



El estrés laboral provoca síndrome de burnout en el personal asistencial de salud del hospital general Dr. León Becerra Camacho, 2024

Workplace stress causes burnout syndrome among healthcare staff at Dr. León Becerra Camacho General Hospital, 2024

O stress no local de trabalho causa síndrome de burnout entre os profissionais de saúde do Hospital Geral Dr. León Becerra Camacho, 2024

Joyce Estefanía Rodríguez-Moreira ^I
jrodriguezm37@unemi.edu.ec
<https://orcid.org/0009-0002-0713-9489>

Alexandra Mylena Portilla-Gonzaga ^{II}
aportillag@unemi.edu.ec
<https://orcid.org/0009-0008-8229-8889>

Eddy Javier Calva-Castro ^{III}
ecalvac@unemi.edu.ec
<https://orcid.org/0009-0002-4184-1685>

Xavier Alexander Caicedo-Vera ^{IV}
xcaicedov2@unemi.edu.ec
<https://orcid.org/0009-0005-7671-5664>

Mauricio Alfredo Guillen-Godoy ^V
mguilleng@unemi.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0001-8965-5959>

Correspondencia: jrodriguezm37@unemi.edu.ec

Ciencias de la Salud
Artículo de Investigación

*** Recibido:** 20 de agosto de 2025 ***Aceptado:** 03 de septiembre de 2025 *** Publicado:** 22 de septiembre de 2025

- I. Universidad Estatal de Milagro, Ecuador.
- II. Universidad Estatal de Milagro, Ecuador.
- III. Universidad Estatal de Milagro, Ecuador.
- IV. Universidad Estatal de Milagro, Ecuador.
- V. Universidad Estatal de Milagro, Ecuador.

Resumen

Introducción. El presente estudio trata sobre el estrés laboral y su relación con el síndrome de Burnout en el personal asistencial médico. **Objetivo.** Conocer como el estrés laboral provoca síndrome de Burnout en el personal asistencial de salud. **Materiales y Métodos.** Se realizó una investigación con enfoque cuantitativo y un alcance correlacional. La técnica de estudio utilizada fue la encuesta y estuvo conformada por un cuestionario de preguntas estructuradas. Se seleccionó a los trabajadores asistenciales de salud del Hospital General Dr. León Becerra Camacho, ubicado en la ciudad de Milagro, año 2024. La muestra fue de 58 trabajadores del centro de salud, seleccionados mediante un muestreo intencional no probabilístico y la investigación fue de tipo no experimental. **Resultados.** En la tabla 1 se constató que el 71% de los trabajadores encuestados se sienten agotados/as emocionalmente, el 73% se siente fatigado y el 79% se siente saturado/a por el trabajo. En la tabla 2 se reveló que los trabajadores que poseen un bajo control laboral (niveles 1 y 2), mostraron un alto porcentaje de agotamiento frecuente o siempre (78–80%). En la tabla 3 se determinó que los trabajadores que nunca reciben apoyo de compañeros, mostraron altos niveles de desmotivación laboral (87%), un claro indicador de Burnout. **Conclusiones.** Se comprobó que el estrés laboral sí provoca síndrome de Burnout en el personal asistencial de salud y esta problemática está estrechamente vinculada con la alta demanda laboral, bajo control de autonomía por parte de los trabajadores y por el limitado apoyo social dentro del centro hospitalario, reflejando que las condiciones organizacionales y estructurales inciden significativamente en el síndrome de Burnout.

Palabras clave: Estrés laboral; Síndrome de Burnout; Personal Médico; Centro Hospitalario.

Abstract

Introduction. This study addresses work-related stress and its relationship with burnout syndrome in healthcare personnel. **Objective.** To understand how work-related stress causes burnout syndrome in healthcare personnel. **Materials and Methods.** A quantitative, correlational research study was conducted. The study technique used was a survey, which consisted of a structured questionnaire. Healthcare workers from the Dr. León Becerra Camacho General Hospital, located in the city of Milagro, were selected in 2024. The sample consisted of 58 workers from the health center, selected through non-probability intentional sampling, and the research was non-

experimental. Results. Table 1 shows that 71% of the surveyed workers feel emotionally exhausted, 73% feel fatigued, and 79% feel overwhelmed by work. Table 2 revealed that workers with low job control (levels 1 and 2) showed a high percentage of frequent or constant burnout (78–80%). Table 3 determined that workers who never receive support from colleagues showed high levels of job demotivation (87%), a clear indicator of burnout. Conclusions. It was found that work-related stress does cause burnout syndrome in healthcare personnel, and this problem is closely linked to high work demands, low employee autonomy control, and limited social support within the hospital, reflecting that organizational and structural conditions significantly influence burnout syndrome.

