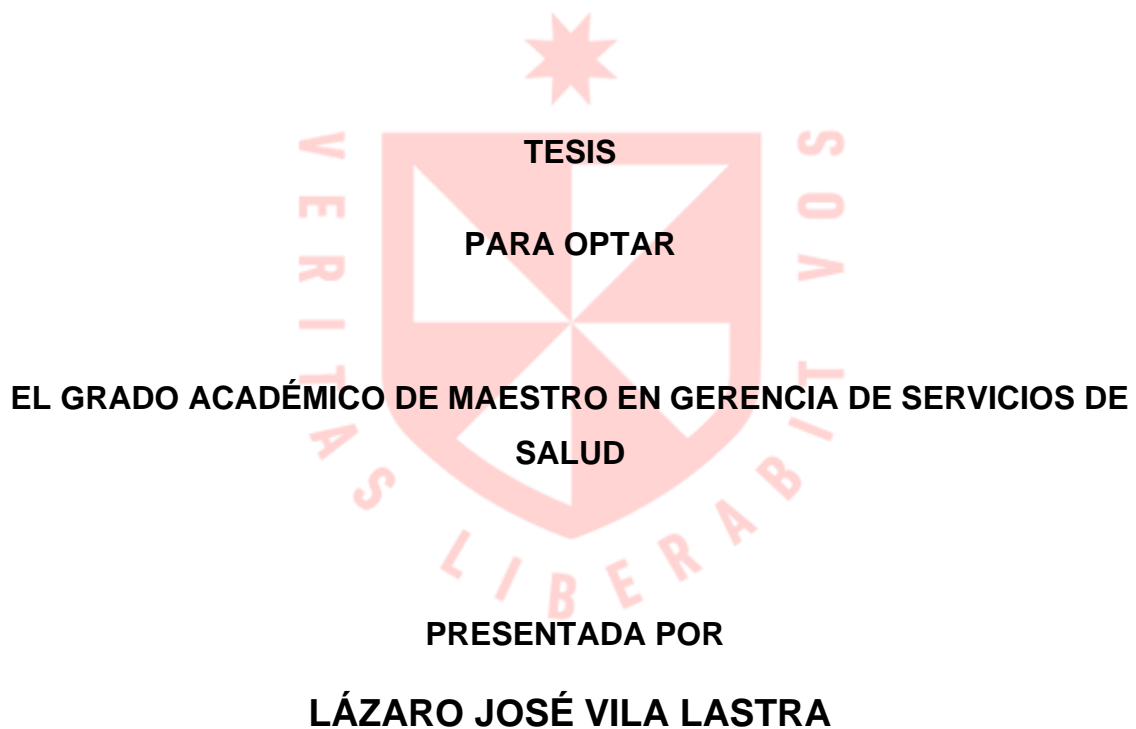


**FACULTAD DE MEDICINA HUMANA**

**UNIDAD DE POSGRADO**

**SÍNDROME DE BURNOUT Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL  
PERSONAL DE LA DIRECCIÓN DISTRITAL 03D01 AZOGUES  
BIBLIÁN DÉLEG SALUD 2021**



**ASESOR**

**RICARDO ALDO LAMA MORALES**

**LIMA - PERÚ**

**2024**



**Reconocimiento - No comercial - Sin obra derivada  
CC BY-NC-ND**

El autor sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede cambiar de ninguna manera ni se puede utilizar comercialmente.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



**FACULTAD DE MEDICINA HUMANA  
UNIDAD DE POSGRADO**

**SÍNDROME DE BURNOUT Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL  
PERSONAL DE LA DIRECCIÓN DISTRITAL 03D01 AZOGUES  
BIBLIÁN DÉLEG SALUD 2021**

**TESIS**

**PARA OPTAR  
EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN GERENCIA DE SERVICIOS DE  
SALUD**

**PRESENTADA POR  
LÁZARO JOSÉ VILA LASTRA**

**ASESOR  
MTRO. RICARDO ALDO LAMA MORALES**

**LIMA, PERÚ**

**2024**

## **JURADO**

**Presidente:** Mtro. RAÚL ALBERTO DE LAMA MORÁN

**Miembro:** Mtro. ANTONIO FERNANDO QUEZADA REYES

**Miembro:** Dr. JOHNNY FRANCISCO CASANOVA SALDARRIAGA

## **DEDICATORIA**

A las personas más importantes de mi vida: a mis abuelos, por sus consejos y sabiduría; a mis padres, que con tanto esfuerzo me han conducido por el camino del bien; a mi familia en Cuba, en especial a mi abuela Juanita, que me impulsan a seguir adelante. A mis profesores, que me guiaron con sus conocimientos y enseñanzas. A mis amigos y a todas aquellas personas que hicieron posible la realización de esta investigación.

## **AGRADECIMIENTOS**

A Dios por la vida, por la salud y también por la sabiduría que me ha dado.

A mis padres, por el inmenso apoyo en cada momento, la protección y la dedicación incondicional.

A mis hermanas, primos y tíos, que me incentivan a ser mejor cada día.

A mis profesores, que me han impulsado a hacer mis sueños realidad.

A mi asesor de tesis, por la paciencia y su aporte indispensable para la realización de este trabajo.

A todos ellos, gracias.

## ÍNDICE

	<b>Págs.</b>
<b>Portada</b>	<b>i</b>
<b>Jurado</b>	<b>ii</b>
<b>Dedicatoria</b>	<b>iii</b>
<b>Agradecimientos</b>	<b>iv</b>
<b>Índice</b>	<b>v</b>
<b>Resumen</b>	<b>vi</b>
<b>Abstract</b>	<b>vii</b>
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	<b>1</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO</b>	<b>7</b>
<b>III. METODOLOGÍA</b>	<b>19</b>
<b>IV. RESULTADOS</b>	<b>25</b>
<b>V. DISCUSIÓN</b>	<b>36</b>
<b>VI. CONCLUSIONES</b>	<b>40</b>
<b>VII. RECOMENDACIONES</b>	<b>41</b>
<b>FUENTES DE INFORMACIÓN</b>	<b>42</b>
<b>ANEXOS</b>	

## RESUMEN

El Objetivo de la investigación fue determinar el síndrome de Burnout y el clima organizacional en el personal de la Dirección Distrital 03D01 Azogues - Biblián - Déleg - Salud en el año 2021. Se realizó un estudio de tipo cuantitativo, observacional, analítico correlacional, transversal y prospectivo en 142 trabajadores. Se utilizaron los cuestionarios "Maslach Burnout Inventory - General Survey" y "Evaluación del clima organizacional en salud - Segredo". El 67,6% de los participantes tiene entre 23 y 39 años de edad y el 77,5% son mujeres. Al evaluar el síndrome de Burnout, el 26,1% tiene un nivel alto de desgaste emocional, el 30,3% presenta un nivel muy bajo de cinismo y el 33,8% y el 31,7% tienen niveles muy altos y altos de eficacia profesional. El 64,1% percibe un clima organizacional adecuado, el 31% en riesgo y el 4,7% inadecuados. La mayoría de personas que perciben un clima organizacional en riesgo presentan niveles muy altos de desgaste emocional y cinismo (7,7%; 7%), con correlación negativa significativa (Rho de Spearman: -0,412, P: 0,00; Rho de Spearman: 0,360, P: 0,00). La mayoría de trabajadores que perciben un clima organizacional adecuado presentan niveles muy altos de eficacia profesional (27,5%), con correlación positiva significativa (Rho de Spearman: 0,342, P: 0,00). Se concluye que se probó la hipótesis planteada, ya que más del 30% de las personas presenta afectación de las dimensiones del síndrome de Burnout (desgaste emocional 74%, cinismo 61,30% y eficacia profesional 34,50%) y está correlacionado con el clima organizacional.

**Palabras clave:** Agotamiento Psicológico; Satisfacción en el Trabajo; Salud Laboral; Personal de Salud



## ABSTRACT

The objective of the research was to determine the Burnout syndrome and the organizational climate in the staff of the District Directorate 03D01 Azogues - Biblián - Déleg - Salud in the year 2021. A quantitative, observational, analytical correlational, cross-sectional and prospective study was carried out in 142 workers. The questionnaires "Maslach Burnout Inventory - General Survey" and "Evaluation of the organizational climate in health - Segredo" were used. 67.6% of the participants are between 23 and 39 years old and 77.5% are women. When evaluating Burnout syndrome, 26.1% have a high level of emotional exhaustion, 30.3% have a very low level of cynicism, and 33.8% and 31.7% have very high and high levels. of professional efficiency. 64.1% perceive an adequate organizational climate, 31% at risk and 4.7% inadequate. Most people who perceive an organizational climate at risk have very high levels of emotional exhaustion and cynicism (7.7%; 7%), with a significant negative correlation (Spearman's Rho: - 0.412, P: 0.00; Spearman: 0.360, P: 0.00). Most workers who perceive an adequate organizational climate have very high levels of professional efficacy (27.5%), with a significant positive correlation (Spearman's Rho: 0.342, P: 0.00). It is concluded that the proposed hypothesis was tested, since more than 30% of the people present affectation of the dimensions of the burnout syndrome (emotional exhaustion 74%, cynicism 61.30% and professional efficiency 34.50%) and it is correlated with the organizational climate.

**Keywords:** Burnout, Psychological; Job Satisfaction; Occupational Health; Health Personn

NOMBRE DEL TRABAJO

**SÍNDROME DE BURNOUT Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL DE LA DIRECCIÓN DISTRITAL 03D01 AZOGUES BI**

AUTOR

**LÁZARO JOSÉ VILA LASTRA**

RECuento de palabras

**12932 Words**

RECuento de caracteres

**70377 Characters**

RECuento de páginas

**60 Pages**

Tamaño del archivo

**5.7MB**

FECHA DE ENTREGA

**Oct 14, 2022 9:31 AM GMT-5**

FECHA DEL INFORME

**Oct 14, 2022 9:35 AM GMT-5**

● **15% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base

- 15% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 5% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Base de datos de trabajos entregados
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)
- Material bibliográfico
- Material citado

# I. INTRODUCCIÓN

## 1.1 Descripción de la situación problemática

El Objetivo de la salud ocupacional es el de promover y mantener un correcto estado físico, mental y además social en los trabajadores. La falta de adaptación y los problemas psicológicos de los empleados, pueden causar malestar, desequilibrio emocional y estado de ánimo negativo que tiene consecuencias no solamente en la salud mental, sino también en la funcionalidad neurovegetativa de la persona. Esto ha llevado a que en los últimos 20 años, los investigadores se interesen por el tema del estrés en el trabajo y su asociación con el binomio de la salud - enfermedad (1).

Al centrarnos en el sector sanitario, el área de trabajo de muchas personas se puede convertir en un ambiente de peligro para su salud, puesto que los tipos de tarea, las condiciones del ambiente, las relaciones sociales y el rol de trabajo, son factores importantes que determinan la salud, la calidad de la vida, el bienestar personal y en la satisfacción de todos los empleados. Si se presenta un desbalance entre las capacidades de un funcionario para resolver las tareas asignadas y las exigencias del trabajo, aparece el estrés laboral. La OMS (Organización Mundial de la Salud) y la Organización Internacional del Trabajo han considerado que el estrés es uno de los problemas para la salud más graves del siglo XX. El término de “burnout” al traducirlo sería el de “sentirse quemado” o “quemarse”, mientras que otros autores lo definen como un síndrome de desgaste emocional (1).

La OMS en el año 2000 declaró el síndrome de Burnout (SB) como un factor de riesgo importante en el trabajo, por su gran influencia y a la capacidad de perjudicar la salud mental, la calidad de vida, y hasta en algunos casos poner en riesgo la vida de los empleados. A pesar que su definición no está en el CIE-10 ni en el DSM-V, se puede describir como una inadecuada forma para afrontar el estrés crónico, donde es característico la despersonalización, el agotamiento emocional del individuo y el bajo desempeño personal (2).

El estrés es un tema que actualmente ha tomado mayor importancia debido a los efectos perjudiciales que puede llegar a causar en el individuo que lo padece. Relativamente es sencillo identificar a una persona que presenta burnout por características como la falta de armonía que tiene en el contexto familiar, social, personal y laboral. Múltiples investigaciones han observado los efectos que produce, como alteraciones en el comportamiento y trastornos emocionales (3). Un grupo especial son los trabajadores sanitarios, que por el tipo de trabajo al cual se enfrentan, con situaciones de alta exigencia y desgastantes, al igual que la transferencia que reciben de sus pacientes, son altamente susceptibles para generar problemas relacionados con el cansancio laboral. Como consecuencia se puede observar una disminución de la calidad en la atención a los pacientes y además el riesgo de abandonar la profesión. Esto tiene como resultados una reducción en la disponibilidad de los servicios para la población general y un aumento de costos sanitarios (4).

En la República Popular de China, específicamente el municipio de Wuhan, el día 31 de diciembre de 2019, se informó sobre varios casos de neumonía con una causa desconocida. Posteriormente se alertó de un coronavirus como la causa del brote, la OMS denomina “Covid-19” a esta enfermedad y la declara pandemia (5). Actualmente la Covid-19 continúa siendo un gran reto para la salud pública en la mayoría de países, al igual que para la economía mundial. La salud mental también se ha vuelto un reto mayor, al ser los profesionales de la atención de salud uno de los grupos más afectados por esta situación. Como era de esperarse, entre los efectos significativos que se puede observar en el personal sanitario es el síndrome de Burnout (6). El personal de salud además presentan factores estresantes adicionales como son: estigma al trabajar con pacientes con coronavirus, la posibilidad de contagiar a amigos y familiares, aplicación de medidas de bioseguridad estrictas, bajo apoyo social por horarios de trabajo intenso, mayor demanda laboral, falta de energía, entre otros (7).

