



**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL
ESCUELA DE POSGRADOS “ESPOG”**

MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Resolución: RPC-SO-22-No.477-2020

PROYECTO DE TITULACIÓN EN OPCIÓN AL GRADO DE MAGISTER

Título del proyecto:
Identificar el Síndrome de Burnout al personal del centro de salud San Pedro de Taboada en el periodo 2023
Línea de Investigación:
Gestión Integrada de Organizaciones y Competitividad Sostenible.
Campo amplio de conocimiento:
Servicios
Autor/a:
Nathaly Daniela Nieto Andrade
Tutor/a:
Dr. Erick Javier Riofrio Fierro

Quito – Ecuador

2024

APROBACIÓN DEL TUTOR



Yo, Erick Javier Riofrio Fierro con C.I: 1713150827 en mi calidad de Tutor del proyecto de investigación titulado: IDENTIFICAR EL SÍNDROME DE BURNOUT AL PERSONAL DEL CENTRO DE SALUD SAN PEDRO DE TABOADA EN EL PERIODO 2023. Elaborado por: NATHALY DANIELA NIETO ANDRADE, de C.I: 1725790990, estudiante de la Maestría: SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL de la **UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL (UISRAEL)**, como parte de los requisitos sustanciales con fines de obtener el Título de Magister, me permito declarar que luego de haber orientado, analizado y revisado el trabajo de titulación, lo apruebo en todas sus partes.

Quito D.M., 9 marzo de 2024

Firma

DECLARACIÓN DE AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL ESTUDIANTE



Yo, Nathaly Daniela Nieto Andrade con C.I 1725790990, autor/a del proyecto de titulación denominado: IDENTIFICAR EL SÍNDROME DE BURNOUT AL PERSONAL DEL CENTRO DE SALUD SAN PEDRO DE TABOADA EN EL PERIODO 2023. Previo a la obtención del título de Magister en Seguridad y Salud Ocupacional de la **UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL (UISRAEL)**,

1. Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar el respectivo trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.
2. Manifiesto mi voluntad de ceder a la Universidad Tecnológica Israel los derechos patrimoniales consagrados en la Ley de Propiedad Intelectual del Ecuador, artículos 4, 5 y 6, en calidad de autor@ del trabajo de titulación, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente. En concordancia suscribo este documento en el momento que hago entrega del trabajo final en formato impreso y digital como parte del acervo bibliográfico de la Universidad Tecnológica Israel.
3. Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de prosperidad intelectual vigentes.

Quito D.M., 9 marzo de 2024

Firma

Tabla de contenidos	
APROBACIÓN DEL TUTOR	2
DECLARACIÓN DE AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL ESTUDIANTE	3
INFORMACIÓN GENERAL	1
Contextualización del tema	1
Problema de investigación	2
Objetivo general	3
Objetivos específicos	3
Vinculación con la sociedad y beneficiarios directos:	3
CAPÍTULO I: DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO	5
1.1. Contextualización general del estado del arte	5
1.2. Proceso investigativo metodológico	7
1.3. Análisis de resultados	9
CAPÍTULO II: PROPUESTA	12
1.1. Fundamentos teóricos aplicados	15
1.2. Descripción de la propuesta	17
1.3. Validación de la propuesta	18
1.4. Matriz de articulación de la propuesta	19
CONCLUSIONES	20
RECOMENDACIONES	21
BIBLIOGRAFÍA	22
ANEXOS	25

Índice de tablas

Tabla 1 Personal del centro de salud San Pedro de Taboada	8
Tabla 2 Género	9
Tabla 3 Rango de edad	10
Tabla 4 Años en la unidad.....	11
Tabla 5 Agotamiento o cansancio emocional	12
Tabla 6 Despersonalización	13
Tabla 7 Realización personal	14
Tabla 8 Matriz de articulación	19

Índice de figuras

Figura 1 Género.....	9
Figura 2 Rango de edad.....	10
Figura 3 Años en la unidad	11
Figura 4 Agotamiento o cansancio emocional	12
Figura 5 Despersonalización	13
Figura 6 Realización personal	14
Figura 7 Estructura general	17

INFORMACIÓN GENERAL

Contextualización del tema

El término apareció por primera vez en los Estados Unidos en 1974, fue utilizado por el psicoanalista Herbert J. Freudenberger, quien observó que después de un año de trabajo, la mayoría de los voluntarios pierden fuerza gradualmente hasta el punto de agotarse presentando síntomas de ansiedad, depresión, disminución de la motivación laboral y agresión hacia el paciente (ANBOUSI CALDERÓN, 2021).

Conocido como síndrome de burnout, obtuvo mayor reconocimiento tras el trabajo de Christina Maslach (1976), quien presentó la condición en el Congreso Anual de la Asociación Americana de Psicología, que debido a que los profesionales de los servicios de salud eventualmente se desgastan; el síndrome de agotamiento se convirtió en un problema cada vez más común después de meses o años de empleo.

Algunos aspectos del trabajo provocan estrés mental, lo que aumenta el riesgo a largo plazo de sufrir trastornos gastrointestinales, musculoesqueléticos, cardiovasculares y psiquiátricos. También aumenta el ausentismo, los conflictos laborales y el retiro voluntario.

Esta constelación de indicaciones y manifestaciones puede considerarse como un síndrome basado en el agotamiento prolongado de la energía de la persona y marcado por una disminución de la realización emocional, la despersonalización y la autorrealización. El síndrome exhibe una variedad de características distintas, todas las cuales se ven afectadas por las circunstancias de vida del individuo. Estas cualidades incluyen siempre el entorno, la organización o el tipo de empleo (Cáceres Flores, 2021).

La cuestión que se determinó que era de naturaleza profundamente ética y filosófica (como las limitaciones impuestas por los nuevos estilos de vida, que están indisolublemente ligados a un marco histórico que dicta la realización personal de un individuo) fue la falta de reconocimiento de la causa fundamental del síndrome de agotamiento. Los profesionales se ven impactados por estos intencionales o inconscientes límites en una nivel personal, institucional y social. En ocasiones, estas limitaciones pueden pasar desapercibidas y tienden a repetirse nivel

personal, institucional y social. Así, estas limitaciones pueden pasar desapercibidas y tienden a repetirse. Un estudio sugiere utilizar la teoría del reconocimiento para analizar el agotamiento.