Keywords: Work-related stress; Burnout syndrome; Medical staff; Hospital.

Resumo

Introdução. Este estudo aborda o stress relacionado com o trabalho e a sua relação com a síndrome de burnout em profissionais de saúde. Objetivo. Compreender como o stress relacionado com o trabalho causa a síndrome de burnout nos profissionais de saúde. Materiais e métodos. Foi realizado um estudo de investigação quantitativa e correlacional. A técnica de estudo utilizada foi um inquérito, que consistiu num questionário estruturado. Os trabalhadores de saúde do Hospital Geral Dr. León Becerra Camacho, localizado na cidade de Milagro, foram selecionados em 2024. A amostra foi constituída por 58 trabalhadores do centro de saúde, selecionados por amostragem intencional não probabilística, e o inquérito foi não experimental. Resultados. A Tabela 1 mostra que 71% dos trabalhadores inquiridos sentem-se emocionalmente exaustos, 73% sentem-se fatigados e 79% sentem-se sobrecarregados pelo trabalho. A Tabela 2 revelou que os trabalhadores com baixo controlo no trabalho (níveis 1 e 2) apresentaram uma elevada percentagem de burnout frequente ou constante (78–80%). A Tabela 3 determinou que os trabalhadores que nunca recebem apoio dos colegas apresentaram níveis elevados de desmotivação no trabalho (87%), um claro indicador de burnout. Conclusões. Verificou-se que o stress relacionado com o trabalho causa a síndrome de burnout nos profissionais de saúde, e este problema está intimamente ligado a elevadas exigências de trabalho, baixo controlo da autonomia do colaborador e apoio social limitado dentro do hospital, refletindo que as condições organizacionais e estruturais influenciam significativamente a síndrome de burnout.

Palavras-chave: Stress relacionado com o trabalho; Síndrome de burnout; Equipa médica; Hospital.

Introducción

El presente artículo abarca una problemática crítica en el ámbito de la salud: el estrés laboral y su relación con el síndrome de Burnout en el personal asistencial médico. El síndrome de Burnout, definido por el agotamiento emocional y la baja realización personal, es una condición que no solo afecta el bienestar individual de los profesionales de la salud, sino que también tiene consecuencias en la calidad de la atención brindada a los pacientes.

La Organización Mundial de la Salud define el síndrome de Burnout como resultado del estrés laboral crónico que no se ha gestionado con éxito, debido a los síntomas de agotamiento, cinismo e ineficacia en los trabajadores, (OMS, 2019) ; mientras que, la Organización Internacional del Trabajo, señala que el estrés laboral es un factor causal principal del síndrome de burnout, (OIT , 2016). Relacionando estas dos variables investigativas se pudo evidenciar que el síndrome de Burnout puede llegar afectar a una buena parte de la población mundial, por ejemplo, en un estudio realizado en Colombia, se detectó que la variable “estrés laboral” se relacionó con la afectación mental expresada en síndrome de Burnout, en los profesionales Tecnólogos Médicos, (Mamani, 2020). De la misma manera, otro estudio llevado a cabo a nivel global, reveló valores aproximados sobre el síndrome de Burnout “en América del Sur del 2.7% al 86.5%; en Norteamérica del 22% al 45.4%; en Europa del 4% al 55%; en Asia es del 47.9%; en Centroamérica y el Caribe del 17% al 25%”, según datos proporcionados por (Castañeda & García, 2019). Estos datos generales muestran una referencia del nivel de impacto del síndrome de Burnout en varios continentes del mundo, generando preocupación en la productividad y el rendimiento de los trabajadores, ya que los limitan de sus responsabilidades laborales, reducen su desempeño individual, la eficiencia y el funcionamiento general, no solo de los colaboradores, sino que de las mismas organizaciones o empresas.