La Dirección Distrital de Salud 03D01 está conformada por las oficinas administrativas que coordinan la Vigilancia Epidemiológica, el control de calidad de la atención y de procesos de gestión, la articulación intersectorial y de participación ciudadana, la articulación de la Red Pública y Privada, el aseguramiento de la implementación del Modelo de Atención (MAIS), las compras públicas, entre otros

procesos; y 29 establecimientos de salud que brindan atención a la población en diversas especialidades y niveles de complejidad de acuerdo a su tipología. En esta institución trabajan actualmente 338 personas, que cumplen labores operativas y/o administrativas; con atención al público; en contacto con la enfermedad, el dolor y la muerte; algunos en jornadas laborales de 24 horas y nocturnas, en servicios críticos como Emergencia, a veces con sobrecarga laboral y trabajando horas extras y fines de semana; con rotación frecuente de personal; cumpliendo con actividades que demandan una mayor exigencia mental y emocional respecto a otras profesiones y surgiendo en ocasiones relaciones interpersonales inadecuadas y conflictos entre compañeros. Además de estos factores desencadenantes de estrés, se sumaron otros derivados de la emergencia sanitaria por la infección por Sars-CoV-2, que saturó el sistema sanitario, deteriorando la salud física y mental de los trabajadores de salud, generando un incremento de la carga laboral y la preocupación por la exposición a riesgos y peligros por la falta de equipos de protección. Esta situación ha puesto de manifiesto la necesidad de investigar la repercusión del estrés laboral en los trabajadores de este Distrito de Salud, por lo cual, debido a la relevancia de este tema y al reducido número de investigaciones que se han realizado en el país acerca del cansancio laboral en el personal sanitario, administrativo y operativo, mediante este trabajo se pretende determinar: ¿Cuál es la prevalencia del síndrome de Burnout y su relación con el clima organizacional en el personal de la Dirección Distrital 03D01 Azogues - Biblián - Déleg - Salud en el año 2021?

El Objetivo General de la investigación fue determinar el síndrome de Burnout y el clima organizacional en el personal de la Dirección Distrital 03D01 Azogues - Biblián - Déleg - Salud en el año 2021 y los objetivos específicos fueron los siguientes:

- Caracterizar a la población de estudio de acuerdo a las variables: edad, sexo, residencia, estado civil e instrucción.
- Determinar la prevalencia del síndrome de Burnout de acuerdo a las dimensiones desgaste emocional, cinismo y eficacia profesional.
- Identificar el clima organizacional en la institución.
- Evaluar si existe asociación entre las dimensiones del síndrome de Burnout y el clima organizacional.

- Conocer otros factores asociados al síndrome de Burnout como: tiempo trabajando en el puesto actual y clasificación del puesto (administrativo u operativo).

La investigación es **importante**, porque en la actualidad, más de 200 países en el mundo, incluido Ecuador, se ven afectados por la propagación del SARS-Cov-2, que es el virus que causa la Covid-19. El personal sanitario que labora en primera línea contra esta enfermedad podrían enfrentar una mayor carga laboral y de estrés. El Burnout parecería estar presente en tasas más altas que las reportadas anteriormente entre los profesionales de la salud que trabajan durante la pandemia, y se asociaría significativamente, entre otros, con el acceso limitado al EPP, así como con la toma de decisiones de vida o muerte debido a la escasez de suministros médicos (8).

Por otro lado, los trabajadores sanitarios con funciones administrativas y auxiliares también han jugado un papel fundamental durante la pandemia, a muchos de ellos se han asignado además de sus labores funciones operativas debido a brechas de talento humano; el personal administrativo conforma dentro de los sistemas de salud un pilar invisible que, si no se asegura su presencia numérica y que sus aptitudes sean las apropiadas, el sistema no puede funcionar de una manera correcta (2).

Se ha demostrado que el estrés resta valor a las capacidades laborales óptimas, y que prevalece de manera similar entre los profesionales de la salud de los países de altos, medianos y bajos ingresos. Comprender el riesgo del cansancio en el trabajo sería fundamental para apoyar a los profesionales sanitarios durante la pandemia y después de superarla (8). Este estudio nació gracias a la relevancia del síndrome de agotamiento laboral, que poco se ha indagado en el personal sanitario administrativo y operativo de nuestra región. Con este trabajo se expondrá la prevalencia del Burnout en el personal de la Dirección Distrital 03D01 Azogues - Biblián - Déleg - Salud en el año 2021, y se identificarán los factores que pueden estar relacionados con este.

La investigación beneficiará a los profesionales del gremio de atención de la salud, a la gestión de los servicios de salud a nivel Distrital, a la población general y además al Ministerio de Salud Pública (MSP), puesto que con la información obtenida se visualizará cómo se manifiesta esta situación en nuestro medio y podrán llevarse a cabo intervenciones enfocadas a mejorar las dimensiones del síndrome más afectadas.

Al concluir la investigación, los resultados se socializarán en la Dirección Distrital 03D01 Azogues - Biblián - Déleg - Salud, para que con ellos las autoridades y profesionales de la institución puedan realizar las intervenciones, estrategias y seguimientos respectivos.

Por último, los resultados serán publicados en una revista médica de relevancia científica.

Este trabajo **es viable**, ya que para desarrollarla se solicitó autorización a la máxima autoridad de la Dirección Distrital 03D01 Azogues - Biblián - Déleg - Salud. La capacidad técnica del investigador fue fortalecida mediante la revisión de material bibliográfico referente a metodología de la investigación, así como el apoyo del asesor designado.

En cuanto a la factibilidad, estuvieron disponibles los recursos humanos, materiales y financieros para el desarrollo adecuado del estudio. Además, se contó con el tiempo suficiente y el número adecuado de sujetos elegibles. El investigador cuenta con experiencia de acuerdo al tipo y diseño de investigación a ejecutarse. Se obtuvo el permiso de las autoridades competentes para la realización del estudio, sin existir problemas éticos con el problema de investigación.

Debido a las medidas de bioseguridad establecidas por la emergencia sanitaria debido a la pandemia por Covid-19, se tuvo **limitaciones** como la recolección de datos, que fue realizada mediante el llenado de un formulario en línea. Esta herramienta no permite la recolección de datos offline, por lo que fue necesario que los participantes tengan conexión a Internet para contestar el cuestionario. Además, esta herramienta supone un incremento de trabajo por parte del entrevistado y no

es posible la aclaración presencial de dudas, debido a que no se contó con la presencia de un encuestador, lo que, de una u otra forma, pudo llegar a afectar la calidad de las respuestas.



## II. MARCO TEÓRICO

### 2.1 Antecedentes de la investigación

Existen varias investigaciones donde se evidencia que los trabajadores sanitarios presentan índices más altos de estrés, agotamiento laboral e insatisfacción, todo esto relacionado con una falta de reconocimiento social, falta de satisfacción, disminución del control sobre el trabajo y una autopercepción de un salario bajo (1). En Ecuador y países de la región se han realizado algunas investigaciones sobre el estrés laboral en los trabajadores sanitarios:

Flor J, Álvarez P y Honores M publicaron, en 2015, una investigación realizada en el Hospital de Especialidades Guayaquil “Dr. Abel Gilbert Pontón” en Ecuador, sobre el estrés laboral en los profesionales de salud. Se encontró niveles medioaltos de las dimensiones agotamiento y cinismo, lo que junto con el análisis de los perfiles elaborados evidenció que existe un alto riesgo psicosocial en los trabajadores evaluados. Se concluyó que, a pesar de haber observado un porcentaje bajo del síndrome, existen perfiles con potenciales niveles de riesgo psicosociales (9).

Carrion M divulgó, en 2017, una investigación realizada al personal del Hospital Básico Civil de Limones, Esmeraldas, Ecuador, sobre el agotamiento en el trabajo en los profesionales de salud. Se encontró que un 2% presenta burnout, mientras que 26% de la población estudiada muestra riesgo elevado de padecerlo (10).

Illescas M y Ochoa A presentaron, en 2018, una investigación realizada en Cuenca, Ecuador, sobre la fatiga en el trabajo en los profesionales de salud de Emergencia y los factores asociados. Se encontró que la prevalencia del síndrome fue de 1.67% y una asociación entre el burnout y los hombres, tener una edad menor y tener un solo empleo; mientras que no se encontró relación con el estado civil ni con la especialización (11).

Vinueza A et al. efectuaron, en 2020 (al comienzo de la pandemia), una investigación sobre el SB en los trabajadores de la salud en Ecuador durante la pandemia. Se empleó una muestra de 224 médicos y enfermeros. Se encontró que

el personal médico y de enfermería presentaron en más del 90% una afectación moderada-severa, y se mostró asociación estadísticamente significativa con el tipo de función (médico vs. enfermera/o), el género y la edad. Se concluyó que con mayor frecuencia se vio afectado el personal médico en comparación con el personal de enfermería (12).

López E, Cano C y Salazar V divulgaron, en 2020, una investigación realizada en Colombia sobre el estrés laboral en los trabajadores de telemedicina. Se empleó una muestra de 403 participantes. Se encontró que la prevalencia del SB completo fue 14,9% y la de riesgo 40,9%, el análisis por variables mostró significancia entre el agotamiento emocional y la sobrecarga de labores ( $p=0,00$ ), el salario bajo ( $p=0,00$ ) y la modalidad de telemedicina ( $p=0,01$ ) (13).

Campos A y Carchi F ejecutaron, en 2020, una investigación realizada en Perú, sobre el burnout en médicos residentes durante la pandemia de coronavirus. Se empleó una muestra de 70 médicos. Se encontró una frecuencia del SB del 15.7%. Se evidenció asociación entre el temor a la infección y la disminución de la percepción de seguridad mediante el uso de equipos de protección personal (EPP) con el agotamiento emocional y con el cansancio laboral (14).

Kabir T, Tan A, Koh F y Chew M publicaron, en 2020, una investigación realizada en un hospital en Singapur, sobre el agotamiento laboral y la realización profesional en cirujanos que laboran en los departamentos de Cirugía General, Cirugía Ortopédica, Urología y Otorrinolaringología, durante la pandemia. Se encontró que alrededor de un tercio de los encuestados cumplieron con los requisitos para presencia del SB (15).

Trumello C et al. publicaron, en el año 2020, una investigación realizada en Italia, sobre el burnout en los profesionales de salud. Se empleó una muestra de 1153 trabajadores. Se encontró que un gran porcentaje de profesionales sanitarios informó puntuaciones altas en al menos una de las dimensiones, en particular en agotamiento emocional (16).

Wu Y et al., publicaron, en 2020, una investigación realizada en China sobre estrés en el trabajo en enfermeras en las salas de primera línea de Covid - 19 (FL) y las que trabajan en las salas habituales (UW). Se empleó una muestra de 220 profesionales. Se encontró que el grupo que trabajaba en los LF tuvo una menor

frecuencia de agotamiento (13% frente al 39%;  $P < 0,0001$ ) y estaba menos preocupado por estar infectado en comparación con el grupo de UW (17).

Luceño L et al. presentaron, en 2020, una investigación realizada en España, sobre el estrés postraumático, la depresión, la ansiedad y la resiliencia ante la afección por burnout en los sanitarios. Se empleó el análisis de datos de tipo transversal en 1422 trabajadores. Se encontró que el 56,6% presentó trastorno postraumático, 46% de las personas padecían depresión, el 58,6% presentaban ansiedad y el 41,1% estaba agotado emocionalmente (18).

Mihai C et al. publicaron, en 2020, una investigación realizada en Rumania, sobre el SB en residentes que trabajaban en salas Covid-19. Se empleó una muestra de 100 profesionales. Se concluyó que los líderes y mentores médicos deben ser conscientes de sus colegas y residentes, lo que les permitirá participar en el bienestar del equipo y hacer que el entorno de trabajo sea menos estresante y en el contexto de la pandemia, la mejor forma de combatir el agotamiento parece ser la organización local precisa dentro del hospital y las sesiones de formación práctica sobre el uso de las prendas de protección, fuente de una sensación de bienestar mental (19).

Navinés R, Olivé V, Fonseca F, y Martín-Santos R ejecutaron, en 2021, una investigación realizada en España, sobre el estrés laboral en los médicos antes y durante la pandemia. Se encontró que la prevalencia media de síndrome de burnout observada en las revisiones sistemáticas que fueron revisadas, estuvo en alrededor del 50% (20).

Robles D publicó, en 2021, una investigación realizada en Colombia, sobre el burnout en residentes de medicina familiar durante la pandemia. Se concluyó que se necesita la identificación del burnout periódicamente en los médicos para establecer estrategias de prevención y disminuir las complicaciones resultantes de su presencia (21).

Quiroz G et al. publicaron, en 2021, una investigación realizada en México, sobre la prevalencia del agotamiento profesional en sanitarios durante la pandemia y dar recomendaciones para su prevención. Se encontró que el 57% de los trabajadores presentaba burnout moderado y en el 41% la afectación era grave, observando una prevalencia del 98% (22).

Osorio M, Prado C y Bazán G ejecutaron, en 2021, una investigación realizada en México, sobre el enfrentamiento de los sanitarios al cansancio laboral. Se empleó una muestra de 60 profesionales. Se encontró que en el 79% existía bajo cansancio emocional (23).

Salviato L y Vasconcelos P publicaron, en 2021, una investigación realizada en Brasil, sobre el SB en profesionales de un hospital. Se encontró bajo rendimiento personal en 32,75% de la muestra y una prevalencia de burnout del 14%. Se concluyó que factores como las características del funcionamiento de la institución, la sensación de realización personal y la gestión orientada a disminuir la sobrecarga laboral, contribuyen a la baja prevalencia del síndrome en este hospital (24).

Tapullima C, Ramirez G y Saavedra J efectuaron, en 2021, una investigación sobre los niveles de estrés en los trabajadores sanitarios durante la pandemia. Se empleó una revisión sistémica. Se encontró que en el personal médico existe un nivel alto de Burnout, con prevalencia entre 15% al 95%. Se concluyó que se han identificado mayores índices de la enfermedad en el sexo femenino y en el personal médico más joven; y está asociado a tratar pacientes con diagnóstico de Covid-19, la jornada laboral, la sobrecarga de trabajo, el estrés en el trabajo y el desconocimiento en el tratamiento del coronavirus (25).

Garay M publicó, en 2021, una investigación realizada en Perú, sobre el nivel de agotamiento profesional en enfermeros de una Unidad de Cuidados Intensivos Neonatal. Se concluyó que todos los profesionales del área de enfermería durante la pandemia de Covid-19 presentaron niveles moderados de Burnout (26).

Herrera L presentó, en 2021, una investigación realizada en Perú, sobre la relación entre el SB y el clima laboral. Se empleó una revisión sistémica. Se concluyó que entre el clima laboral de los trabajadores sanitarios y el síndrome de Burnout existe una fuerte relación (27).

