RELIGACIÓN
REVISTA

Síndrome de Burnout en los profesionales de salud: un análisis de sus consecuencias en el desempeño laboral en el Hospital Geriátrico PhD. Bolívar Argüello

Burnout Syndrome in health professionals: An Analysis of its Consequences on Work Performance at the Dr. Bolívar Argüello Geriatric Hospital

Rosa Leticia Ramirez Vallejo, José Enrique Bombón Chico, Angélica Salomé Herrera Molina

Resumen:

El agotamiento es una forma grave de malestar psicológico que surge de un trauma físico y mental relacionado con el trabajo y que se manifiesta como una pérdida grave de energía que no se puede renovar el objetivo general de la investigación radica en determinar el impacto del síndrome de burnout en el desempeño laboral de los profesionales de la salud del Hospital Geriátrico Dr. Bolívar Argüello para comprender cómo afecta la calidad de atención brindada a los pacientes geriátricos. Para ello, se utilizó un enfoque mixto, con un diseño no experimental. La muestra de estudio correspondió a 45 trabajadores hospitalarios que laboran en el área operativa. Por consiguiente, se prosiguió con un análisis factorial exploratorio para un mejor entendimiento de los datos. Los resultados indicaron que el impacto del síndrome de burnout en el desempeño laboral de los profesionales de salud del Hospital Geriátrico fue de del 77%, es decir, es significativo, ya que, afecta directamente a la calidad de atención brindada a los pacientes que lo requieren, ya que, los trabajadores que sufran de dicho síndrome tienden a tener niveles bajos de empatía.

Palabras clave: Síndrome; burnout; desempeño laboral; desempeño laboral; agotamiento emocional

Rosa Leticia Ramirez Vallejo
Universidad Nacional de Chimborazo | Riobamba | Ecuador | rosymio@hotmail.
José Enrique Bombón Chico
Universidad Nacional de Chimborazo | Riobamba | Ecuador | jebombon.fsm@unach.edu.ec
https://orcid.org/0000-0002-8911-4586
Angélica Salomé Herrera Molina
Universidad Nacional de Chimborazo | Riobamba | Ecuador | aherreramolina@unach.edu.ec
https://orcid.org/0000-0002-3282-881X

http://doi.org/10.46652/rgn.v9i43.1360
ISSN 2477-9083
Vol. 9 No. 43, 2024, e2401360
Quito, Ecuador

Enviado: septiembre 17, 2024
Aceptado: noviembre 18, 2024
Publicado: diciembre 29, 2024
Publicación Continua

CC BY NC ND

RELIGACIÓN CICSHAL
Centro de Investigaciones en Ciencias Sociales y Humanidades desde América Latina

Abstract

Burnout is a severe form of psychological distress that arises from work-related physical and mental trauma and manifests as a severe loss of energy that cannot be renewed. The overall goal of the research is to determine the impact of burnout syndrome. burnout in the work performance of health professionals at the Dr. Bolívar Argüello Geriatric Hospital to understand how it affects the quality of care provided to geriatric patients. To do this, a mixed approach was used, with a non-experimental design. The study sample corresponded to 45 hospital workers who work in the operational area. Therefore, an exploratory factor analysis was continued for a better understanding of the data. The results indicated that the impact of burnout syndrome on the work performance of health professionals at the Geriatric Hospital was 77%, that is, it is significant, since it directly affects the quality of care provided to the patients who receive it. They require, since, workers who suffer from said syndrome tend to have low levels of empathy.

Keywords: Syndrome; burnout; job performance; job performance; emotional exhaustion

Introducción

El burnout es un síndrome relacionado con el trabajo que induce estrés (Kalra et al., 2021). También se le llama agotamiento laboral o depresión laboral. Nadie inmune al agotamiento laboral. Cualquier persona en cualquier profesión y nivel puede ser víctima del agotamiento laboral. Guanoquiza et al. (2023), manifiesta que es un constructo psicológico distinto que tiene una serie de características que lo separan del estrés ocupacional. Por ejemplo, el estrés laboral puede ser bajo o alto, positivo o negativo. Ir a dar un discurso público o casarse puede causar un tipo de estrés positivo, pero las condiciones peligrosas, dolorosas y amenazantes del trabajo crean un tipo de estrés negativo que ha sido la preocupación de la mayoría de los investigadores; por otro lado, el agotamiento está fuertemente asociado con los efectos emocionales de estrés, una respuesta extrema a la presión ocupacional. El agotamiento es una forma grave de malestar psicológico que surge de un trauma físico y mental relacionado con el trabajo y que se manifiesta como una pérdida grave de energía que no se puede renovar.

Podemos definir el burnout como un tipo de estrés laboral, con una reciente etiqueta diagnóstica específica, cuyo elemento esencial es la presencia de desgaste emocional, que suele actuar sobre el estrés laboral previo o simultáneo (Dionicio et al., 2023). Es, por tanto, consecuencia del estrés crónico que provoca el trabajo y que provoca que el profesional enferme.

Según los últimos datos recogidos a nivel estatal, las mujeres suponen el 83% de los inscritos. Cabe señalar también que, en España, parece perpetuarse la tradición del cuidado informal (no profesionalizado) como opción mayoritaria en nuestra sociedad. La última encuesta de discapacidad del Instituto Nacional de Estadística afirma que el 70% de las personas dependientes son atendidas únicamente a través de asistencia informal (Elsadig et al., 2023). Esto hace que los cuidadores dediquen una gran cantidad de tiempo al cuidado de las personas dependientes, lo que puede suponer que aumenten las posibilidades de desarrollar sobrecarga, así como la aparición de problemas físicos o psicológicos que deterioren la salud de los cuidadores (Villaverde et al., 2023). A la luz de estos datos, parece oportuno plantearse el análisis de estas variables concomitantes, más

ligadas al ámbito sociofamiliar pero que suponen añadir una mayor sobrecarga al ya sobrecargado cuidado familiar (que no deja de ser un trabajo), que muchas veces lleva a quemarse.

Ante lo expuesto, el objetivo general de la investigación radica en determinar el impacto del síndrome de burnout en el desempeño laboral de los profesionales de la salud del Hospital Geriátrico Dr. Bolívar Argüello para comprender cómo afecta la calidad de atención brindada a los pacientes geriátricos.

