



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

Tema:

EL SINDROME DE BURNOUT Y EL RENDIMIENTO DEL PERSONAL DEL
ÁREA DE CIRUGIA DEL HOSPITAL PROVINCIAL GENERAL LATACUNGA

Proyecto de Graduación previa a la obtención del Título de Licenciada en Trabajo
Social.

AUTORA

Ruth Estefanía Álvarez Molina

TUTOR

Ing. Marcelo Ortiz

Ambato - Ecuador

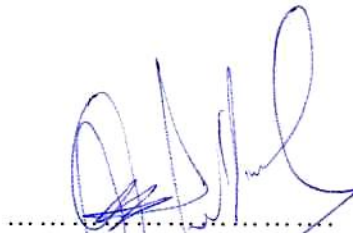
2019

CERTIFICACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del Trabajo de Investigación sobre el tema: “ EL SINDROME DE BURNOUT Y EL RENDIMIENTO DEL PERSONAL DEL ÁREA DE CIRUGIA DEL HOSPITAL PROVINCIAL GENERAL” de la Señorita RUTH ESTEFANIA ALVAREZ MOLINA, egresada de la Carrera de Trabajo Social de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato, considero que dicho trabajo de graduación reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometidos a Evaluación del Tribunal de Grado, que el H. Consejo Directivo de la Facultad designe, para su correspondiente estudio y calificación.

Ambato, 7 de febrero, 2019

LO CERTIFICO



Ing. Marcelo Ortiz

TUTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

AUTORÍA

Los criterios emitidos en el trabajo “EL SINDROME DE BURNOUT Y EL RENDIMIENTO DEL PERSONAL DEL ÁREA DE CIRUGIA DEL HOSPITAL PROVINCIAL GENERAL ” como también los contenidos, ideas, análisis, conclusiones y propuestas son de responsabilidad del autor.

Ambato, 7 de febrero del 2019

LA AUTORA



Ruth Estefania Alvarez Molina

C.I. 050245759-1

DERECHOS DE LA AUTORA

Cedo los derechos en línea patrimoniales del presente Trabajo Final de Grado o Titulación sobre el tema: “EL SINDROME DE BURNOUT Y EL RENDIMIENTO DEL PERSONAL DEL ÁREA DE CIRUGIA DEL HOSPITAL PROVINCIAL GENERAL LATACUNGA”, autorizo su reproducción total o parte de ella, siempre que esté dentro de las regulaciones de la Universidad Técnica de Ambato, respetando mis derechos de autora y no se utilice con fines de lucro.

Ambato, 7 de febrero del 2019

LA AUTORA



.....
Ruth Estefania Alvarez Molina

C.I. 050245759-1

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

La Comisión Calificadora del presente trabajo conformada por los señores docentes miembros del Tribunal de Grado, revisó y aprobó el Informe final del trabajo de graduación titulado: “EL SINDROME DE BURNOUT Y EL RENDIMIENTO DEL PERSONAL DEL ÁREA DE CIRUGIA DEL HOSPITAL PROVINCIAL GENERAL IATACUNGA” Presentado por la Srta. Ruth Estefania Alvarez Molina , de conformidad con el Art. 17 del Reglamento de Graduación para obtener el Título de Tercer Nivel de Licenciada en Trabajo Social de la Universidad Técnica de Ambato.

Ambato.....

Para constancia firman:

.....

Presidente

.....

Miembro

.....

Miembro

DEDICATORIA

A Dios

Por haberme permitido llegar hasta este punto y haberme dado salud para lograr mis objetivos, además de su infinita bondad y amor.

A Mis Padres

Dedico este trabajo a mis padres, Homero Alvarez y Alicia Molina por haberme inculcado los mejores valores desde pequeña, mismos que me han servido a lo largo de mi vida y en todo momento, demostrando que soy una persona humana y humilde, educada con amor, respeto, honestidad, responsabilidad, ternura y sencillez.

A mi Hija Amelia

Tu afecto y tu cariño son los detonantes de mi felicidad, de mi esfuerzo, de mis ganas de buscar lo mejor para ti. Aun en tu corta edad, me has enseñado y me sigues enseñando muchas cosas de la vida

AGRADECIMIENTO

Le agradezco a Dios por haberme acompañado y guiado a lo largo de mi carrera, por ser mi fortaleza en los momentos de debilidad y por brindarme una vida llena de aprendizajes, experiencias y sobre todo felicidad.

Le doy gracias a mis padres Homero y Alicia por apoyarme en todo momento, por los valores que me han inculcado, y por haberme dado la oportunidad de tener una excelente educación en el transcurso de mi vida. Sobre todo, por ser un excelente ejemplo de vida a seguir.

A mi hija Amelia te agradezco por ayudarme a encontrar el lado dulce de este caminar fuiste mi motivación más grande para concluir con éxito este proyecto de tesis.

A mis hermanos por ser parte importante de mi vida y representar la unidad familiar. A Synthia, Sonia y Fernando por ser un ejemplo de desarrollo profesional a seguir, a mi sobrina Paulet por llenar mi vida de alegrías y amor cuando más lo he necesitado.

ÍNDICE GENERAL

CONTENIDO	Pág.
Portada.....	i
Certificación del Tutor	ii
Autoría.....	iii
Aprobación del Tribunal de Grado	v
Dedicatoria	vi
Agradecimiento	vii
Índice General	viii
Índice de Gráficos	xi
Índice de Tablas	xiii
Resumen Ejecutivo.....	xv
Abstract	xvi
Introducción	1

CAPÍTULO I EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema.....	2
Contextualización.....	2
Árbol de Problemas.....	10
Análisis Crítico.....	11
Prognosis	12
Formulación del Problema	13
Interrogantes de la Investigación	13
Delimitación del objeto de Investigación.....	13
Justificación.....	14
Objetivos	15
Objetivo General	15
Objetivos Específicos.....	15

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Fundamentaciones.....	17
Categorías Fundamentales	23
Constelación de Ideas de la Variable Independiente.....	24
Constelación de Ideas de la Variable Dependiente	25
Categorías de la Variable Independiente.....	26
Categorías de la Variable Dependiente	32
Hipótesis.....	37
El síndrome de burnout incide en el rendimiento del personal del área de cirugía del hospital provincial general Latacunga.	37
Señalamiento de variables de la hipótesis.....	38

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

Enfoque de la Investigación.....	39
Operacionalización de Variables.....	42
Variable Independiente: El Síndrome de Burnout	42

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Verificación de la Hipótesis.....	68
-----------------------------------	----

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones	72
Recomendaciones.....	73

CAPÍTULO VI

PROPUESTA

1. Definiciones de Temas Considerados	82
2.0 Objetivos	83
2.1 Objetivo General	83

2.2 Objetivos Específicos.....	83
3. 0 Beneficios.....	83
3.1 Alcance.....	84
4.0 Responsables	84
5.0 Implementación.....	84
5.1 Cronograma de Horarios y Ejercicios	85
6.0 Ejercicios para Pausas Activas y Pasivas.....	85
6.0.1 Extremidades Inferiores y Posturales.....	86
6.0.2 Extremidades Superiores.....	87
6.0.3 Fortalecimiento Ocular.....	90
Modelo Operativo	91
Bibliografía	94
Anexos	
Paper	

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Pág.
Gráfico N° 1 Árbol de Problemas	10
Gráfico N° 2 Categorías Fundamentales.....	23
Gráfico N° 3 Constelación de Ideas de la Variable Independiente	24
Gráfico N° 4 constelacion de ideas de variable depedndiante	25
Gráfico N° 5 ¿Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo?.....	48
Gráfico N° 6 ¿Cuándo termino mi jornada de trabajo me siento vacío?	49
Gráfico N° 7 ¿Cuándo me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado?	50
Gráfico N° 8 ¿Siento que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo?.....	51
Gráfico N° 9 ¿Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente?.....	52
Gráfico N° 10 ¿Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis compañeros o paciente?	53
Gráfico N° 11 ¿Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes?.....	54
Gráfico N° 12 ¿Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo?.....	55
Gráfico N° 13 ¿Me siento con poca energía en mi trabajo?	56
Gráfico N° 14 ¿Siento que se me dificulta crear un clima agradable con mis compañeros y clientes?	57
Gráfico N° 15 ¿La comunicación del personal es efectiva?	58
Gráfico N° 16 ¿Considera que su desempeño laboral es el esperado?	59
Gráfico N° 17 ¿Tiene interés por trabajar al 100% en sus funciones?	60
Gráfico N° 18 ¿Su jefe le motiva a realizar bien su trabajo?.....	61
Gráfico N° 19 ¿Considera que tiene equilibrio y tiempo entre su trabajo y su familia?.....	62
Gráfico N° 20 ¿Las funciones de su lugar de trabajo están bien definidas?	63
Gráfico N° 21 ¿Se evalúa al personal por resultados?.....	64
Gráfico N° 22 ¿Cumple con los procesos establecidos dentro de la organización? ..	65
Gráfico N° 23 ¿Le gusta el trabajo que realiza en el área de cirugía?	66

Gráfico N° 24 ¿Se siente comprometido con la organización?	67
Gráfico N° 25 ¿Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo?	101
Gráfico N° 26 ¿Me siento con poca energía en mi trabajo?	102
Gráfico N° 27 ¿Considera que su desempeño laboral es el esperado?	103
Gráfico N° 28 ¿Tiene interés por trabajar al 100% en sus funciones?	104

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla N° 1 Variable Independiente.....	43
Tabla N° 2 Variable Dependiente	45
Tabla N° 3 Recolección De Información.....	46
Tabla N° 4 Procesamiento y Análisis	47
Tabla N° 5 ¿Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo?.....	48
Tabla N° 6 ¿Cuándo termino mi jornada de trabajo me siento vacío?.....	49
Tabla N° 7 ¿Cuándo me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado?	50
Tabla N° 8 ¿Siento que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo?.....	51
Tabla N° 9 ¿Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente? 52	52
Tabla N° 10 ¿Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis compañeros o paciente?	53
Tabla N° 11 ¿Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes? 54	54
Tabla N° 12 ¿Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo?.....	55
Tabla N° 13 ¿Me siento con poca energía en mi trabajo?.....	56
Tabla N° 14 ¿Siento que se me dificulta crear un clima agradable con mis compañeros y clientes?	57
Tabla N° 15 ¿La comunicación del personal es efectiva?	58
Tabla N° 16 ¿Considera que su desempeño laboral es el esperado?	59
Tabla N° 17 ¿Tiene interés por trabajar al 100% en sus funciones?.....	60
Tabla N° 18 ¿Su jefe le motiva a realizar bien su trabajo?	61
Tabla N° 19 ¿Considera que tiene equilibrio y tiempo entre su trabajo y su familia?.....	62
Tabla N° 20 ¿Las funciones de su lugar de trabajo están bien definidas?.....	63
Tabla N° 21 ¿Se evalúa al personal por resultados?	64
Tabla N° 22 ¿Cumple con los procesos establecidos dentro de la organización?	65
Tabla N° 23 ¿Le gusta el trabajo que realiza en el área de cirugía?	66
Tabla N° 24 ¿Se siente comprometido con la organización?.....	67
Tabla N° 25 Datos Observados	68

Tabla N° 26 Datos Esperados	69
Tabla N° 27 Cálculo Matemático.....	70
Tabla N° 28 Factibilidad Económica-Financiera.....	79
Tabla N° 29 Matriz de Metodología	81
Tabla N° 30 Matriz del Modelo Operativo	91
Tabla N° 31 Matriz del Plan de Evaluación.....	93
Tabla N° 32 ¿Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo?.....	101
Tabla N° 33 ¿Me siento con poca energía en mi trabajo?.....	102
Tabla N° 34 ¿Considera que su desempeño laboral es el esperado?	103
Tabla N° 35 ¿Tiene interés por trabajar al 100% en sus funciones?.....	104

RESUMEN EJECUTIVO

El síndrome de burnout es un trastorno muy frecuente en el medio hospitalario y que hoy en día es cada vez más conocido y diagnosticado. Este trastorno ha tomado tanta importancia que la OMS lo ha apuntado como un riesgo laboral. Esta afección involucra casi siempre a profesionales que demandan un contacto directo con las personas y que tienen una ética humanística del trabajo; pero desafortunadamente no sólo afecta al personal que lo padece; sino también a los usuarios.