El nivel institucional, la sobrecarga laboral, la escasez de personal y la escasez de recursos son las principales causas del síndrome de agotamiento; En el nivel interpersonal, las disputas profesionales y los problemas en la relación profesional-paciente son las razones clave. En estas tres dimensiones causales se pueden identificar la falta de reconocimiento o el bajo valor social de la profesión, el bajo reconocimiento económico del trabajo y la invisibilidad del cuidado, hasta una transvaloración negativa del cuidado como una similitud entre el profesional y el paciente (Giuliana, 2020).

Problema de investigación

Los trabajadores sanitarios están expuestos a un enorme estrés y a riesgos de complicaciones psicológicas. Esto puede provocar una carga de trabajo desequilibrada que afecte la eficiencia de cada una de sus funciones profesionalmente.

La presencia de síndrome de burnout en la atención de salud es más probable que afecte a los trabajadores en unidades de alta dependencia donde el ambiente laboral sea estresante, lo que conlleva a un mayor agotamiento emocional, dificultad en el desempeño de actividades adecuadas y la calidad de la atención brindada en la organización.

De acuerdo a la problemática expuesta se plantea la evaluación de Síndrome de Burnout al personal del Centro de Salud San Pedro de Taboada, que permitirá identificar el riesgo psicosocial a través de la herramienta Maslach Burnout Inventory.

Objetivo general

Identificar el síndrome de Burnout en el personal del centro de salud San Pedro de Taboada en el periodo de Enero a Diciembre del 2023

Objetivos específicos

1. Contextualizar los fundamentos teóricos sobre el síndrome de Burnout en profesionales sanitarios
2. Evaluar a través de la herramienta Maslach Burnout Inventory a los trabajadores del centro de salud San Pedro de Taboada en el periodo de enero a diciembre del 2023
3. Validar a través de criterio de especialistas sobre la herramienta Maslach

Vinculación con la sociedad y beneficiarios directos:

Trabajadores: Ya que mejorarían las condiciones psicosociales en las cuales realizan sus funciones reduciendo el estrés, conflictos, promoviendo un ambiente laboral adecuado mejorando así la producción de la empresa.

Pacientes: Al ser atendidos por un personal en condiciones de trabajo ideales recibirían una atención de mejor calidad que promovería un diagnóstico y tratamiento mucho más exhaustivo.

Distrito 17D11: Con las condiciones psicosociales adecuadas y con el aumento de la producción del establecimiento mejoraría las encuestas de satisfacción en la población obteniendo mejores calificaciones con respecto a los demás establecimientos de la zona.

GAD Parroquial: Con el aumento de producción y encuestas de satisfacción de la población la imagen de las autoridades administrativas parroquiales mejoraría ante la vista de la población.

Ministerio de Salud Pública: Al mejorar el rendimiento del personal y las atenciones del centro de salud la imagen general del MSP con ente regulador mejoraría ante la opinión de la población.

Familiares de los pacientes: Al mejorar las condiciones de salud de los pacientes mejoran en general las condiciones de vida de todos los miembros que integran su hogar.

Familiares de los trabajadores: Al laborar en mejores condiciones el personal tendrá una mejoría notable en su vida cotidiana desenvolviéndose mejor en el ambiente familiar.

CAPÍTULO I: DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

1.1. Contextualización general del estado del arte

Impactan en la salud de las personas a través de mecanismos fisiológicos y psicológicos conocidos como estrés, se conoce como factores de riesgo psicosocial, si analizamos la frase " PSICOSOCIAL ", podemos captarla más claramente como PSICO porque influyen en nosotros a través de la psique (un conjunto de actos y funciones mentales) y SOCIA (ciertos aspectos de cómo se organiza el trabajo) (OIT, s.f., págs. 1-8).

El término fue utilizado por primera vez por el autor Graham Green en su publicación de 1961 "A burnout case ". En esta obra, un arquitecto que sufre la monotonía de su profesión decide huir de su vida y buscar consuelo en la selva africana (Barraza Cartagena, 2020).

Continuamente se aceptaban voluntarios en la clínica donde trabajaba Freudenberg. Después de un año de trabajo constante, vio que los individuos comenzaban a mostrar signos de fatiga y falta de energía, lo que allanaba el camino para el surgimiento de la ansiedad y la desesperación. La atención médica sufrió como resultado del comportamiento violento e insensible de los voluntarios hacia ellos, pero persistieron en presentarse en la clínica y trabajar sin ningún impulso. El término " burnout " describió el cansancio provocado por demandas laborales intensas y continuas (Saborío Morales & Hidalgo Murillo, 2018).

Maslach (1982) publicó su trabajo estableciendo las bases del síndrome. Dijo que implica bajos niveles de realización personal, despersonalización y fatiga personal después de un período prolongado de estrés laboral. Su trabajo tuvo un efecto tan profundo que la comunidad científica todavía reconoce las ideas que ella estableció. Desde sus inicios hace treinta años, este tema ha progresado rápidamente. Se han realizado cientos de investigaciones sobre este trastorno sociolaboral en todo el mundo, documentando más de cien síntomas e indicadores relacionados con él (Lovo, 2020).

La definición del burnout, caracterizándolo como una condición psicológica que puede ocurrir en personas sanas y manifestarse como cansancio emocional, despersonalización y pérdida de realización personal. El término " quemados " para los profesionales debería referirse a la realidad de su capacidad para responder de forma adaptativa a sus circunstancias (ya sean laborales, familiares o sociales). El distintivo del burnout es la progresión previsible de la

persistencia de un factor estresante en el lugar de trabajo, seguida de un tiempo de adaptación insuficiente a los ajustes necesarios para preservar el equilibrio psicológico de la persona (Thamm Jarruche & Mucci, 2021).