Desarrollo teorico

Modelo de desequilibrio – recompensa

El modelo propuesto por el sociólogo alemán Johannes Siegrist en el siglo 20 se centra en la relación entre la recompensa que reciben los trabajadores tras el esfuerzo que invierten en su trabajo. El modelo trata sobre el bienestar en el trabajo existente siempre y cuando haya un equilibrio justo entre los esfuerzos desplegados por los colaboradores empresariales, mismas que no se limitan únicamente a aspectos monetarios, sino que también incluyen el reconocimiento, la seguridad y oportunidades laborales para el desarrollo profesional (Ardani et al., 2023).

De acuerdo a Vásquez et al. (2023), el desequilibrio es producido cuando los esfuerzos percibidos han superado las recompensas recibidas. Por tanto, el desbalance puede generar una sensación de injusticia (estrés crónico) lo que es considerado como un factor de riesgo importante para el desarrollo de problemas de salud física/mental incluyendo el síndrome de Burnout. Por tal razón, el modelo considera que dicho estado de estrés sostenido es el resultado de una falta de reciprocidad entre el trabajador y su entorno laboral, donde el individuo siente que su dedicación no se ve justamente recompensada.

La importancia de este modelo radica en la contribución en la percepción individualizada de los esfuerzos y recompensas, situación que implica que la experiencia de desequilibrio es subjetiva, por lo que puede varias considerable entre individuos, incluso en condiciones laborales similares (Korhonen & Komulainen, 2023). Esto enfatiza la importancia de considerar las expectativas al evaluar el equilibrio de esfuerzo/recompensa, así como diseñar intervenciones para mejorar el bienestar laboral.

En las últimas décadas, los investigadores investigaron los efectos combinados de las demandas laborales y los recursos laborales en el bienestar de los empleados. Por ejemplo, en ocasiones se ha demostrado que el impacto de las demandas laborales sobre el agotamiento y el compromiso laboral depende del nivel de recursos laborales. Cuando hay abundantes recursos disponibles, el impacto de las demandas laborales es menor que cuando faltan recursos (Korhonen & Komulainen, 2023).

Sin embargo, la mayoría de los estudios que utilizan el modelo JD-R no apoyan la idea de que las demandas laborales y los recursos laborales interactúan estadísticamente, e incluso los pocos

estudios que informaron efectos de interacción significativos proporcionan sólo evidencia débil e inconsistente (Torres et al., 2021). Por ejemplo, el control del trabajo no amortiguó el efecto negativo del mal comportamiento de los alumnos sobre el compromiso laboral entre los docentes.

Además, Barba et al. (2023), argumentaron que el apoyo social puede no sólo no aliviar el impacto negativo de los factores estresantes en el trabajo, sino que incluso podría intensificar estas consecuencias dañinas, sirviendo como una especie de "amortiguador inverso, Riethof et al. (2020), realizaron un estudio exhaustivo sobre las interacciones entre las demandas laborales y los recursos laborales, centrándose en sus efectos conjuntos, es decir, efectos moderadores y sinérgicos sobre el agotamiento y el compromiso, y descubrieron que estos efectos conjuntos añadían muy poco más allá de los efectos aditivos.

Burnout

El burnout se define como la condición de una persona que se encuentra cansada física y emocionalmente después de haber realizado un trabajo difícil durante mucho tiempo.4 Entre las principales manifestaciones del burnout se encuentran fatiga, cansancio, postración, lasitud, entre otras (Almeida et al., 2016). Hallazgos previos han demostrado que El burnout no sólo desencadena problemas en la salud física y mental de los trabajadores, sino que también tiene un impacto en el desempeño individual y organizacional.

Un estudio realizado por Louise (2020), encontró que el burnout es una condición común entre los profesionales de la salud, precisamente entre médicos y enfermeras, con una prevalencia que oscila entre el 40% y el 60%. Los trabajadores de la salud experimentan altas tasas de agotamiento laboral. De hecho, los trabajadores de la salud, especialmente aquellos que trabajan en entornos hospitalarios, parecen tener un riesgo particular de agotamiento, lo que, a su vez, puede afectar la calidad. de atención y satisfacción del paciente.

Agotamiento emocional

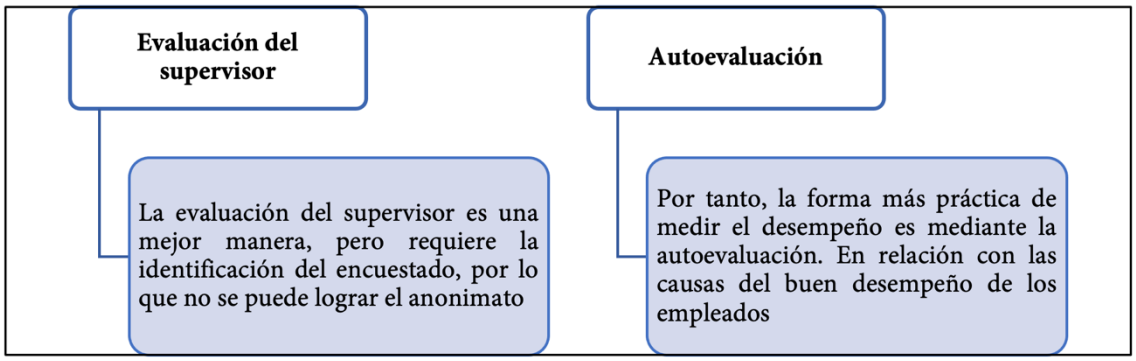
El agotamiento emocional es una condición de fatiga emocional que experimentan los empleados en sus trabajos. Maslach definió esto como el principal síntoma del agotamiento laboral. Al tener esta condición de fatiga emocional, los empleados a veces tienen la sensación de estar emocionalmente sobrecargados y agotados (González et al., 2020). El empleado puede experimentar este fenómeno en varias condiciones. En primer lugar, su trabajo se centra en servir a los demás, como enfermeras, médicos, cajeros de banco, atención al cliente, funcionarios gubernamentales, profesores, etc. El agotamiento emocional surgirá cuando los empleados que sientan que han servido a los clientes o a otros empleados, sientan que les falta. del apoyo de otras personas o de una organización. También pueden sentir que sus recursos emocionales se están agotando y que les falta energía.