En relación al personal asistencial de salud, se ha evidenciado a través de varios estudios internacionales, una prevalencia significativa del síndrome de Burnout, sobretodo anexado a la carga laboral que presenta esta población, generando así distintos padecimientos que conllevan el desarrollo de este síndrome y en los peores casos, el inicio de enfermedades que afectan a su calidad de vida.

Un estudio puesto en práctica en España, determinó una carga significativa de estrés laboral y emocional en profesionales de medicina y enfermería de los centros de salud seleccionados, dado que, el 56,8% mostró agotamiento emocional (siendo la dimensión más afectada); 39,2%, alto grado de despersonalización, y 36%, realización personal baja, (García, y otros, 2022). Estos hallazgos exponen un grado de prevalencia elevado, lo que puede causar repercusiones negativas en la salud física y mental, así como en su desempeño laboral y calidad de vida en general, reflejando que el síndrome de Burnout tiene consecuencias significativas en múltiples niveles; ya que a nivel individual, puede provocar problemas de salud mental y física, incluyendo el desarrollo de otra sintomatología; mientras que a nivel social, puede afectar el bienestar general de los individuos, así como su capacidad para funcionar eficazmente tanto en el trabajo como en otros aspectos de sus vidas. Asimismo, otra investigación realizada en España y que tuvo como objetivo evaluar la prevalencia y los factores asociados al burnout en enfermeros en activo en diferentes hospitales y servicios del país, los resultados arrojaron que un alto porcentaje de los encuestados presentan niveles significativos de Burnout, siendo el agotamiento emocional el componente más afectado. Las principales causas que se identificó en este estudio fueron la carga laboral excesiva, la falta de apoyo en el entorno de trabajo y las largas jornadas laborales (Matilla, 2024).

A nivel nacional, se pudo constatar que el Ministerio de Salud Pública del Ecuador, no dispone de información actualizada y documentada sobre la prevalencia del síndrome de Burnout en profesionales de la salud. El no tener informes o reportes por el MSP pone al descubierto la necesidad de realizar estudios a nivel nacional, para conocer más sobre esta problemática. Afortunadamente, sí existen estudios previos como el de (Torres, Irigoyen, Moreno, Ruilova, & Casares, 2021), el cual tuvo como propósito determinar el síndrome de Burnout en profesionales de la salud del Ecuador y cómo se comporta con factores sociodemográficos y laborales asociados. Los datos de esta investigación fueron recolectados mediante una encuesta en línea y los resultados señalaron que existe una alta prevalencia del Síndrome de Burnout, especialmente “en el componente de despersonalización (95%) y agotamiento emocional (47%) y en un menor porcentaje en realización personal (11%)”. Del mismo modo, un estudio elaborado por Multitrabajo en el año 2024, demostró que en Ecuador el 78% de los trabajadores reportó sentir agotamiento o burnout. Los hallazgos más relevantes del estudio, señalaron que una de las causas que suele relacionarse con el 'burnout' es la cantidad de horas de trabajo y las horas extras. También el 75%

de la población estudiada mencionó que entre las experiencias negativas más comunes de su último periodo laboral fue el estrés, seguida de la desmotivación, la presión y el cansancio, (Coba, 2024). A su vez, (Lasluisa, Porras, & Cortez, 2025), en su estudio sobre la correlación entre el síndrome de burnout definido como un estado emocional excesivo de estrés crónico dentro del ambiente laboral, en una clínica privada de la ciudad de Quito, descubrió que “la dimensión de falta de logros personales tiene un 59,99% de afectados, seguido de la dimensión de cansancio emocional con un 59,30% y finalmente la despersonalización con una afectación de 11,66%”. Gracias a estos resultados el estudio evidenció que el personal de salud de la Clínica Privada en Quito, “es reactivo positivo para síndrome de burnout en niveles elevados dentro de la esfera de logros personales y cansancio emocional”. Estos descubrimientos exponen que la mayor parte del personal de salud se autoperciben con niveles altos de estrés.

