

seriously sick children with underlying pro-inflammatory disorders. *Drugs & Therapy Perspectives*, 36(7), 280-285. <https://doi.org/10.1007/s40267-020-00746-6>

8. Gámez-González, L. B., Murata, C., García-Silva, J., Ulloa-Gutierrez, R., Márquez-Aguirre, M., Ríos-Olivares, I., Faugier-Fuentes, E., Domínguez-Rojas, J. A., Yock-Corrales, A., Álvarez-Olmos, M. I., Fernández-Sarmiento, J., Velásquez-Méndez, M., Ivankovich-Escoto, G., Tremoulet, A. H., Yamazaki-Nakashimada, M. A., & REKAMLATINA-3 MIS-C STUDY GROUP INVESTIGATORS. (2024). Macrophage Activation Syndrome in MIS-C. *Pediatrics*, 154(6), e2024066780. <https://doi.org/10.1542/peds.2024-066780>
9. Montiel López, L., Posadas Calleja, J. G., & Domínguez Cherit, G. (2005, febrero). Fisiopatología del síndrome hemofagocítico (linfocitosis hemofagocítica). *Medicina interna de Mexico*, 21(Número 1), 81.
10. Núñez Cuadro, E., Galindo Zavala, R., & Díaz-Cordovés Rego, G. (2020). Síndrome de Activación Macrofágica. *Protocolo Diagnóstico 2020*, 2, 89-100.

Síndrome burnout y su efecto en el desempeño laboral en el personal de salud del servicio de emergencia del Hospital del Niño "Dr. Francisco de Icaza Bustamante"

Dra. Patricia Alexis Palacios PARRALES
Pediatra. Hospital del niño Dr. Francisco De Icaza Bustamante

RESUMEN

Objetivo: Determinar el efecto del Síndrome de Burnout en el desempeño laboral del personal de Salud del servicio de emergencia del Hospital del Niño Dr. Francisco De Icaza Bustamante. **Material y método:** este estudio, de tipo cuantitativo, corte transversal y análisis descriptivo, utilizó una muestra de 116 personas que corresponde a todo el personal que labora en el área, entre 76 personas del sexo femenino y 40 del sexo masculino, se aplicó una encuesta autoadministrada compuesta por 7 ítems de percepción sobre resultados laborales, utilizando la escala The Ecuadorian Versión of the Burnout Assesment Tool. **Resultados:** los resultados del estudio determinan que el personal con menos experiencia (menor a 5 años) y el género femenino (73.7% con respecto al masculino) tiene mayor riesgo de presentar burnout. **Conclusión:** La relación del Síndrome de Burnout que se obtuvo indicó que 17 (16,5%) presentaron alto riesgo, en comparación con otros estudios la prevalencia de alto riesgo del síndrome (21,2%), está

acorde cuando es comparada a otras investigaciones en profesionales de la salud.

Palabras claves: síndrome de Burnout, desempeño laboral, personal de salud.

Abstract:

The objective of the research is to determine the effect of Burnout Syndrome on the work performance of Health personnel in the emergency service of the Dr Francisco De Icaza Bustamante Hospital. This study, of a quantitative, cross-sectional and descriptive analysis study used a sample of 116 people corresponding to all the personnel working in the area and applied a self-administered survey composed of 7 items of perception of labor results, using the scale The Ecuadorian Version of the Burnout Assessment Tool. The results of the study support that personnel with less experience and the female gender have a higher risk of presenting burnout. The relationship of Burnout Syndrome that was

obtained indicated that 17 (16.5%) presented high risk, in comparison with other studies the prevalence of high risk of the syndrome (21.2%), is consistent when compared to other investigations in health professionals

Key words: Burnout Syndrome, work Performance, and personal health.

Introducción

El Síndrome de Burnout (SB), o síndrome de agotamiento por estrés tuvo sus inicios de estudio durante la década del 70 por Herbert J. Freudenberger. Desde aquella época se conoce que este trastorno está catalogado como un síndrome adaptativo crónico y que se lo relaciona fielmente a la dificultad que presenta el ser humano ante las nuevas demandas que existen alrededor de la sobrecarga de trabajo del nuevo milenio, la Organización Mundial de la Salud (OMS) declaró al síndrome de burnout como factor de riesgo laboral, específicamente en el año 2000.

En la literatura existe una resolución general determinando que el Síndrome de Burnout actúa como un mecanismo de respuesta cuando los procesos compensatorios del ser humano han fracasado al estrés crónico (Romero, 2022).