Desempeño laboral

El desempeño es una medida de qué tan bien un empleado hace su trabajo. Esta medida de desempeño siempre se conoce como desempeño en el rol (Jarruche & Mucci, 2021). Pero en realidad hay dos tipos de desempeño: desempeño dentro del rol y desempeño extra-rol. El desempeño en el puesto se centra en qué tan bien trabaja un empleado en su propio trabajo. El desempeño de roles adicionales se centra en qué tan bien está dispuesto un empleado a hacer algo más allá de su propio trabajo. El empleado con alto desempeño en funciones adicionales solía estar dispuesto a ayudar a sus compañeros de trabajo de ella y dedicar horas adicionales a terminar su trabajo de ella, incluso si no lo pedía el supervisor.

El uso de una medida perceptual del desempeño se puede realizar con dos enfoques:

Figura 1. Enfoques de una medida perceptual del desempeño



Fuente: adaptado de Roberta & Cristina (2018).

Ambiente laboral competitivo interno

La competencia puede realizarse como un rasgo individual y ambiental. Aunque la competencia como rasgo individual se ha definido como rasgo de competitividad y ha recibido atención significativa, nuestro enfoque en este estudio es analizar los efectos de la competencia cuando se la ve como un componente integral del entorno laboral (Kalra et al., 2021). El entorno laboral competitivo (interno) se refiere a las percepciones de los empleados sobre la competencia interna inspirada por sus colegas y facilitada por recompensas, reconocimiento o estatus.

Guanoquiza et al. (2023), describieron un ambiente de trabajo competitivo como un clima psicológico en el que los empleados perciben que las recompensas organizacionales dependen de comparaciones de su desempeño con el de sus pares. Como se afirma en estas definiciones, las percepciones de las personas definen en última instancia los efectos de la competencia y, por lo tanto, las percepciones individuales de los factores a nivel organizacional son clave para evaluar el impacto de tales variables.

Trabajo inteligente

La autoeficacia profesional es otro factor que puede tener un impacto directo en el desempeño laboral de los profesionales de la salud y tiene un efecto tanto en el bienestar laboral como psicosocial. La autoeficacia representa las creencias de las personas sobre la probabilidad de que desempeñarán un trabajo en particular y actúa como un amortiguador contra los impactos negativos de los factores estresantes en el trabajo (Dionicio et al., 2023).

Un estudio encontró que la autoeficacia estaba relacionada positivamente con el desempeño de las enfermeras (Ardani et al., 2023). De manera similar, en los médicos, otro estudio encontró que la autoeficacia estaba asociada con un bajo riesgo de agotamiento. Atención médica Los profesionales con altos niveles de autoeficacia afrontan más eficazmente las dificultades y se esfuerzan por aumentar su productividad, satisfacción, motivación y adaptabilidad, lo que contribuye a resultados laborales positivos (Elsadig et al., 2023).

Habilidades de gestión de tiempo

La habilidad de gestión del tiempo propuesta por Lakein (1973) y ampliada por Vasquez et al. (2023), como establecer y priorizar metas, planificar tareas y monitorear el progreso. Los comportamientos de gestión del tiempo permiten a los empleados evaluar la importancia relativa de las actividades mediante el desarrollo de planes de priorización. Participar en conductas de gestión del tiempo depende de las habilidades individuales y es susceptible de cambio mediante intervenciones.

Los trabajadores que gestionan el tiempo pueden establecer objetivos de forma eficaz y priorizar su trabajo centrándose en actividades dirigidas a objetivos. Frente a un entorno laboral competitivo, los vendedores están bajo presión constante para superar a sus colegas (Korhonen & Komulainen, 2023). Un entorno laboral competitivo interno requiere que los trabajadores asignen recursos personales a las actividades más gratificantes y relativamente importantes y aumenten sus esfuerzos laborales, lo que está directamente relacionado con las percepciones de escasez de tiempo y sobrecarga de trabajo.

Ante lo mencionado anteriormente se plantea las siguientes hipótesis de investigación:

H_0= El síndrome de burnout tiene una correlación no significativa en el desempeño laboral de los en los profesionales de salud del Hospital Geriátrico Dr. Bolívar Argüello.

H_1= El síndrome de burnout tiene una correlación significativa en el desempeño laboral de los en los profesionales de salud del Hospital Geriátrico Dr. Bolívar Argüello.

Metodología

Esta sección proporcionará una descripción completa del enfoque metodológico adoptado en el estudio, incluido el diseño detallado de la investigación, la definición y selección de la población objetivo, así como los criterios y procedimientos utilizados para seleccionar las muestras. Se explicarán en detalle las razones para elegir estos métodos y su contribución al logro de los objetivos de la investigación. Además, se describirán herramientas y métodos de análisis de datos seleccionados, se demostrará su utilidad y cómo facilitan el procesamiento e interpretación de la información recogida, asegurando así la validez y fiabilidad de los resultados obtenidos. El propósito de esta sección es brindar claridad y transparencia sobre el marco metodológico que guiará el estudio, proporcionando una base sólida para comprender los resultados e implicaciones del estudio.

Enfoque mixto

De acuerdo a Guamán et al. (2021), el enfoque mixto se utiliza en la metodología de la investigación, este consiste en recopilar, analizar e integrar el enfoque cuantitativo y cualitativo, utilizado para una mejor comprensión del problema planteado en el estudio. Este método facilitará no únicamente a la medición y análisis estadístico de la prevalencia de los factores asociados al burnout mediante cuestionarios, sino que también va a facilitar la exploración en profundidad de las experiencias personales, y percepciones. Es por ello que, de esta manera, se identificaron patrones para entender las complejidades individuales que subyacen a estas experiencias.