Se considera pertinente llevar a cabo el presente estudio, puesto que, el síndrome de Burnout afecta aproximadamente al 25% de los profesionales en Ecuador, especialmente aquellos que trabajan en servicios asistenciales y es afectado en un 40%, incluyendo enfermeras, trabajadores sociales, terapeutas y personal de cuidados paliativos. Este porcentaje es preocupante, ya que el agotamiento emocional y físico de estos trabajadores puede tener un impacto directo en la calidad de la atención y los servicios brindados a los pacientes y sus familias. Teniendo en cuenta que el estrés crónico asociado con el síndrome de Burnout en el personal asistencial puede desencadenar una serie de problemas de salud física y mental; dado que, a nivel metabólico, puede causar alteraciones en los niveles de cortisol (hormona del estrés), lo que a su vez puede provocar trastornos como hipertensión, diabetes, obesidad y enfermedades cardiovasculares. Además, el Burnout también se ha relacionado con problemas como insomnio, depresión, ansiedad y trastornos gastrointestinales, los cuales pueden comprometer la capacidad de estos profesionales para brindar una atención adecuada y empática.

Para dar respuestas a esta problemática se planteó la hipótesis de que el estrés laboral provoca síndrome de Burnout en el personal asistencial de salud; y para confirmar o negar esta afirmación, se optó por conocer como el estrés laboral provoca síndrome de Burnout en el personal asistencial de salud; y para cumplir con este propósito, primero se investigará la forma en que la alta demanda laboral provoca síndrome de Burnout en el personal asistencial de salud. En segundo lugar, se indagará la forma en que el bajo control laboral provoca síndrome de Burnout en el personal

asistencial de salud. Por último, se identificará la forma en que el apoyo social provoca síndrome de Burnout en el personal asistencial de salud.

Métodos

Enfoque

Se empleó un enfoque cuantitativo para recopilar los datos e información requeridos para su posterior análisis estadístico.

Alcance

Se adoptó el alcance correlacional para entender las relaciones y asociaciones entre las variables.

Método y técnica

Se utilizó el método inductivo para el estudio poblacional y la muestra. Como técnica de estudio se optó por el diseño de una encuesta estructurada y de preguntas cerradas con respuestas múltiples.

Experimental o no Experimental

El estudio es no experimental, ya que no se manipularon las variables de investigación.

Población

La población seleccionada para el estudio fue de 58 trabajadores del personal asistencial del Hospital General Dr. León Becerra Camacho, año 2024.

Muestra

Para determinar el tamaño, se empleó una calculadora de muestra con un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%, considerando una población total de 58 personas, lo que resultó en una muestra de 52 personas.

Fuente/Consulta

Se utilizaron motores de búsquedas como Google Académico, además de plataformas y editoriales tales como: Scielo, Mendeley, Redalyc y Elsevier. También se consultó fuentes institucionales como la OMS y OIT.

Procedimiento

Para llevar a cabo el presente estudio, primero se elaboró el diseño del cuestionario de la encuesta, luego se aplicó el instrumento de estudio presencialmente a los 52 trabajadores del personal asistencial del Hospital General Dr. León Becerra Camacho. Posteriormente, se codificó las respuestas obtenidas y se analizó de forma temática para identificar categorías y patrones relevantes

que respondan a los objetivos del estudio. Por último, se hizo una triangulación de los datos con fuentes académicas, con la finalidad de fortalecer y validar teóricamente los resultados.

Resultados

Tabla 1. Relación entre la alta demanda laboral con el Síndrome de Burnout.

Pregunta	Opción	% de respuestas
1. ¿Su carga de trabajo es manejable?	No	35%
	Poco	29%
	Neutral	23%
	Regular	6%
	Totalmente	8%
2. ¿Usted con qué frecuencia trabaja horas extras?	Diariamente	46%
	De vez en cuando	37%
	Casi Nunca	15%
	Nunca	2%
3. ¿Qué tan agotado/a se siente emocionalmente por su trabajo?	Nunca me siento agotado/a	6%
	Rara vez me siento agotado/a	8%
	A veces me siento agotado/a	15%
	Frecuentemente me siento agotado/a	23%
	Siempre me siento agotado/a	48%
4. ¿Se siente fatigado/a al final de la	Nunca	4%
	Raramente	8%
	A veces	15%

jornada laboral?	Con frecuencia	23%
	Siempre	50%
5. ¿Se siente saturado/a por el trabajo?	Nunca	7%
	Rara vez	14%
	A menudo	19%
	Siempre	60%