En el trabajo, la productividad viene dada por el rendimiento laboral, que es la correlación entre los objetivos, metas, y el tiempo que se han necesitado para lograrlo; habiendo tomado en cuenta que la variable más importante son las personas; es decir, el recurso humano, que son los apoderados de cumplir con las funciones propias de un cargo o trabajo.

El rendimiento laboral suele relacionarse a cuestiones como la estrategia, la capacitación, la remuneración y el entorno. Una persona que tiene conocimientos recibe instrucciones precisas, está bien remunerada y trabaja en un clima laboral agradable, es probable que alcance un rendimiento laboral muy alto, a diferencia del que puede lograr un trabajador mal pagado, sin educación y que se desempeña en un entorno desagradable.

El Síndrome de Burnout puede entonces ser bien operado por todos quienes trabajan en el ámbito de la salud si fuesen instruidos y prevenidos sobre el mismo, también educándoles a como tolerar o deshacerse de todas aquellas circunstancias que generasen emociones encontradas con uno mismo o con las varias personas (directivos, colegas, personal de enfermería, familiares, amigos, etc.) que tratan, de tal manera que su rendimiento laboral siempre sea óptimo y así no se produzca el síndrome de estar “quemado”.

Descriptores: Síndrome, Burnout, Rendimiento, Laboral, Salud, Metas, Productividad, Desempeño, Formación, Conocimientos.

ABSTRACT

Burnout syndrome is a very common disorder in the hospital environment. And it is best known and diagnosed nowadays. This disorder has taken importance because the OMS has aimed as an occupational hazard. This condition usually involves to the professionals who demand a direct contact with the people and they have Humanistic ethic of work; but unfortunately it not only affects to the staff who suffers it; but also to the users.

In the job, the productivity is created for the occupational performance, which is the correlation among the objectives, goals and the time has needed to achieve it; The most important variable are the people; that is to say the human resource, who are uncharged to do the owned functions in a specific work.

The performance at work is often related with strategies, trainings, remunerations and the environment. A person who has knowledge, receive precise instructions, It is well-paying and also works in a friendly atmosphere. Probably, this kind of worker will have a high job performance to difference to a worker underpaid, without education and who works in an unpleasant environment.

The Burnout disorder can be well operated for all the people who works in the health field if they were instruct and prevent about it. Besides teaching them How to tolerate and get rid of all those circumstances which generate emotions with themselves or other people. (Managers, colleagues, nurses, and friends etc.).So that their occupational performance always be optimum and so avoid this disorder called “burned”.

Descriptors: Disorder, Burnout, Performance, Occupational, Health, Goals, Productivity, Formation, KnowledZ

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo, se encuentra estructurado por capítulos. El Capítulo I denominado: EL PROBLEMA, contiene: El Planteamiento del Problema, Contextualización: Macro, Meso y Micro que hace relación al origen de la problemática, Árbol de Problemas, Análisis Crítico, Prognosis, Formulación del Problema, Interrogantes de la Investigación, Delimitación del Objeto, Unidades de Observación, Justificación, Objetivos: General, y Específicos.

El Capítulo II denominado: MARCO TEÓRICO consta de: Antecedentes Investigativos, Fundamentaciones, Categorías Fundamentales, Constelación de ideas de las Variables, Hipótesis y Determinación de Variables.

El Capítulo III titulado: METODOLOGÍA plantea que la investigación se realizará desde el enfoque de carácter Cuantitativo y Cualitativo, Modalidad de la Investigación, Tipo de la Investigación, Población y Muestra, Operacionalización de Variables, Técnicas e Instrumentos, Plan para la recolección de Información, Plan de procesamiento de Información.

El Capítulo IV denominado: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS consta de: el análisis de los resultados producto de las encuestas y entrevistas aplicadas a las unidades de observación, interpretación de datos emprendo métodos estadísticos, y; la correspondiente verificación de la hipótesis.

El Capítulo V titulado: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES contiene: las conclusiones referentes al problema propuesto obtenidas del análisis de resultados y las recomendaciones pertinentes formuladas para cada conclusión.

El Capítulo VI denominado: LA PROPUESTA plantea la solución más concreta al problema de investigación.

Línea De Investigación: Personal Medico Del Área de Cirugia del Hospital Provincial General Latacunga.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Tema de investigación

EL SÍNDROME DE BURNOUT Y EL RENDIMIENTO DEL PERSONAL DEL
ÁREA DE CIRUGIA DEL HOSPITAL PROVINCIAL GENERAL LATACUNGA

Planteamiento del Problema

Contextualización

En Latinoamérica, la prevalencia de burnout es alto en algunos profesionales, según un estudio al personal sanitario hispanoamericano y español (2007), los profesionales residentes en España fueron de 14,9%, del 14,4% en Argentina, y del 7,9% en Uruguay. Los profesionales de México, Ecuador, Perú, Colombia, Guatemala y El Salvador presentaron prevalencias entre 2,5% y 5,9%. Por profesiones, Medicina tuvo una prevalencia del 12,1%, Enfermería del 7,2%, y Odontología, Psicología y Nutrición tuvieron cifras inferiores al 6%. Entre los médicos el burnout predominaba en los que trabajaban en urgencias (17%) e internistas (15,5%), mientras que anestesistas y dermatólogos tuvieron las prevalencias más bajas (5% y 5,3% respectivamente). El valor de la media en agotamiento emocional (AE) fue de 24,5, con una desviación típica de 12,7. Quedaron situados en el tercil inferior los participantes que puntuaron por debajo de 17, en el tercil medio los que puntuaron entre 17 y 31, y en el tercil superior aquellos que puntuaron por encima de 31. La media de la despersonalización (DP) tuvo el valor 7,6, con una desviación típica de 6,2. Se situaron en el tercil inferior los participantes con puntuación por debajo de 4, en el tercil medio los que puntuaron entre 4 y 9 y en el tercil superior aquéllos con puntuación por encima de 9. (Grau, Flichtentrei, Suñer, Prats, & Braga, 2009).

El término estrés primero surgió para representar los esfuerzos que se hacían en la

ingeniería o en las construcciones. *“En los sistemas biológicos se define por lo general como una condición que perturba seriamente la homeostasis fisiológica y/o psicológica de un organismo”*. Las consecuencias fisiológicas profundas del estrés fueron mostradas de manera empírica por primera vez en 1936 por Hans Selye, quien detalla un síndrome producido por diversos agentes nocivos. Investigaciones consecuentes mostraron un amplio rango de efectos fisiológicos adversos del estrés tanto en animales como en humanos, incluyéndose: *“el crecimiento de las suprarrenales, atrofia del timo y de los ganglios linfáticos, incremento del tono cardiovascular y supresión del sistema inmune y úlceras gástricas”*. En décadas recientes una línea importante de investigación en neurociencias ha demostrado que aspectos estresantes pueden tener un aspecto negativo en algunas de las funciones cerebrales. También indica que el estrés es un mecanismo adaptativo para responder efectivamente en tiempo real ante una amenaza que pone en riesgo la vida. Hans Selye describió 3 etapas del estrés: *“alarma o reacción, adaptación y agotamiento o descompensación”*. En esta última etapa se produce la disminución de recursos adaptativos que va acompañada de un grupo típico de síntomas de ansiedad. En 1974 el psiquiatra Herbert J. Freudenberger, observó que la mayoría de los colaboradores después de un año de trabajo, sufrían una pérdida progresiva de energía, hasta llegar a presentar agotamiento, síntomas de ansiedad, depresión, así como desmotivación laboral y agresividad con los pacientes. A raíz de estos hallazgos explicó: *“el burnout, es fallar, desgastarse o sentirse exhausto debido a las demandas excesivas de energía, fuerza o recursos. Es lo que pasa cuando un miembro de una organización por las razones que sean y luego de muchos intentos se vuelve inoperante fue en ese momento cuando se introdujo el término burnout por primera vez en la literatura médica”*. (Axayacatl, 2016).

Tal como puede evidenciarse, dichos estudios a nivel mundial indican, que el estrés laboral aparece justo cuando las exigencias del entorno laboral superan la capacidad de las personas para mantenerlas bajo control. Este síndrome se ha investigado en varios grupos ocupacionales o profesionales como: trabajadoras sociales, administradores, deportistas, docentes, odontólogos, obreros, mecánicos, médicos y enfermeras. Aunque en la actualidad se admite que el agotamiento profesional afecta a cualquier grupo de personas que desempeñen una labor, existen profesiones más

propensas a ser afectadas por este síndrome. Prueba de ello es que los datos arrojan que el 59% de los trabajadores en España sufre algún tipo de estrés en el trabajo, según el Instituto Nacional de Estadística. En Estados Unidos es el problema de salud número uno, calculándose que el 90% de las consultas médicas son por alguno de estos casos. En Venezuela, también se han realizado estudios acerca del desgaste profesional o síndrome de burnout, orientándose a profesionales de la salud, servicios y educadores, considerando que en estas áreas es donde existe mayor prevalencia de estrés laboral. Cabe recalcar que en el país existe una serie de reglamentos y normativas que rigen al trabajador procurando el buen estado de salud de los mismos en su medio ambiente laboral, tal como lo establece la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, (LOPCYMAT, 2005) en su artículo 59 “A los efectos de la protección de los trabajadores y trabajadoras, el trabajo deberá desarrollarse en un ambiente y condiciones adecuadas...” Lo que significa que si estas condiciones no se garantizan al trabajador, bien pudieran presentarse casos de estrés laboral por estar expuesto a un medio laboral desequilibrado para el adecuado desempeño de sus actividades, lo cual a su vez pudiera derivar en una enfermedad ocupacional como el Burnout ya que si se analiza el contenido del artículo 70, define enfermedad ocupacional, laboral, de trabajo o profesional, a "...los estados patológicos contraídos o agravados con ocasión del trabajo o exposición al medio en el que el trabajador o la trabajadora se encuentra obligado a trabajar...". (Ferreira, Hidalgo, & Ramón, 2016)

A nivel de Ecuador, se señala que, en el año 2006, existía un alto índice de estrés laboral que constituía una enfermedad que ponía en peligro la economía del país y tenía efectos negativos en los trabajadores ya que se veía una baja de la productividad al afectar la salud física y mental de las personas. En la actualidad las investigaciones sobre el estrés laboral, sus consecuencias y características, han permitido determinar la existencia de un nuevo trastorno, sobre el cual en nuestro país no existen muchos estudios como es el síndrome de Burnout.