Se define como la respuesta al estrés acumulativo en el trabajo que conlleva a repercusiones negativas a nivel individual y organizacional (Martínez, 2010). Se caracteriza por presentar agotamiento emocional, mental y hasta físico en la persona que la padece, donde el desgaste y la desmotivación resultan mandatorios (Lovo, 2021).

Schaufeli et al. (2020) desarrollaron, en los últimos años, Burnout Assessment Tool (BAT), un nuevo cuestionario de autoinforme para medir el agotamiento basado en una teoría novedosa que supera estas críticas sobre su evaluación. Es así, que en el 2021, Vinueza

A., Portanza C., De Freitas C., De Witte H., Houz C., Souza A., realizaron una investigación sobre la validez de esta nueva herramienta de medición del síndrome de burnout en el contexto ecuatoriano, entendieron que dado que el agotamiento y el compromiso con el trabajo son estados mentales opuestos relacionados con el trabajo, investigaron si el agotamiento y sus dimensiones se asociaron negativamente con las puntuaciones del compromiso con el trabajo.

Expusieron que el compromiso laboral es un estado mental positivo, satisfactorio, afectivo-cognitivo relacionado con el trabajo y que puede conceptualizarse como opuesto al agotamiento porque los empleados comprometidos tienden a trabajar duro, estar muy involucrados y sentirse absorbidos en el trabajo. Es así que dentro de sus dimensiones analizaron que los profesionales quemados pueden presentar cansancio extremo hacia las actividades laborales (agotamiento), dificultades para regular su proceso cognitivo durante el trabajo (deterioro cognitivo), disminución de su capacidad para regular los procesos emocionales (deterioro emocional) y falta de interés y participación en las actividades laborales (distancia mental). No se puede establecer un origen exacto del síndrome, sin embargo se conoce que el mismo puede estar relacionado con mayor frecuencia a puestos de trabajo relacionados a la atención a usuarios. Por tal motivo en la presente investigación se busca determinar los factores que influyen para el desarrollo del síndrome de burnout, dentro de la realidad ecuatoriana y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la salud del área de emergencia en un hospital pediátrico de Guayaquil, donde las demandas aumentan y la oferta de persona de salud es el mismo; consecuentemente el estado de alerta resulta determinante.

Durante el análisis del síndrome de burnout y el desempeño laboral nos permitirá conocer la conducta de estas variables en el hospital

objeto de estudio, y de esta manera identificaremos sus dimensiones y/o indicadores que presenten comportamientos por debajo de lo ideal. Académicamente, resultará significativo dominar el grado de relación entre las variables, incluso a nivel de dimensiones, ya que nos guía en la profundización de la problemática del síndrome y sus futuras consecuencias.

Así, el objetivo de la investigación es determinar el efecto del síndrome de Burnout en el desempeño laboral del personal de salud del servicio de emergencia del hospital del niño Dr. Francisco De Icaza Bustamante y sus relaciones con factores sociodemográficos, características ocupacionales y desempeño laboral en el personal del área de emergencia, del Hospital Icaza Bustamante, para establecer la incidencia del referido Síndrome de Burnout, durante el periodo de enero a junio de 2023.

Metodología

Se realiza un estudio cuantitativo, no experimental de corte transversal. El presente estudio tuvo como unidad de análisis la población representada por 116 miembros del personal de salud del hospital del niño Dr. Francisco De Icaza Bustamante de la ciudad de Guayaquil, para conocer la situación actual, de incidencia del Síndrome Burnout –

Desempeño Laboral. Esperando que la parte observada (la muestra) sea representativa de la realidad (Ventura León, 2017), en este caso por considerarse una población pequeña se escogerá la totalidad del universo: 116 participantes.

Se utilizó la técnica de encuesta siendo ampliamente empleada en estudios de este tipo, esta técnica se lleva a cabo mediante la aplicación de un cuestionario a los participantes. La encuesta proporciona información sobre las opiniones, actitudes y comportamientos del encuestado.

El instrumento utilizado fue el cuestionario de The Ecuadorian Version of the Burnout Assessment Tool (BAT) (Vinueza-Solórzano et al., 2021) el mismo que contiene varios ítems de preguntas claras y concisas relacionadas a las variables de la investigación adaptadas al contexto ecuatoriano; el desarrollo de esta técnica estuvo enfocado en la investigación cuantitativa. Para la medición de la variable de desempeño laboral, se evaluó mediante 10 elementos que se supone que capturan tanto el esfuerzo que los empleados ponen en sus trabajos como la calidad del resultado. Esta escala ha sido previamente validada por Kuvaas y Dysvik (2009).

