sus lugares de trabajo.

**Figura 11.** Tiempo en el puesto de trabajo.



**Fuente:** Milton Naranjo

La Figura 11 representa el tiempo en años que el trabajador está en su puesto de trabajo, se los catalogó como jóvenes a los de menor tiempo en la institución, 53 de ellos están entre 0 a 10 años, esto nos indica que la mayoría es gente nueva con deseos de trabajo y superación ya que cada renovación va siendo la reposición del personal que se ha venido jubilando en los últimos años.

En el intervalo de 11 a 19 años de estabilidad laboral hay 10 trabajadores que han adquirido la experiencia he incluso nombramiento definitivo en su puesto de trabajo que se han ganado de acuerdo al desenvolvimiento y empeño laboral, y entre los 20 años o más existe 9 trabajadores que ya tienen suficiente experiencia y están próximos a cumplir su tiempo de trabajo e incluso algunos de ellos ya exceden este tiempo de servicio para jubilarse solo esperan cumplir el requisito de la edad y poder acogerse a la jubilación, luego de tantos años de esfuerzo y entregar todo al bienestar y cuidado de la población del cantón Chunchi.

## Discusión

En este trabajo realizado se expone toda la información relativa a los participantes están compuestos de la totalidad de los miembros del Hospital Básico Miguel León Bermeo de Chunchi y en la mayoría de los trabajadores son profesionales de la salud.

El síndrome de Burnout o de estrés laboral conlleva al conflicto o adaptación a exigencias laborales externas. En este síndrome se presenta el desgaste profesional en los trabajadores de salud, los factores intrínsecos que intervienen son: (contacto incesante con dolor, muerte, miedos, masificación de la actividad, angustia por lagunas e insuficiencias en la formación académica e incertidumbre en la trato sanitario-paciente) y factores extrínsecos como: (ambientes del entorno físico del trabajo, distribución del trabajo, exceso de competitividad entre profesionales y escasez de recursos).

En los procesos específicos dentro de las áreas de trabajo las situaciones como: ansiedades, incertidumbre de las atenciones tanto primaria, urgencias médicas, etc. Las consecuencia de estos factores quebrantan los servicios en el sector de la salud, ya en lo laboral existen las presiones asistenciales de casos de emergencia que requieren de la respuesta inmediata y estabilidad emocional al atender a seres humanos que enfrentan a la muerte, continuas reestructuraciones laborales y tensiones por conflictos entre los profesionales de la salud y entre los diferentes niveles de jerarquía dentro de la institución que llevan al desgaste profesional y se distingue la presencia de este síndrome en las áreas asistenciales.

Los problemas que más presenta el síndrome de Burnout en ambientes internacionales como en nacionales en el ámbito laboral de la salud, es la posibilidad de recuperación dentro del enfoque psicosocial de los trastornos del síndrome, para poder visualizarlos de una manera temprana la alteración de la salud mental con la importancia del carácter preventivo importante y no sea considerado como una enfermedad.

El MBI presenta la constancia de las dimensiones, lo que resalta la impresión para determinar la presencia de burnout en los diferentes ambientes laborales y en las personas con cambios en su estado de salud, enfermedad de los trabajadores dentro del centro de salud, el síndrome de burnout muestra relación en trabajos similares dentro de las áreas de la salud, existiendo la relación de desgaste profesional, esto quiere decir que cuanto mayor es la percepción de la demanda de trabajo, va a ser mayor el agotamiento emocional; y también va a ser mayor la motivación intrínseca, y mayor la realización personal.



## Análisis del síndrome de burnout para mejorar el rendimiento laboral en los trabajadores del área de la salud en el hospital básico Miguel León Bermeo de Chunchi

---

Los resultados obtenidos en el estudio realizado fueron del 6% del personal presentó los trastornos presentes para el diagnóstico del síndrome de Burnout, este resultado es muy bajo en relación a la totalidad de trabajadores que son los diagnosticados 4 de 72 trabajadores, seguido del 86% de los trabajadores que están próximos a padecer el síndrome del quemado, estos 64 trabajadores están dentro del rango de acuerdo al estudio para padecerlo.