Diseño no experimental

El diseño no experimental es particularmente útil en situaciones donde los experimentos controlados no son posibles por razones éticas, prácticas o teóricas (Álvarez et al., 2021). Como es el caso de evaluar percepciones en los servidores del área de salud. Sin embargo, debido a su naturaleza, a menudo puede ser difícil establecer relaciones de causa y efecto definitivas. El estudio al no requerir intervención alguna es adecuado la utilización del diseño no experimental para explorar complejas dinámicas de burnout en el ámbito hospitalario donde factores como ambiente laboral, interacciones, políticas juegan un rol importante en el bienestar de los profesionales de la salud.

Diseño descriptivo – correlacional

El estudio posee un alcance correlacional, ya que, a menudo se busca identificar si existe una relación entre dos o más variables, (burnout, y desempeño laboral) o estudios descriptivos, que buscan describir características o comportamientos de una muestra, en este caso el personal del Hospital Geriátrico Dr. Bolívar Argüello. La utilización de esta metodología es importante

para el desarrollo de estrategias de intervención basadas en evidencias, orientadas a la mejora del bienestar de los profesionales, por ende, la calidad de la atención a los pacientes (Díaz, 2020).

Participantes del estudio

Los participantes del estudio corresponden a 45 colaboradores de las áreas operativas, es decir, personal médico y de enfermería en el periodo 2023. Se utilizará a todo el universo de estudio, puesto que, se pretendió dar respuesta al comportamiento de la unidad operativa del Hospital geriátrico en función a un porcentaje de participación (Tunal, 2022).

Recolección de datos

Se utilizará la aplicación de encuestas, a través del diseño de un instrumento validado, ya que es un método de recopilación de datos no intrusivo. La escala de agotamiento (burnout) contiene 16 ítems extraídos y adaptados del constructo de desgaste profesional implementada por Maslach, et al., en el año 2001 y adaptada por (Abreu, 2018). Los datos recopilados se analizan utilizando métodos estadísticos como el software estadístico SPSS para buscar patrones, tendencias, correlaciones y posibles relaciones entre variables.

Confiabilidad – Alfa de Cronbach

Para medir la confiabilidad del cuestionario, se utilizó el Alfa de Cronbach, esta es una medida de consistencia interna que se usa para evaluar su credibilidad. Ugalde & Balbastre (2022), expresa que su coeficiente varía entre ,000 y 1,00 con valores más altos indicando una mayor fiabilidad. No obstante, un valor por encima de ,700 es considerada como aceptable para la mayoría de los estudios.

Tabla 1. Alfa de Cronbach

Dimensión	Alfa de Cronbach	N. de ítems
Ambiente laboral competitivo	,789	4
Trabajo inteligente	,859	3
Agotamiento emocional	,959	3
Habilidad de gestión de tiempo	,898	3
Desempeño	,892	3
Alfa global	,891	16

Fuente: elaboración propia

Nota. *Resultados procesados en el software estadístico Spss.*

Los valores de la tabla 1 se detalla de la siguiente manera: ambiente laboral competitivo (,789) para la dimensión agotamiento emociona (,959) lo que sugiere que los elementos dentro de cada componente están correlacionados y probablemente miden aspectos coherentes del mismo

cuestionario. Los elementos de la dimensión trabajo inteligente obtuvo un coeficiente de (,859); habilidad de gestión de tiempo (,898); desempeño (,892) lo que indican que están correctamente conceptualizadas y operacionalizadas. Para finalizar, el alfa global del cuestionario fue de (,891) para las 16 preguntas que comprende el constructo, lo que confirma la confiabilidad de la escala en su conjunto. Los resultados mencionados anteriormente respaldan la validez de las escalas utilizadas, lo que sugiere que dichos datos recolectados son robustos y pueden ser utilizados para determinar conclusiones fiables.

Resultados

Esta sección describe en detalle el procedimiento de análisis factorial utilizado para lograr los objetivos propuestos del estudio. Inicialmente, se realizará el perfil sociodemográfico, seguida por la medida de adecuación del muestreo de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) y la prueba de esfericidad de Bartlett, herramientas importantes para evaluar la adecuación del factor de análisis en nuestro conjunto de datos. Luego se examina la matriz de varianza explicada para determinar la contribución de cada componente, seguido de un análisis gráfico para determinar la cantidad óptima de factores a retener. Este proceso se complementará con la interpretación de las matrices componentes en el espacio rotacional, lo que facilitará una comprensión clara de la estructura factorial subyacente. Este enfoque secuencial no sólo proporciona una metodología rigurosa y consistente, sino que también fortalece el marco analítico para responder eficazmente a las preguntas de la investigación.

Tabla 2. Perfil sociodemográfico

		Frecuencia	**Porcentaje**
Sexo	Masculino	32	71,1
	Femenino	13	28,9
Edad	Menor de 25 años	12	27,8
	26 - 30	19	43,3
	31 - 35	7	14,4
	36 - 40	4	8,9
	Mayor a 41 años	3	5,6
Nivel educativo	Pregrado	26	58,9
	Posgrado	19	41,1
Cargo que desempeña	Médico	20	44,2
	Enfermera	10	22,2
	Farmacéutico	4	9,8
	Trabajadores oncológicos	3	5,6
	Psicólogos	7	15,4
	Personal de limpieza	1	2,8

		Frecuencia	Porcentaje
Número de años en el puesto actual	Menos de 2 años	20	43,3
	3 - 5 años	15	32,2
	6 - 8 años	6	14,4
	Más de 9 años	4	10
Total		45	100

Fuente: elaboración propia

Nota. Resultados procesados en Microsoft Excel

En la tabla 2 se puede observar el perfil sociodemográfico de 45 profesionales del Hospital Geriátrico Dr. Bolívar Argüello, el cual muestra una predominancia de individuos masculinos, representando del 71,1% de la muestra total, por el contrario, existe un 28,9% del sexo femenino. La mayoría de los trabajadores se concentra en un rango de edad de 26 a 30 años con un 43% de la muestra. De acuerdo a términos educativos, el 58,9% de la muestra respondió tener estudio de tercer nivel, mientras que el 41,1% obtuvo un título de 4to nivel. La profesión más representativa es la de los médicos con un 44,2% seguido por enfermeros con un 22,2% y psicólogos con 15,4%. De acuerdo al número de años desempeñando su puesto actual, un segmento significativo del 43,3% ha permanecido menos de 2 años en la institución hospitalarias, el 32,2% de 3 a 5 años y el 14% de 6 a 8 años.