Ferrandino F publicó, en 2021, una investigación realizada en Argentina sobre el cansancio profesional en el personal de la salud en los tiempos de pandemia por coronavirus. Se empleó una muestra de 59 profesionales sanitarios de 7 distintas instituciones sanitarias. Se encontró una prevalencia del 94.11% en las mujeres y del 80% en los hombres (28).

Casagrande et al. publicaron, en 2021, una investigación realizada en Uruguay sobre el burnout en los médicos intensivistas. Se encontró niveles altos en el 5%, mínimo en el 63% y moderado en el 32%. Se asoció el desarrollo de estrés severo con la carga laboral semanal superior a 40 horas (29).

## **2.2 Bases teóricas**

### **Síndrome de Burnout**

A principios de la década del 70 fue cuando se comenzó a investigar el síndrome de burnout. Durante esa época estaba ocurriendo un importante desarrollo de tecnologías nuevas, precarización del trabajo, cambios de tipo gerenciales y organizacionales, aumento del desempleo e intensificación de la explotación de los trabajadores, que llevó a que se dé una transformación profunda en el mundo del trabajo. Esto dio paso a que surjan factores de riesgo psicosociales que causan efectos negativos en el bienestar y la calidad de vida de los empleados, al igual que repercute la esfera psíquica del individuo, produciendo problemas en la sociedad moderna como es el burnout (30).

La naturaleza de este síndrome se ha ido explicando con el tiempo, logrando una delimitación de sus características y una mayor claridad en los conceptos. Maslach, Schaufeli y Leiter, mediante sus investigaciones, lograron conceptualizar 5 elementos que son comunes en el síndrome Burnout:

- Existen múltiples síntomas de disforia, como por ejemplo depresión, cansancio conductual y emocional.
- Existe preponderancia de signos conductuales o mentales.
- La aparición se da en ambientes laborales.
- Se manifiesta en sujetos sanos que no han sufrido previamente de patologías psicológicas.
- El deficiente desempeño laboral es causado por conductas y actitudes negativas.

Se define como un síndrome de tipo psicológico, producido por un estresor de carácter interpersonal, descrito como un constructo trifactorial y que aparece en el contexto laboral. Estos factores son: agotamiento emocional, cinismo o

despersonalización hacia las personas atendidas por el profesional y el sentimiento de falta de realización personal o ineffectividad (31).

## **Historia**

En el año 1974 un psiquiatra llamado Herbert Freudenberger utilizó por primera vez el término de burnout, cuando trataba de explicar la deficiencia de la atención de los profesionales sanitarios y los cuidados a los usuarios, se percató de los trastornos emocionales que presentaban sus compañeros. A continuación de la obra de Freudenberger, comienza la fase precursora en el estudio del burnout. Durante este período las primeras descripciones clínicas de este síndrome se empezaron a difundir. A partir de estos datos Cristina Maslach, psicóloga social, comienza a crear una imagen acerca de las respuestas de los trabajadores amañerados por el estrés emocional que sufrían (32,33).

Fue entonces que en el año 1977, Maslach de forma pública, muestra el término “burnout” en un congreso de psicólogos. El burnout fue descrito por ella como un fenómeno de agotamiento de trabajadores que ejercían su actividad laboral con y para personas” o, en otras palabras, “trabajadores de servicios humanos. Posteriormente, al comienzo de los 80, este síndrome era estudiado solo en Estados Unidos de América y con el paso del tiempo, se fueron incorporando a la investigación países como Gran Bretaña y Canadá. Al día de hoy se puede encontrar estudios sobre este tema en todo el mundo (34).

## **Dimensiones del síndrome de Burnout**

Agotamiento emocional: es la disminución de la energía, la fatiga o la percepción de que las fuentes emocionales se han acabado. Los sentimientos de tensión y de frustración son también comunes, puesto que el individuo ya no tiene suficientes ánimos para seguir con su trabajo, y se sienten desgastadas e incapaces de recuperarse. Al despertar, la carencia de energía les hace sentir como si no hubieran descansado adecuadamente, ni tampoco pueden enfrentarse a nuevos proyectos. Este es uno de los primeros síntomas al alto estrés laboral.

Despersonalización: también denominada como “cinismo”, trata acerca de la aparición hacia los colegas del trabajo de actitudes negativas y la poca sensibilidad

hacia las personas en general. Usualmente puede causar aislamiento y conflictos interpersonales.

Realización personal: es la percepción de que no se alcanzan las metas ni se obtienen los logros laborales, la persona califica su labor de manera negativa. Esto sugiere dificultades en el desempeño, de acuerdo a lo planteado por Cordes y Dougherty (1993) y a Maslach, Schaufeli y Leiter (2001). Muestra la tendencia a realizarse una autoevaluación de forma negativa, comprometiéndose la competencia en las actividades laborales. Los trabajadores perciben que su desempeño laboral ya no es óptimo, como lo era en un inicio (31).

### **Factores de riesgo**

Existen ciertas características que pueden hacer susceptible a las personas a padecer síndrome de Burnout:

Componentes personales: El género (las mujeres sobrellevan mejor los conflictos laborales), la edad (en relación a la experiencia), variables familiares (la estabilidad familiar y la armonía), personalidad (algunas personalidades competitivas, impacientes, perfeccionistas, hiperexigentes).

Inadecuada formación profesional: Falta de entrenamiento práctico, excesivo conocimiento teórico, falta de autocontrol emocional.

Factores sociales: Presión de ser un prestigioso profesional y lograr una consideración social y familiar alta, al igual que un estatus económico alto.

Factores laborales o profesionales: Baja remuneración, condiciones deficientes del ambiente, de la organización del trabajo, sobrecarga horaria, falta de trabajo de equipo.

Factores ambientales: Afecciones significativas en la vida como nacimiento de hijos, duelo por la muerte de algún familiar, separaciones, entre otros (2).

### **Consecuencias**

A nivel público y dentro de las empresas, cuando se habla que una persona sufre de burnout, se comprende que ésta se encuentra cansada o padece de fatiga. Sin

embargo, no se suele dimensionar los problemas serios que esto produce. El padecer de burnout es mayor a tener solo un cansancio que usualmente se repara con descanso, éste representa varias afecciones físicas, psicológicas, sociales y relacionadas con la empresa, por lo que es considerado como un síndrome.

En la esfera psicosocial, este causa una alteración en las relaciones personales, produce irritabilidad, cinismo, ansiedad, depresión y falta de concentración. Frecuentemente aparece un distanciamiento con las otras personas y las conductas del individuo progresen a unas de riesgo como: juegos de azar, suicidio y otros comportamientos que afectan la salud. El cansancio al cual se hace referencia afecta los niveles de tipo emocionales, de relaciones personales y de sentimiento de autorrealización. Mientras que las alteraciones de tipo físicas incluyen: úlceras gástricas, insomnio, pérdida de peso, deterioro cardiovascular, migraña, dolores musculares, afección en el sueño, asma, alergias, fatiga crónica, ciclos menstruales irregulares o hasta daños en el sistema nervioso.

Otros signos que son característicos de este síndrome son la presencia de abuso de sustancias y la presencia de enfermedades psicosomáticas. Como consecuencia de estas condiciones en la persona, el entorno laboral también se ve afecto por: menor calidad o productividad, deterioro de las relaciones del trabajo, actitudes negativas, mayor absentismo, un umbral inferior para manejar la presión, bajos sentidos de realización y conflictos de todo tipo (35).

### **Prevención y tratamiento**

Puesto que este síndrome se ha observado en personas que laboran en la intervención social (trabajadores sociales, docentes, profesionales de la salud, etc.), además del mayor riesgo que representa el contexto en el que trabajan, según House existen varios mecanismos que se han planteado para prevenir su aparición:

1. Apoyo emocional: se debe brindar afecto, preocupación y confianza hacia el individuo.
2. Apoyo informativo: se debe dar a conocer al sujeto su situación y brindarle los instrumentos para afrontar los problemas.



3. Apoyo instrumental: se refiere a los recursos financieros y materiales que debe poseer el trabajador.
4. Apoyo evaluativo: representa la retroalimentación entre las acciones emprendidas por el trabajador y la efectividad resultante (36).

Por otra parte, el autor Cairo indica diez puntos que pueden ser decisivos en la prevención del SB, estos también fueron planteados por el autor Hamson.

1. La formación de las emociones del individuo.
2. El proceso de adaptación de la expectativa a la realidad.
3. El fomento de una atmósfera adecuada en el equipo, donde existan espacios y objetivos comunes.
4. Establecer un tiempo suficiente por cada paciente.
5. Lograr un equilibrio en las áreas vitales: amigos, familia, descanso, aficiones y el trabajo.
6. Establecer un límite en el máximo de la agenda diaria.
7. Fomentar el diálogo efectivo con la directiva.
8. Disminuir la burocracia para mejorar la disponibilidad de recursos y el salario.
9. Capacitación continua al personal integrado dentro de la jornada laboral.
10. La coordinación constante con los compañeros de la misma especialidad (36).

### **Clima organizacional**

El clima organizacional como concepto ha sido recientemente desarrollado, ya que fue utilizado por primera ocasión en la psicología organizacional en el año 1960 por Gellerman. Al momento no existe una unificación de las definiciones ni de las metodologías, esto como consecuencia de un término producto de estudios recientes acerca de este tema. Se han visto descripciones que van desde atributos

organizacionales solamente objetivos, como políticas, reglas y estructura; hasta factores más subjetivos incluidos el apoyo y la cordialidad. Todos estos antecedentes han causado que los investigadores se hayan enfocado más en los aspectos metodológicos que a la búsqueda de una definición consensuada. Donde se puede observar un consenso de opiniones es en afirmar que el clima organizacional provoca grandes efectos en los resultados del empleado, de acuerdo a su percepción.

Se ha definido el clima organizacional a la apreciación y la percepción de los trabajadores respecto a las características estructurales, las interacciones entre los compañeros y la infraestructura y el ambiente físico del lugar donde se labora, que influye sobre las relaciones y afecta al comportamiento de los sujetos, de manera positiva o negativa, lo que conduce a la modificación de la organización y la producción laboral.

Otros autores han manifestado que la satisfacción laboral se determina por varios factores que intervienen en el clima organizacional del centro de trabajo, dentro de los que se incluye: que se entregue una recompensa justa, que el trabajo sea desafiante mentalmente, que se provean condiciones laborales favorables, que los compañeros se brinden apoyo entre sí y que exista la compatibilidad entre el sujeto y el puesto laboral.

Por otro lado, se plantea que la satisfacción laboral no conduce directamente a que el trabajador desarrolle adecuadamente una específica tarea; sino que esta es el resultado de la propia experiencia laboral. En el caso de que se evidencien elevados niveles de descontento, esto debe causar que los responsables de la empresa ejecuten acciones para identificar los problemas existentes de tipo organizacional que demanden una atención inmediata. Además, se ha observado que el descontento laboral está relacionado directamente con problemas en la salud física y mental, el ausentismo y la rotación. Asimismo, la rotación excesiva y los niveles altos de ausentismo representan altos costos para las empresas e instituciones. Por lo que, elevados niveles de ausentismo, descontento o rotación del personal, representan síntomas que tienen que ser atendidos prioritariamente (37).

### 2.3 Definición de términos básicos

**Calidad de vida laboral:** Es un concepto que consta de múltiples dimensiones y está basado en satisfacer, por medio del empleo, de muchas necesidades personales; situándolo en la clave para obtener la realización en el ámbito social, familiar y personal, siendo una vía para cuidar la salud y mantener el bienestar y la economía (11).

**Clima organizacional:** Apreciación y la percepción de los empleados respecto a situaciones estructurales, las interacciones entre los compañeros y la infraestructura y el ambiente físico del lugar, que influye sobre las interacciones y afecta al comportamiento de los individuos, de forma positiva o negativa, lo que conduce a la modificación de la organización y la producción laboral (37).

**Covid-19:** Enfermedad causada por el virus SARS-CoV-2. El Director General de la OMS declaró, el marzo del año 2020, la Covid-19 como pandemia (5).

**Estrés:** Es una condición que incluye varios estímulos y respuestas ocasionados y mediados por procesos de naturaleza psicológica. La génesis del estrés está basada en el sobreesfuerzo de una persona causado por múltiples variables de tipo moduladoras que están asociadas a aspectos predisponentes como la personalidad, y a características sociodemográficas. Es una respuesta psicológica y fisiológica del individuo frente a las demandas de su medio, que supera su capacidad de resolución, lo que desemboca a la final en un desequilibrio psicofísico multiaxial (3).

**Estrés laboral:** Es aquella respuesta producida cuando las presiones y las demandas de trabajo no se corresponde a las habilidades y preparación del empleado, lo cual sobrepasa la capacidad del sujeto para abordarlas. El riesgo de padecer estrés laboral y los trastornos psicológicos y somáticos asociados aparece cuando el esfuerzo del trabajador no es recompensado por varios factores como la estima, el salario, la promoción, la capacitación continua, el descanso justo, la seguridad laboral, el ascenso, etc. (20).

**Salud ocupacional:** Es una ciencia del área sanitaria que promueve el cuidado del bienestar mental, físico y social de los empleados, de acuerdo con el tipo de

profesión que desempeñan; además desarrolla actividades para identificar y disminuir los riesgos laborales (1).

**Síndrome de Burnout:** Es la enfermedad causada por la forma inadecuada del individuo de afrontar el estrés laboral; dentro de las características principales se encuentran: el agotamiento emocional, despersonalización y disminución en el desempeño personal (2).

**Trabajador sanitario:** De acuerdo a la OMS, un trabajador sanitario es toda persona que desempeña labores que tienen por principal objetivo promover y cuidar la salud de los individuos (38).

#### **2.4 Hipótesis de investigación**

En el personal de la Dirección Distrital 03D01 Azogues – Biblián – Déleg – Salud, más del 30% presenta alteración de las dimensiones del síndrome de Burnout, lo cual está asociado al clima organizacional.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1 Diseño metodológico**

Según el enfoque metodológico, es una investigación cuantitativa, ya que se aplicaron instrumentos estructurados, se hizo uso de diversas técnicas estadísticas y sus resultados tienen cierto nivel de generalización, lo que permite que puedan ser aplicados a otros ámbitos en concordancia con los procedimientos de muestreo y las limitaciones preestablecidas.