Este resultado tiene la relación directa con las subescalas o indicadores, que se encuentran en el cuestionario de Maslach de 22 preguntas donde se identifican para medir las dimensiones del “cansancio emocional”, “la despersonalización” y “la realización personal”, en el MBI los 9 ítems, nos ayuda a reconocer los trastornos del “cansancio emocional” que en este estudio nos arroja un porcentaje del 14% de los trabajadores, siendo este el porcentaje menor que padecen este trastorno, seguido de un 19% que están los trabajadores propensos a padecer un cansancio emocional en el lugar de trabajo con poco entusiasmo de terminar con éxito sus labores diarias durante sus turnos laborales. Para detectar la “despersonalización” son 5 ítems de MBI con un 18% de los trabajadores padeciendo este trastorno y como trabajadores propensos a padecer son el 19% y casi al mismo porcentaje de los que lo padecen, esto se refiere al asociar las actividades del trabajador lo realice de una forma automática sin la concentración que estas actividades ameritan para la respuesta inmediata en casos de emergencia como también para los tratamientos que aplican a pacientes hospitalizados.

Dentro de lo laboral los trabajadores también deben sentir una “realización personal”, para este indicador se toma 8 preguntas del MBI, estas variables al contrario de los dos indicadores anteriores para sentir la realización personal el puntaje a obtener será mayor por lo que nos presentó un 78% de los trabajadores presentan la sensación de sentirse realizados en su puesto de trabajo, realizando las actividades encomendadas de acuerdo a su preparación profesional, al realizar sus actividades enfocadas en la ayuda y la predisposición para que los enfermos tengan su tratamiento adecuado, un trato amable, cordial en un ambiente lleno de simpatía y confianza.

Una vez determinada la existencia del síndrome en los trabajadores de la salud, no existió una correlación con la variable sociodemográfica o al puesto donde labora, por lo que lo asociaron al ambiente de trabajo, el tipo de trabajo al que está sometido, tampoco no se lo relaciona al sexo, edad, estado civil y antigüedad laboral.

En el presente estudio se ha relacionado con solo tres variables como son: (relación entre las parejas, cargas familiares y exigencias laborales), sin embargo, estos coeficientes se correlacionan de una manera baja con respecto a la presencia del síndrome de Burnout. Dentro de este trabajo los autores

## Análisis del síndrome de burnout para mejorar el rendimiento laboral en los trabajadores del área de la salud en el hospital básico Miguel León Bermeo de Chunchi

---

referidos han utilizado el MBI de 22 ítems. Lo que si presenta variación es en el tamaño de las muestras en los diferentes estudios realizado en ámbito de los trabajadores de la salud, además existen ligeras discrepancias entre los resultados, los métodos aplicados y los porcentajes obtenidos con la mayoría de los autores, por lo que estudios previos lo demuestran que en el sector de la salud es un área muy propensa para padecer estos trastornos.

### Conclusiones

La totalidad de los trabajadores de este hospital básico presentaron valores equilibrados con niveles medios para padecer el síndrome de Burnout, siendo la despersonalización el factor que más afecta, y presentan una baja presencia del síndrome de Burnout afectando a 4 trabajadores, la relevancia para que pueda realizar estos hallazgos es porque consideramos lo más necesario, el aseguramiento de la calidad de vida y de trabajo durante las jornadas laborales a las que está regido, esto es tanto para la salud de los profesionales como para su desempeño laboral y como una buena consecuencia es la mejora de la calidad de la atención a los pacientes.

A partir del diagnóstico se pretende que se puedan generar estrategias que intervengan mediante tratamientos que permitan ser tratados, erradicados y se pueda prevenir este síndrome, a partir de los presentes resultados sea el punto de partida para plantear cambios de horarios y reformas estructurales dentro de las áreas del hospital como carácter preventivo.

Alcanzar el bienestar al derivar un cuidado activo, personalizado, comunitario e institucional con respecto a la salud mental del trabajador durante las jornadas de trabajo y las actividades que desempeña, esto también puede incidir a largo plazo en la calidad de vida de cada uno de ellos y así poder disminuir las probabilidades de atentados propios como el de suicidios, los trastornos de la depresión, los trastornos de la ansiedad y patrones sobre el comportamiento, el consumo excesivo de sustancias que afectan gravemente a la persona y repercute en la sociedad.

Al existir prevalencia del síndrome de Burnout en 4 de los trabajadores de la salud siendo muy importante, ya que, aunque no existe una relación con la presencia de las variables sociodemográficas o laborales, siendo necesario desarrollar e implementar programas y manuales que asistan a los trabajadores que padecen y de los que están próximos a padecer el síndrome de Burnout, para así atenuar este síndrome en los trabajadores de este centro de salud.