Para Gil Monte y Peiró (1997), es la percepción subjetiva de emociones, ideas y comportamientos lo que, como resultado del estrés continuo, conduce a cambios psicofisiológicos en un individuo e impacta negativamente en la forma en que se organiza el trabajo. Descrito por algunos autores, como Schaufeli y Enzmann (1998), como un estado mental crónico y desfavorable relacionado con el trabajo que afecta a personas sanas y se caracteriza por sentimientos de insuficiencia, malestar, desmotivación y disfuncionalidad en el trabajo (David E. Seijas-Solano, 2019).

La Organización Mundial de la Salud lo define como una enfermedad profesional, debido a que los enfermos pueden experimentar cansancio emocional, lo que aumenta el estrés relacionado con el trabajo y genera sentimientos de apatía, pereza e ineficacia. La OMS ha clasificado esta enfermedad como una dolencia ocupacional y la incluyó entre los principales problemas de salud mental en su Clasificación Internacional de Enfermedades, ya que los trabajadores con esta afección necesitan tratamiento (OMS, 2022).

El SQT (Síndrome de estar quemado en el trabajo) es una afección común entre enfermeras, médicos y otros profesionales de la salud. Se define en la Décima Clasificación Internacional de Enfermedades en el apartado de factores que influyen en la salud y el contacto con los servicios sanitarios. Se caracteriza por un estado de agotamiento físico, emocional y mental provocado por una participación prolongada en situaciones laborales emocionalmente agotadoras (INSST, 2018).

Galarza (2021), sostiene que los trabajadores están preparados para ejercer su profesión, pero no están preparados para afrontar el estrés, afectando a su condición humana a nivel personal, profesional e institucional. En consecuencia, se ha creado un ambiente negativo en los centros sanitarios, que debe ser controlado eficazmente por el personal responsable (Galarza Torresano, 2021).

Los principales síntomas del SB son: sentimiento de baja realización personal, inclinación hacia la autoevaluación negativa, alto agotamiento emocional, incapacidad verbal para

comprometerse más en la resolución de problemas de uno mismo, trato deshumanizado o despersonalización, aparición de conductas que se desvían del trato típico de la persona y cinismo. Categorizados como leves (quejas periódicas, inespecíficas, fatiga, falta de motivación para ir a trabajar, dificultad para levantarse por la mañana); moderado (cinismo, aislamiento, duda y negativismo); graves (ausentismo laboral, impuntualidad en las actividades, automedicación, aversión y abuso de drogas lícitas e ilícitas); y finalmente extrema (aislamiento social pronunciado, crisis nerviosas, enfermedades psiquiátricas y suicidios). Las clasificaciones se basan en la gravedad del síndrome (Rendón Montoya, Peralta Peña, & Hernández Villa, 2020).

La salud mental se define como “un estado de bienestar en el que un individuo realiza sus actividades y trabaja para su comunidad de forma productiva, superando el estrés normal que pueda ocasionar, siendo éste un elemento primordial para el bienestar de las personas” (OMS, PREVENCIÓN DE RIESGOS ESPECÍFICOS EN CENTROS EDUCATIVOS , 2018).

1.2. Proceso investigativo metodológico

Enfoque de investigación

La presente investigación tiene como enfoque mixto: cualitativo y cuantitativo. La investigación que es de tipo cuantitativa se centra en la cuantificación en el procesamiento de los datos, que está en forma de números. La investigación cualitativa, en cambio, busca comprender fenómenos sociales o humanos.

Tipo de investigación

Este estudio es un tipo de descripción no experimental de corte transversal. Analiza las propiedades esenciales de cada fenómeno e intenta determinar las propiedades. Este tipo no es experimental porque las variables utilizadas no se pueden manipular. Esta investigación tiene un periodo determinado.

Población y muestra

El proyecto se realizará en el centro de salud San Pedro de Taboada con un total de 9 trabajadores.

Tabla 1 Personal del centro de salud San Pedro de Taboada

CARGO	PERSO NAL	AREAS	AÑOS EN LA UNIDAD	HORARIO
Administrador /Técnico/ Odontóloga	1	Odontología	5 AÑOS	8:00 AM -16:30 PM
Médicos Familiares	1	Consulta externa/ emergencia	2 AÑOS	8:00 AM -16:30 PM
Obstetricia	1	Obstetricia/ emergencia	1 AÑO	8:00 AM -16:30 PM
Médicos Rurales	2	Consulta externa/ emergencia	1 AÑO / 1 AÑO	8:00 AM -16:30 PM
Enfermeras	2	<u>Triage</u> / vacunación / emergencia	9 AÑOS / 1 AÑO	8:00 AM -16:30 PM
Estadística/Far macia	1	Estadística/ farmacia	7 AÑOS	8:00 AM -16:30 PM
Psicóloga	1	Psicología	5 AÑOS	8:00 AM -16:30 PM

ELABORADO POR: NATHALY NIETO

Criterios de inclusión:

- Personal del centro de salud San Pedro de Taboada

Criterios de exclusión:

- Ninguno

Instrumento

En el Centro de Salud San Pedro de Taboada se aplicará el método de evaluación de Maslach Burnout Inventory (MBI), que ha sido el más utilizado, y considerado como el Gold estándar para la elección de este síndrome.

Paralelamente se utilizó el Método Cuantitativo utilizando una herramienta de recolección de datos de acuerdo con los objetivos previstos del estudio.

1.3.Análisis de resultados

Se realizó el cuestionario a 9 personas que trabajan en el Centro San Pedro de Taboada, que constituyen la población de estudio de la presente investigación.