Según la intervención del investigador, es un estudio observacional, ya que el investigador no controló las variables.

De acuerdo al alcance, es un estudio analítico correlacional, ya que se desarrolló con el objetivo de demostrar correlación y asociación de variables.

De acuerdo al número de mediciones de las variables, es un estudio transversal, ya que se midieron las variable una vez y no se realizó seguimiento.

De acuerdo al momento de recolección de información, es un estudio prospectivo, ya que los datos recolectados estaban presentes durante la ejecución del estudio.

#### **3.2 Diseño muestral**

##### **Población universo**

La población universo estuvo conformada por 338 personas, que es el personal que labora en la Dirección Distrital 03D01 Azogues - Biblián - Déleg - Salud.

##### **Población de estudio**

La población de estudio estuvo integrada por 338 personas, que es el personal que labora en la Dirección Distrital 03D01 Azogues – Biblián – Déleg - Salud.

##### **Criterios de elegibilidad:**

##### **Inclusión:**

- Trabajadores de la Dirección Distrital 03D01 Azogues - Biblián - Déleg – Salud.

- Personas que decidieron participar en la investigación y aceptaron suscribir el consentimiento informado.

**Exclusión:**

- Estudiantes en prácticas preprofesionales.
- Personas que ingresaron en la institución en un tiempo menor a 1 mes.
- Personas en modalidad de teletrabajo.
- De las 181 personas, 39 no desearon participar en la investigación y no aceptaron firmar el consentimiento informado, por lo cual se incluyeron 142 participantes.

**Tamaño de la muestra**

Se calculó con un nivel de confianza de 95% y un margen de error de 5%, y se obtuvo un total de 181 sujetos.

Se empleó la fórmula:

$$n = \frac{N \times Z_a^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + Z_a^2 \times p \times q}$$

Donde:

n = tamaño de la muestra

N = tamaño de la población: 338

Z = nivel de confianza: 1,96

d = error máximo admisible: 5%

p = probabilidad de éxito: 50%

q = probabilidad de fracaso: 50%

Se obtuvo un resultado n = 181 personas.

Tamaño final de la muestra: 142

## **Muestreo o selección de la muestra**

Para identificar los sujetos se empleó un muestreo probabilístico simple.

### **3.3 Técnicas y procedimientos de recolección de datos**

Se obtuvo la información mediante la aplicación de una encuesta que fue enviada mediante un formulario en línea a los trabajadores de la Dirección Distrital 03D01 Azogues - Biblián - Déleg – Salud. (Anexo # 1).

Para el análisis del síndrome de Burnout se utilizó el cuestionario “*Maslach Burnout Inventory- General Survey*”, en su versión que fue previamente validada por Oramas, González y Vergara en el año 2007.

La herramienta primaria “Maslach Burnout Inventory” fue publicada por Maslach y Jackson en el año 1981, aquí se establecieron los criterios por primera vez para la evaluación del síndrome y posteriormente se extendió la utilización del instrumento a medida de que fue estandarizado. Después, Maslach, Schaufeli, Leiter y Jackson en el 1996 construyeron el instrumento de evaluación genérico, el llamado MBI-GS (General Survey), que se utiliza para identificar el burnout en todo tipo de trabajos. Este fue traducido al español en el 2001, pero debido a resultados inconsistentes y a dificultades en la comprensión, se realizó una adaptación lingüística, se cambió el orden de presentación y se adecuaron algunos ítems, lo cual fue realizado por Oramas, González y Vergara en el año 2007, quienes validaron este cuestionario y confirmaron una correcta consistencia interna con  $\alpha$  de Cronbach de 0,7761 (39,40). Esta última versión (MBI-GS) fue la utilizada en la presente investigación.

Para la evaluación de las dimensiones que integran el burnout, de acuerdo a los ítems del cuestionario, se tuvo en consideración lo siguiente (40):

Desgaste emocional: ítems 1, 4, 6, 8 y 13.

Cinismo: ítems 3, 9, 11, 15 y 12.

Eficacia profesional: ítems 2, 5, 7, 10, 14 y 16.

La utilidad de las preguntas del cuestionario radica en que permite asignar un valor que determina el grado de:

- Agotamiento emocional: determinado por la pérdida constante de recursos emocionales, energía y agotamiento.
- Despersonalización o deshumanización, manifestada por la transformación nociva de actitudes que conlleva un distanciamiento ante los problemas considerando a las personas con las que tratan como si fuesen objetos.
- Falta de realización personal, con tendencia a evaluarse a sí mismo negativamente, principalmente, en su habilidad para realizar el trabajo con manifestaciones depresivas, moral baja y disminución de la productividad (41).

Los ítems fueron respondidos por las personas mediante la escala de tipo Likert que va de cero '0' (que significa "nunca") hasta '6' (que significa "siempre"). La presencia del síndrome de Burnout está determinado por la presencia de altas puntuaciones en las dimensiones agotamiento o cinismo, o bajas puntuaciones en la dimensión eficacia profesional. Las puntuaciones de cada dimensión se obtienen al sumar las puntuaciones obtenidas en cada uno de los ítems que pertenecen a cada una y al dividir este resultado por el número de ítems de la dimensión (42).

En la siguiente tabla se puede observar los datos que se encuentran normatizados para realizar la corrección del puntaje en el cuestionario de burnout (39):

**Tabla 1.** Datos para la corrección de las puntuaciones en el cuestionario MBI-GS

Nivel	Dimensiones (puntuación)		
	Agotamiento	Cinismo	Eficacia profesional
Muy bajo	<0,4	<0,2	<2,83
Bajo	0,5-1,2	0,3-0,5	2,83-3,83
Medio (bajo)	1,3-2	0,6-1,24	3,84-4,5
Medio (alto)	2,1-2,8	1,25-2,25	4,51-5,16
Alto	2,9-4,5	2,26-4	5,17-5,83
Muy alto	>4,5	>4	>5,83

En la valoración del clima organizacional se empleó el Cuestionario "*Evaluación del clima organizacional en salud - Segredo*" (ECOS-S), desarrollado y también



validado por Segredo et al. en el año 2015, para la aplicación en el personal de salud (42).

Las preguntas del cuestionario permiten la clasificación del clima organizacional por dimensiones y categorías a partir del promedio obtenido. La dimensión comportamiento organizacional es definida como la que permite el estudio sistemático de los actos y las actitudes que las personas muestran en las organizaciones. Esta incluye a las categorías: motivación, comunicación y relaciones interpersonales y de trabajo.

Por su parte la dimensión estructura organizacional, que contiene las categorías: funcionamiento, condiciones de trabajo y estímulo al desarrollo organizacional; se refiere a los sistemas formales (normas y procedimientos) que regulan el desarrollo del trabajo. Es un ordenamiento dinámico, cambiante, que incluye un conjunto de interacciones y coordinaciones entre los medios, los procesos y el componente humano de la organización, para asegurarse que este logre sus propósitos sociales.

Asimismo la dimensión estilo de dirección implica la forma adoptada por el nivel directivo de la institución para guiar u orientar sus acciones, con vistas a lograr el cumplimiento de los objetivos propuestos para la organización. Las categorías que explora esta dimensión son: liderazgo, participación, solución de conflictos y trabajo en equipo (44).

El cuestionario consta de 50 ítems o incisos con 3 posibles respuestas: 0 puntos: nunca (N), 1 punto: a veces (AV) y 2 puntos: siempre (S). Los puntos asignados en cada inciso son entre 0 y 2. Para la interpretación de los resultados del clima organizacional de manera global se calculó el promedio de los resultados de los 50 incisos que constan en el formulario, obteniendo valores entre 0 a 100 puntos (44).

### **3.4 Procesamiento y análisis de datos**

Para determinar la distribución normal de las variables se utilizó la prueba Kolmogorov-Smirnov a través del programa SPSS V.23.

Los datos se procesaron empleando el programa SPSS V.23, mediante frecuencia absoluta, porcentaje, Coeficiente de Correlación de Spearman (prueba no paramétrica para variables con distribución no normal) y Chi Cuadrado de Pearson con una  $p=0,05$ , los cuales fueron representados en tablas simples, de doble entrada y gráficos.

### **3.5 Aspectos éticos**

A través de un formulario online a los participantes se les explicó en qué consiste el estudio y se les solicitó, en caso de desear participar voluntariamente, aceptar el Consentimiento Informado (Anexo # 2). Los participantes en esta investigación no recibieron ni recibirán ningún beneficio, ni tienen ningún tipo riesgo conocido. El autor mantendrá total confidencialidad de la información de las participantes, no se publicará bajo ninguna circunstancia datos personales que revelen la identidad de los sujetos.

#### IV. RESULTADOS

**Tabla 2.** Características sociodemográficas del personal de la Dirección Distrital 03D01 Azogues – Biblián – Déleg – Salud 2021

Característica Sociodemográfica		Frecuencia (N)	Porcentaje (%)
Edad (Años)	23 – 39	96	67,6
	40 – 56	46	32,4
Sexo	Femenino	110	77,5
	Masculino	32	22,5
Residencia	Rural	35	24,6
	Urbana	107	75,4
Estado civil	Casado	98	69,0
	Soltero	30	21,1
	Divorciado	10	7,0
	Unión libre	4	2,8
Instrucción	Secundaria	11	7,7
	Tercer nivel	93	65,5
	Cuarto nivel	38	26,8
Total		142	100,0

La tabla 2 muestra que fueron analizados 142 personas que laboran en la Dirección Distrital 03D01, donde la mayoría tiene entre 23 y 39 años (67,6 %), son mujeres (77,5 %), residen en zonas urbanas (75,4 %), están casados (69 %) y han alcanzado el tercer nivel de instrucción (65,5 %).

**Tabla 3.** Valores de desgaste emocional en el personal de la Dirección Distrital 03D01 Azogues – Biblián – Déleg – Salud 2021

Desgaste emocional	Frecuencia (N)	Porcentaje (%)
Muy bajo	11	7,7
Bajo	26	18,3
Medio (bajo)	24	16,9
Medio (alto)	23	16,2
Alto	37	26,1
Muy alto	21	14,8
Total	142	100,0

La tabla 3 muestra que, al medir los valores de la dimensión desgaste emocional del síndrome de burnout a través del Test MBI-GS, la mayoría de las personas presenta un nivel alto (26,1 %).

**Tabla 4.** Valores de cinismo en el personal de la Dirección Distrital 03D01 Azogues – Biblián – Déleg – Salud 2021

Cinismo	Frecuencia (N)	Porcentaje (%)
Muy bajo	43	30,3
Bajo	12	8,5
Medio (bajo)	26	18,3
Medio (alto)	19	13,4
Alto	23	16,2
Muy alto	19	13,4
Total	142	100,0

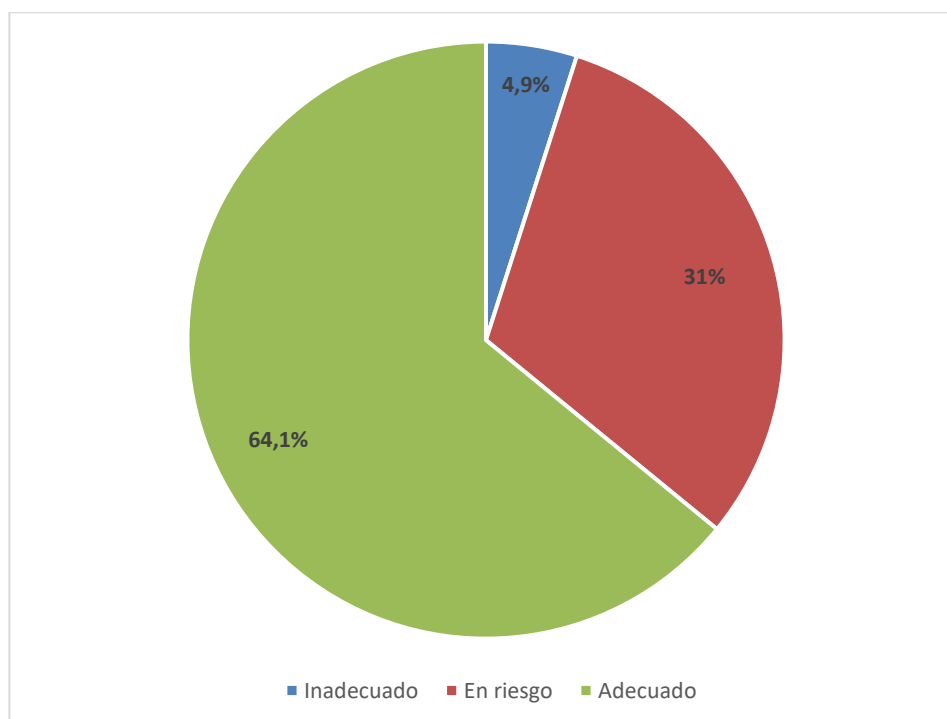
La tabla 4 muestra que, al medir los valores de la dimensión cinismo del síndrome de burnout a través del Test MBI-GS, la mayoría de personas presenta un nivel muy bajo (30,3 %).

**Tabla 5.** Valores de eficacia profesional en el personal de la Dirección Distrital 03D01 Azogues – Biblián – Déleg – Salud 2021

Eficacia profesional	Frecuencia (N)	Porcentaje (%)
Muy bajo	4	2,8
Bajo	4	2,8
Medio (bajo)	20	14,1
Medio (alto)	21	14,8
Ato	45	31,7
Muy alto	48	33,8
Total	142	100,0

La tabla 5 muestra que, al medir los valores de la dimensión eficacia profesional del síndrome de burnout a través del Test MBI-GS, la mayoría de las personas presenta un nivel muy alto (33,8 %), mientras que apenas el 2,8 % mostró niveles muy bajos o bajos.

**Figura 1.** Clima organizacional en la Dirección Distrital 03D01 Azogues – Biblián – Déleg – Salud 2021



La figura 1 muestra que al medir los valores de clima organizacional en la institución a través del cuestionario ECOS-S, resultó ser mayoritariamente adecuado (64,1 %).