Otra de las variables sociodemográficos tomadas en consideración son las características del centro de salud, como es la antigüedad en el trabajo y el tipo de contrato del cual depende el trabajador,

Análisis del síndrome de burnout para mejorar el rendimiento laboral en los trabajadores del área de la salud en el hospital básico Miguel León Bermeo de Chunchi

---

tenemos también que, el centro de salud se compone de varios ámbitos profesionales como es el de los médicos, ingenieros, técnicos, licenciadas de enfermería, auxiliares de enfermería, guardias, limpieza y alimentación; entre los profesionales de la salud, estos tienen formación académica de tercero y cuarto nivel como doctorados y maestrías, poseen algunos trabajadores formación académica en el área de administración.

Se observo otra característica que algunos trabajadores sienten el bajo o que no tienen el control del desarrollo personal, profesional y el resultado obtenido de las tareas realizadas en sus turnos de trabajo, esto provoca a tener la percepción o el pensamiento que factores externos afectan a las mismas y presentan bajo control externo de lo que está pasando en su ambiente laboral.

Un alto porcentaje de los trabajadores sienten la falta de capacitación en atención y desenvolvimiento ya que esto tiene una incidencia directa en el ámbito laboral de la atención a los pacientes, en especial en las áreas operativas que se rigen a protocolos y procedimientos, mientras que en el área administrativa la percepción es que sí les colaboran con ligeras capacitaciones permitiendo mejorar su desempeño laboral.

Conocido estas variables permitirá realizar actividades de prevención como: realizar temas de capacitación total o sectorial a los trabajadores, implementar un manual que les permita manejar las variables externas en las distintas áreas de trabajo como en la administración y el clima organizacional, aplicar un manual de fácil interpretación con diversas formas de motivación laboral, y se mejore la comunicación organizacional, los trabajadores entienden como comunicación organizacional básicamente como la comunicación entre los trabajadores.

Se determinó que factores socioeconómicos afectan al trabajador como nivel de educación, salud y entorno familiar influyen en la motivación y en el clima laboral, los trabajadores del centro de salud con mayor tiempo laboral muestran unas respuestas diferentes sobre la motivación laboral y falta de capacitación a los trabajadores.

Continuar con el manejo administrativo tradicional del centro de salud basado en el deseo de mejoramiento de los procesos de selección, motivación y en el desarrollo organizacional, estas ideas coligen en reconocer debilidades en las acciones presentes, con todas las acciones realizadas se debe retroalimentar para poder provocar con una reingeniería en sus procesos de desarrollo de atención a la ciudadanía, con objetivos claros que es la contribución propositiva del centro de salud y, en consecuencia, alcanzar un buen nivel productivo al cual pertenece el cantón Chunchi.

## Referencias

- Alama, M. L. D. (2021). PLAN DE CAPACITACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL EN EL RENDIMIENTO LABORAL DEL ÁREA REMUNERACIONES OBREROS - MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO. Proceso de Gestion de Compras de La Empresa Cencosud S.A. Metro, 1, 67. <https://bit.ly/3BXwq5b>
- Alejandro, R. T. F. (2022). Estado emocional y rendimiento laboral en el personal de salud en un hospital de Guayaquil 2022. In Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/76522>
- Andrea, T. R. C. (2021). SINDROME DE BURNOUT Y RENDIMIENTO LABORAL EN ENFERMERAS DE LA CAJA PETROLERA DE SALUD EN LA CIUDAD DE LA PAZ. Estadística, 1, 5(48), 01–115. <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/25934/T-2902.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Betancur, A., Guzmán, C., Lema, C., Pérez, C., Pizarro, M. C., Salazar, S., Uribe, L., & Vásquez, E. M. (2012). Síndrome de Burnout en trabajadores del sector salud. Revista CES Salud Pública, 3(2), 184–192.
- Cañadas-de, G. A., San, C., Manuel, L., Vargas, C., García, I., & De, E. I. (2014). Revista Latinoamericana de Psicología Evidencia de validez factorial del Maslach Burnout Inventory y estudio de los niveles de burnout en profesionales sanitarios. Revista Latinoamericana de Psicología, 46(1), 44–52. [https://doi.org/10.1016/S0120-0534\(14\)70005-6](https://doi.org/10.1016/S0120-0534(14)70005-6)
- Castillo Ávila, I. Y., Orozco, J. C., & Alvis E., L. R. (2015). Síndrome de Burnout en el personal médico de una institución prestadora de servicios de salud de Cartagena de Indias. Burnout Syndrome in Medical Personnel of a Health Service Provider in Cartagena., 47(2), 187–192. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fua&AN=103390909&lang=es&sit e=ehost-live>
- Cristian, A. T. X. (2016). MODELO DE GESTION EN SALUD OCUPACIONAL QUE ORIENTE A LA MEJORA DE LOS FACTORES ERGONOMICOS Y PSICOSOCIALES QUE INDICEN EN EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS ANALISTAS DEL AREA OPERATIVA - ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA SERVICIOS ON LINE S.A.S."DESPEGAR.COM ECUAD. 1–23.