1.3.1 Características demográficas

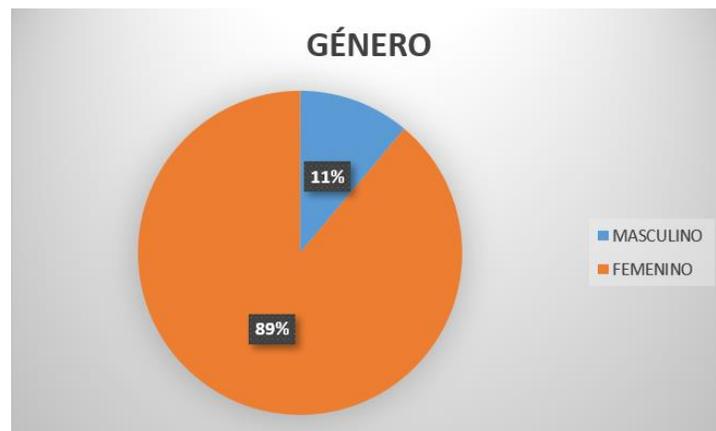
GÉNERO

Tabla 2 Género

GENERO	NUMERO	PORCENTAJE
MASCULINO	1	11%
FEMENINO	8	89%
TOTAL	9	100%

ELABORADO POR: NATHALY NIETO

Figura 1 Género



ELABORADO POR: NATHALY NIETO

ANALISIS

Se evidencia que en el establecimiento de salud San Pedro de Taboada existe el 89% de género femenino y el 11% de género masculino ya que se cuenta con 9 personas que cumplen diferentes funciones.

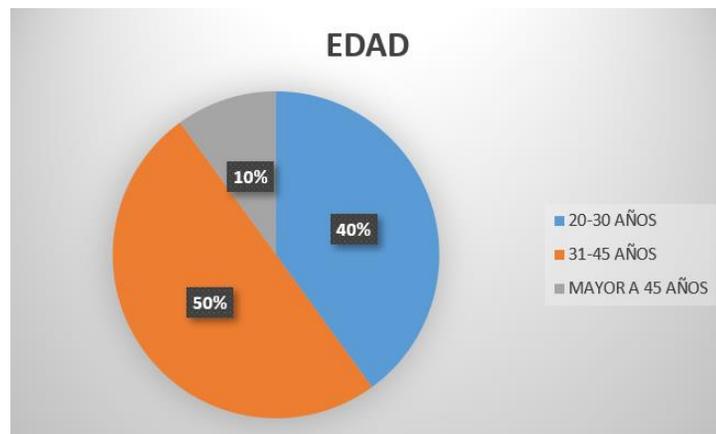
RANGO DE EDAD

Tabla 3 Rango de edad

EDAD	NÚMERO	PORCENTAJE
20-30 AÑOS	4	40%
31-45 AÑOS	5	50%
MAYOR A 45 AÑOS	1	10%
TOTAL	9	100%

ELABORADO POR: NATHALY NIETO

Figura 2 Rango de edad



ELABORADO POR: NATHALY NIETO

ANALISIS:

Según la tabla se evidencia que el 40% representa a edades entre los 20 a 30 años, mientras que el 50% entre los 31 a 45 años, quedando así con el 10 % de mayor de 45 años en el centro de salud.

AÑOS EN LA UNIDAD

Tabla 4 Años en la unidad

AÑOS EN LA UNIDAD	NÚMERO	PORCENTAJE
1 o MENOS	4	45%
2 a 5 AÑOS	3	33%
6 a 10 AÑOS	2	22%
10 AÑOS o MÁS	0	0%
TOTAL	9	100%

ELABORADO POR: NATHALY NIETO

Figura 3 Años en la unidad



ELABORADO POR: NATHALY NIETO

ANALISIS

Se evidencia que se encuentran trabajando en la unidad entre 1 año o menos el 45%, entre los 2 a 5 años el 45 %, y el 22% de 6 a 10 años, sin obtener personal de más de 10 años.

AGOTAMIENTO O CANSANCIO EMOCIONAL

Tabla 5 Agotamiento o cansancio emocional

CE	NÚMERO	PORCENTAJE
CE BAJO 0-18	0	0%
CE MEDIO 19-26	2	22%
CE ALTO 27-54	7	78%
TOTAL	9	100%

ELABORADO POR: NATHALY NIETO

Figura 4 Agotamiento o cansancio emocional



ELABORADO POR: NATHALY NIETO

ANÁLISIS:

Se evidencia que el 78% de la muestra presenta un nivel alto de cansancio emocional, el 22% un nivel medio y ningún individuo un nivel bajo de cansancio emocional.

DESPERSONALIZACIÓN

Tabla 6 Despersonalización

DP	NÚMERO	PORCENTAJE
DP BAJO 0-5	0	0%
DP MEDIA 6-9	4	44%
DP ALTA 10-30	5	56%
TOTAL	9	100%

ELABORADO POR: NATHALY NIETO

Figura 5 Despersonalización



ELABORADO POR: NATHALY NIETO

ANÁLISIS:

De los 9 trabajadores encuestados se evidencia el 56% del personal presentan un alto nivel de despersonalización, el 44% a nivel medio y no se identifica a ningún individuo con un nivel bajo de despersonalización.

REALIZACIÓN PERSONAL

Tabla 7 Realización personal

RP	NÚMERO	PORCENTAJE
RP BAJO 0-33	9	100%
RP MEDIA 34-39	0	0
RP ALTA 40-56	0	0
TOTAL	9	100%

ELABORADO POR: NATHALY NIETO

Figura 6 Realización personal



ELABORADO POR: NATHALY NIETO

ANÁLISIS:

Según los datos obtenidos se evidencia que se presenta una realización personal baja con el 100% de su totalidad.

CAPÍTULO II: PROPUESTA

1.1. Fundamentos teóricos aplicados

La Organización Internacional del Trabajo lo define como un estado de agotamiento físico, mental y emocional debido a la fatiga, y la percepción de incompetencia para realizar tareas. El 1 de enero de 2022 se introdujo la última versión de la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE), y la OMS ingresa el «síndrome de burnout» también conocido como exceso de trabajo, definiendo como el agotamiento mental y físico provocado por el desarrollo estrés crónico que se asocia con el trabajo y el desempleo (INSST, Síndrome de desgaste profesional (burnout) como un problema relacionado con el trabajo, 2022).