Los datos de la pregunta 1, revelan que el 64% de las personas encuestadas siente que su trabajo no es manejable o que es poco manejable, mientras que el 8% afirma que si es manejable. Podemos decir que la mayoría de los participantes presentan una sobrecarga de trabajo lo cual produce diversos efectos en el personal de salud. Los datos de la pregunta 2 indican que la mayor parte de la población (46%) trabaja diariamente horas extras, mientras que una minoría (2%) contestó que nunca. Los datos de la pregunta 3 señalan que la mayoría de los encuestados (71%) se sienten agotados/as emocionalmente por su trabajo, mientras que el 14% dijo que rara vez o nunca se han sentido agostados/as. Los datos de la pregunta 4 exponen que la mayoría de los participantes (73%) se sienten fatigados/as al final de la jornada laboral, mientras que el 12% rara vez o nunca se sienten fatigados. Los datos de la pregunta 5 mencionan que la mayoría de los trabajadores (79%) se siente saturado/a por el trabajo, mientras que una minoría (21%) mencionó que rara vez o nunca se han sentido saturado/a.

A partir de estos hallazgos, se evidencia una relación directa entre la alta demanda laboral y el síndrome de Burnout.

Tabla 2. Relación entre el bajo control laboral con el síndrome de Burnout.

Pregunta	Opción	% de respuestas
1. ¿Tiene suficiente autonomía para decidir cómo realizar su trabajo?	No	29%
	Muy poco	23%
	Poco	19%
	A veces	15%
	<u>Sí</u>	13%
	Nunca	27%
	A veces	19%

2. ¿Puede influir en las decisiones que afectan su trabajo?	Rara vez	23%
	Frecuentemente	25%
	Siempre	6%
3. ¿Sus responsabilidades laborales son claramente definidas?	Nunca	31%
	Ocasionalmente	23%
	Rara vez	19%
	Frecuentemente	17%
	Siempre	10%
4. ¿Qué tan agotado/a se siente emocionalmente por su trabajo?	Nunca me siento agotado/a	6%
	Rara vez me siento agotado/a	8%
	A veces me siento agotado/a	15%
	Frecuentemente me siento agotado/a	23%
	Siempre me siento agotado/a	48%
5. ¿Se siente fatigado/a al final de la jornada laboral?	Nunca	4%
	Raramente	8%
	A veces	15%

	Con frecuencia	23%
	Siempre	50%
6. ¿Se siente desmotivado/a en su trabajo?	Nunca	6%
	Rara vez	25%
	A menudo	29%
	Siempre	40%

Los datos de la tabla 2 reportan que los trabajadores que poseen un bajo control laboral (niveles 1 y 2), mostraron un alto porcentaje de agotamiento frecuente o siempre (78–80%); mientras que los trabajadores que sí sienten que poseen cierta autonomía (niveles 4 y 5) presentan menor agotamiento severo. Estos hallazgos confirman la relación entre bajo control laboral y la presencia de síntomas de Burnout.

Tabla 3. Relación entre el apoyo social con el síndrome de Burnout.

Pregunta	Opción	% de respuestas
1. ¿Recibe apoyo necesario de sus compañeros de trabajo?	Nunca	29%
	Rara vez	25%
	A veces	33%
	Frecuentemente	10%
	Siempre	4%
2. ¿Su supervisor/a está disponible para ayudarlo cuando lo necesita?	Nunca	38%
	Raramente	27%
	A menudo	23%
	Siempre	12%
3. ¿Siente que su trabajo es valorado por sus superiores?	Nunca	35%
	Raramente	23%
	A veces	21%