KMO y Prueba de esfericidad de Bartlett

De acuerdo a Guamán et al. (2021), la prueba KMO indica multicolinealidad. Si dos o más ítems tienen el mismo valor de correlación, los ítems miden el mismo aspecto. La prueba KMO ayuda a identificar la idoneidad de los ítems para el análisis factorial. El análisis factorial es adecuado si el valor de KMO es mayor que ,500. Como en la Tabla 2, el valor KMO para este caso muestra que los datos no tienen problemas serios de multicolinealidad; por tanto, los ítems son adecuados para el análisis factorial.

Tabla 3. KMO y Prueba de esfericidad de Bartlett

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		,732
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	577,131
	gl	120
	Sig.	,000

Fuente: elaboración propia

Nota. Resultados procesados en el software estadístico Spss.

En la tabla 3 se puede observar los resultados de las pruebas estadísticas del análisis factorial exploratorio. La medida KMO fue de ,732 lo que indica una adecuación muestral media-alta

para proseguir con el AFE. Por consiguiente, la Prueba de Esfericidad de Bartlett obtuvo un chi-cuadrado de 577,131 con 120 gl y un sig de ,000 lo que indica que las correlaciones de los ítems son suficientemente diferentes de cero y que estadísticamente es adecuado para seguir con el análisis factorial. En general, los resultados obtenidos apoyan la decisión de aplicar los análisis pertinentes para explorar la estructura subyacente de los datos.

Matriz de varianza total explicada

La varianza total explicada en el análisis factorial exploratorio hace referencia al porcentaje de la variabilidad total en los datos que es atribuible a cada uno de los factores extraídos durante el procesamiento de los datos. Álvarez et al. (2021), expresa que el AFE es importante ya que proporciona una compresión de cuata variación de las variables pueden ser resumidas por un porcentaje.

Tabla 4. Varianza total explicada

Componente	Suma de las saturaciones al cuadrado de la rotación		
	Total	% de la varianza	% acumulado
Ambiente laboral competitivo	5,434	33,960	33,960
Trabajo inteligente	3,081	19,257	53,217
Agotamiento emocional	2,085	13,032	66,249
Habilidad de gestión de tiempo	1,733	10,828	77,078

Fuente: elaboración propia

Nota. Resultados procesados en el software estadístico Spss.

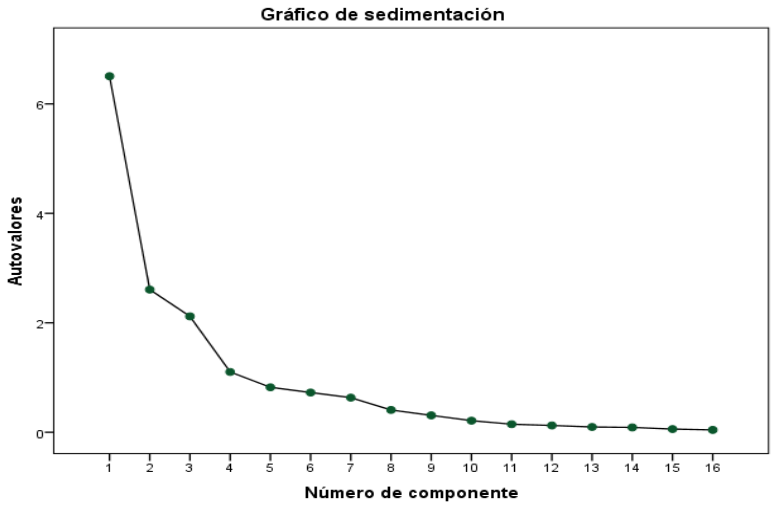
La tabla 4 presentó los resultados del AFE en donde se pudo identificar cuatro componentes principales que son explicados a continuación: el componente *ambiente laboral competitivo* explicó el 33% de la varianza total, lo que da como resultado que es el factor más significativo en el conjunto de datos. Enseguida, el componente *trabajo inteligente* contribuyó con un 19% adicional a la varianza explicada dando como resultado un 53% de porcentaje acumulado. El componente *agotamiento emocional* aportó con un 13% dando como resultado un 66% de porcentaje acumulado. Finalmente, el factor *habilidad de gestión de tiempo* explicó un 10% adicional. En conjunto, los 4 componentes explicaron el 77% de la varianza total, lo que concluye que la mayoría de las dinámicas subyacentes influyentes dentro del conjunto de datos son representados por los cuatro factores.

Sedimentación de ítems

Un gráfico de desglose de elementos, también conocido como gráfico de desglose (Díaz, 2020), es una herramienta visual que se utiliza en el análisis factorial para determinar la cantidad de

factores que deben incluirse para interpretar los datos de manera efectiva. En el gráfico, los valores propios se trazan en el eje vertical en función de los coeficientes en el eje horizontal. La "curva de sedimentos" suele mostrar una fuerte disminución, seguida de un punto en el que la disminución se aplana, como una "rodilla" (Tunal, 2022). Este punto de inflexión indica el número óptimo de factores a retener. La utilidad del histograma es que ayuda a los investigadores a decidir cuántos factores proporcionan información significativa sobre los patrones de los datos sin considerar factores externos**.**

Figura 2. Gráfico de sedimentación de ítems



Fuente: resultados procesados en el software estadístico Spss.

En la figura 2 se pudo observar que el valor propio más alto corresponde al primer componente: 'Mis compañeros de trabajo y yo recibimos una compensación (por ejemplo, pago, bonificaciones) en función de nuestro desempeño en relación con los demás' seguido por una disminución rápida y pronunciada hasta el segundo componente 'Mis compañeros de trabajo son personas muy competitivas' y tercer componente 'Mis compañeros de trabajo fomentan la competencia entre ellos' donde la pendiente de la curva se suaviza significativamente. Dicho cambio drástico, donde forma el codo sugiere que los componentes situados antes de este punto son significativos por lo que, deben ser retenidos para el análisis. Por otro lado, los componentes a la derecha del codo formado se aplanan enseguida acercándose a la línea del eje, lo que da como resultado que representan ruido y no contribuyen a la explicación de la viaraza de datos. Lo que pone en consideración retener únicamente los primeros 3 componentes para el AFE.