**Tabla 6.** Clima organizacional y desgaste emocional en el personal de la Dirección Distrital 03D01 Azogues – Biblián – Déleg – Salud 2021

Clima organizacional		Desgaste emocional						Total	Valor P*
		Muy bajo	Bajo	Medio (bajo)	Medio (alto)	Alto	Muy alto		
Inadecuado	N	0	0	0	0	3	4	7	0,00
	%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	2,1%	2,8%	4,9%	
En riesgo	N	0	6	7	4	16	11	44	
	%	0,0%	4,2%	4,9%	2,8%	11,3%	7,7%	31,0%	
Adecuado	N	11	20	17	19	18	6	91	
	%	7,7%	14,1%	12,0%	13,4%	12,7%	4,2%	64,1%	
Total	N	11	26	24	23	37	21	142	
	%	7,7%	18,3%	16,9%	16,2%	26,1%	14,8%	100,0%	

\*Valor P obtenido por Coeficiente de Correlación. Rho de Spearman: -0,412

La tabla 6 muestra que, la mayoría de las personas que perciben un clima organizacional en riesgo presentan niveles muy altos de desgaste emocional (7,7 %). Además, se observó correlación negativa significativa entre ambas variables, mostrando que un mejor clima organizacional resulta en menor desgaste emocional.

**Tabla 7.** Clima organizacional y cinismo en el personal de la Dirección Distrital 03D01 Azogues – Biblián – Déleg – Salud 2021

Clima organizacional		Cinismo						Total	Valor P*
		Muy bajo	Bajo	Medio (bajo)	Medio (alto)	Alto	Muy alto		
Inadecuado	N	0	0	2	0	2	3	7	0,00
	%	0,0 %	0,0 %	1,4 %	0,0 %	1,4 %	2,1 %	4,9 %	
En riesgo	N	9	0	7	9	9	10	44	
	%	6,3 %	0,0 %	4,9 %	6,3 %	6,3 %	7,0 %	31,0 %	
Adecuado	N	34	12	17	10	12	6	91	
	%	23,9 %	8,5 %	12,0 %	7,0 %	8,5 %	4,2 %	64,1 %	
Total	N	43	12	26	19	23	19	142	
	%	30,3 %	8,5 %	18,3 %	13,4 %	16,2 %	13,4 %	100,0 %	

\*Valor P obtenido por Coeficiente de Correlación. Rho de Spearman: -0,360

La tabla 7 muestra que, la mayoría de personas que perciben un clima organizacional en riesgo con niveles muy altos de cinismo, (7 %). Además, se

observó correlación negativa significativa entre ambas variables, mostrando que un mejor clima organizacional resulta en menores niveles de cinismo.

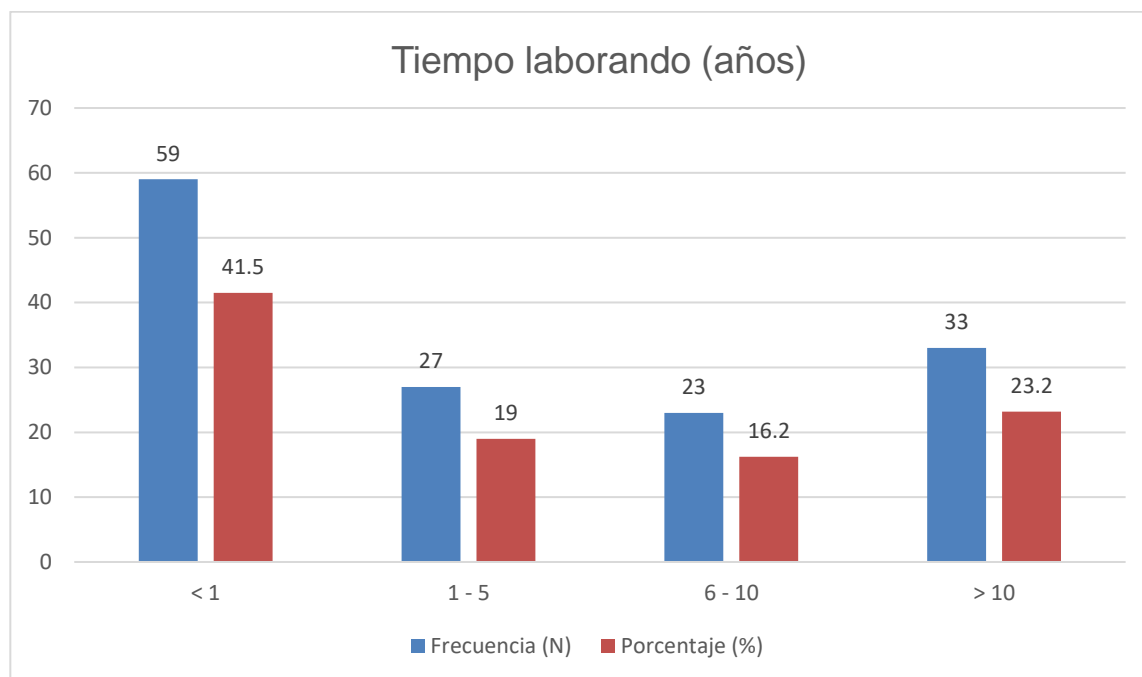
**Tabla 8.** Clima organizacional y eficacia profesional en el personal de la Dirección Distrital 03D01 Azogues – Biblián – Déleg – Salud 2021

Clima organizacional		Eficacia profesional						Total	Valor P*
		Muy bajo	Bajo	Medio (bajo)	Medio (alto)	Ato	Muy alto		
Inadecuado	N	2	0	3	2	0	0	7	0,00
	%	1,4 %	0,0 %	2,1 %	1,4 %	0,0 %	0,0 %	4,9 %	
En riesgo	N	0	2	11	6	16	9	44	
	%	0,0 %	1,4 %	7,7 %	4,2 %	11,3 %	6,3 %	31,0 %	
Adecuado	N	2	2	6	13	29	39	91	
	%	1,4 %	1,4 %	4,2 %	9,2 %	20,4 %	27,5 %	64,1 %	
Total	N	4	4	20	21	45	48	142	
	%	2,8 %	2,8 %	14,1 %	14,8 %	31,7 %	33,8 %	100,0 %	

\*Valor P obtenido por Coeficiente de Correlación. Rho de Spearman: 0,342

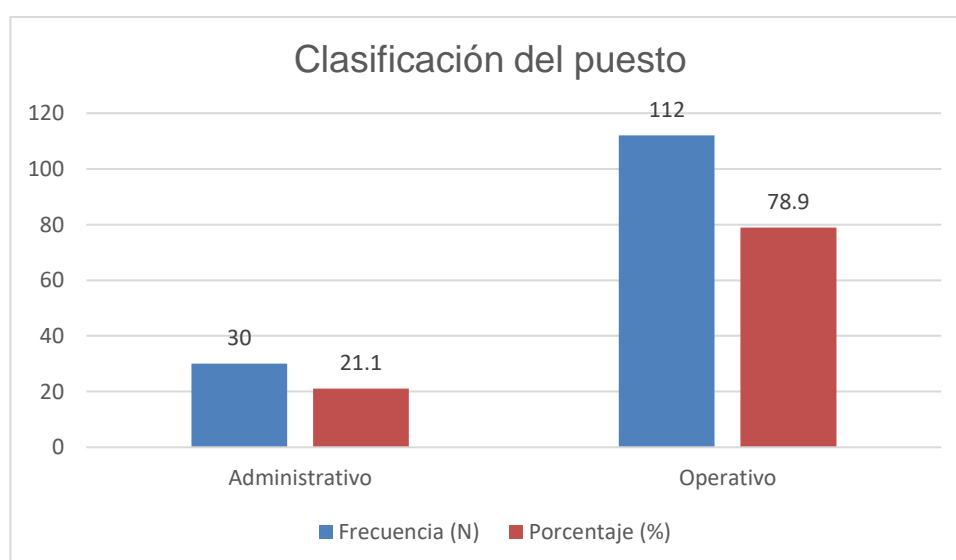
La tabla 8 muestra que, la mayoría de las personas con niveles muy altos de eficacia profesional, perciben un clima organizacional adecuado (27,5 %). Además, se observó correlación positiva significativa entre ambas variables, mostrando que un mejor clima organizacional resulta en mejores niveles de eficacia profesional.

**Figura 2.** Tiempo laborando en el puesto actual, personal de la Dirección Distrital 03D01 Azogues – Biblián – Déleg – Salud 2021



La figura 2 muestra que, la mayoría de las personas en la institución han laborado en el puesto actual por menos de 1 año (41,5 %), seguido del grupo de personas que han trabajado durante más de 10 años (23,2 %).

**Figura 3.** Clasificación del puesto que ocupa el personal de la Dirección Distrital 03D01 Azogues – Biblián – Déleg – Salud 2021



La figura 3 muestra que la mayoría de personas trabaja en un puesto operativo, que representa el 78,9%.



**Tabla 9.** Tiempo laborando en el puesto y desgaste emocional en el personal de la Dirección Distrital 03D01 Azogues – Biblián – Déleg – Salud 2021

Tiempo laborando (Años)		Desgaste emocional					Muy alto	Total	Valor P*
		Muy bajo	Bajo	Medio (bajo)	Medio (alto)	Alto			
< 1	N	5	9	11	10	14	10	59	0,567
	%	3,5 %	6,3 %	7,7 %	7,0 %	9,9 %	7,0 %	41,5 %	
1 - 5	N	4	2	3	4	11	3	27	19,0 %
	%	2,8 %	1,4 %	2,1 %	2,8 %	7,7 %	2,1 %	19,0 %	
6 - 10	N	1	6	4	4	4	4	23	16,2 %
	%	0,7 %	4,2 %	2,8 %	2,8 %	2,8 %	2,8 %	16,2 %	
> 10	N	1	9	6	5	8	4	33	23,2 %
	%	0,7 %	6,3 %	4,2 %	3,5 %	5,6 %	2,8 %	23,2 %	
Total	N	11	26	24	23	37	21	142	100,0 %
	%	7,7 %	18,3 %	16,9 %	16,2 %	26,1 %	14,8 %	100,0 %	

\*Valor P obtenido por Coeficiente de Correlación. Rho de Spearman: -0,048

La tabla 9 muestra que, la mayoría de las personas con niveles altos de desgaste emocional, han trabajado durante menos de un año en el puesto actual (9,9 %). Sin embargo, no se observó correlación significativa entre ambas variables.

**Tabla 10.** Tiempo laborando en el puesto y cinismo en el personal de la Dirección Distrital 03D01 Azogues – Biblián – Déleg – Salud 2021

Tiempo laborando (Años)		Cinismo					Total	Valor P*	
		Muy bajo	Bajo	Medio (bajo)	Medio (alto)	Alto			Muy alto
< 1	N	19	7	14	2	7	10	59	0,605
	%	13,4 %	4,9 %	9,9 %	1,4 %	4,9 %	7,0 %		
1 - 5	N	6	3	3	8	4	3	27	19,0 %
	%	4,2 %	2,1 %	2,1 %	5,6 %	2,8 %	2,1 %		
6 - 10	N	6	0	6	4	5	2	23	16,2 %
	%	4,2 %	0,0 %	4,2 %	2,8 %	3,5 %	1,4 %		
> 10	N	12	2	3	5	7	4	33	23,2 %
	%	8,5 %	1,4 %	2,1 %	3,5 %	4,9 %	2,8 %		
Total	N	43	12	26	19	23	19	142	100,0 %
	%	30,3 %	8,5 %	18,3 %	13,4 %	16,2 %	13,4 %		

\*Valor P obtenido por Coeficiente de Correlación. Rho de Spearman: 0,044

La tabla 10 muestra que, la mayoría de las personas con niveles muy altos de cinismo, trabajan menos de 1 año en el puesto actual (7 %). Sin embargo, no se observó correlación significativa entre ambas variables.

**Tabla 11.** Tiempo laborando en el puesto y eficacia profesional en el personal de la Dirección Distrital 03D01 Azogues – Biblián – Déleg – Salud 2021

Tiempo laborando (Años)		Eficacia profesional					Total	Valor P*	
		Muy bajo	Bajo	Medio (bajo)	Medio (alto)	Ato			Muy alto
< 1	N	4	2	5	12	16	20	59	0,700
	%	2,8 %	1,4 %	3,5 %	8,5 %	11,3 %	14,1 %		
1 - 5	N	0	0	4	4	10	9	27	19,0 %
	%	0,0 %	0,0 %	2,8 %	2,8 %	7,0 %	6,3 %		
6 - 10	N	0	0	5	3	8	7	23	16,2 %
	%	0,0 %	0,0 %	3,5 %	2,1 %	5,6 %	4,9 %		
> 10	N	0	2	6	2	11	12	33	23,2 %
	%	0,0 %	1,4 %	4,2 %	1,4 %	7,7%	8,5 %		
Total	N	4	4	20	21	45	48	142	100,0 %
	%	2,8 %	2,8 %	14,1 %	14,8 %	31,7 %	33,8 %		

\*Valor P obtenido por Coeficiente de Correlación. Rho de Spearman: 0,033

La tabla 11 muestra que, todas las personas con niveles muy bajos de eficacia profesional han trabajado durante menos de un año en el puesto actual (2,8 %). Sin embargo, no se observó correlación significativa entre ambas variables.

**Tabla 12.** Clasificación del puesto y desgaste emocional en el personal de la Dirección Distrital 03D01 Azogues – Biblián – Déleg – Salud 2021

Clasificación del puesto		Desgaste emocional					Muy alto	Total	Valor P*
		Muy bajo	Bajo	Medio (bajo)	Medio (alto)	Alto			
Administrativo	N	1	2	4	2	12	9	30	0,010
	%	0,7 %	1,4 %	2,8 %	1,4 %	8,5 %	6,3 %	21,1 %	
Operativo	N	10	24	20	21	25	12	112	
	%	7,0 %	16,9 %	14,1 %	14,8 %	17,6 %	8,5 %	78,9 %	
Total	N	11	26	24	23	37	21	142	
	%	7,7 %	18,3 %	16,9 %	16,2 %	26,1 %	14,8 %	100,0 %	

\*Valor P obtenido por Chi Cuadrado de Pearson.  $X^2$ : 14,981

La tabla 12 muestra que, la mayoría de personas con niveles muy altos de desgaste emocional, son operativos (8,5 %). Además, se observó asociación entre ambas variables.