Todo esto conduce a que los trabajadores formulen críticas y quejas en cuanto a las condiciones de trabajo, sus relaciones interpersonales y los obstáculos que encuentran en el desarrollo de sus labores, significando un perjuicio para la salud y afectando el rendimiento de las personas en su sitio de trabajo. Esto ha generado que en los últimos

años el Síndrome de Burnout se constituya de manera creciente en uno de los focos de atención muy importante tanto para su estudio, tratamiento y prevención. En el entorno laboral es un problema progresivo, inhabilitante y con un valor personal, social y económico muy importante.

Los gastos y pérdidas derivadas por el costo del estrés son considerables y aumentan año tras año. Son numerosos los índices de ausentismo, la baja productividad en la empresa, los accidentes profesionales y la escasa motivación en el trabajo. Así también en el 2000, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) definió al estrés laboral como una “enfermedad peligrosa para las economías industrializadas y en vías de desarrollo, perjudicando a la producción, al afectar la salud psicológica, fisiológica y conductual de los trabajadores”.

Fundaciones competentes como la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), vienen insistiendo desde hace más de 11 años en la necesidad de adoptar nuevos enfoques en materia de detección, prevención de riesgos profesionales y atender a “nuevos”, o más bien “emergentes” riesgos, como los denominados “riesgos psicosociales”, un concepto unitario que engloba una pluralidad de situaciones.

La palabra Burnout viene del término anglosajón que significa estar quemado, desgastado, exhausto y haber perdido la ilusión por el trabajo. Como estos términos pueden dar lugar a interpretaciones equívocas, a lo largo de este trabajo se mantiene el término en idioma inglés.

Según Herranz-Bellido y Reig-Ferrer los trabajadores sociales, policías, maestros, profesores, enfermeras y otras profesiones similares están sometidos a altas exigencias emocionales. Este interés relacionado con la salud en el trabajo no se había dado con la misma intensidad en el caso específico del sector de los servicios, y menos aún en el campo correspondiente a la educación superior; en los últimos años esta tendencia se ha venido modificando, con aportaciones tanto teóricas como con estudios empíricos en el mundo del trabajo, que abordan fenómenos que se perfilan como emergentes, tales como el *mobbing* y el estrés laboral.

Los resultados de una encuesta sobre el estrés laboral indican que la insatisfacción con el rol y los cambios negativos e incontrolables en la presión laboral, correlacionan con sintomatología de tipo somático, depresiva, de ansiedad e insomnio; y de forma negativa con apoyo social, aunque los coeficientes son bajos. León y Avargues realizan el estudio "Evaluación del estrés laboral en personal universitario" mediante la aplicación de 315 encuestas: los resultados indican que la prevalencia del estrés laboral fue alta (13%). La falta de recursos, la sobrecarga de trabajo, el conflicto y la ambigüedad de rol fueron determinantes al momento de analizar la información obtenida. "De los datos más significativos se encuentra que, del total de los casos, el 63,6% son hombres y el 36,4% son mujeres, observándose que los hombres son más proclives a experimentar síntomas de estrés; con relación a la edad, los casos se concentran en sujetos que están viviendo su tercera o cuarta edad.

Los síntomas que tienen mayor incidencia en los académicos son en orden de importancia: dolores de cabeza, dificultades para quedarse dormidos o despertarse durante la noche, irritabilidad o enfurecimiento, dolores abdominales, nerviosismo o ansiedad y fatiga o debilidad". (Lara & Pando, 2014)

La moderna investigación epidemiológica del trabajo busca superar el enfoque tradicional de los riesgos tomados como factores aislados de la unidad laboral y simplemente conectados externamente con los llamados danos del personal. La salud-enfermedad del personal debe abordarse como un proceso unitario y dinámico que se configura en el seno de la vida social, la cual se desenvuelve tanto en el centro de trabajo como en el ámbito del consumo y en la esfera familiar y de la cotidianidad. En el centro del trabajo, el personal enfrenta condiciones específicas, pero su capacidad para procesarlas depende también de las capacidades y soportes de los que puede echar mano y además de las condiciones, defensas y reservas individuales (fenotipos propios con su capacidad fisiológica y configuración psicológica) con que vive esa realidad.

Lo anterior quiere decir que, aun antes de llegar al centro de trabajo, el personal ya está pre-condicionado por la historia de sus determinantes epidemiológicos y que, cuando avanza en su vida laboral, los procesos que experimenta en el trabajo se interrelacionan como determinantes de su salud con los de su vida de consumo,

familiar y cotidiano. En algunos estudios se polemiza acerca de si el trabajo es o no perjudicial para la salud. Ese es un falso dilema, puesto que, como todos los demás aspectos de la reproducción social, el trabajo presenta contradicciones frente a la salud. El proceso laboral no es, en sí mismo, ni puramente beneficioso para la salud ni exclusivamente dañino, sus aspectos benéficos y sus lados destructivos coexisten y operan de modo distinto de acuerdo con el momento histórico y a la clase o grupo social a los que se haga referencia. Es un poco de ambas cosas en forma relativa a las condiciones históricas en las que se desarrolla el trabajo.

Eso quiere decir que el estado de salud de un grupo de trabajadores resulta de la oposición permanente que existe entre los aspectos saludables y protectores que un grupo disfruta y los procesos destructivos que padece, de acuerdo con su específica forma de inserción productiva. Los procesos destructivos no se dan solo en el trabajo, ocurren simultánea y sinérgicamente en la vida de consumo, en la vida familiar y en la cotidianidad personal y se concretan en cuerpos y mentes humanas que encarnan el fenotipo y genotipo.

Cuando en un grupo se acumulan o intensifican las modalidades destructivas del trabajo, las formas de consumo carenciales y deformadas, los patrones culturales alienantes y la ausencia o debilidad de la organización del grupo, entonces, su calidad de vida y capacidad defensiva desmejoran y se potencian los procesos fisiopatológicos del fenotipo. Lo contrario sucede cuando se expanden y mejoran los procesos saludables o protectores y avanza la fisiología plena de los fenotipos. Entonces, en cada momento específico predomina uno de los dos polos de la contradicción y eso se manifiesta en las personas como estados de salud o de enfermedad, según predominen los procesos benéficos o destructivos, respectivamente.

La salud física y mental es producto de esa lucha u oposición permanente cuyo contenido y efectos van modificándose de acuerdo con las cambiantes circunstancias históricas que el grupo enfrenta a cada momento. En el proceso de estresamiento se cumplen esas mismas relaciones contradictorias y convergen tres tipos de determinantes epidemiológicos: a) Los estresores de la vida social en sus distintos ámbitos (laboral, del consumo, de la vida familiar y cotidiana). b) Los recursos

económicos, culturales y organizativos con que el grupo enfrenta las situaciones estresantes, c) La configuración de la personalidad de los miembros del grupo que enfrenta el estrés, la cual define su vulnerabilidad, así como las defensas y reservas fisiológicas de las que pueden disponer para superarlo y asimilarlo. Cuando se habla de estrés no solamente se le confunde con una enfermedad o entidad nosológica, sino que generalmente se le asocia con la idea de sobrecarga tensional. (Breilh, 2018 (1992)). Con respecto a nuestro tema de investigación lo ubicamos en Latacunga en el Hospital Provincial General Latacunga del personal del Área de Cirugía, tiene como finalidad determinar la prevalencia del síndrome de burnout, causas, el ritmo de vida y las múltiples tareas que deben asumir hoy en día como son los dos géneros hombre, mujer hace que el estrés sea una palabra corriente en la sociedad.

Actualmente existe puestos laborales que son cada vez más exigentes ya sea en la preparación profesional por lo que el burnout se manifiesta no sólo en profesiones asistenciales sino que se extiende a otros grupos profesionales que incluye desde directivos hasta profesiones no cualificadas, por ello se ha visto la necesidad de hacer un diagnóstico acerca el Síndrome de Burnout para tomar las acciones necesarias y evitar que los seres humanos sean víctimas de esta psicopatología que cada vez es más frecuente en el ámbito laboral. El síndrome se desarrolla de forma progresiva, por lo que es importante tomar en cuenta las diferencias entre el estrés laboral y el Burnout, ya que el primero es el resultado de saturar o desbordar el cuerpo y la mente sobre los límites normales, y el Burnout es un trastorno puramente emocional y laboral que repercute negativamente física y psicológicamente en las personas, muchas veces sin que estas se den cuenta de ello percibiéndolo como una situación normal. Lo que puede tener un diagnóstico peligroso.

Cabe recalcar que muchos factores confabulan en la aparición de este síndrome, con los que los trabajadores tienen que lidiar día a día como: características del puesto, el ambiente de trabajo, aspectos personales y culturales. Este síndrome es propio de lugares de trabajo donde los trabajadores, con el fin de cumplir con altísimos niveles de rendimiento son víctimas de grandes presiones. El exceso de trabajo, sobre exigencias para cumplir altos niveles de productividad, alto control y vigilancia constantes, aportan gravemente a la aparición del Síndrome del Burnout. Como existen

muchos factores por los que se puede adquirir o desarrollar burnout es importante que los seres humanos conozcan los nuevos riesgos a los que está sujeto dentro de su lugar de trabajo ya que muchos desconocen sobre la prevalencia, causas signos y síntomas de esta psicopatología que cada vez abarca con más fuerza el ámbito laboral, y en caso de materializarse genera ambiente hostil, deteriora las relaciones interpersonales, hace a las personas más propensos a accidentes laborales o enfermedades profesionales, entre otras situaciones que imposibilitan la capacidad laboral de quien lo padece y representan una pérdida no solo para la persona afectada, si no para la empresa u organización.