Componentes en espacio rotado

De acuerdo a Ugalde & Balbastre (2022), la matriz de componentes en espacio rotado en el analisis factorial exploratorio es un resultado importante para la mejora de la interpretación de los factores extrayendo la estructura subyacente de los datos. Luego de la extracción inicial de los

componentes, dicha rotación busca simplificar la matriz de cargas, es decir, hacer que cada ítem cargue más en uno de los componentes y menos en los demás.

Tabla 5. Matriz de componentes en espacio rotado

	Componente			
	Ambiente laboral competitivo	**Trabajo inteligente**	**Agotamiento emocional**	**Habilidad de gestión de tiempo**
ALC1	,026	-,008	,359	,791
ALC2	,169	-,123	,824	,190
ALC3	,046	,192	,877	,144
ALC4	,058	,289	,510	,596
TI1	,788	,079	,188	,062
TI2	,716	,302	,286	-,176
TI3	,687	,326	,272	-,057
AE1	,195	,904	,086	,137
AE2	,125	,957	,009	,045
AE3	,111	,950	,056	,012
HGT1	,821	,149	-,022	,114
HGT2	,906	-,059	-,034	,008
HGT3	,789	,121	,174	-,027
DS1	,658	,090	-,061	,617
DS2	,851	-,036	-,101	,323
DS3	,674	,238	-,013	,369

Fuente: elaboración propia

Nota. Resultados procesados en el software estadístico Spss.

El componente *ambiente laboral competitivo* abarcó cargas significativas en ítems relacionados con la competitividad del entorno laboral. Los elementos como el: Enumero los pasos necesarios para mantener en orden lo que necesito en mi trabajo (TI1); mantengo registrado mis tareas pendientes para desarrollarlas luego (TI2); cada semana, hago un plan de lo que tengo que hacer (TI3) que obtuvo una carga fuerte en dicho componente, ya que, están siendo asociados con elementos de trabajo que implica la presión por el rendimiento y una cultura de competencia entre colegas del Hospital. Este factor refleja cómo el ambiente altamente competitivo está influyendo en la percepción del burnout, lo que sugiere que las demandas competitivas del entorno laboral es netamente un factor contribuyente (Safari et al., 2020).

El componente denominado *trabajo inteligente* abarcó ítems como: Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo (AE1); me siento estresado por mi trabajo (AE2); siento que estoy trabajando demasiado (AE3). Estos elementos obtuvieron cargas altas (coeficientes positivos) lo que indica que los trabajadores del Hospital lo vincularon con la eficiencia y la innovación en el trabajo, lo que evidencia que los colaboradores tienen capacidad de manejar la carga de trabajo de forma efectiva, posiblemente protegiéndose contra el burnout al promover un enfoque más reflexivo y estratégico en las tareas diarias (Kalra et al., 2021).

El componente *agotamiento emocional* destacó a los ítems: Mis compañeros de trabajo son personas muy competitivas (ALC2); mis compañeros de trabajo fomentan la competencia entre ellos (ALC3); todos en el trabajo quieren ganar, superando a sus compañeros de trabajo (ALC4) estos elementos sostienen un coeficiente con cargas factoriales moderadas – altas. Lo que evidencia que los colaboradores del Hospital tienen sentimientos de fatiga y desgaste debido a las exigencias emocionales del trabajo en el sector de la salud. El autor Chandrasekar (2018), menciona que este factor es importante en la literatura respecto al burnout, puesto que, el agotamiento emocional a menudo se considera el núcleo del síndrome, reflejando el síndrome crónico que los profesionales experimentan.

Para finalizar, el componente *habilidad de gestión de tiempo* sostuvo a los ítems: Mis compañeros de trabajo y yo recibimos una compensación (por ejemplo, pago, bonificaciones) en función de nuestro desempeño en relación con los demás (ALC1); supero las metas y objetivos establecidas (DS1); generó un alto nivel de rendimiento laboral de forma anual (DS2); evalúo los resultados obtenidos laborales (DS3) con cargas relevantes, lo que sugiere que los profesionales del Hospital se ponen énfasis en su tiempo y equilibran sus tareas. Por lo que, una adecuada gestión del tiempo puede ser crucial en un entorno hospitalario donde el tiempo es escaso y las demandas son altas, por lo contrario, una pobre gestión podría contribuir al desarrollo del burnout (Lewis & Malecha, 2011).

Discusión

En este apartado se procederá a dar un análisis detallado de la comprobación de hipótesis a través de Rho de Spearman, ya que, es una medida estadística no paramétrica de la correlación de rango que evalúa la fuera de la asociación entre dos variables clasificadas. De acuerdo a Guamán et al. (2021), los coeficientes varían entre -1 y 1 donde el valor máximo (1,00) indica una correlación positiva perfecta. En general, la rho evalúa en qué medida de rango o la clasificación de una variable predice el rango de otra, lo que permite a los investigadores entender de mejor manera las relaciones monotónicas entre las variables estudiadas.

Tabla 6. Comprobación de hipótesis

Hipótesis	Rho de Spearman	Valor p	Decisión
H0= El síndrome de burnout tiene una correlación no significativa en el desempeño laboral de los en los profesionales de salud del Hospital Geriátrico Dr. Bolívar Argüello	,432	,061	No soportada

Hipótesis	Rho de Spearman	Valor p	Decisión
H1= El síndrome de burnout tiene una correlación significativa en el desempeño laboral de los en los profesionales de salud del Hospital Geriátrico Dr. Bolívar Argüello	,843	,000	Soportada

Fuente: elaboración propia

Nota. Resultados procesados en el software estadístico Spss

La tabla 6 muestra la matriz de comprobación de hipótesis realizadas a través del Rho de Spearman. Es así que, la hipótesis nula (H0) propone que: El síndrome de burnout tiene una correlación no significativa en el desempeño laboral de los en los profesionales de salud del Hospital Geriátrico Dr. Bolívar Argüello. No obstante, el valor Rho= ,432 con un valor p= ,061 lo que indica una correlación moderada y estadísticamente significativa que lleva al rechazo del propuesto. De acuerdo a estos resultados, Safari et al. (2020), menciona que, la interpretación se alinea a la literatura existente, ya que, sugiere que el burnout afecta de forma decadente a los profesionales de la salud en diversas dimensiones, tanto emocional como laboral.