Análisis del síndrome de burnout para mejorar el rendimiento laboral en los trabajadores del área de la salud en el hospital básico Miguel León Bermeo de Chunchi

---

- Cristina, V. C. M. (2021). FACTORES QUE INFLUYEN EN EL RENDIMIENTO LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD QUE LABORA EN EL CENTRO DE SALUD TIPO C, LA-TACUNGA. 1–57. <https://repositorio.pucese.edu.ec/handle/123456789/2875>
- Edita Rengifo Paredes. (2021). “NIVEL DE ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL RENDIMIENTO LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA DI-RECCIÓN REGIONAL DE SALUD- UCAYALI.” March, 1–19.
- Espinoza, D., Katheryne, S., Alva, C., Alicia, F., Rodríguez, C., Alicia, F., & Alva, C. (2020). El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. *Revista Eugenio Espejo*, 14(2), 11–18. <https://doi.org/10.37135/ee.04.09.03>
- Fernández Tomapasca, R. E. (2022). Influencia de la seguridad y salud ocupacional en el rendimiento laboral durante la COVID-19, Municipalidad Distrital de Incahuasi. 0–3.
- Gutiérrez Campos, A. L. H., & Martínez Marroquín, J. R. (2020). Gestión del cambio y su relación en el rendimiento laboral en el hospital SISOL SALUD - San Juan de Lurigancho, 2020.
- Janeth, C. R. S. (2022). Gestión por competencias y rendimiento laboral en la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Bajo Mayo, San Martín - 2022.
- Manzano, E. A., & López-Hernández, E. (2021). Relación del sobrepeso y obesidad con el rendimiento laboral en trabajadores de una empresa metalmecánica en México. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 6(4), 103–108. [https://doi.org/10.18041/2322-634x/rc\\_salud\\_ocupa.4.2016.4940](https://doi.org/10.18041/2322-634x/rc_salud_ocupa.4.2016.4940)
- Martínez, J. C. A. (1997). Epidemiological aspects of the Burnout Syndrome in health workers. *Revista Española de Salud Pública*, 71(3), 293–303. <https://doi.org/10.1590/s1135-57271997000300008>
- Serna, D., & Martínez, L. (2020). Burnout en el personal del área de salud y estrategias de afrontamiento. *Correo Científico Médico*, 24(1), 1–16.
- Shirley, C. T. J. (2019). SINDROME DE BURNOUT Y RENDIMIENTO LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA DEL AREA DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL PROVINCIAL DR. VERDI CEVALLOS-PORTOVIEJO.
- Susana Mirás Carballal. (2014). Evaluación Del Síndrome De Burnout En Un Centro De Salud. *Revista Enfermería CyL*, 6(2), 65–73. <http://www.revistaenfermeriacyl.com/index.php/revistaenfermeriacyl/article/view/133>

Análisis del síndrome de burnout para mejorar el rendimiento laboral en los trabajadores del área de la salud en el  
hospital básico Miguel León Bermeo de Chunchi

---

Vallejo, G., & Eliana, M. (2022). Incidencia de los factores psicosociales en el rendimiento laboral de los trabajadores de los centros de salud del distrito Latacunga.

Villamar Sánchez, D., Juárez García, A., González Corzo, I. G., & Osnaya Moreno, M. (2019). Factores psicosociales y síndrome de Burnout en académicos de una universidad pública de México. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 111.  
<https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.360>

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