Árbol de Problemas

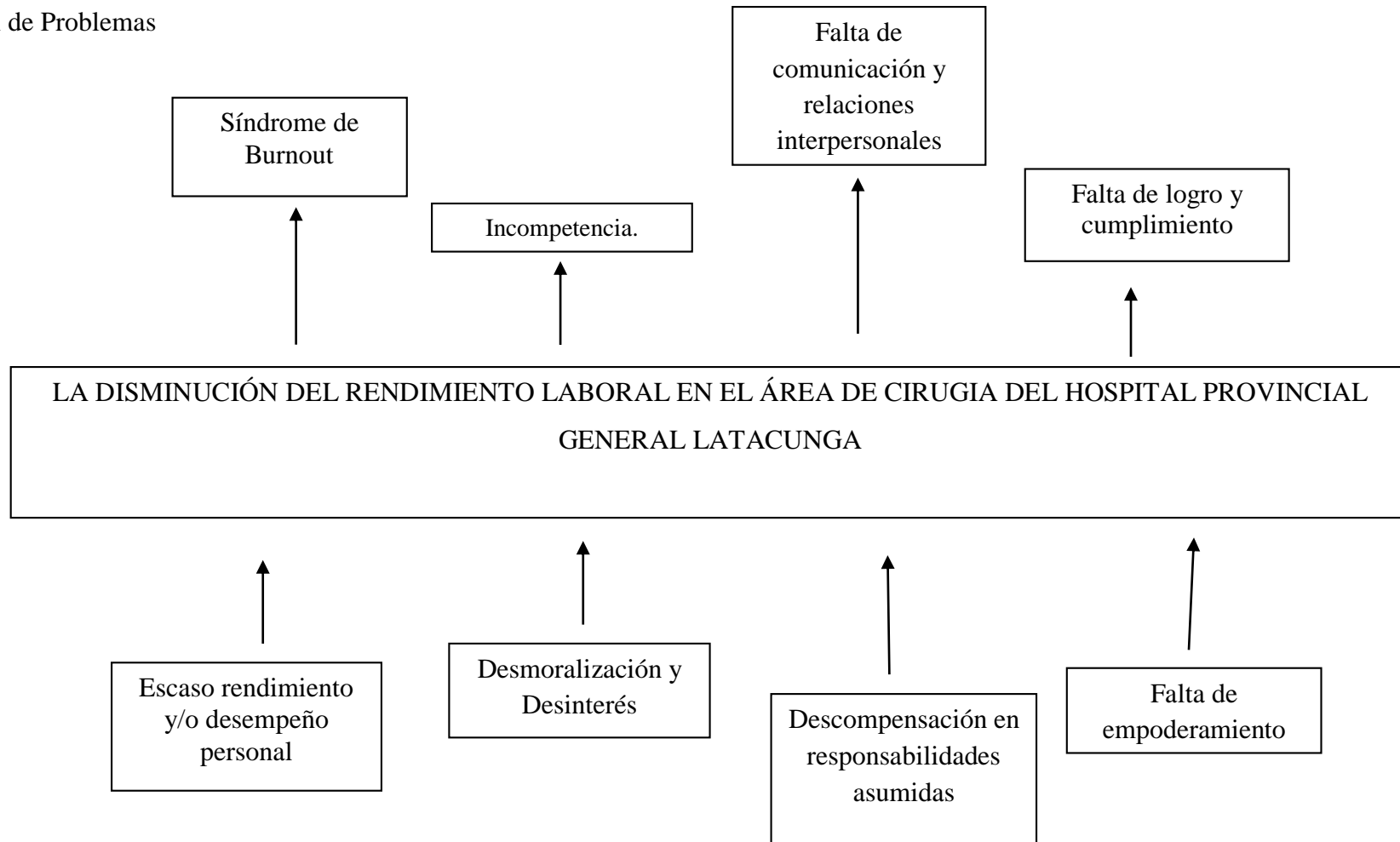


Gráfico N° 1 Árbol de Problemas

Fuente: Investigadora

Elaboración: Investigadora Ruth Estefanía Álvarez Molina

Análisis Crítico

El estrés laboral es considerado como un fenómeno inherente a las profesiones humanistas en la mayoría de las situaciones es catalogado como un factor positivo por cuanto permite al individuo adaptarse a la presión del entorno y responder de manera eficiente a la sobrecarga laboral pero existen situaciones en las que las exigencias superan la capacidad del trabajador repercutiendo en saturación física y/o mental, es en este parámetro donde la cronicidad del estrés incide de forma negativa en el servidor y se denomina al global de características que lo aquejan Burnout o sensación de estar quemado.

El Síndrome de Burnout representa en la actualidad un eslabón de los empleadores en el ámbito hospitalario acerca del real interés por el servidor de la salud o el interés por las consecuencias de este padecimiento en el desempeño laboral, ausentismo, patologías psicosomáticas y pesar de los usuarios acerca del trabajo del personal médico a su favor. Es por esto que el presente trabajo enfoca su esfuerzo en el diagnóstico de la realidad del personal médico en el ambiente hospitalario dando relevancia a su condición humanista y a la necesidad de que patronos y rectores de las entidades gubernamentales tomen en cuenta al personal en primordial atención en pro de brindar atención de calidad y calidez.

El estrés laboral además puede producirse por la falta de comunicación y relaciones interpersonales, lo que genera una descompensación en las responsabilidades asumidas ya que de alguna u otra manera se refleja la falta de cumplimiento en las obligaciones y actividades que se debe desempeñar y por este motivo el empoderamiento de cada persona empieza a quebrantarse.

En este sentido el llamado de atención realizado por parte de las jefaturas ante el incumplimiento de las funciones del profesional, causa desmoralización y desinterés en el trabajador, siendo este otro factor que así mismo genera estrés o síndrome de burnout, descalificando tanto al profesional como a la entidad en la baja de la calidad del servicio, ya que los usuarios o en este caso los pacientes van a demostrar su descontento y malestar por los servicios recibidos al verse incumplidos, sin calidad o

con demasiado tiempo de retraso, provocando incluso que la entidad disminuya su atención al usuario en cantidades alarmantes.

Prognosis

De no atenderse esta problemática hoy, en muy poco tiempo las consecuencias en el futuro podrían ser frustrantes en cuanto a los síntomas que presenta el personal de cirugía que tienen un estrés sostenido en su puesto de trabajo. Se trataría, entonces, de un conjunto de conductas en el que están implicados factores internos (valores personales) y externos (laborales, organizacionales). Esta desmotivación como consecuencia de las condiciones laborales afecta negativamente la calidad de vida del trabajador y, por consecuencia, la calidad asistencial del mismo. El síndrome de desgaste en el área de la salud alcanza cifras alarmantes; los síntomas principales son: agotamiento emocional, deshumanización, negativismo, falta de realización personal en el trabajo e, incluso, cinismo hacia los pacientes.

El tema es motivo de preocupación por sus repercusiones en el ámbito personal y laboral, es por ello que si el personal del Hospital General Provincial Latacunga adquirirán el Síndrome de Burnout (síndrome de deterioro), la institución empezaría a sufrir las consecuencias de aquellos factores estresores desencadenantes del problema, ocasionarían una baja autoestima, influyendo en el personal del área de cirugía de tal manera que no se sientan motivados a desarrollar las funciones designadas ocasionando problemas de comunicación entre departamentos, generando malestar y pérdida de respuesta ante los conflictos que puedan surgir dentro de esta, y haciendo que no se cumplan los objetivos institucionales ya que se crea una incompetencia por parte de los colaboradores que pueden terminar por la pérdida de todas las expectativas personales y por ende el abandono de su lugar de trabajo. La prevención del síndrome del trabajador quemado debe comenzar en la empresa del empleado. La primera medida que deben tomar es evaluar las situaciones que generan el estrés y la ansiedad en el trabajador y tomar las decisiones y las medidas adecuadas para intentar reducirlo.

Para ello deben mejorar la organización y proveer de herramientas necesarias para que el trabajador pueda realizar sus tareas de forma adecuada y no tenga tanta sobrecarga laboral.

Además, el trabajador puede adquirir una actitud asertiva, estableciendo una relación comunicacional, sin discutir, ni someterse a la voluntad del resto de compañeros y defendiendo sus convicciones. Por otro lado, es recomendable que los trabajadores modifiquen las expectativas que tienen en el trabajo. No se trata de que el empleado renuncie a sus ambiciones y aspiraciones. Simplemente debe buscar un punto intermedio que se ajuste más a la realidad y ver la situación como una oportunidad para aprender y crecer en otros ámbitos diferentes a los que se había propuesto inicialmente.

Formulación del Problema

¿De qué manera incide el síndrome de burnout en el rendimiento personal del área de cirugía del Hospital Provincial General Latacunga?

Interrogantes de la Investigación

1. ¿Cuáles son las causas que provocan el síndrome de burnout?
2. ¿Influye el síndrome de Burnout en el bajo rendimiento del personal?
3. ¿Cuál será la alternativa de solución al problema planteado?

Delimitación del objeto de Investigación

Delimitación de Contenidos

CAMPO: Trabajo Social

ÁREA: Salud

ASPECTO: Síndrome de Burnout

Delimitación Espacial

La investigación se llevará a cabo en personal del área de cirugía del Hospital Provincial General Latacunga.

Delimitación Temporal

La Investigación se efectuara en el año 2018

Unidades de Observación

Autoridades y Personal de cirugía

Justificación

El presente trabajo de investigación tiene como fin determinar la prevalencia del Síndrome de Burnout en el Personal de cirugía del Hospital Provincial General Latacunga. Es importante la necesidad de estudiar el Síndrome de Burnout, viene unida a la necesidad de estudiar los procesos de estrés laboral, así como la necesidad de preocuparse más en la calidad de vida que se ofrece a los profesionales como son directivos, administrativo y operativos. En la actualidad resulta necesario considerar los aspectos de bienestar y salud laboral a la hora de evaluar la eficacia y eficiencia de una determinada organización.

Dentro de las organizaciones actuales el estrés laboral y los problemas asociados a él, van en aumento, provocando alteraciones en las personas que lo padecen, es la respuesta a un estrés laboral frecuente, ya que es una experiencia subjetiva de carácter negativo compuesta por cogniciones, emociones y actitudes negativas hacia el trabajo, hacia las personas con las que se relaciona el individuo en su entorno laboral, en especial con clientes y hacia el propio rol profesional. El estrés laboral constituye una temática muy importante en la psicología contemporánea.

Al conocer la posible prevalencia del estrés laboral en el personal del área de cirugía del Hospital Provincial General Latacunga, nos va a permitir formular estrategias de intervención para así, implementar programas de promoción de la salud ocupacional teniendo en cuenta que el síndrome de Burnout se relaciona con una variedad de problemas de salud en la esfera física, psicológica, social y espiritual que comprometen la eficacia y eficiencia en la prestación de servicios.

Por lo anteriormente expuesto contribuye a justificar este estudio desde varios puntos

de vista, a saber: que en lo teórico - práctico - metodológico es un aporte valioso, pues a través de las evidencias recolectadas, se puede hacer un conjunto de recomendaciones que busquen alternativas de solución a una problemática inevitable.

Objetivos

Objetivo General

Determinar la incidencia del Síndrome de Burnout en el Personal del área de cirugía del Hospital Provincial General Latacunga.