**Tabla 13.** Clasificación del puesto y cinismo en el personal de la Dirección Distrital 03D01 Azogues – Biblián – Déleg – Salud 2021

Clasificación del puesto		Cinismo					Muy alto	Total	Valor P*
		Muy bajo	Bajo	Medio (bajo)	Medio (alto)	Alto			
Administrativo	N	4	2	5	5	7	7	30	0,149
	%	2,8 %	1,4 %	3,5 %	3,5 %	4,9 %	4,9 %	21,1 %	
Operativo	N	39	10	21	14	16	12	112	
	%	27,5 %	7,0 %	14,8 %	9,9 %	11,3 %	8,5 %	78,9 %	
Total	N	43	12	26	19	23	19	142	
	%	30,3 %	8,5 %	18,3 %	13,4 %	16,2 %	13,4 %	100,0 %	

\*Valor P obtenido por Chi Cuadrado de Pearson.  $X^2$ : 8,126

La tabla 13 muestra que, la mayoría de las personas con niveles muy altos de cinismo, son operativos (8,5 %). Sin embargo, no se observó asociación entre ambas variables.

**Tabla 14.** Clasificación del puesto y eficacia profesional en el personal de la Dirección Distrital 03D01 Azogues – Biblián – Déleg – Salud 2021

Clasificación del puesto		Eficacia profesional					Total	Valor P*	
		Muy bajo	Bajo	Medio (bajo)	Medio (alto)	Ato			Muy alto
Administrativo	N	1	0	7	4	10	8	30	0,538
	%	0,7 %	0,0 %	4,9 %	2,8 %	7,0 %	5,6 %	21,1 %	
Operativo	N	3	4	13	17	35	40	112	
	%	2,1 %	2,8 %	9,2 %	12,0 %	24,6 %	28,2 %	78,9 %	
Total	N	4	4	20	21	45	48	142	
	%	2,8 %	2,8 %	14,1%	14,8 %	31,7 %	33,8 %	100,0 %	

\*Valor P obtenido por Chi Cuadrado de Pearson.  $X^2$ : 4,077

La tabla 14 muestra que, la mayoría de las personas con niveles muy bajos de eficacia profesional, desempeñan funciones operativas (2,1 %). Sin embargo, no se observó asociación entre ambas variables.

## V. DISCUSIÓN

La enfermedad COVID- 19 desde su aparición se ha expandido a una gran velocidad, ocasionando una emergencia sanitaria a nivel mundial y en Ecuador, donde se ha sobrecargado el sistema de salud. Esto ha ocasionado la saturación en las labores en los profesionales, debido a la gran demanda de atenciones, escasez de recursos y prendas de protección, déficit de talento humano y movimiento de personal, que ha afectado a los trabajadores sanitarios.

En este estudio fueron analizados 142 personas que laboran en la Dirección Distrital 03D01 Azogues – Biblián – Déleg – Salud, con el objetivo de determinar el síndrome de burnout y el clima organizacional. En lo referente a las características sociodemográficas de la población estudiada, el 67,6 % de los participantes tiene entre 23 y 39 años de edad, el 77,5 % son mujeres, el 75,4 % residen en zonas urbanas, el 69 % están casados y el 65,5 % han alcanzado el tercer nivel de instrucción. El 78,9 % labora en un puesto operativo (atención directa a pacientes) y en el 41,5 % la permanencia en el puesto actual es menor a 1 año.

Para la identificación del burnout se utilizó el cuestionario “Maslach Burnout Inventory - General Survey”, al medir los valores de la dimensión desgaste emocional, se evidenció que la mayoría de las personas presenta un nivel alto (26,1 %). Esta cifra es similar a los resultados de estudios realizados en México, Perú y Ecuador, que muestran un nivel alto de desgaste emocional en el 18,9 %, 23 % y 26,5 % de los trabajadores sanitarios, respectivamente (45-47). Al evaluar la dimensión Cinismo, se observó que la mayoría de las personas presenta un nivel muy bajo (30,3 %). Un estudio en una Clínica en Colombia en el año 2019 también mostró poca afectación en este aspecto, donde el 65,15 % de los encuestados presentó un nivel bajo (48). Asimismo, en un estudio del año 2020 realizado en Cuenca, Ecuador, se relacionó el SB con los factores sociodemográficos y laborales en trabajadores sanitarios, y se mostró una mayor cantidad con baja despersonalización (80,6 %) (49). Por otro lado, al medir los valores de la dimensión eficacia profesional, la mayoría de las personas presentó un nivel muy alto (33,8 %), mientras que apenas el 2,8 % mostró niveles muy bajos o bajos. En estudios similares en Ecuador y México en profesionales de salud y personal administrativo

sanitario también se observaron niveles altos de eficacia profesional, con valores moderado/alto del 34,3 %, hasta valores más elevados del 64,5 % (47, 50).

Los valores de clima organizacional en la institución fueron determinados a través del Cuestionario ECOS-S. Contrario a lo esperado por todos los problemas debido a la pandemia durante el año 2020 y el presente, y teniendo en consideración todas las probables tensiones generadas, en el estudio se observó que el 64,1 % los encuestados siente un clima organizacional correcto. Una investigación publicada en Perú en 2015, realizada en profesionales de un hospital de oncología de la ciudad de Arequipa, mostró resultados similares, donde la mayoría planteó que existe un clima organizacional óptimo (51). Sin embargo, en un hospital en Nicaragua en el año 2017 el clima organizacional se categorizó en un nivel poco satisfactorio o medio (52). Por otro lado, en Bolivia en el año 2017, con una muestra de 74 profesionales de enfermería, según los datos obtenidos el autor concluye que el clima organizacional es positivo, mayor al 90% en cada dimensión evaluada (53). En 2021 en Guayaquil, Ecuador, también se encontró un clima organizacional muy favorable en los trabajadores, con un promedio de 79,3 % (54). En países como Indonesia, en un estudio realizado en el año 2020 en 121 médicos también se encontró un clima organizacional bueno en más del 60% en todas las dimensiones (55).

Como se observa, el clima organizacional varía en cada institución, sobre él actúan múltiples factores y a su vez este influencia en el personal e interviene en los diferentes procesos asistenciales. En la prestación de los servicios sanitarios la calidad está influenciada por condiciones que constituyen el clima organizacional en la institución, donde el factor humano da sentido a la funcionalidad en la organización y a su vez transforma la actitud de los empleados (56). En las organizaciones el éxito va de la mano de aquellas las personas que las conforman, esto se observa más notoriamente en las instituciones públicas de salud, en donde un clima organizacional estable gracias al trabajo provoca beneficios a la institución sus trabajadores, las familias de estos y a la comunidad (57).

En el estudio se encontró correlación entre el clima organizacional y el síndrome de burnout. La mayoría de las personas que perciben un clima organizacional en riesgo (puntaje menor a 40) presentan niveles muy altos de desgaste emocional y

cinismo (7,7%; 7 %), con correlación negativa significativa (Rho de Spearman: -0,412, P: 0,00; Rho de Spearman: 0,360, P: 0,00). En cuanto a la eficacia profesional, la mayoría de los trabajadores que perciben un clima organizacional adecuado presentan niveles muy altos de eficacia profesional (27,5 %), con correlación positiva significativa (Rho de Spearman: 0,342, P: 0,00). Un estudio del año 2015 realizado en Perú encontró correlación negativa baja ( $\rho < -0.4$ ) entre el clima organizacional y las dimensiones del SB (58). Los resultados de un trabajo realizado en el año 2015 en Quito, Ecuador, concuerdan con los nuestros, donde los autores concluyeron que existe una relación directa entre el clima organizacional y el síndrome burnout (59). Otro estudio realizado en Perú, en el año 2017, mostró que existe relación estadísticamente significativa entre la percepción por parte de los empleados del clima laboral y la realización personal de cada uno de ellos (60). Un estudio colombiano del año 2018 también encontró relación entre clima organizacional y el burnout, encontrándose una correlación altamente significativa entre agotamiento emocional y estándares de desempeño (Valor p: 0,1184, altamente significativa 99,99 %); agotamiento emocional con riesgo (Valor p:0,0114, significativa 98,86 %); entre agotamiento emocional y estructura (Valor p:98,76, significativa 98,76 %); Agotamiento emocional y relaciones-calor (Valor p:0,0349, significativa 96,56 %) (61).

Sobre este tema, Vidotti et al. en un artículo del año 2019 plantean que la disminución de la calidad en la atención al paciente es una repercusión del agotamiento que sufren los profesionales sanitarios, lo cual indica la necesidad de abordar ampliamente el problema para evitar y tratar la fatiga de los trabajadores (62). Es muy importante evaluar periódicamente los niveles de Burnout en el personal así como también identificar el clima organizacional en la institución, lo que permitirá desarrollar oportunamente estrategias para prevenir o disminuir el estrés laboral en los miembros del equipo de trabajo. Una de las fortalezas de este estudio es que se pudo identificar los niveles de síndrome de burnout en los trabajadores sanitarios, se determinó la dimensión que está más afectada y además el clima organizacional en el área de trabajo, con el objetivo de que una vez conocido como se presenta el problema en nuestro medio se planteen estrategias factibles de ejecutar para mejorar la salud mental de los trabajadores y la calidad de atención que se le da al paciente. Dentro de las debilidades está el número



reducido de personas que aceptaron participar en el estudio y que se realizó sólo en establecimientos de salud públicos, por lo que es necesario en nuevos estudios incluir establecimientos de salud privados donde existen otras realidades y variables a analizar.

## VI. CONCLUSIONES

Fueron analizadas 142 personas que laboran en la Dirección Distrital 03D01 de Salud, donde la mayoría tiene entre 23 y 39 años de edad, son mujeres, residen en zonas urbanas, están casados, han alcanzado el tercer nivel de instrucción, han laborado en el puesto actual por menos de 1 año y trabajan en un puesto operativo.

El síndrome de Burnout fue evaluado a través del Test MBI-GS, el 74 % de las personas presenta afectación de desgaste emocional, el 61,30% de cinismo y el 34,50% de eficacia profesional.

El clima organizacional en la institución se evaluó a través del Cuestionario ECOS-S, que resultó ser mayoritariamente adecuado (64,1%), en riesgo el 31 % e inadecuado el 4,9 %.

En el estudio se encontró correlación entre el clima organizacional y el síndrome de Burnout. La mayoría de las personas que perciben un clima organizacional en riesgo (puntaje menor a 40) presentan niveles muy altos de desgaste emocional y cinismo (7,7 %; 7 %), con correlación negativa significativa (Rho de Spearman: -0,412, P: 0,00; Rho de Spearman: 0,360, P: 0,00). En cuanto a la eficacia profesional, la mayoría de los trabajadores que perciben un clima organizacional adecuado presentan niveles muy altos de eficacia profesional (27,5 %), con correlación positiva significativa (Rho de Spearman: 0,342, P: 0,00).

Los empleados más afectados por desgaste emocional, cinismo y con niveles muy bajos de eficacia profesional, han trabajado durante menos de un año en el puesto actual y son operativos; sin embargo, solo se encontró asociación estadística entre el desgaste emocional y desempeñar un puesto operativo.

Se demostró la hipótesis planteada, ya que más del 30 % de las personas presenta afectación de las dimensiones del síndrome de Burnout y está correlacionado con el clima organizacional.

## VII. RECOMENDACIONES

Evaluar periódicamente los niveles de Burnout en el personal y el clima organizacional en la institución.

Implementar estrategias donde se involucre el médico ocupacional, responsables de procesos y autoridades, con el objetivo de intervenir en las dimensiones del Burnout más afectadas y mejorar la salud mental de los trabajadores.

Capacitar al personal sobre técnicas para mejorar su confianza en el manejo de las emociones.

Fomentar una buena atmósfera en el equipo de trabajo.

Brindar el tiempo adecuado para la atención de cada paciente.

Brindar formación continua a todos los trabajadores dentro de la jornada laboral.

Designar tareas de acuerdo al perfil y obligaciones de cada empleado.

Mantener un diálogo cordial y efectivo entre los compañeros y con las autoridades.

El síndrome de Burnout es un problema complejo y difícil de abordar, por lo que es necesario realizar nuevos estudios donde se incluyan otras variables y poblaciones que nos permitan entender mejor cómo se presenta en nuestro medio.