	A menudo	12%
	Siempre	10%
4. ¿Qué tan agotado/a se siente emocionalmente por su trabajo?	Nunca me siento agotado/a	6%
	Rara vez me siento agotado/a	8%
	A veces me siento agotado/a	15%
	Frecuentemente me siento agotado/a	23%
	Siempre me siento agotado/a	48%
	Raramente	8%
	A veces	15%
	Con frecuencia	23%
	Siempre	50%
5. ¿Se siente desmotivado/a en su trabajo?	Nunca	6%
	Rara vez	25%
	A menudo	29%
	Siempre	40%
6. ¿Se siente distante o desconectado/a de sus pacientes?	Nunca	6%
	Raramente	12%
	De vez en cuando	31%
	Con frecuencia	15%
	Siempre	37%

Los datos de la tabla 3 reportan que los trabajadores que nunca reciben apoyo de compañeros, mostraron altos niveles de desmotivación laboral (87%), un claro indicador de Burnout; dado que, a mayor percepción de apoyo (niveles 4 y 5), disminuye la frecuencia de desmotivación. Estos resultados obtenidos confirma la relación entre falta de apoyo social y el síndrome de Burnout en el personal asistencial.

Discusión

Los datos obtenidos del presente estudio muestran que el síndrome de Burnout sí incide potencialmente en los trabajadores del personal asistencial del Hospital General Dr. León Becerra Camacho, año 2024; y esto se debe al estrés laboral que poseen los trabajadores debido a la alta demanda de trabajo, un bajo control laboral y la falta de apoyo social. Estos resultados coinciden con lo señalado por la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2019), ya que en su reporte mencionaron que el síndrome de Burnout surge como consecuencias del estrés crónico no gestionado, al igual que la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016), que también reconocen al síndrome de Burnout como una de las principales consecuencias provocadas por el estrés laboral. En relación a esto, la información de la encuesta revela que más del 70% de los trabajadores del personal asistencial se sienten con frecuencia agotados emocionalmente y fatigados al final de la jornada de trabajo, lo cual se ajusta con los resultados de estudios internacionales en España y Latinoamérica realizados por (García, y otros, 2022) y (Mamani, 2020), donde se registró que la carga laboral excesiva y las extensas jornadas laborales son factores cruciales que repercuten altamente en la aparición del síndrome de Burnout. De la misma manera, el bajo control laboral reflejado en los datos del presente estudio, mostraron una escasa autonomía y limitada influencia por parte de los trabajadores al momento de tomar decisiones laborales, estos hallazgos son respaldados por la teoría de (Cherniss, 1993), quien enfatiza que los trabajadores con una alta percepción de competencia tienden a manejar mejor el estrés, mientras que aquellos con una baja autoeficacia pueden ser más propensos al Burnout debido a la falta de logros personales, lo que genera sentimientos de fracaso. Por otra parte, se comprobó mediante la encuesta aplicada, que la falta de apoyo social en el trabajo, es un indicador importante del síndrome de Burnout en el personal asistencial del hospital, lo cual reafirma la teoría de (Winnubst, 1993), donde se destaca el clima laboral, la cultura organizativa y el apoyo social, como factores influyentes en el desarrollo del Burnout.

En resumen, los datos obtenidos a partir de la encuesta, más las principales teorías que fundamentan el estudio y la literatura citada por varios autores en relación a las variables investigativas, proponen que el síndrome de Burnout es una enfermedad que puede ser causada por varios factores, por lo tanto requiere de intervenciones por parte de las organizaciones, así como también por parte de sus trabajadores, ya que si no se trata esta anomalía a tiempo, tendrá repercusiones negativas personales y laborales, por lo tanto, se recomienda en los centros hospitalarios reducir las sobrecargas

laborales, fortalecer la autonomía y promover redes de apoyo en el personal asistencial, lo cual coincide con la teoría de Conservación de Recursos de (Hobfoll, 1989).