Objetivos Específicos

1. Investigar las causas que producen el Síndrome de Burnout en el Personal de cirugía del Hospital Provincial General Latacunga.
2. Conocer como el síndrome de burnout influye en la inadecuada atención del usuario en el área de cirugía del hospital provincial general Latacunga
3. Proponer la alternativa de solución al problema planteado.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Antecedentes Investigativos

En el año 2015, Gabriela Beatriz Méndez Méndez, en la Universidad Central del Ecuador, desarrollo el trabajo de investigación titulado “Diagnóstico del Síndrome de Burnout y sus consecuencias en la Calidad del Servicio que brindan los funcionarios municipales del Balcón de Servicios Ciudadanos”, con el objetivo de diagnosticar el Síndrome de Burnout y determinar su influencia en la Calidad del Servicio que brindan los funcionarios municipales del Balcón de Servicios Ciudadanos, por lo que después de haber recolectado la información necesaria a través de una metodología específica, llegó a la conclusión de que existen tres factores que inciden de forma elevada en la presencia del cansancio emocional y en el factor de despersonalización, sin embargo en un indicador sobre la realización y desarrollo personal, arroja un índice positivo, por lo que se podría indicar que gracias a aquello la percepción de los trabajadores en cuestión a su relación laboral es satisfactoria a pesar de los niveles de estrés que la misma puede generar. (Mendez, 2015)

En la Universidad Técnica de Ambato, Facultad de Ciencias de la Salud, Diego Núñez perteneciente a la carrera de enfermería, desarrollo el proyecto de investigación “El riesgo laboral que enfrentan las enfermeras incide en el apareamiento del síndrome de burnout en el servicio de emergencia del hospital provincial docente Ambato, período octubre – febrero 2014 – 2015”, con el objetivo de determinar el riesgo laboral que enfrentan las enfermeras en el apareamiento del Síndrome de Burnout en el Servicio de Emergencia del Hospital Provincial Docente Ambato, en el que después de una ardua evaluación y diagnóstico, llegó a la conclusión de afirmar que la presencia del Síndrome de Burnout siempre constituirá una amenaza para el personal de enfermería, no solo en su salud, sino también en el tipo de atención que brindan a la población, mismo que a su vez produce un gran obstáculo para la superación y alcance de la excelencia de los servicios de salud. (Núñez, 2015)En el año 2014, Luis Malusin,

desarrolla la investigación, “El síndrome de burnout y su influencia en la Evaluación del desempeño laboral de los Colaboradores de la dirección provincial de Salud de Tungurahua de la ciudad de Ambato”, en la Universidad Técnica de Ambato, Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación, Carrera de Psicología Industrial, con el objetivo de diagnosticar la influencia del síndrome de burnout en la evaluación del desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Provincial de salud de Tungurahua, misma que con la recolección de datos, análisis e interpretación de los mismos, que se llegó a la conclusión de que el síndrome de burnout dentro de la institución antes mencionada ha generado dificultades en el desempeño profesional, viéndose afectado el desarrollo emocional de los trabajadores, lo cual se refleja en la seguridad, confianza y valoración, perjudicando pues la auto-realización en la adquisición de inteligencias emocionales, experiencias y sobre todo se ve reflejado en la evaluación del desempeño laboral. (Recalde, 2014)

Liliana Lozada, en el año 2014, en la Universidad Técnica de Ambato, Facultad de Ciencias de la Salud, desarrolló el proyecto de investigación denominado, “Síndrome de Burnout y su efecto en la calidad de Atención que brinda el personal de enfermería en el Hospital provincial docente Ambato (HPDA) en el Período agosto - diciembre 2013.”, con el objetivo de determinar como el Síndrome de Burnout afecta en la calidad de atención que brinda el personal de enfermería del HPDA, llegando a la conclusión de que el nivel de afección del síndrome de burnout tiene un nivel alto sobre todo en las áreas más críticas que tiene el hospital como son: Centro Quirúrgico, UCI, Neonatología y emergencia, siendo estos los más concurridos y complejos en la ciencia de la medicina, además se ve representado en la despersonalización, desinterés y agotamiento emocional ya que los trabajadores no se sienten reconocidos profesionalmente considerando que su trabajo representa una carga psicológica y emocional fuerte, siendo quienes tienen la labor de salvar vidas. (Lozada, 2014)

Fundamentaciones

Filosófica

El proyecto de investigación se realizará desde el paradigma crítico, en virtud que la

investigación se desenvuelve dentro de un análisis detallado de las características de los profesionales médicos y su formación en relación al manejo que otorgan a los pacientes, de manera que se pone en evidencia la relación entre las variables de estudio que además abarcan un tema en el que pocas investigaciones se han realizado en lo local. Se guiara por medio de la observación que se va a realizar, así como en las técnicas de la encuesta y la observación. Para la investigación involucrada en aspectos descriptivos y explicativos de los conocimientos y necesidades en el personal médico sobre medidas de manejo y prevención del estrés en el área de cirugía, se utilizará como fuentes principales toda la obtención de información necesaria, ya que se cuenta con el personal del área de cirugía directamente relacionados con la institución y además de los documentos válidos de toda índole que contengan información sobre el tema propuesto.

Axiológica

La investigación se refiere a la axiología porque no sólo trata de abordar los valores positivos, sino también los negativos, analizando los principios que permiten considerar que algo es o no valioso, y considerando los fundamentos de tal juicio. La investigación de la valoración que se les debe dar al Síndrome de Burnout hace referencia a que como seres humanos estamos expuestos a un contexto socio laboral variable, por lo que es necesario considerar que todos tenemos derecho a trabajar en un ambiente libre de factores estresantes o que provoquen desinterés laboral y por ende un desequilibrio entre el trabajo y la familia.

Legal

Según la Ley Orgánica De Salud, en el Capítulo I, del derecho a la salud y su protección

- *Art. 1.- La presente Ley tiene como finalidad regular las acciones que permitan efectivizar el derecho universal a la salud consagrado en la Constitución Política de la República y la ley. Se rige por los principios de equidad, integralidad, solidaridad, universalidad, irrenunciabilidad, indivisibilidad, participación, pluralidad, calidad y eficiencia; con enfoque de derechos,*

intercultural, de género, generacional y bioético.

- *Art. 2.- Todos los integrantes del Sistema Nacional de Salud para la ejecución de las actividades relacionadas con la salud, se sujetarán a las disposiciones de esta Ley, sus reglamentos y las normas establecidas por la autoridad sanitaria nacional.*
- *Art. 3.- La salud es el completo estado de bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades.*
- *Es un derecho humano inalienable, indivisible, irrenunciable e intransigible, cuya protección y garantía es responsabilidad primordial del Estado; y, el resultado de un proceso colectivo de interacción donde Estado, sociedad, familia e individuos convergen para la construcción de ambientes, entornos y estilos de vida saludables.*

En el Capítulo II, de la autoridad sanitaria nacional, sus competencias y Responsabilidades

- *Art. 5.- La autoridad sanitaria nacional creará los mecanismos regulatorios necesarios para que los recursos destinados a salud provenientes del sector público, organismos no gubernamentales y de organismos internacionales, cuyo beneficiario sea el Estado o las instituciones del sector público, se orienten a la implementación, seguimiento y evaluación de políticas, planes, programas y proyectos, de conformidad con los requerimientos y las condiciones de salud de la población.*

De acuerdo al Plan Nacional Del Buen Vivir en los siguientes objetivos:

Objetivo 3: Mejorar la calidad de vida de la población.

a.- Proporcionar condiciones de seguridad humana y confianza mutua entre las personas en los diferentes entornos.

a.- Controlar y vigilar el cumplimiento de normas y estándares de los diferentes espacios para evitar posibles efectos contaminantes físicos, químicos y biológicos, de estrés, fatiga monótona, hacinamiento y violencia.

b.- Diseñar y aplicar sistemas de alerta, registró y monitoreo permanente y atender oportunamente accidentes, enfermedades y problemas asociados con contaminación ambiental y actividades laborales.

Objetivo 6: Garantizar el trabajo estable, justo y digno, en su diversidad de formas.

a.-Promover condiciones y entornos de trabajo seguros, saludables incluyentes, no discriminativos y ambientalmente amigables

b.-Promover entornos laborales accesibles y que ofrezcan condiciones saludables, seguras y que prevengan y minimicen los riesgos de trabajo.

En el Código De Trabajo, De Los Riesgos Del Trabajo, en el Capítulo I, Determinación de los riesgos y de la responsabilidad del empleador

- *Art. 347.- Riesgos del trabajo.- Riesgos del trabajo son las eventualidades dañosas a que está sujeto el trabajador, con ocasión o por consecuencia de su actividad.*
- *Art. 349.- Enfermedades profesionales.- Enfermedades profesionales son las afecciones agudas o crónicas causadas de una manera directa por el ejercicio de la profesión o labor que realiza el trabajador y que producen incapacidad.*

En el Capítulo V, del Código De Trabajo, de la prevención de los riesgos, de las medidas de seguridad e higiene, de los puestos de auxilio, y de la disminución de la capacidad para el trabajo:

- *Art. 410.- Obligaciones respecto de la prevención de riesgos.- Los empleadores están obligados a asegurar a sus trabajadores condiciones de trabajo que no presenten peligro para su salud o su vida.
Los trabajadores están obligados a acatar las medidas de prevención, seguridad e higiene determinadas en los reglamentos y facilitadas por el empleador. Su omisión constituye justa causa para la terminación del contrato de trabajo.*
- *Art. 411.- Planos para construcciones.- Sin perjuicio de lo que a este respecto*

prescriban las ordenanzas municipales, los planos para la construcción o habilitación de fábricas serán aprobados por el Director Regional del Trabajo, quien nombrará una comisión especial para su estudio, de la cual formará parte un profesional médico del Departamento de Seguridad e Higiene del Trabajo.

- *Art. 412.- Preceptos para la prevención de riesgos.- El Departamento de Seguridad e Higiene del Trabajo y los inspectores del trabajo exigirán a los propietarios de talleres o fábricas y de los demás medios de trabajo, el cumplimiento de las órdenes de las autoridades, y especialmente de los siguientes preceptos:*

1. Los locales de trabajo, que tendrán iluminación y ventilación suficientes, se conservarán en estado de constante limpieza y al abrigo de toda emanación infecciosa;

2. Se ejercerá control técnico de las condiciones de humedad y atmosféricas de las salas de trabajo;

3. Se realizará revisión periódica de las maquinarias en los talleres, a fin de comprobar su buen funcionamiento;

4. La fábrica tendrá los servicios higiénicos que prescriba la autoridad sanitaria, la que fijará los sitios en que deberán ser instalados;

5. Se ejercerá control de la afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y de la provisión de ficha de salud. Las autoridades antes indicadas, bajo su responsabilidad y vencido el plazo prudencial que el Ministerio de Trabajo y Empleo concederá para el efecto, impondrán una multa de conformidad con el artículo 628 de este Código al empleador, por cada trabajador carente de dicha ficha de salud, sanción que se la repetirá hasta su cumplimiento.