## FUENTES DE INFORMACIÓN

1. Carballo R, Román J, Rosado R, Rosado Y. ESTRÉS Y SÍNDROME DE BURNOUT EN ESTOMATÓLOGOS. Revista Cubanade Salud y Trabajo 2014;15(1):42-9 [Internet]. 2014. [citado 2021 Feb 02]; Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubsaltra/cst-2014/cst141h.pdf>
2. Saborío L, Hidalgo L. Síndrome de Burnout. Med. leg. Costa Rica [Internet]. 2015. Mar [cited 2021 Feb 18] 32( 1 ): 119-124. Available from: [http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1409-00152015000100014&lng=en](http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000100014&lng=en).
3. Rodríguez J, Guevara A & Viramontes E. Síndrome de burnout en docentes. IE Revista de investigación educativa de la REDIECH, 8(14), 45-67. [Internet]. 2017 [citado 2021 Mar 03]. Disponible en: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2448-85502017000100045&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-85502017000100045&lng=es&tlng=es).
4. Aldrete M, Navarro C, González R, Contreras M, Pérez J. Factores psicosociales y síndrome de burnout en personal de enfermería de una unidad de tercer nivel de atención a la salud. Cienc Trab. [Internet]. 2015 Abr [citado 2021 Mar 03]; 17( 52 ): 32-36. Disponible en: [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-24492015000100007&lng=es](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492015000100007&lng=es).
5. Ministerio de Salud Pública del Ecuador. COVID-19, Lineamientos Generales de Vigilancia Epidemiológica . [Internet]. 2020 [citado 2021 Mar 03]. Disponible en: [https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2020/08/Lineamientos\\_generales\\_COVID-19-04-08-2020-FE-DE-ERRATAS.pdf](https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2020/08/Lineamientos_generales_COVID-19-04-08-2020-FE-DE-ERRATAS.pdf)
6. Juárez A. Síndrome de burnout en personal de salud durante la pandemia COVID-19: un semáforo naranja en la salud mental. Salud UIS. 2020; 53(4): 432-439. [Internet]. 2020 [citado 2021 Mar 03]. Disponible en:<https://doi.org/10.18273/revsal.v52n4-2020010>
7. Ojeda H, De Cosio F. Organización Panamericana de la Salud. COVID-19 y salud mental: mensajes clave. 2020.
8. Morgantini L. EL BURNOUT EN PROFESIONALES DE LA SALUD DURANTE LA PANDEMIA DE COVID-19. [Internet]. 2019 [citado 2021 Feb 18] ; Disponible en: <https://www.siicsalud.com/dato/resiiccompleto.php/164588>
9. Flor J, Alvarez P, Honores M. Estudio del Síndrome de Burnout. [Internet]. 2015 [citado 2021 Feb 02]; Disponible en: <https://www.dspace.espol.edu.ec/retrieve/89396/D-P12429.pdf>

10. Carrion M. SÍNDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL DE SALUD DEL HOSPITAL BÁSICO CIVIL DE LIMONES. [Internet]. 2017 [citado 2021 Feb 02]; Disponible en: <https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/1296/1/CARRI%C3%93N%20MAR%C3%8DN%20%20MAR%C3%8DA%20DEL%20CISNE.pdf>
11. Illescas M, Ochoa A. Prevalencia del síndrome de Burnout, factores asociados y calidad de vida laboral en los médicos del servicio de emergencia del Hospital Vicente Corral Moscoso. 2018. [Internet]. 2019 [citado 2021 Feb 02]; Disponible en: <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/33446/1/Trabajo%20de%20Titulaci%C3%B3n.pdf>
12. Vinueza A, Aldaz N, Mera C, Pino D, Tapia E, Vinueza M. Síndrome de Burnout en médicos/as y enfermeros/as ecuatorianos durante la pandemia de COVID-19. Rev Asoc Esp Espec Med Trab [Internet]. 2020 [citado 2021 Mar 02] ; 29( 4 ): 330-339. Disponible en: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-62552020000400330&lng=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552020000400330&lng=es). Epub 08-Feb-2021.
13. López E, Cano C y Salazar V. Caracterización del Síndrome de Burnout del personal de salud que labora en telemedicina, durante la pandemia COVID19, en el convenio UT SanVicente CES. [Internet]. 2020 [citado 2021 Mar 02]. Disponible en: [https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/20449/1/2020-LopezCanoYSalazar-caracterizacion\\_sindrome\\_burnout%20.pdf](https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/20449/1/2020-LopezCanoYSalazar-caracterizacion_sindrome_burnout%20.pdf)
14. Campos A y Carchi F. Frecuencia del síndrome de Burnout durante la pandemia del coronavirus (COVID-19) en médicos residentes de un hospital nacional de tercer nivel de Lima, Perú. [Internet]. 2020 [citado 2021 Mar 02]. Disponible en: <http://repositorio.upch.edu.pe/handle/upch/8617>
15. Kabir T, Tan A, Koh F y Chew M. Burnout and professional fulfilment among surgeons during the COVID-19 pandemic. British Journal of Surgery, Volume 108, Issue 1, January 2021, Pages e3–e5. [Internet]. 2021 [citado 2021 Mar 02]. Disponible en: <https://academic.oup.com/bjs/article/108/1/e3/6016148?login=true>
16. Trumello C, et al. Burnout and somatic symptoms among frontline healthcare professionals at the peak of the Italian COVID-19 pandemic. [Internet]. 2020 [citado 2021 Mar 03]. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7255285/>
17. Wu Y, et al. A Comparison of Burnout Frequency Among Oncology Physicians and Nurses Working on the Frontline and Usual Wards During the COVID-19 Epidemic in Wuhan, China. J Pain Symptom Manage . 2020 Jul;60(1):e60-

- e65. [Internet]. 2020 [citado 2021 Mar 03]. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32283221/>
18. Luceño L, et al. Symptoms of Posttraumatic Stress, Anxiety, Depression, Levels of Resilience and Burnout in Spanish Health Personnel during the COVID-19 Pandemic. *Int J Environ Res Public Health*. 2020 Jul 30;17(15):5514. [Internet]. 2020 [citado 2021 Mar 03]. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32751624/>
  19. Mihai C, et al. Burnout syndrome in Romanian medical residents in time of the COVID-19 pandemic. [Internet]. 2020 [citado 2021 Mar 03]. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7276114/>
  20. Navinés R, Olivé V, Fonseca F, Martín-Santos R. *Med Clin (Barc)*. 2021 Aug 13; 157(3): 130–140. Estrés laboral y burnout en los médicos residentes, antes y durante la pandemia por COVID-19: una puesta al día [Internet]. 2021 [citado 2021 Dic 10]. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8101798/>
  21. Robles D. Síndrome de burnout en residentes de medicina familiar en Colombia durante los primeros nueve meses de la pandemia COVID-19. *Rev Asoc Esp Espec Med Trab* [Internet]. 2021 [citado 2021 Dic 30] ; 30( 3 ): 284-297. Disponible en: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-62552021000300004&lng=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552021000300004&lng=es)
  22. Quiroz G, Vergara M, Yáñez M, Pelayo P, Moreno R, Mejía M. Prevalencia de síndrome de Burnout en profesionales de la salud ante pandemia de COVID-19. *RevSalJal*, Año 8, Núm. junio 2021. [Internet]. 2021 [citado 2021 Dic 30]. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/saljalisco/sj-2021/sje211h.pdf>
  23. Osorio M, Prado C, Bazán G. Burnout y afrontamiento en profesionales de la salud. [Internet]. 2021 [citado 2021 Dic 30] <https://psicologiaysalud.uv.mx/index.php/psicysalud/article/view/2695>
  24. Salviato L, Vasconcelos P. Síndrome de Burnout en profesionales de la salud en un escenario pandémico Covid-19: análisis de un hospital universitario. *Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento*. Año 06, Ed. 08, Vol. 06, págs. 27-44. Agosto 2021. ISSN: 2448-0959, [Internet]. 2021 [citado 2021 Dic 30]. Disponible en: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/psicologia-es/un-hospital-universitario>
  25. Tapullima C, Ramirez G, Saavedra J. Síndrome de Burnout em profissionais de saúde: uma revisão sistemática durante o COVID-19. *Sapienza: International Journal of Interdisciplinary Studies*, Curitiba, Brasil, v. 2, n. 4, p.

- 119–135, 2021. DOI: 10.51798/sijis.v2i4.173. [Internet]. 2021 [citado 2021 Dic 30]. Disponible en: <https://journals.sapienzaeditorial.com/index.php/SIJIS/article/view/173>
26. Garay M. Nivel de síndrome de burnout en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos neonatales en tiempos de pandemia. Clínica Ricardo Palma 2021. [Internet]. 2021 [citado 2021 Dic 30]. Disponible en: [https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/8994/Garay\\_OM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/8994/Garay_OM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
  27. Herrera L. Relación entre el clima laboral y el síndrome de burnout. [Internet]. 2021 [citado 2021 Dic 30]. Disponible en: [https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/13828/Herrera\\_Clima\\_Laboral.pdf?sequence=6&isAllowed=y](https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/13828/Herrera_Clima_Laboral.pdf?sequence=6&isAllowed=y)
  28. Ferrandino F. Burnout en profesionales de la salud en tiempos de pandemia de COVID-19. [Internet]. 2021 [citado 2021 Dic 30]. Disponible en: [https://repositorio.barcelo.edu.ar/greenstone/collect/tesis/index/assoc/HASH0169/cfd0881b.dir/BRC\\_TFI\\_Ferrandino.pdf](https://repositorio.barcelo.edu.ar/greenstone/collect/tesis/index/assoc/HASH0169/cfd0881b.dir/BRC_TFI_Ferrandino.pdf)
  29. Casagrande C, Soto JP, Gómez Haedo M, Carámbula A, Burghi G. Estrés laboral en los intensivistas de Uruguay. Rev. Méd. Urug. [Internet]. 14 de marzo de 2022 [citado 2021 Dic 30];38(1):e38107. Disponible en: <https://revista.rmu.org.uy/ojsrmu311/index.php/rmu/article/view/872>
  30. Diaz F, Gómez I. La investigación sobre el síndrome de burnout en Latinoamérica entre 2000 y el 2010. [Internet]. 2015 [citado 2021 Feb 02] ; Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/v33n1/v33n1a09.pdf>
  31. Buzzetti M. Validación del maslach burnout inventory (mbi), en dirigentes del colegio de profesores A.G. de Chile. [Internet]. 2005 [citado 2021 Feb 02] ; Disponible en: [http://www.tesis.uchile.cl/tesis/uchile/2005/buzzetti\\_m/sources/buzzetti\\_m.pdf](http://www.tesis.uchile.cl/tesis/uchile/2005/buzzetti_m/sources/buzzetti_m.pdf)
  32. Velez C, Hernández S. Elementos históricos y conceptuales del Síndrome de Burnout. [Internet]. 2016 [citado 2021 Mar 03]. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/medfam/amf-2016/amf163a.pdf>
  33. López A. El síndrome de burnout: antecedentes y consecuentes organizacionales en el ámbito de la sanidad pública gallega. [Internet]. 2017 [citado 2021 Mar 03]. Disponible en: [http://www.investigacion.biblioteca.uvigo.es/xmlui/bitstream/handle/11093/791/sindrome\\_burnout\\_antecedentes\\_consecuentes\\_organizacionales\\_sanidad\\_gallega\\_analia.pdf?sequence=1](http://www.investigacion.biblioteca.uvigo.es/xmlui/bitstream/handle/11093/791/sindrome_burnout_antecedentes_consecuentes_organizacionales_sanidad_gallega_analia.pdf?sequence=1)
  34. Miranda M, Monzalvo G, Hernández B y Ocampo M. Prevalencia del síndrome de burnout en personal de enfermería de dos instituciones de salud. Rev

- Enferm Inst Mex Seguro Soc. 2016;24(2):115-22. [Internet]. 2015 [citado 2021 Mar 03]. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-2016/eim162g.pdf>
35. Forbes R. El síndrome de burnout: síntomas, causas y medidas de atención en la empresa. [Internet]. 2011 [citado 2021 Mar 03]. Disponible en: [https://www.cegesti.org/exitoempresarial/publicaciones/publicacion\\_160\\_160811\\_es.pdf](https://www.cegesti.org/exitoempresarial/publicaciones/publicacion_160_160811_es.pdf)
  36. Thomaé M, Ayala E, Sphan M y Stortti M. Etiología y prevención del síndrome de burnout en los trabajadores de la salud. [Internet]. 2006 [citado 2021 Mar 03]. Disponible en: Revista de Posgrado de la Vía Cátedra de Medicina - N° 153 – Enero 2006. [https://med.unne.edu.ar/revistas/revista153/5\\_153.pdf](https://med.unne.edu.ar/revistas/revista153/5_153.pdf)
  37. García M. Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. Cuadernos de administración / universidad del valle / no. 42 / Jul - dic 2009. [Internet]. 2009 [citado 2021 Mar 08] ; Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>
  38. Organización Mundial de la Salud (OMS). Perfil mundial de los trabajadores sanitarios. [Internet]. 2006 [citado 2021 Feb 18] ; Disponible en: [https://www.who.int/whr/2006/06\\_chap1\\_es.pdf](https://www.who.int/whr/2006/06_chap1_es.pdf)
  39. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales España. NTP 732: Síndrome de estar quemado por el trabajo "Burnout" (III): Instrumento de medición. [Internet]. 2007 [citado 2021 Feb 18] ; Disponible en: [https://www.insst.es/documents/94886/327446/ntp\\_732.pdf/bf45e644-2986-42b0-b9a5-ce5bef2917bd](https://www.insst.es/documents/94886/327446/ntp_732.pdf/bf45e644-2986-42b0-b9a5-ce5bef2917bd)
  40. Oramas A, González A, Vergara A. El desgaste profesional. Evaluación y factorialización del MBI-GS. Revista Cubanade Salud y Trabajo 2007;8(1):37-45. [Internet]. 2007 [citado 2021 Feb 18] ; Disponible en: <http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/insat/rst06107.pdf>
  41. Arpita A. Síndrome de Burnout mediante la aplicación del cuestionario "Maslach Burnout Inventory" en internos de Obstetricia del Instituto Nacional Materno Perinatal y Hospital Nacional Docente Madre Niño "San Bartolomé" - Junio 2016. [Internet]. 2016 [citado 2023 Sep 29] ; Disponible en: <https://core.ac.uk/download/pdf/323342713.pdf>
  42. Salanova M. Medida y evaluación el burnout: nuevas perspectivas. Jornada "El síndrome de quemarse por el trabajo en Servicios Sociales." [Internet]. 2017 [citado 2021 Feb 18] ; Disponible en: [http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/10/2006\\_Salanova-Medida-y-evaluaci%C3%B3n-del-burnout.pdf](http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/10/2006_Salanova-Medida-y-evaluaci%C3%B3n-del-burnout.pdf)
  43. Segredo A, Pérez J, López P. Construcción y validación de un instrumento para evaluar el clima organizacional en el ámbito de la salud pública. Rev