El psiquiatra Freudenberger, a quien se le atribuye ser el primero en identificar el síndrome de burnout, lo propuso inicialmente en 1974. Se describe como "el agotamiento de energía que experimentan los profesionales cuando se sienten abrumados por los problemas de los demás". Fue pionero en la definición de agotamiento, pero otros escritores han escrito antes sobre conceptos muy similares. Por ejemplo, Zimbardo (1970) analizó la idea de "deshumanización defensiva", que se refiere a la necesidad de protegerse uno mismo de estados emocionales persistentemente inestables y a tratar a otras personas como objetos o problemas que deben resolverse (Quintero Febles & Reyes Abreu, 2020).

En un estudio que describe las causas de esta afección, Maslach (1982) afirmó que la fatiga personal, la despersonalización y un bajo sentimiento de realización personal surgen con la exposición continua al estrés relacionado con el trabajo. Sus contribuciones tuvieron un efecto tan profundo que el mundo científico continúa reconociendo sus ideas hoy en día. En su comunicado, una de las pruebas más utilizadas en la profesión para identificar el síndrome de burnout fue creada por el psicólogo Michael P. Leiter y Christina Maslach (Bernardo Moreno-Jiménez & Alfredo Rodríguez Muñoz, 2019).

De esta descripción surge la pregunta de si el estrés y el burnout son intercambiables. Trabajando con un fenómeno que es tanto cuantitativo como cualitativo, la respuesta es no. al igual que el estrés por su carácter crónico, pero también por las siguientes características: No está provocado únicamente por una carga cuantitativa, también deben estar presentes otros factores; no se mejora después de un descanso, ni siquiera de unas vacaciones; quienes lo experimentan a

menudo ocultan sus emociones cuando se les pregunta; es un fracaso de la contextualización cognitiva. Se considera que el burnout sólo tiene consecuencias malas en la vida de una persona, mientras que el estrés es un proceso que tiene efectos tanto buenos como negativos (Silva Machado, 2023).

El MBI es el más utilizado cuestionario para evaluar el burnout y ha sido crucial para permitir el estudio metódico de la teoría antes de su comercialización. Es importante señalar que el surgimiento del MBI como método y herramienta de evaluación probablemente representa el factor distintivo que señala la transición de una fase temprana de formulación a una rigurosa y sistemática para comprender como un síndrome de agotamiento, despersonalización y reducción de la autorrealización (Garita Elizondo & Herrera Salazar, 2019).

1.2.Descripción de la propuesta

a. Estructura general

Figura 7 Estructura general



ELABORADO POR: NATHALY NIETO

b. Explicación del aporte

Identificar el Síndrome de Burnout al personal del centro de salud San Pedro de Taboada, Es fundamental que todos los trabajadores del centro de salud comprendan su significado del síndrome de Burnout, cómo se manifiesta y cuáles son sus consecuencias.

Se realizará cuestionarios de Maslach para diagnosticar el Síndrome de Burnout, está dirigido a todo el personal operativo del centro de salud San Pedro de Taboada (médicos, enfermeras, licenciados en farmacia, odontólogos, etc). Se continuo con las encuestas empleadas y finalmente se realizará medidas de prevención.

c. Estrategias y/o técnicas

Maslach Burnout Inventory (MBI), incluye 22 elementos relacionados con las actitudes y sentimientos de los profesionales en el trabajo. En la cual mide tres factores que son: **Subescala de cansancio emocional**: sensación de tener sus emocionales agotadas debido a obligaciones

relacionadas con el trabajo. Se incluyen nueve que son: 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20). La puntuación más alta posible es 54. **Subescala de despersonalización.** pues cada individuo puede identificar actitudes distantes y gélidas. Son cinco en total: 5, 10, 11, 15, 22, puntuación de 30. La **subescala de la realización personal.** Sentido de autorrealización y autoeficacia en el trabajo. Hay ocho ítems en total: 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21), puntuación más alta 48 (INVENTORY, s.f.).

Este test fue aplicado al personal que opera en el centro de salud de San Pedro de Taboada en el periodo de 2023 arrojando un informe que diagnostica la situación actual del centro de salud, presentado Síndrome de Burnout.

1.3. Validación de la propuesta

PSIC: Job Campaña Borja, con título: Psicólogo clínico

PSIC: Adriana López, con título: Doctora en psicología educativa y orientación especialización psicología infantil

PSIC: Galo Torres Guzmán, con título: Licenciado en la especialización de psicología educativa y orientación

PSIC: Patricio Masabanda, con título: Licenciado en psicología educativa orientación vocacional y familiar

1.4. Matriz de articulación de la propuesta

Tabla 8 Matriz de articulación

EJES O PARTES PRINCIPALES	SUSTENTO TEÓRICO	SUSTENTO METODOLÓGICO	ESTRATEGIAS / TÉCNICAS	DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS	INSTRUMENTOS APLICADOS
Identificar el síndrome de burnout al personal del centro de salud San Pedro de Taboada en el periodo 2023	OIT (Organización internacional del Trabajo). Ministerio de trabajo Publicaciones y artículos científicos	Investigación descriptiva cuantitativa no experimental. Enfoque mixto: cualitativo y cuantitativo. Análisis de resultados.	Encuestas de Maslach Burnout Inventory (MBI)	Este test fue aplicado al personal que opera en el centro de salud de San Pedro de Taboada en el periodo de 2023 arrojando un informe que diagnostica la situación actual del centro de salud, presentado Síndrome de Burnout.	Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI)

Fuente: Elaboración propia

CONCLUSIONES

1. Se contextualizó los fundamentos teóricos a través de revisión bibliográfica donde se evidencia que el Síndrome de Burnout ha sido definido como una respuesta que presentan los profesionales sanitarios al estrés laboral crónico, manifestado por actitudes y sentimientos negativos hacia el propio rol profesional.
2. En base a la investigación realizada la población de estudio en el centro de salud San Pedro de Taboada las edades que más prevalecen son entre 31 a 45 años con un 50 % del total, además el género femenino tiene mayor presencia que el masculino con un 89% del total de la población; la mayoría de los trabajadores tienen menos de un año laborando en la institución. La herramienta Maslach Burnout Inventory identifica tres aspectos de evaluación: cansancio emocional (CE), despersonalización (DP) y falta de realización personal (RP). De estas tres por cansancio emocional el 78% de la población responde positivamente al cuestionario con nivel alto, por despersonalización el 56% califica en este aspecto un nivel alto, mientras que en el último aspecto lo concerniente a la falta de realización personal el 100% de toda la población presenta un nivel bajo de exposición , con lo expuesto anteriormente la combinación de estas subescalas CE y DP de niveles altos más la subescala de RP en nivel bajo nos permite concluir la presencia de Síndrome de Burnout en un nivel moderado.
3. Todo el proyecto fue validado por expertos en Psicología mediante criterios como impacto, aplicabilidad, conceptualización, actualidad, calidad técnica, factibilidad y pertinencia por tanto se concluye que el proyecto es viable cumpliendo con los objetivos planteados.