Por el contrario, la hipótesis alternativa (H1) sugiere que: El síndrome de burnout tiene una correlación significativa en el desempeño laboral de los en los profesionales de salud del Hospital Geriátrico Dr. Bolívar Argüello. El valor Rho= ,843 es alto, lo que apunta a una correlación alta, así mismo, el valor p= ,000 confirmó la significancia estadística de esta correlación lo que apoya la H1, ya que, indica que a medida que el burnout aumenta, también lo hace el impacto negativo frente al desempeño laboral de los trabajadores profesionales de la salud. Según Lewis & Malecha (2011), la relación significativa entre el desempeño laboral y el burnout de los profesionales hospitalarios resalta la importancia de abordar esta problemática no solo de manera individual de salud mental, sino que también, como un factor crítico que impacta la calidad del servicio y la atención que requiere el paciente.

Conclusiones

De acuerdo al objetivo general se puede concluir que, el impacto del síndrome de burnout en el desempeño laboral de los profesionales de salud del Hospital Geriátrico Dr. Bolívar Arguello es del 77%, es decir, es significativo, ya que, afecta directamente a la calidad de atención brindada a los pacientes que lo requieren, ya que, los trabajadores que sufran de dicho síndrome tienden a tener niveles bajos de empatía, así mismo, lleva al aumento de errores médicos y menor probabilidad de interacción paciente/profesional lo que es preocupante en el cuidado de ancianos, ya que, requieren de atención personalizada y especial.

El análisis de la literatura sobre el síndrome de burnout en el ámbito de la salud, con especial atención en el contexto geriátrico reveló una conexión entre el bienestar del profesional y la calidad de la atención al paciente. El desarrollo del marco teórico fue esencial para comprender

las dimensiones y el impacto del síndrome en el personal. Este marco teórico no proporcionó únicamente las bases para desarrollar las métricas de evaluación, sino que también orientó la interpretación de los datos recolectados y la formulación de intervenciones efectivas.

Para diagnosticar la prevalencia y gravedad del síndrome de burnout en los profesionales hospitalarios se procedió a realizar un análisis factorial exploratorio el cual dio una visión estructurada y cuantificable de los componentes causantes del burnout en el personal médico de un Hospital Geriátrico. Por ello, se evidenció que un entorno de trabajo competitivo se manifiesta como un factor estresante, donde la necesidad de organizar y planificar el trabajo se asocia con presiones de desempeño y una cultura competitiva entre colegas, lo que contribuye significativamente al agotamiento. Por otro lado, el trabajo inteligente, reflejado en la capacidad de gestionar eficazmente la carga de trabajo de un empleado puede actuar como un mecanismo de protección contra el agotamiento, lo que sugiere que un enfoque reflexivo y estratégico puede reducir el estrés laboral en cierta medida. El agotamiento emocional, exacerbado por la competencia entre pares, destaca un factor clave en el agotamiento y cómo el entorno laboral puede exacerbarlo: aumento de la fatiga y el agotamiento. Finalmente, las habilidades de gestión del tiempo enfatizaron la importancia de una buena gestión del tiempo para el trabajo productivo. Por tal razón se concluye que tanto la estructura organizacional como las habilidades individuales son importantes para combatir el agotamiento y mejorar la salud y la productividad de los trabajadores de la salud.

Finalmente, al analizar la correlación entre el síndrome de burnout y la productividad laboral en un Hospital Geriátrico se demostró que existe una relación estadísticamente significativa de magnitud significativa entre ambas variables. La hipótesis nula fue rechazada (Rho= ,432) porque se encontró una deficiente, consistente con la literatura existente que indicó que el agotamiento afecta negativamente muchos aspectos del funcionamiento profesional, incluida la salud emocional y el desempeño laboral.

La hipótesis alternativa está fuertemente respaldada por el alto coeficiente de correlación (Rho= ,843), la cual destacó que a medida que aumenta el agotamiento, también aumenta su impacto negativo en la calidad de la atención y la productividad de los trabajadores de la salud. Este hallazgo resaltó la importancia crítica de las medidas preventivas y las estrategias de intervención en la lucha contra el agotamiento para no solo mejorar la salud mental del personal hospitalario sino también la calidad de los servicios brindados a los pacientes, lo cual es especialmente importante en el contexto de la atención a las personas mayores.

Referencias

Abreu, J. (2018). El Método de la Investigación. *Daena: International Journal of Good Conscience*, *9*(3), 195–204.

Almeida, L., De Souza, I., De Barros, A., Filgueira, C., & Pereira, V. (2016). Fatores geradores da Síndrome de Burnout em profissionais da saúde Generating factors of Burnout Syndrome in health professionals. *Revista de Pesquisa Cuidado é Fundamental Online*, *8*(3), 4623–4628.

Álvarez, S., Romero, A., Estupiñán, J., & Ponce, D. (2021). Selection of the Tutor Based on the Quality of the Tea. *Revista Conrrado*, *17*(80), 88–94.

Ardani, Y., Putranto, R., Yunir, E., Koesnoe, S., Shatri, H., Mansyur, M., Oliviera, I., Anggono, R., & Putri, K. (2023). Effects of virtual music therapy on Burnout Syndrome in health workers in Tertiary Hospitals. *Indonesia Journal of Biomedical Science*, *17*(1), 7–12. https://doi.org/10.15562/ijbs.v17i1.437

Barba, M. L. de, Campos, M. M. P., Neves, G. C. A., Junqueira, A. B. de C., Pereira, L. S., Estellita, R. R. M., Teixeira, E. V. G., & Santos, A. S. S. dos. (2023). Síndrome de Burnout na Covid-19: Os Impactos na Saúde dos Trabalhadores da Saúde. *ScienceView*, *4*(5), 1–12. https://doi.org/10.56238/cienciasaudeestuepesv1-030

Chandrasekar, K. (2018). Work Environment International Journol. *International Journal of Enterprise Computing and Business Systems*, *1*(1), 1–25.