La encuesta se dividió en secciones: la primera corresponde a datos sociodemográficos del encuestado que permitieron conocer sobre los años de experiencia laboral, los años de dedicación en su trabajo actual, nivel jerárquico de su cargo actual, departamento al que pertenece. La segunda, el desempeño laboral, usando la escala proporcionada por Kuvaas y Dysviky (2009); y en la tercera, el indicativo del instrumento BAT, identificando las dimensiones sintomatológicas características del Síndrome de Burnout.

La valoración de las subescalas se realizó en términos de frecuencia según la escala Likert de cinco puntos, que va desde nunca (1) a siempre (5), a partir de la sumatoria se obtiene la clasificación en los niveles bajo, medio, alto (Vinueza-Solórzano et al., 2021). Se realizó la recolección de datos mediante herramienta digital, ideal para realizar formularios y encuesta, mediante un link compartido que permite estandarizar e integrar el proceso de recopilación de datos, durante los meses de enero a junio del 2023.

Se obtuvieron 116 formularios de respuesta; sin embargo, al realizar la verificación se considera los que llenaron todos los ítems de respuesta, con un total para ser analizados de 103 cuestionarios que corresponde al 89% de la población de estudio. El software empleado

para el análisis estadístico es IBM SPSS Statistics 22.

Se realizó el análisis de consistencia mediante el Alfa de Cronbach, y las puntuaciones de las escalas, cuyo resultado es similar a las investigaciones relacionadas, teniendo como resultado un coeficiente de fiabilidad alto para ambas escalas, Síndrome Burnout (0,90) y Desempeño Laboral (0,87) ambos son adecuados según la clasificación de Ebel.

Resultados

Los resultados iniciales responden a la descripción general del grupo objeto de estudio; se utilizó estadística descriptiva para caracterización de las variables y su comportamiento en tablas para que pudieran presentar las mejores coincidencias encontradas.

103 personas que laboran en las áreas específicas (47.6%): cuarto clínico; áreas de observación, triaje y otras dependencias (52,4%), adscritas a la unidad de emergencias. Siendo 76 (73,8%) mujeres, la edad promedio 40,13 9,92 años; el total de participantes con un nivel de educación superior fue de 89 (86,4%), y manifestaron estar en unión estable 51 (50,5%).

Para evaluar el nivel de los participantes a partir de la sumatoria de los puntos obtenidos, se establecieron escalas de valoración mediante el factor de ajuste a la desviación estándar (), considerando las dimensiones de Burnout: agotamiento, distancia mental, deterioro cognitivo y deterioro emocional se establece: Alto = (28 o más), Medio = (del 27 al 17), Bajo = (menos de 17).

La incidencia para el riesgo del Síndrome de Burnout indicó que dentro del personal 57 (55,3%) presentaron riesgo moderado; 17 (16,5%) alto riesgo; y 29 (28,2%) bajo riesgo. Para la variable desempeño laboral, se establecieron como escalas de nivel Alto = (47 o más), Medio = (del 46 al 36), Bajo = (menos

de 35). Donde 66 personas (64,1%) resultaron con nivel medio, 18 (17.5%) alto nivel y 19 (18.4%) bajo nivel de desempeño laboral, como se muestra en la tabla 1.

Tabla 1
Síndrome de Burnout y nivel desempeño laboral

	Nivel de Síndrome Burnout			Total	
	Bajo	Medio	Alto		
Nivel Desempeño Laboral	Alto	6 5.8%	6 5.8%	6 5.8%	18 17.5%
	Medio	16 15.5%	41 39.8%	9 8.7%	66 64.1%
	Bajo	7 6.8%	10 9.7%	2 1.9%	19 18.4%
Total	29 28.2%	57 55.3%	17 16.5%	103 100.0%	

La relación entre las variables Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral, en las escalas ordinales validadas, con el cálculo del coeficiente de Spearman para medir la correlación de las variables y las pruebas de hipótesis al nivel de significancia del 5% (Hernández, 2014). El Síndrome de Burnout y el Desempeño laboral, nos lleva a concluir que no se evidencia asociación estadísticamente significativa entre las variables, figura 1.

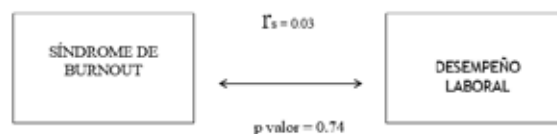


Figura 1: Relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral.

Nota: Calculado con significancia 5%, p valor mayor 0.05

Debido a la diversidad del grupo de participantes, es importante considerar las agrupaciones que se realizaron para caracterizar grupos respecto al rango jerárquico, el tiempo de experiencia y el tiempo laboral para determinar la incidencia del síndrome de Burnout.