RECOMENDACIONES

Como parte del programa preventivo en el aspecto de Síndrome de Burnout se recomienda realizar charlas educativas de tipo preventivo en los trabajadores sobre este tipo de factor de riesgo psicosocial para evitar el estrés crónico en el centro de salud, realizando un seguimiento a través del cuestionario Maslach Burnout Inventory a futuro.

Mejorar el sistema de triage en los pacientes de atención en las diferentes áreas del centro de salud puede minimizar el impacto del estrés ocasional por este factor externo en el personal sanitario.

Realizar periódicamente pausas activas como: estiramientos para mejorar la flexibilidad muscular y reducir la tensión acumulada, ejercicios de respiración en técnicas de inhalación y exhalación que ayudan a relajarse y mejora la concentración, actividades entre compañeros como juegos, bailes, estiramientos etc, en períodos cortos de 10 minutos durante la jornada laboral ya que esto ayudará a recuperar energía, mejorar el desempeño en el trabajo, el clima laboral, y previene otro tipo de factores no relacionado a lo psicosocial.

Realizar seguimiento a los casos identificados y llevar a cabo una evaluación individual para tratarlos y rehabilitarlos para así disminuir los casos de síndrome de burnout en el centro de salud.

BIBLIOGRAFÍA

- Barraza Cartagena, G. (2020). *Síndrome de Burnout: Evaluando su futuro a través de su historia*. Obtenido de https://www.researchgate.net/profile/Gabriela-Barraza/publication/331843812_Sindrome_de_burnout_Evaluando_su_futuro_a_traves_de_su_historia/links/5c900d66299bf14e7e84b48b/Sindrome-de-burnout-Evaluando-su-futuro-a-traves-de-su-historia.pdf
- Cáceres Flores, I. (2021). *Análisis de síndrome de burnout y su relación con la satisfacción laboral en la empresa Life and Hope S.A.* Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8333/1/T3626-MDTH-Morales-Analisis.pdf>
- Cruz, O. (2018). *Burnout y factores de riesgo psicosocial en el personal de un hospital de larga estancia*. Obtenido de <https://www.scielo.br/j/csp/a/gcDsKvjTwjMsgfnkQL6SDyt/?lang=es>
- Galarza Torresano, v. (2021). *Riesgos psicosociales y desempeño laboral de los funcionarios del Hospital Básico Píllaro y su dirección distrital*. Obtenido de <https://revista.uisrael.edu.ec/index.php/re/article/view/397/228>
- García, J. (2022). *Burnout as a social pathology in nursing professionals: an analysis based on the theory of recognition*. Obtenido de <https://rbmt.org.br/details/1714/en-US/burnout-como-patologia-social-en-profesionales-de-enfermeria--un-analisis-desde-la-teoria-del-reconocimiento>
- Garita Elizondo, L., & Herrera Salazar, J. (2019). *El Síndrome de Burnout según la teoría de Maslach y Jackson como factor estresor en el desempeño laboral del personal administrativo*. Obtenido de <https://repositorio.una.ac.cr/bitstream/handle/11056/21144/TFG%20Lilliana%20Garita%20y%20Jos%c3%a9%20Herrera%20-%20Sindrome%20de%20Burnout%202019.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Giuliana, G. (2020). *Síndrome de burnout y su relación a la antigüedad en el puesto de trabajo y el sexo en médicos de diferentes especialidades de la ciudad de Paraná*. Obtenido de

<https://repositorio.uca.edu.ar/bitstream/123456789/11696/1/sindrome-burnou-relacion-antiguedad.pdf>

Lovo, J. (19 de Mayo de 2020). *Síndrome de burnout: Un problema moderno*. Obtenido de The burnout syndrome: a modern problem: <file:///C:/Users/David/Downloads/12034.pdf>

Rendón Montoya, M., Peralta Peña, S., & Hernández Villa, E. (Agosto de 2020). *Síndrome de burnout en el personal de enfermería de unidades de cuidado crítico y de hospitalización*. Obtenido de https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412020000300479

Saborío Morales, L., & Hidalgo Murillo, L. (Marzo de 2018). *Síndrome de Burnout*. Obtenido de https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S1409-00152015000100014&script=sci_arttext

Silva Machado, A. (2023). *A INCLUSÃO DO BURNOUT COMO DOENÇA DO TRABALHO E SUAS IMPLICAÇÕES*. Obtenido de <http://repositorio.unitau.br/jspui/bitstream/20.500.11874/6735/1/TG%20Aline%20Shmat%20Silva%20Machado%20.pdf>

ANBOUSI CALDERÓN, S. (2021). *“PREVALENCIA Y FACTORES ASOCIADOS DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL DE SALUD QUE LABORA EN EL ÁREA DE PEDIATRÍA / NEONATOLOGÍA DEL HOSPITAL GENERAL SAN FRANCISCO, EN PERIODO 2021*. Obtenido de <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/19939/TESES%20Anbousi%20Samia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Bernardo Moreno-Jiménez, & Alfredo Rodríguez Muñoz. (2019). *BREVE HISTORIA DEL BURNOUT A TRAVES DE SUS INSTRUMENTOS DE EVALUACION* . Obtenido de <file:///C:/Users/David/Downloads/Brevehistoriadelburnoutatravesdesusinstrumentosdeevaluacion-2.pdf>

David E. Seijas-Solano. (2019). *Riesgos psicosociales, estrés laboral y síndrome burnout en trabajadores universitarios de una escuela de bioanálisis*. Obtenido de <https://revistas.unal.edu.co/index.php/revsaludpublica/article/view/71907/73022>

INSST. (2018). El efecto sobre la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo. 104-116.