Díaz, G. (2020). Metodología del estudio piloto. *Revista Chilena de Radiología*, *26*(4), 172–176. https://doi.org/10.4067/s0717-93082020000400172

Dionicio, E., Mendez, J., & Flores, E. (2023). Estrategias de afrontamiento al síndrome de burnout en médicos-docentes universitarios en postpandemia. *Revista Vive*, *6*(18), 780–801. https://doi.org/10.33996/revistavive.v6i18.263

Elsadig, S., Eisawi, A., Ahmed, Z., Ali, H., Ali, A., & Hammad, A. (2023). The Prevalence of Physicians' Burnout Syndrome in Ibrahim Malik Teaching Hospital, Khartoum, Sudan, 2020. *Journal of Education, Society and Behavioural Science*, *36*(9), 1–7. https://doi.org/10.9734/jesbs/2023/v36i91252

González, R., López, A., Pastor, E., & Verde, C. (2020). Burnout syndrome in the health system: The case of social health workers. *Enfermeria Global*, *19*(2), 152–161. https://doi.org/10.6018/eglobal.382631

Guamán, K., Hernández, E., & Lloay, S. (2021). La metodología de la investigación científica. *Revista Conrado*, *17*(81), 163–168.

Guanoquiza, J., Guamán, K., & Barrera, F. (2023). La disminución de la jornada laboral en el Ecuador como una posible solución ante el síndrome de Burnout. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, *4*(2), 1–15. https://doi.org/10.56712/latam.v4i2.744

Jarruche, L., & Mucci, S. (2021). Burnout syndrome in healthcare professionals: An integrative review. *Revista Bioetica*, *29*(1), 162–173.

Kalra, A., Agnihotri, R., Talwar, S., Rostami, A., & Dwivedi, P. (2021a). Effect of internal competitive work environment on working smart and emotional exhaustion: the moderating role of time management. *Journal of Business and Industrial Marketing*, *36*(2), 269–280. https://doi.org/10.1108/JBIM-02-2019-0094

Korhonen, M., & Komulainen, K. (2023). Individualizing the burnout problem: Health professionals' discourses of burnout and recovery in the context of rehabilitation. *Health (United Kingdom)*, *27*(5), 789–809. https://doi.org/10.1177/13634593211063053

Lewis, P., & Malecha, A. (2011). The impact of workplace incivility on the work environment, manager skill, and productivity. *Journal of Nursing Administration*, *41*(1), 41–47. https://doi.org/10.1097/NNA.0b013e3182002a4c

Louise, M. (2020). Georgian Medical News. *GMN: Journal*, *63*(47), 2–15.

Riethof, N., Bob, P., Laker, M., Zmolikova, J., Jiraskova, T., & Raboch, J. (2020). Alexithymia, traumatic stress symptoms and burnout in female healthcare professionals. *Journal of International Medical Research*, *48*(4), 1–9. https://doi.org/10.1177/0300060519887633

Roberta, B., & Cristina, I. (2018). Stress, Burnout and Coping in Health Professionals: A Literature Review. *IMedPub Journals*, *1*(4), 1–8.

Safari, A., Adelpanah, A., Soleimani, R., Heidari, P., Eidizadeh, R., & Salehzadeh, R. (2020). The effect of psychological empowerment on job burnout and competitive advantage: The mediating role of organizational commitment and creativity. *Management Research*, *18*(1), 47–71.

Torres, F., Irigoyen, V., Moreno, A., Ruilova, E., Casares, J., & Mendoza, M. (2021). Burnout syndrome in health professionals in Ecuador and associated factors in times of pandemic. *Revista Virtual de La Sociedad Paraguaya de Medicina Interna*, *8*(1), 126–136. https://doi.org/10.18004/rvspmi/2312-3893/2021.08.01.126

Tunal, G. (2022). Protocolizando la investigación científica. *Investigación Y Postgrado*, *37*(1), 235–255. https://doi.org/10.56219/investigacinypostgrado.v37i1.68

Ugalde, N., & Balbastre, F. (2022). Investigación Cuantitativa E Investigación Cualitativa: Buscando Las Ventajas De Las Diferentes Metodologías De Investigación. *Revista de Ciencias Económicas*, *31*(2), 179–187. https://doi.org/10.15517/rce.v31i2.12730

Vasquez, C., Plaza, J., Soriano, A., Calizaya, Y., & Saintila, J. (2023). Burnout, Fat Intake, and Body Mass Index in Health Professionals Working in a Public Hospital: A Cross-Sectional Study. *Inquiry (United States)*, *60*(44), 2–15. https://doi.org/10.1177/00469580231189601

Villaverde, D., Gil, P., & Unda, S. (2023). Convergent and discriminant validity of burnout syndrome in Mexican teachers. *Psicogente*, *26*(49), 1–18. https://doi.org/10.17081/psico.26.49.5491

Autores

Rosa Leticia Ramirez Vallejo. Licenciada en enfermería por la Universidad Nacional de Chimborazo

José Enrique Bombón Chico. Médico General, Universidad Nacional de Chimborazo. Magíster en Seguridad y Salud Ocupa-cional con mención en Prevención de Riesgos Laborales, Universidad de los Hemisferios. Diplomado de Alta Especialización en Ecografía Doppler, Universidad Indoamérica. Maestrando en Ge-rencia Hospitalaria, Universidad Nacional de Chimborazo, Ecuador. Posgradista en Medicina Interna, Universidad Técnica de Ambato. Miembro del Consejo Editorial de la Revista Ecuatoriana de Psico-logía. Director de Investigación en RIOVASC. Docente en Instituto Superior Universitario Stanford, Ambato, Ecuador.

Angélica Salomé Herrera Molina. Doctora en Ciencias de la Salud, Magister en Salud Pública, Magíster en Gestión Académica Universitaria, Especialista en Proyectos de Investigación, Diplomado Superior en Pedagogía Universitaria, Diploma Supe-rior en Promoción y Prevención de la Salud

Declaración

Conflicto de interés

No tenemos ningún conflicto de interés que declarar.

Financiamiento

Sin ayuda financiera de partes externas a este artículo.

Nota

El artículo es original y no ha sido publicado previamente.