La resistencia del trabajador a obtener la ficha de salud facilitada por el empleador o requerida por la Dirección del Seguro General de Salud Individual y Familiar del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, constituye justa causa para la terminación del contrato de trabajo, siempre que hubieren de corrido treinta días desde la fecha en que se le notificare al trabajador, por medio de la inspección del trabajo, para la obtención de la ficha;

6. *Que se provea a los trabajadores de mascarillas y más implementos defensivos, y se instalen, según dictamen del Departamento de Seguridad e Higiene del Trabajo, ventiladores, aspiradores u otros aparatos mecánicos propios para prevenir las enfermedades que pudieran ocasionar las emanaciones del polvo y otras impurezas susceptibles de ser aspiradas por los trabajadores, en proporción peligrosa, en las fábricas en donde se produzcan tales emanaciones; y,*

7. *A los trabajadores que presten servicios permanentes que requieran de esfuerzo físico muscular habitual y que, a juicio de las comisiones calificadoras de riesgos, puedan provocar hernia abdominal en quienes los realizan, se les proveerá de una faja abdominal.*

Categorías Fundamentales

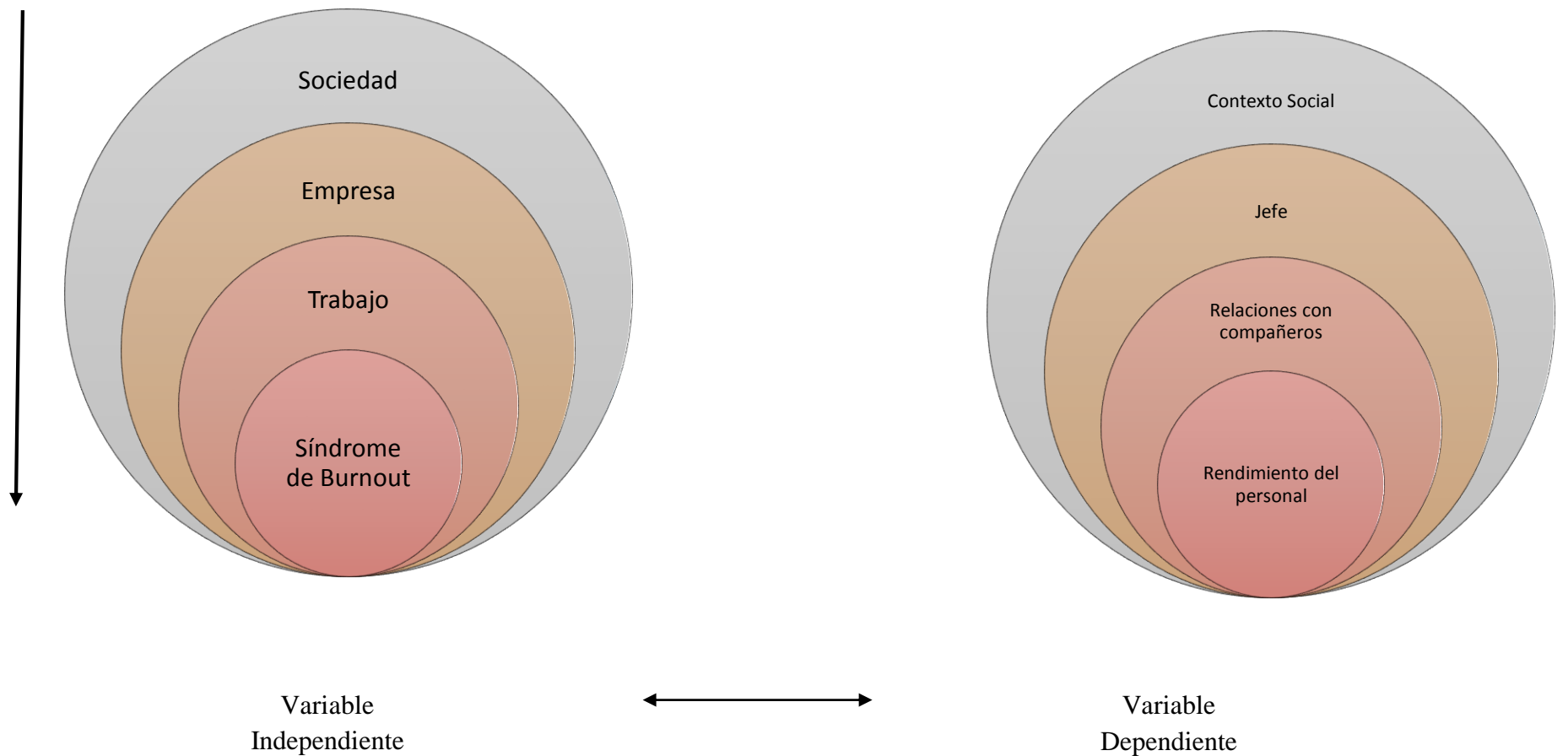


Gráfico N° 2 Categorías Fundamentales
Fuente: Investigación de campo
Elaboración: Ruth Alvarez

Constelación de Ideas de la Variable Independiente

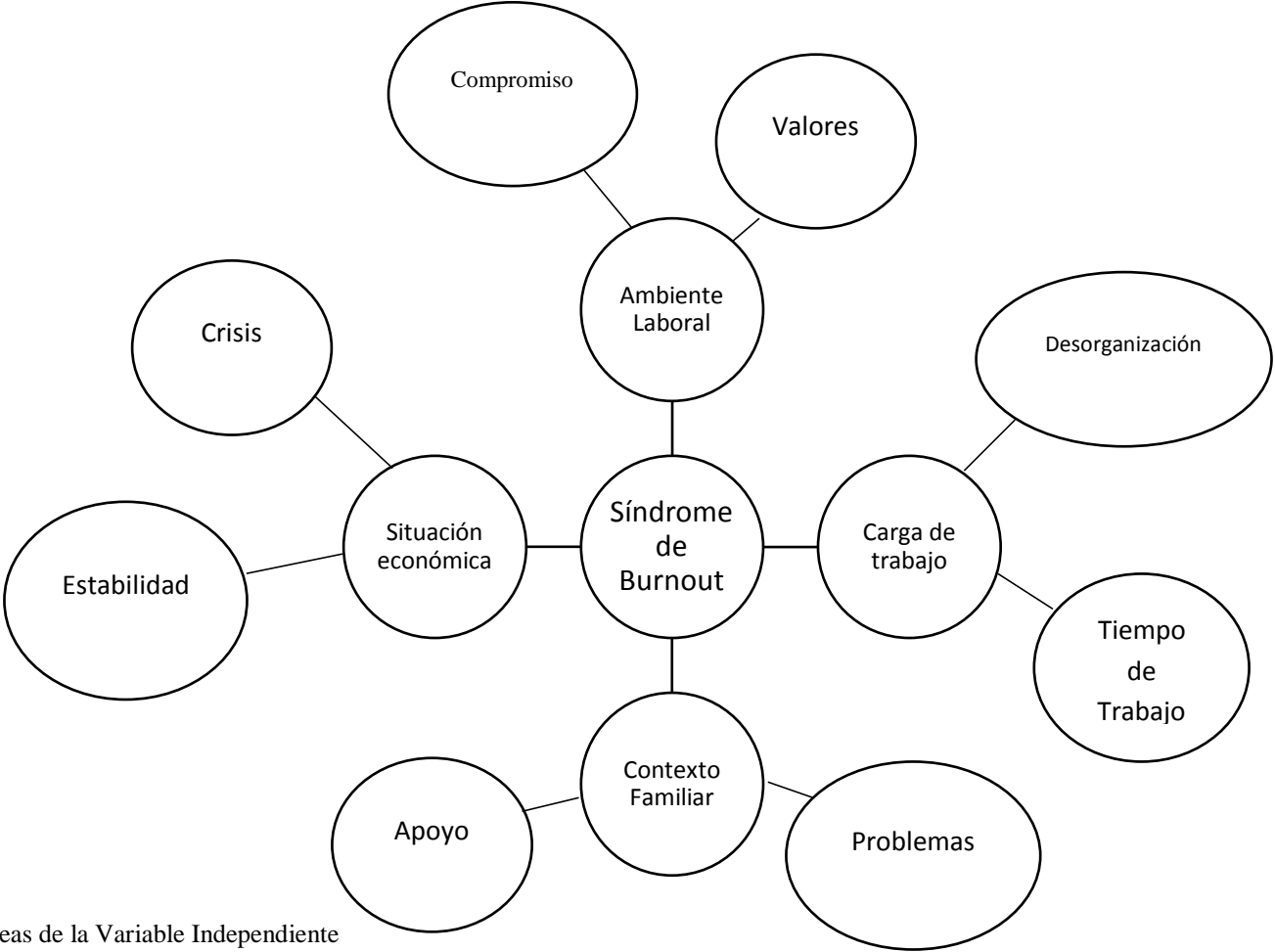


Gráfico N° 3 Constelación de Ideas de la Variable Independiente
Fuente: Investigadora
Elaboración: Ruth Alvarez