- INSST. (14 de 01 de 2022). *Síndrome de desgaste profesional (burnout) como un problema relacionado con el trabajo*. Obtenido de <https://www.insst.es/el-instituto-al-dia/sindrome-de-desgaste-profesional-burnout>
- INVENTORY, M. B. (s.f.). *CUESTIONARIO - BURNOUT*. Obtenido de <https://static.ecestaticos.com/file/035/b15/f97/035b15f97effea4c69fd6519e8114bcf.pdf>
- López Malacatus, A. (2021). *Factores de riesgo psicosocial y salud mental del personal de salud en ámbito hospitalario*. Obtenido de <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/887/1219>
- OIT. (s.f.). *La organización del trabajo y los riesgos psicosociales*. Obtenido de Género, salud y seguridad en el trabajo: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227402.pdf
- OMS. (2018). *PREVENCIÓN DE RIESGOS ESPECÍFICOS EN CENTROS EDUCATIVOS* . Obtenido de file:///C:/Users/David/Downloads/18307-factores_psicosociales.pdf
- OMS. (24 de Febrero de 2022). *OMS reconoce el síndrome de burnout como enfermedad profesional*. Obtenido de <https://www.grupo2000.es/la-oms-reconoce-el-sindrome-de-burnout-como-enfermedad-profesional/>
- Quintero Febles, J., & Reyes Abreu , G. (16 de 07 de 2020). *Evolución Historica* . Obtenido de <https://www.revistaegle.com/index.php/eglerev/article/view/122/126>
- Thamm Jarruche, L., & Mucci, S. (2021). *Síndrome de burnout em profissionais da saúde: revisão integrativa*. Obtenido de <https://pdfs.semanticscholar.org/6727/ebf8d1a1ab389801bbd54e1192609ad1b942.pdf>

ANEXOS

ANEXO 1: Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI)

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

1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío	
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado	
4	Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes	
5	Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales	
6	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa	
7	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes	
8	Siento que mi trabajo me está desgastando	
9	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo	
10	Siento que me he hecho más duro con la gente	
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo	
13	Me siento frustrado en mi trabajo	
14	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo	

15	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes	
16	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa	
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes	
18	Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes	
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo	
20	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades	
21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada	
22	Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas	

FUENTE: Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI)

ANEXO 2: Validación de Expertos

VALIDACIÓN POR EXPERTOS

Título del Trabajo/Artículo: IDENTIFICAR EL SÍNDROME DE BURNOUT AL PERSONAL DEL CENTRO DE SALUD SAN PEDRO DE TABOADA EN EL PERIODO 2023

Autor del Trabajo/Artículo: Med. Nathaly Daniela Nieto Andrade

Fecha:

Objetivos del Trabajo/Artículo:

Objetivo general

Identificar el síndrome de Burnout en el personal del centro de salud San Pedro de Taboada en el periodo de Enero hasta Diciembre del 2023

Objetivos específicos

1. Contextualizar los fundamentos teóricos sobre el síndrome de Burnout en profesionales sanitarios
2. Evaluar a través de la herramienta Maslach Burnout Inventory a los trabajadores del centro de salud San Pedro de Taboada en el periodo de enero a diciembre del 2023
3. Validar a través de criterio de especialistas sobre la herramienta Maslach

Datos del experto:

Nombre y Apellido	No. Cédula	Título académico de mayor nivel	Tiempo de experiencia
Job Camarón Boja	1717926548	Psicólogo Clínico	2 años

Criterios de evaluación:

Criterios	Descripción
Impacto	Representa el alcance que tendrá el modelo de gestión y su representatividad en la generación de valor público.
Aplicabilidad	La capacidad de implementación del modelo considerando que los contenidos de la propuesta sean aplicables.
Conceptualización	La propuesta tiene como base conceptos y teorías propias de la gestión por resultados de manera sistémica y articulada.
Actualidad	Los contenidos consideran procedimientos actuales y cambios científicos y tecnológicos.
Calidad Técnica	Miden los atributos cualitativos del contenido de la propuesta.
Factibilidad	Nivel de utilización del modelo propuesto por parte de la Entidad.
Pertinencia	Los contenidos son conducentes, concernientes y convenientes para solucionar el problema planteado.

Evaluación:

Criterios	En total desacuerdo	En Desacuerdo	De acuerdo	Totalmente De acuerdo
Impacto				X
Aplicabilidad				X
Conceptualización				X
Actualidad				X
Calidad técnica				X
Factibilidad				X
Pertinencia				X

Resultado de la Validación:

VALIDADO	X	NO VALIDADO		FIRMA DEL EXPERTO	
----------	---	-------------	--	-------------------	--

VALIDACIÓN POR EXPERTOS

Título del Trabajo/Artículo: IDENTIFICAR EL SÍNDROME DE BURNOUT AL PERSONAL DEL CENTRO DE SALUD SAN PEDRO DE TABOADA EN EL PERIODO 2023

Autor del Trabajo/Artículo: Med. Nathaly Daniela Nieto Andrade

Fecha: 26-Feb-24

Objetivos del Trabajo/Artículo:

Objetivo general

Identificar el síndrome de Burnout mediante la herramienta MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI) al personal del centro de salud San Pedro de Taboada en el periodo de Enero hasta Diciembre del 2023

Objetivos específicos

1. Contextualizar los fundamentos teóricos sobre el síndrome de Burnout en profesionales del centro de salud San Pedro de Taboada
2. Desarrollar medidas preventivas para reducir y evitar el síndrome de Burnout al personal del centro de salud de San Pedro de Taboada
3. Sostener este campo de estudio a la valoración por pares o expertos.