Conclusiones

Esta investigación permite concluir que la falta de apoyo social en el entorno laboral constituye un factor determinante para el desarrollo del síndrome de Burnout entre el personal asistencial de salud del Hospital General Dr. León Becerra Camacho, año 2025, dado que, la ausencia de redes de apoyo sólidas, tanto entre compañeros como de parte de los supervisores y la administración, genera un sentimiento de aislamiento y desamparo al enfrentar las demandas y desafíos inherentes a su labor. La imposibilidad de compartir experiencias, desahogar frustraciones y recibir retroalimentación constructiva, disminuye gradualmente la motivación y el sentido de pertenencia de estos profesionales. Sumado a ello, la carencia de reconocimiento, valoración y respaldo por parte de sus superiores, refuerza la sensación de que sus esfuerzos son ignorados o menospreciados, provocando un distanciamiento emocional como mecanismo de autoprotección. Por lo tanto, mediante este estudio se comprobó que el estrés laboral sí provoca síndrome de Burnout en el personal asistencial de salud y esta problemática está estrechamente vinculada con la alta demanda laboral, bajo control de autonomía por parte de los trabajadores y por el limitado apoyo social dentro del centro hospitalario, reflejando que las condiciones organizacionales y estructurales inciden significativamente en el síndrome de Burnout. Para finalizar, cabe mencionar que la prevalencia del síndrome de Burnout provocado por el estrés laboral, es un fenómeno que no solo afecta a nivel nacional (Ecuador), sino que también a nivel internacional, puesto que, varias investigaciones previas en diversos países demuestran altas cifras de afectación en el personal de salud causadas por este síndrome, razón por la cual, este estudio recomienda que las instituciones gubernamentales implementen capacitaciones para afrontar y contrarrestar el estrés laboral, así como también que promuevan horarios laborales más equilibrados y propicien espacios de apoyo para los trabajadores de salud.

Referencias

1. Castañeda, E., & García, J. (10 de Diciembre de 2019). Prevalencia del síndrome de desgaste profesional (burnout) en médicos especialistas y factores de riesgo. Revista

- Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social (Rev Med Inst Mex Seguro Soc), 58(2), 161-173. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/4577/457767703014/>
2. Cherniss, C. (1993). El papel de la autoeficacia profesional en la etiología y mejora del síndrome de burnout. (Primera ed.). doi: <https://doi.org/10.4324/9781315227979-11>
 3. Coba, G. (21 de Noviembre de 2024). Primicias. Obtenido de <https://www.primicias.ec/economia/trabajadores-ecuador-burnout-cansancio-empresas-82972/>
 4. García, C., Satorres, M., Crespo, P., Quesada, J., García, L., & Carrascosa, S. (4 de Abril de 2022). Prevalencia del síndrome de burnout en profesionales de medicina y enfermería de Atención Primaria en centros de salud acreditados para Formación Sanitaria Especializada de dos áreas de salud de Alicante. Revista Clínica de Medicina de Familia (Rev Clin Med Fam), 15(1), 35-39. Obtenido de https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1699-695X2022000100007
 5. Lasluisa, C., Porras, D., & Cortez, G. (10 de Mayo de 2025). Evaluación del síndrome de burnout y estrés percibido en el personal de salud de una clínica privada en Quito. Revista científica YACHASU, 6(16), 1403–142. Doi: <https://doi.org/10.46296/yc.v9i16.0652>
 6. Mamani, A. (2020). Repositorio Universidad Privada de Tacna. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12969/1729>
 7. Matilla, A. (2024). Dialnet. Obtenido de <https://www.educacion.gob.es/teseo/imprimirFicheroTesis.do?idFichero=wrzw9kRMm68%3D>
 8. OIT . (26 de Abril de 2016). Organización Internacional del Trabajo.
 9. OMS. (28 de Mayo de 2019). Organización Mundial de la Salud. Obtenido de <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>
 10. Torres, F., Irigoyen, V., Moreno, A., Ruilova, E., & Casares, J. (2021). Síndrome de Burnout en profesionales de la salud del Ecuador y factores asociados en tiempos de pandemia. Revista Virtual de la Sociedad Paraguaya de Medicina Interna, 8(1), 126-136. doi: <https://doi.org/10.18004/rvspmi/2312-3893/2021.08.01.126>
 11. Winnubst, J. (1993). Agotamiento profesional. Desarrollos recientes en teoría e investigación. Routledge Taylor & Francis., 151–162. Obtenido de

<https://www.routledge.com/Professional-Burnout-Recent-Developments-in-Theory-and-Research/Schaufeli-Maslach-Marek/p/book/9780415786157?srsId=>

© 2025 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>).