Constelación de Ideas de la Variable Dependiente

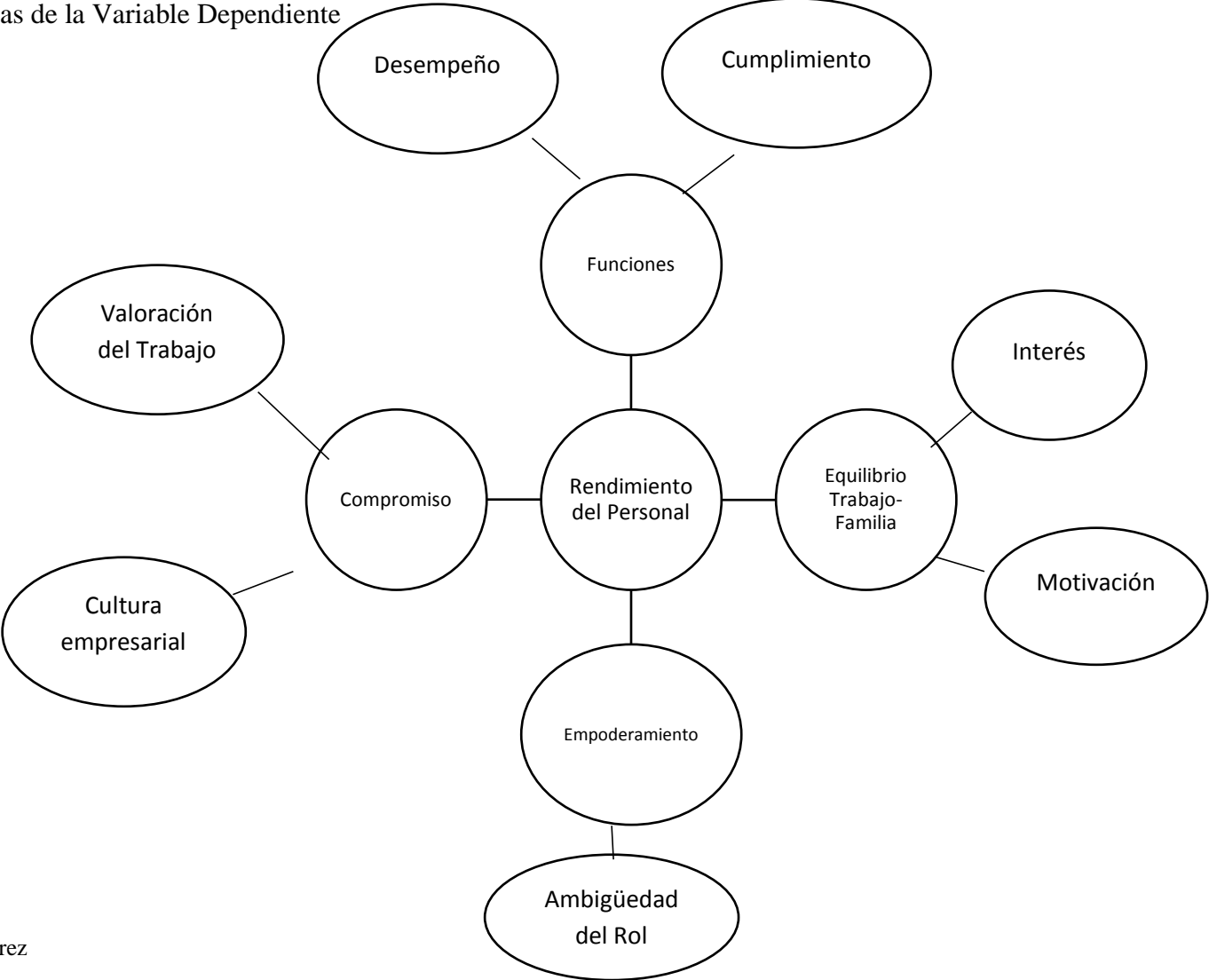


Gráfico N° 4
Fuente: Investigadora
Elaboración: Ruth Álvarez

Categorías de la Variable Independiente

SOCIEDAD

“Consiste en un sin número de representantes individuales que interactúan y se relacionan entre sí en un medio ambiente o aspecto físico, enlazándose a una “estructura social” con categoría estructural-funcionalista”.. (AnderEgg, 2010)

La sociedad la comprenden un cierto grupo de personas, independientemente del fin común que tengan, puede ser por el lugar donde habitan o por un simple conjunto o grupo con objetivos a cumplir.

EMPRESA

“Una empresa es una estructura o establecimiento hacendoso a diligencias o seguimiento de fines financieros o productivos para compensar las necesidades de bienes o servicios de los solicitantes, a la par de afirmar la persistencia de la estructura productivo-comercial así como sus necesarias transformaciones.” (Miño, 2017)

La empresa es el lugar donde los trabajadores pasan la mayor parte de su tiempo diario, por tal motivo la misma debe tener un ambiente laboral cálido, estable y de compañerismo, para que se generen buenas relaciones y de esta manera se evite el Síndrome de Burnout en los empleados.

TRABAJO

“Esfuerzo personal para la producción y comercialización de bienes y/o servicios con un fin económico, que origina un pago en dinero o cualquier otra forma de retribución. Es una parte o etapa de una obra de un proyecto para la formación de un bien de capital. Labor, deber, relación y responsabilidad que debe realizarse para el logro de un fin

determinado y por el cual se percibe una remuneración.” (Anónimo, 2018)

El trabajo es toda aquella labor, desempeño, y realización de algo previamente analizado y con un objetivo o meta por alcanzar, el mismo tiene una recompensa en su culminación la misma que puede ser salarial, verbal u objetiva.

SÍNDROME DE BURNOUT

“El síndrome de burnout es un trastorno muy frecuente en el medio hospitalario y que hoy en día es cada vez más conocido y diagnosticado. Este trastorno ha tomado tanta importancia que la OMS lo ha catalogado como un riesgo laboral. Esta afección implica casi siempre a profesionales que requieren un contacto directo con las personas y que tienen una filosofía humanística del trabajo; pero por desgracia no sólo afecta al personal que lo padece; sino que secundariamente afecta también a los usuarios que son atendidos por los que lo sufren dicha afección los pacientes de médicos y dentistas afectados” (Guillermo Gutiérrez, 2006)

La caracterización de desgaste emocional, despersonalización, desinterés o “estar quemado” hace referencia al síndrome de burnout, siendo este un aspecto psicológico que afecta la carga emocional del trabajador por diferentes riesgos a los que puede estar expuesto en su lugar de trabajo.

Ambiente Laboral

“Consiste en un sin fin de actores individuales que interactúan y se relacionan entre sí en un medio ambiente o aspecto físico, emparentándose a una “estructura social” con categoría estructural-funcionalista.” (AnderEgg, 2006)

El ambiente laboral depende mucho de cada uno de los individuos, ya que pueden tener un clima muy organizado y estable o a su vez quebrantado y sin estructura, por tal

motivo si se llega a dar el caso tomando como ejemplo el segundo aspecto, lo más natural sería que el ambiente de trabajo mismo incentive a adquirir el Síndrome de Burnout.

Compromiso

“El compromiso es un tema que ha interesado desde hace más de dos décadas a los directivos y a los estudiosos del comportamiento humano en las organizaciones. Así en 1977, Steers lo definió como “...la fuerza relativa de identificación y de involucramiento de un individuo con una organización”. (Arias, 2001)

El compromiso hace referencia al empoderación, amor y pasión a lo que se realiza, que va más allá de una obligación empresarial o de cualquier otro aspecto, el compromiso es la responsabilidad del cumplimiento en lo que se ha planteado u ofrecido.

Valores

Son todos los modos conductuales y normativos que determina el actuar de un individuo, representando la ética y modo de comportarse de acuerdo a la época y sociedad tomando en cuenta que influyen las creencias y costumbres. (Consuegra, 2010)

Se deben tener buenos valores en el lugar de trabajo, debido a que son estos mismos los que denotan la educación de una persona, su ética y moral siempre se verán representados en su desempeño y buen rendimiento laboral.

Carga de Trabajo

“Respecto a la carga de trabajo, O’Donell y Eggemeier (1986, p. 42-43) señalan que: “El término de carga de trabajo, se refiere a qué parte de la capacidad limitada del operador es requerida para

desarrollar una tarea particular”. La suposición teórica subyacente a esta definición es que el operador humano tiene una capacidad limitada para el procesamiento de información.” (González & Gutierrez, 2006)

La carga de trabajo, es aquella cantidad designada para el trabajador, la misma puede ser simple y previamente planificada, organizada y realizada, o a su vez puede presentarse eventualmente un aumento de carga laboral o inclusive el desorden en las funciones para su realización puede provocar el acumulamiento de la carga de trabajo.

Desorganización

“La desorganización, contrario a la organización, hace referencia al acto de desorden, de no mantener en línea o de forma correcta alguna acción, metodología o cosa”. (Kastika, 1994)

La desorganización o relacionado al desorden, es todo aquello que se desconoce su inicio y su fin, o a su vez la metodología de desarrollo y realización, produciendo de esta manera una afectación en los resultados o logros esperados, ya que puede producir equivocaciones que generen pérdidas en una institución laboral.

Tiempo de Trabajo

Desde hace varias décadas los estudios sobre el uso del tiempo han proporcionado una gran masa de información sobre la forma en que las personas usan el tiempo aportando datos sobre el desigual reparto del trabajo total, tanto remunerado como no remunerado entre mujeres y varones, y pueden ser utilizadas, a su vez, para calcular el valor económico que el tiempo de trabajo no remunerado aporta a las economías. Ello permite orientar la formulación de políticas públicas que atiendan las necesidades sociales de cuidado mediante la corresponsabilidad social, trasladando responsabilidades del ámbito familiar al público y al privado. (Aguirre & Ferrari, 2014)

El tiempo de trabajo es la carga horaria manifestada en el contrato laboral de un trabajador, el mismo puede ser impuesto o a su vez acordado entre el empleador y el empleado. Depende mucho del trabajador la distribución de su tiempo para el desarrollo de sus actividades y cumplimiento de sus funciones.

Contexto Familiar

“CON +TEXTO (CON: Junto a. TEXTO: Viene de la palabra latina texere luego text, que significa paño y/o entramado, trama, tejido.)”

De tal manera el término contexto hace referencia al conjunto de significados que se encuentran en el entorno o medio ambiente y que causan interés en los conocimientos de un grupo de seres humanos, es decir, el contexto es el entorno humano, social y ambiental en el que se desenvuelve una persona o grupo de personas; permitiendo así la interacción social.(Austin, 2000)

Familia: “Es la alianza de un conjunto de individuos que crean un lazo de unión esencial en el que resuelven vivir gran parte de sus vidas. Rigurosamente familia es el grupo que tiene redes de consanguinidad y que colectivamente forman un tronco genético de vidas ascendientes y descendientes.” (AnderEgg, 1995)

La familia es aquel grupo o conjunto de personas que comparten algo en común, ya sea por lazos de afinidad o sanguíneos pero que se direccionan a una meta planteada. Son influencia directa en cada persona ya que depende de la educación que hayan brindado para poder evidenciar si una familia influye de buena o mala manera en la persona trabajadora.

Apoyo

“En el ámbito de la salud, se ha encontrado que el apoyo social podría actuar, además, como un potenciador en el logro de un desempeño satisfactorio de los trabajadores ya que contribuiría a que afronten a

los estresores propios de su ambiente, con mayores probabilidades de éxito. El apoyo social puede darse a través de todos aquellos que rodean a la persona y los recursos que le brindan, lo cual proporciona un soporte emocional tangible, la oportunidad para compartir intereses comunes y unas condiciones por la cuales se sienta comprendida y respetada.” (Feldman, 2008)

El apoyo es aquella mano de ayuda o ingenio de intervención cooperacional que se manifiesta de una persona hacia a otra, cuando la primera desconoce, ignora o se encuentra en la necesidad de pedir una ayuda a alguien con más experiencia, conocimiento o quizá mayor influencia en el trabajo que se está realizando.

Problemas

Cuestión discutible, situación de conflicto que se debe resolver para evitar malestar entre las personas que generaron o dentro del contexto en el que se generó el problema. (Ernest, 1979)

Situación Económica

Información cuantitativa y cualitativa sobre: los principales riesgos presentes y futuros que determinan la evolución económica de un país; análisis del riesgo-país medido en términos de inestabilidad cambiaria, riesgo soberano, financiación del sector público y situación socio-política (Latinoamericanos, 2018)

Estabilidad

Propiedad o consideración de mantener algo estable e igualitario, generalmente considerado en dos partes, cada una de ellas debe tener lo mismo ni más ni menos, hacer referencia al equilibrio que mantiene la relación equitativa de algo o alguien. (Thom, 1987)

Se entiende por estabilidad al equilibrio que denota dar a cada quien lo que le corresponda, mantenerse dentro de un rango ni demasiado alto ni muy bajo, sino que provoque tranquilidad y calma en el aspecto en el que se maneje la estabilidad.

Crisis

Situación agravante que pone en peligro cualquier situación objetiva o personal, la crisis se manifiesta en diferentes aspectos de acuerdo al contexto en el que se rodea y a la persona que desee enfrentarse a las consecuencias de la misma. (Erikson, 1980)

La crisis es todo aquel problema o situación grave que genera estrés, preocupación o incluso temor ante algo que pueda llegar a suceder en caso de que no se dé solución al problema.