Datos del experto:

Nombre y Apellido	No. Cédula	Título académico de mayor nivel	Tiempo de experiencia
Adriana López	1102984752	Dra en Psicología Infantil	15 años

Criterios de evaluación:

Criterios	Descripción
Impacto	Representa el alcance que tendrá el modelo de gestión y su representatividad en la generación de valor público.
Aplicabilidad	La capacidad de implementación del modelo considerando que los contenidos de la propuesta sean aplicables.
Conceptualización	La propuesta tiene como base conceptos y teorías propias de la gestión por resultados de manera sistémica y articulada.
Actualidad	Los contenidos consideran procedimientos actuales y cambios científicos y tecnológicos.
Calidad Técnica	Miden los atributos cualitativos del contenido de la propuesta.
Factibilidad	Nivel de utilización del modelo propuesto por parte de la Entidad.
Pertinencia	Los contenidos son conducentes, concernientes y convenientes para solucionar el problema planteado.

Calificación:

Criterios	En total desacuerdo	En Desacuerdo	De acuerdo	Totalmente De acuerdo
Impacto				x
Aplicabilidad				x
Conceptualización				x
Actualidad				x
Calidad técnica				x
Factibilidad				x
Pertinencia				x

Resultado de la Validación:

VALIDADO	x	NO VALIDADO	FIRMA DEL EXPERTO	
----------	---	-------------	-------------------	--

VALIDACIÓN POR EXPERTOS

Título del Trabajo/Artículo: IDENTIFICAR EL SÍNDROME DE BURNOUT AL PERSONAL DEL CENTRO DE SALUD SAN PEDRO DE TABOADA EN EL PERIODO 2023

Autor del Trabajo/Artículo: Med. Nathaly Daniela Nieto Andrade

Fecha: 26/02/2024

Objetivos del Trabajo/Artículo:

Objetivo general

Identificar el síndrome de Burnout mediante la herramienta MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI) al personal del centro de salud San Pedro de Taboada en el periodo de Enero hasta Diciembre del 2023

Objetivos específicos

1. Contextualizar los fundamentos teóricos sobre el síndrome de Burnout en profesionales del centro de salud San Pedro de Taboada
2. Desarrollar medidas preventivas para reducir y evitar el síndrome de Burnout al personal del centro de salud de San Pedro de Taboada
3. Sostener este campo de estudio a la valoración por pares o expertos.

Datos del experto:

Nombre y Apellido	No. Cédula	Título académico de mayor nivel	Tiempo de experiencia
Patiño Mesobanda	000383261	ledo, Psicología Educativa Orientación Vocacional y familiar	4

Criterios de evaluación:

Criterios	Descripción
Impacto	Representa el alcance que tendrá el modelo de gestión y su representatividad en la generación de valor público.
Aplicabilidad	La capacidad de implementación del modelo considerando que los contenidos de la propuesta sean aplicables.
Conceptualización	La propuesta tiene como base conceptos y teorías propias de la gestión por resultados de manera sistémica y articulada.
Actualidad	Los contenidos consideran procedimientos actuales y cambios científicos y tecnológicos.
Calidad Técnica	Miden los atributos cualitativos del contenido de la propuesta.
Factibilidad	Nivel de utilización del modelo propuesto por parte de la Entidad.
Pertinencia	Los contenidos son conducentes, concernientes y convenientes para solucionar el problema planteado.

Evaluación:

Criterios	En total desacuerdo	En Desacuerdo	De acuerdo	Totalmente De acuerdo
Impacto			X	
Aplicabilidad				X
Conceptualización				X
Actualidad				X
Calidad técnica				X
Factibilidad				X
Pertinencia				X

Resultado de la Validación:

VALIDADO	X	NO VALIDADO	FIRMA DEL EXPERTO	
----------	---	-------------	-------------------	--

VALIDACIÓN POR EXPERTOS

Título del Trabajo/Artículo: IDENTIFICAR EL SÍNDROME DE BURNOUT AL PERSONAL DEL CENTRO DE SALUD SAN PEDRO DE TABOADA EN EL PERIODO 2023

Autor del Trabajo/Artículo: Med. Nathaly Daniela Nieto Andrade

Fecha: 01/03/2024

Objetivos del Trabajo/Artículo:

Objetivo general

Identificar el síndrome de Burnout mediante la herramienta MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI) al personal del centro de salud San Pedro de Taboada en el periodo de Enero hasta Diciembre del 2023

Objetivos específicos

1. Contextualizar los fundamentos teóricos sobre el síndrome de Burnout en profesionales del centro de salud San Pedro de Taboada
2. Desarrollar medidas preventivas para reducir y evitar el síndrome de Burnout al personal del centro de salud de San Pedro de Taboada
3. Sostener este campo de estudio a la valoración por pares o expertos.

Datos del experto:

Nombre y Apellido	No. Cédula	Título académico de mayor nivel	Tiempo de experiencia
Galo Torres Guzmán	1709031585	Psicólogo Educativo	30 años

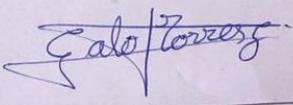
Criterios de evaluación:

Criterios	Descripción
Impacto	Representa el alcance que tendrá el modelo de gestión y su representatividad en la generación de valor público.
Aplicabilidad	La capacidad de implementación del modelo considerando que los contenidos de la propuesta sean aplicables.
Conceptualización	La propuesta tiene como base conceptos y teorías propias de la gestión por resultados de manera sistémica y articulada.
Actualidad	Los contenidos consideran procedimientos actuales y cambios científicos y tecnológicos.
Calidad Técnica	Miden los atributos cualitativos del contenido de la propuesta.
Factibilidad	Nivel de utilización del modelo propuesto por parte de la Entidad.
Pertinencia	Los contenidos son conducentes, concernientes y convenientes para solucionar el problema planteado.

Evaluación:

Criterios	En total desacuerdo	En Desacuerdo	De acuerdo	Totalmente De acuerdo
Impacto				x
Aplicabilidad				x
Conceptualización				x
Actualidad				x
Calidad técnica				x
Factibilidad				x
Pertinencia				x

Resultado de la Validación:

VALIDADO	x	NO VALIDADO	FIRMA DEL EXPERTO	
-----------------	---	--------------------	--------------------------	--