- Cubana Salud Pública [Internet]. 2015 Dic [citado 2021 Mar 15] ; 41( 4 ). Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-34662015000400004&lng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662015000400004&lng=es).
44. Segredo A. Instrumento para la evaluación del clima organizacional en salud. Rev Cubana Salud Pública [Internet]. 2017 Mar [citado 2021 Mar 15] ; 43( 1 ): 57-67. Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-34662017000100006&lng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662017000100006&lng=es).
  45. Rendón M, Peralta S, Hernández E, Hernández R, Vargas M, Favela M. Síndrome de burnout en el personal de enfermería de unidades de cuidado crítico y de hospitalización. Enferm. glob. [Internet]. 2020 [citado 2021 Mayo 17] ; 19( 59 ): 479-506. Disponible en: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1695-61412020000300479&lng=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412020000300479&lng=es)
  46. Arias W, Muñoz T, Delgado Y, Ortiz M, Quispe M. Síndrome de burnout en personal de salud de la ciudad de Arequipa (Perú). Med. segur. trab. [Internet]. 2017 Dic [citado 2021 Mayo 17] ; 63( 249 ): 331-344. Disponible en: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0465-546X2017000400331&lng=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2017000400331&lng=es).
  47. Ramirez M. Prevalencia del síndrome de burnout y la asociación con variables sociodemográficas y laborales en una provincia de Ecuador. [Internet]. 2017 [citado 2021 May 18]. Disponible en: <https://revista.infad.eu/index.php/IJODAEP/article/view/1053>
  48. Muñoz L y Montañó M. Síndrome de Burnout en Trabajadores de Salud de Dos Clínicas de AssbasaludE.S.E. [Internet]. 2019 [citado 2021 May 18]. Disponible en: [https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/15954/1/2019\\_s%C3%ADndrome\\_burnout\\_trabajadores.pdf](https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/15954/1/2019_s%C3%ADndrome_burnout_trabajadores.pdf)
  49. Zaruma J. Relación del síndrome de burnout con factores sociodemográficos y laborales en profesionales de la salud en el contexto de la emergencia sanitaria por covid 19. [Internet]. 2020 [citado 2021 May 18]. Disponible en: <http://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/10412/1/16039.pdf>
  50. Flores S y Ruiz A. Burnout en profesionales de la salud y personal administrativo en una unidad médica de primer nivel. Psicología y Salud, Vol. 28, Núm. 1: 63-72, enero-junio de 2018. [Internet]. 2018 [citado 2021 May 18]. Disponible en: <http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/80185/Articulo%20Burnout%20Sandra%3AAna.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

51. Arias W y Zegarra J. Clima organizacional, síndrome de burnout y afrontamiento en trabajadores de un hospital oncológico de Arequipa. [Internet]. 2015 [citado 2021 May 18]. Disponible en: [http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/R\\_PSI/article/view/210](http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/R_PSI/article/view/210)
52. Rios G. Clima organizacional del departamento de enfermería del hospital militar escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños, Managua, Nicaragua, marzo-abril 2017. [Internet]. 2017 [citado 2021 May 18]. Disponible en: <https://repositorio.unan.edu.ni/7909/2/t952.pdf>
53. Peralta H. Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de enfermería de la caja de la banca privada. [Internet]. 2017 [citado 2021 May 18]. Disponible en: <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/11211/PMHG.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
54. Pico P. Estudio de Clima Organizacional y su incidencia en la Satisfacción laboral de los trabajadores en una Institución de Salud de la ciudad de Guayaquil – Ecuador. [Internet]. 2021 [citado 2021 May 18]. Disponible en: <http://181.39.139.68:8080/handle/123456789/1498>
55. Rinawati E y Ali N. Organizational Climate and Doctor's Works Satisfaction. [Internet]. 2020 [citado 2021 May 18]. Disponible en: <https://www.scitepress.org/Papers/2020/102931/102931.pdf>
56. Bresó E, Pedraza L, Pérez K. Síndrome de burnout y ansiedad en médicos de la ciudad de Santa Marta. Duazary. 2019 mayo; 16(2 número especial): 259-269. [Internet]. 2020 [citado 2019 May 18]. Disponible en: <http://revistas.unimagdalena.edu.co/index.php/duazary/article/view/2958>
57. Bustamante M, Grandon M, Lapo M. Caracterización del clima organizacional en hospitales de alta complejidad en Chile. Estudios Gerenciales Volume 31, Issue 137, October–December 2015, Pages 432-440. [Internet]. 2015 [citado 2021 May 18]. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0123592315000583>
58. Solis Z, Zamudio L, Matzumura J, Gutiérrez H. Relación entre clima organizacional y síndrome de burnout en el servicio de emergencia de un hospital Categoría III-2. Lima, Perú 2015. [Internet]. 2015 [citado 2021 May 18]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/3716/371649170006.pdf>
59. Meza B y Vilcahuano D. El clima organizacional y su relación con el síndrome de burnout, en los servidores de la Dirección de Talento Humano de la Universidad Central del Ecuador. [Internet]. 2015 [citado 2021 May 18]. Disponible en: <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/7270>
60. Cago K, Martínez I, Alegre A. Clima laboral y síndrome de burnout en enfermeras de un hospital general de Huancayo, Perú. PSIENCIA. Revista

Latinoamericana de Ciencia Psicológica, 9. [Internet]. 2017 [citado 2021 May 18]. Disponible en: <http://www.psiencia.org/9/4/21>

61. Vergaño J. El Síndrome de Burnout y el clima laboral en docentes de institutos de idiomas en la ciudad de Armenia. [Internet]. 2018 [citado 2021 May 18]. Disponible en: [https://repository.unab.edu.co/bitstream/handle/20.500.12749/319/2018\\_Tesis\\_Juan\\_Sebastian\\_Vergano\\_lozano.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.unab.edu.co/bitstream/handle/20.500.12749/319/2018_Tesis_Juan_Sebastian_Vergano_lozano.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
62. Vidotti J, Galdino M, Ribeiro R, Robazzi M. Síndrome de burnout, estrés laboral y calidad de vida en trabajadores de enfermería. *Enferm. glob.* [Internet]. 2019. [citado 2021 mayo 19] ; 18( 55 ): 344-376. Disponible en: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1695-61412019000300011&lng=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412019000300011&lng=es)

## ANEXOS

### Anexo 1. Formulario de recolección de datos



### SÍNDROME DE BURNOUT Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL DE LA DIRECCIÓN DISTRITAL 03D01 AZOGUES BIBLIÁN DÉLEG SALUD 2021

#### FORMULARIO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

FORMULARIO n.º: \_\_\_\_\_ FECHA: \_\_\_\_\_

POR FAVOR, PARA CONTESTAR LA SIGUIENTE ENCUESTA SELECCIONE O LLENE EL ESPACIO, SEGÚN CORRESPONDA:

1. Edad: \_\_\_\_\_ años
2. Sexo:
  - Masculino
  - Femenino
3. Residencia:
  - Urbana
  - Rural
4. Estado Civil:
  - Soltero
  - Casado
  - Unión Libre
  - Divorciado
  - Viudo
5. Instrucción:
  - Secundaria
  - Tercer Nivel
  - Cuarto Nivel

6. Tiempo laborando en el cargo actual: \_\_\_\_\_ meses

7. Clasificación del puesto en el que labora:

Administrativo

Operativo

8. Cuestionario Maslach Burnout Inventory

Conteste con sinceridad las siguientes frases indicando la frecuencia con que usted ha experimentado ese sentimiento. Marque la cuadrícula del número correspondiente. Recuerde que sus respuestas son confidenciales.

0: Nunca

1: Algunas veces al año o menos

2: Una vez al mes

3: Algunas veces al mes

4: Una vez a la semana

5: Algunas veces a la semana

6: Todos los días

Nro.	Frases	0	1	2	3	4	5	6
1	"Me siento emocionalmente agotado(a) por mi trabajo"							
2	"Soy capaz de resolver adecuadamente los problemas que surgen en mi trabajo"							
3	"Desde que comencé este trabajo, he ido perdiendo mi interés en él"							
4	"Trabajar todo el día, es realmente estresante para mí"							
5	"He realizado muchas cosas que valen la pena en mi trabajo"							
6	"Me siento acabado(a) al final de la jornada"							
7	"Siento que estoy haciendo una buena contribución a la actividad de mi centro laboral"							
8	"Me siento fatigado(a) al levantarme por la mañana y tener que enfrentarme a otro día de trabajo"							
9	"He ido perdiendo el entusiasmo en mi trabajo"							
10	"En mi opinión, soy muy bueno en lo que hago"							

11	“Me he vuelto más cínico, inseguro, acerca de sí mi trabajo sirve para algo”							
12	“Me siento ‘quemado(a)’, ‘hastiado(a)’ de mi trabajo”							
13	“Sólo quiero hacer lo mío y que no me molesten”							
14	“Me siento realizado cuando llevo a cabo algo en mi trabajo”							
15	“Dudo sobre el valor de lo que realizo laboralmente”							
16	“En mi trabajo estoy seguro de que soy eficaz haciendo las cosas”							

### 9. Evaluación del clima organizacional en salud-Segredo (ECOS-S)

Para finalizar, lea cuidadosamente cada una de estas afirmaciones y establezca en qué medida usted considera se aplica en su área de trabajo. Para cada inciso marque con una X una sola respuesta: Nunca (N), A veces (AV) o Siempre (S):

Incisos	N	AV	S
1. “El ambiente de trabajo que se respira en la institución es agradable.”			
2. “La imagen que se proyecta de la institución a la sociedad es de reconocimiento y prestigio.”			
3. “Las relaciones interpersonales entre el jefe y los miembros del equipo de trabajo o departamento son cordiales.”			
4. “Cuando hay un reto para la organización todas las áreas participan activamente.”			
5. “Los cambios en la institución se proyectan en dependencia de las necesidades, exigencias o demandas de la organización misma.”			
6. “Los trabajadores conocen la misión de la institución.”			
7. “Existe preocupación porque se entienda bien el trabajo a realizar.”			
8. “Para mejorar el trabajo se solicitan ideas y propuestas al colectivo.”			
9. “Todos los problemas se discuten de una manera constructiva.”			
10. “El trabajo que realizo me gusta.”			
11. “El contenido de trabajo se delimita y es del conocimiento de los trabajadores.”			

12. "Cuando aparece un problema determinado se sabe quién debe resolverlo."			
13. "Para cumplir con el trabajo hay que recurrir a todas las capacidades de los miembros del equipo."			
14. "En el análisis de los problemas se pueden plantear criterios."			
15. "Cada trabajador es considerado como conocedor de su trabajo y se le trata como tal."			
16. "Las condiciones físicas de trabajo son buenas."			
17. "Se conocen los mecanismos establecidos para que la información fluya en la institución."			
18. "Existe armonía en las relaciones entre el jefe y el equipo de trabajo."			
19. "Los diferentes niveles jerárquicos de la organización colaboran entre ellos."			
20. "En la institución se le da atención al desarrollo de los equipos humanos."			
21. "Se dedica tiempo a revisar que se requiere para mejorar el desempeño de las personas."			
22. "La información en la institución llega de forma clara desde el nivel superior hasta los trabajadores."			
23. "El mantenimiento de las buenas relaciones interpersonales es interés de la institución."			
24. "Los objetivos del área de trabajo son congruentes con los objetivos de la institución."			
25. "Las acciones de control se realizan de forma planificada."			
26. "Existe preocupación por mantener actualizado técnicamente al personal con el fin de mejorar la calidad del trabajo."			
27. "El jefe con el cumplimiento del trabajo es muy exigente."			
28. "Cuando existe un problema todos se interesan por resolverlo."			
29. "En la institución las personas que trabajan bien reciben reconocimiento."			
30. "Existe una asignación justa de tareas según el contenido de trabajo que corresponde desarrollar dentro de la organización."			
31. "En la solución a los problemas y conflictos dentro de la organización se tienen en cuenta las opciones más creativas que aportan los trabajadores."			
32. "Cuando se inicia una tarea se explica el por qué."			
33. "Los resultados alcanzados en la institución son frutos del trabajo de todos."			
34. "Se estimula la participación de las personas para encontrar soluciones creativas a los problemas."			

35. "Los trabajadores se sienten satisfecho de lo que han aportado a los resultados de la institución."			
36. "Cada uno cuenta con los elementos de trabajo necesarios que permiten dar solución a los problemas."			
37. "La información requerida para cumplir con las actividades fluye de forma rápida."			
38. "La institución se preocupa por el desarrollo de valores, actitudes y relaciones de las personas dentro de la organización."			
39. "En la toma de decisiones se tiene en cuenta el apoyo y participación de todos los trabajadores."			
40. "Existe correspondencia entre los objetivos de la organización y el trabajo que se realiza."			
41. "A la hora de realizar el trabajo se tienen en cuenta las propuestas del colectivo."			
42. "Las ideas del colectivo son tenidas en cuenta para mejorar los resultados de trabajo."			
43. "Los trabajadores en la institución cumplen con el horario laboral de forma regular."			
44. "Cuando se analiza un problema los miembros de la organización adoptan posiciones sinceras."			
45. "Los trabajadores manifiestan orgullo de pertenecer a la institución en la que laboran."			
46. "En la institución se estila el saludo diario y las demostraciones afectivas hacia los compañeros de trabajo."			
47. "Existe satisfacción con el ambiente físico en el que se trabaja en la institución."			
48. "La información que se requiere de los compañeros del equipo se recibe oportunamente para realizar el trabajo."			
49. "Se propician cambios positivos en función del desarrollo de la institución."			
50. "Los criterios de los trabajadores son fuente de información para definir las transformaciones necesarias en la organización."			



## Anexo 2. Consentimiento Informado



### SÍNDROME DE BURNOUT Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL DE LA DIRECCIÓN DISTRITAL 03D01 AZOGUES BIBLIÁN DÉLEG SALUD 2021

#### CONSENTIMIENTO INFORMADO

La presente investigación tiene como autor a Lázaro José Vila Lastra, estudiante de la Maestría de Gerencia de Servicios de Salud de la Universidad San Martín de Porres.

El Objetivo es determinar el síndrome de Burnout y el clima organizacional en el personal de la Dirección Distrital 03D01 Azogues - Biblián - Déleg - Salud en el año 2021.

El estudio se llevará a cabo mediante la realización de una encuesta, los datos serán recolectados en un formulario online para su análisis posterior. Su participación en esta investigación no implica ningún riesgo y no afectará su integridad emocional ni física. La participación no tendrá ningún costo para el participante ni tampoco recibirá compensación alguna.

La participación es voluntaria, lo que significa que usted tiene la libre elección de decidir la participación en este estudio, lo cual no lo perjudicará de ninguna manera. La información obtenida es confidencial y no será usada para ningún otro fin diferente al de esta investigación.

Cuando usted haya comprendido este estudio y si desea participar en el mismo, entonces se le solicitará que firme el consentimiento.

Desde ya le agradezco su participación.

Yo \_\_\_\_\_ con cédula de identidad \_\_\_\_\_, voluntariamente y sin ninguna presión, acepto la participación en este estudio. Estoy de acuerdo con la información que he recibido. Reconozco que la información que provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado/a de que puedo hacer preguntas sobre esta investigación y que libremente puedo decidir sobre la participación sin que esto acarree perjuicio alguno.

\_\_\_\_\_  
Firma

\_\_\_\_\_  
Fecha