Categorías de la Variable Dependiente

CONTEXTO SOCIAL

“Arduamente coherente con la expresión desarrollo social y que es apropiado del progreso y de la política social, relacionándolo con la calidad de la satisfacción de las necesidades individuales y colectivas en torno a lo que a un desarrollo humano intervenga en todas las expresiones del contexto donde se expanda ya sea económico, político, religioso, cultural, de educación, etc”. (AnderEgg, 2010)

Todo aquel desarrollo que se relaciona al avance y progreso de la vida, relacionándolo a todos los contextos, ya sean políticos, religiosos, económicos o de hábitat, etc.

JEFE

Persona que ejerce autoridad, liderazgo o mandatarismo dentro de un grupo de personas o equipo de trabajo con la finalidad de conseguir

guiar u orientar hacia una meta en específica. (Cerruti, 1993)

Persona que tiene autoridad y ordenanza dentro de un grupo de personas, quien brinda indicaciones, directrices e imparte conocimientos generales para el cumplimiento de algo.

RELACIÓN CON COMPAÑEROS

Es todo aquello referente a las formas de relacionarse entre individuos o grupos de trabajo tomando en cuenta la cohesión, adaptabilidad, la comunicación, la distribución de roles, el afecto y demás características sociales y personales. (Quintero, 2010)

Las relaciones interpersonales y más aun las que se manejan entre compañeros, son todas aquellas actitudes, conductas y maneras de tratar de una persona con otra y en un conjunto de personas, tomando en cuenta el tipo de afinidad que manejen dichos individuos y de igual manera la consanguinidad, depende mucho de la comunicación y buena actitud por parte de las personas involucradas.

RENDIMIENTO DEL PERSONAL

Aquel dicha de conseguir o realizar algo, obtener lo que se desee con el esfuerzo y satisfacción de haber realizado un buen trabajo, implica desarrollo personal en cualquier aspecto de la vida en el que la persona se desenvuelva. (Albornoz, 1996)

El rendimiento personal es la medida cuantitativa con la que se evalúa el desempeño de un individuo, puedo ser autoevaluación o una evaluación recibida por alguien quien se encuentra sobre nuestra tutela, depende mucho para el desarrollo personal.

Funciones

“La ejecución propia o de algo ante una actividad designada con previa anticipación o de manera eventual, incluso para aquellas cosas que

están específicamente hechas para algo, el correcto funcionamiento depende de la predisposición en caso de ser sujetos y del mantenimiento en caso de ser cosas”. (Ramos, 2017)

Aquellas actividades, o actos que se realicen con una previa programación o de imprevisto, pero que cumplan con el objetivo, es decir que funcionen y demuestren que se alcanzó lo deseado.

Desempeño

El sistema de control de gestión que permita registrar los objetivos, indicadores y metas que cubra todos los niveles de la organización. Este sistema facilita el monitoreo del desempeño y la emisión de los informes respectivos. Establecer los indicadores como fase final de la PE, implica definir cuáles son indicadores estratégicos y cuáles serán parte de los indicadores operativos del control de actividades necesarias para la implantación de los planes, proyectos, etc. (Armijo, 2011)

El desempeño es el cumplimiento de las actividades o funciones designadas por alguien que ejerce poder ante una persona que debe cumplirlas ya sea por deber, obligación o por necesidad.

Cumplimiento

“Hace referencia al acto y resultado de algo, en cuestión de progresar, continuar, seguir mejorar y mirar hacia adelante. El cumplimiento se puede producir con un planteamiento que sea estratégico o a su vez de forma empírica con las eventualidades cotidianas”. (Ramos, 2017)

Todo cumplimiento de trabajo o palabra, indica progreso, mejora continua, y desarrollo, mismo que se obtiene con algún planteamiento o propósito, sujeto a cambios con la finalidad de conseguir lo deseado.

Equilibrio Trabajo-Familia

“Este concepto puede variar de acuerdo a los contextos sociales, la etapa de desarrollo, la época y la cultura. Se certifica que las magnas invenciones sociales que han ocurrido a nivel mundial han tenido un impacto evidente en la familia como grupo humano, siendo el ligado de individuos unidos por lazos consanguíneos o de afinidad”. (Pacheco, Bou, & Serrano, 2006)

La familia es aquel grupo o conjunto de personas que comparten algo en común, ya sea por lazos de afinidad o sanguíneos pero que se direccionan a una meta planteada. Son influencia directa en cada persona ya que depende de la educación que hayan brindado para poder evidenciar la personalidad de un individuo.

Interés

Toda participación de las personas en ciertas experiencias y acciones grupales determinan el provecho, ventaja o ganancia en ciertos aspectos que haya escogido de acuerdo a la importancia que generaban los mismos en la vida o contexto donde se desenvuelve. (Amelia Dell'Anno, Ruth Teubal, 2006)

El interés se crea cuando algo o alguien gustan o llena las expectativas de alguna persona, para poder avanzar a conseguir lo que requiere. Mostrar atención en labores, funciones, compromisos y actividades que demuestren que se tiene responsabilidad e interés en lo que se está realizando.

Motivación

Se obtiene cuando se transmite la información o los hechos, se comunican también estados de ánimo, emociones, sentimientos y afectos. Es una comunicación más íntima, con la que se expresan sentimientos de gratificación e impulso de mejora, el otro conoce los valores personales sobre lo que se expresa. (Masache, 2015)

Cuando algo o alguien impulsan, brinda palabras de aliento ante el desarrollo de alguna actividad o cosa, se evidencia la motivación ya que la persona se siente con las capacidades de conseguirlo. A su vez es la “excusa buena” que se busca para realizar algo de la mejor manera posible, para saber valorarlo y apreciarlo, es decir se necesita de un valor agregado motivado por la persona para alcanzar el éxito.

Empoderamiento

“Es el cimiento de la ética que trata como una cualidad moral muy importante que fundamentalmente está formada por la mirada atenta y responsable hacia alguna situación, circunstancia o cosa”. (Esquirol, 2006)

La responsabilidad es saber demostrar una personalidad recta y digna de resaltar ante la empoderación de algo y que se debe cumplir en cierto tiempo u horario.

Ambigüedad del Rol

Definición no clara de las funciones y responsabilidades, Incumplimiento de las actividades o funciones. Bajo desempeño laboral. (Castello, 2018)

La ambigüedad hace referencia a que existen dos tipos de consideraciones, en cuestión al rol, considerando que es una actividad a desarrollar, se entiende que puede existir confusión o doble entendimiento de las funciones que se deben realizar, es decir no se tiene claro el desempeño de la actividad.

Compromiso

“El compromiso es un tema que ha interesado desde hace más de dos décadas a los directivos y a los estudiosos del comportamiento humano en las organizaciones. Así en 1977, Steers lo definió como “...la fuerza relativa de identificación y de involucramiento de un individuo con una organización”. (Arias, 2001)

El compromiso hace referencia al empoderación, amor y pasión a lo que se realiza, que va más allá de una obligación empresarial o de cualquier otro aspecto, el compromiso es la responsabilidad del cumplimiento en lo que se ha planteado u ofrecido.

Valoración del Trabajo

Son todos los modales conductuales y sistemáticos que determina el proceder de un sujeto, personificando la ética y modo de comportarse de acuerdo a la época y sociedad tomando en cuenta que intervienen las creencias y costumbres. (Consuegra, 2010)

Cuando desde la infancia se educa a una persona con buenos valores, los mismos se cultivaran todo el tiempo, mientras se mantenga viva la educación y formación en casa, dejando de lado cualquier tipo de mala influencia.

Cultura empresarial

Expresión incorporada para todos los modelos de conducta adquirido y transferido socialmente por medio de emblemas. La cultura incluye lengua, tradiciones y costumbres. (Kliksberg & Tomassini, 2000)

La cultura es todo aquel conjunto de costumbres y tradiciones que trascienden de generación en generación y de acuerdo al contexto en el que se desenvuelve un individuo o grupo de individuos.

Hipótesis

El síndrome de burnout incide en el rendimiento del personal del área de cirugía del hospital provincial general Latacunga.

Señalamiento de variables de la hipótesis

Variable Independiente

El Síndrome de Burnout

Variable Dependiente

El Rendimiento del Personal

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

Enfoque de la Investigación

El tema tomado en consideración en la presente investigación se basará en el paradigma crítico propositivo, ésta investigación se apoyará en un enfoque cualitativo y cuantitativo. El paradigma cualitativo pretende identificar la realidad del problema dentro de la empresa, la cual buscará las causas y la explicación de los hechos que estudia, está orientada al descubrimiento de la hipótesis planteada en el capítulo anterior, genera un énfasis en el proceso de investigación y asume una realidad dinámica, además admite hacer registros narrativos de los fenómenos que se están estudiando para interpretar, mejorar la realidad y contribuir al cambio que mejore la calidad de vida del ser humano. El paradigma Cuantitativo debido que, existe en instancias, de la investigación la recopilación de datos cuantitativos, estadísticos, matemáticos o computación, se mencionan técnicas cuantitativas, también un proceso de medición que es fundamental para la investigación, los datos estarán en forma numérica, como las estadísticas, porcentajes, etc. Tendrá énfasis en los resultados, no en vano tendrá una propuesta y será orientada a la comprobación de hipótesis. Estos paradigmas de enfoque abierto, flexible, participativo permitirán construir alternativas de solución teórico prácticas por medio de una propuesta que contribuya a la solución de la problemática presentada ya que permite cuantificar el fenómeno, además el enfoque cualitativo.

Modalidad Básica de la Investigación

Este proyecto se realizará bajo la modalidad de investigación de campo y bibliográfica

Investigación de Campo

Según Víctor Hugo Abril (2008: 55), la investigación de campo “Es el resultado

sistemático de los hechos en el lugar en que se producen los acontecimientos. En esta modalidad el investigador toma contacto en forma directa con la realidad, para obtener información de acuerdo con los objetivos del proyecto”. Sirve para obtener información en el lugar mismo de los hechos tomando contacto de manera directa con las personas que laboran dentro de la empresa donde ocurren los acontecimientos, hechos motivos de nuestro estudio. Esta modalidad de investigación se empleó en el Hospital General Provincial Latacunga en el área de trabajo Social para recabar mayor información que de alternativas de solución al problema expuesto.

Investigación Bibliográfica

Según Víctor Hugo Abril (2008: 55), señala que la investigación bibliográfica – documental “Tiene el propósito de conocer, comparar, ampliar, profundizar y deducir diferentes enfoques, teorías, conceptualizaciones y criterios de diversos autores sobre una cuestión determinada, basándose en documentos (fuentes primarias), o en libros, revistas, periódicos y otras publicaciones (fuentes secundarias).” Sirve de punto de partida para la presente investigación, constituyéndose en una estrategia donde se observa y reflexiona sistemáticamente sobre realidades (teóricas o no), apoyándose en la consulta, análisis y crítica de documentos, la investigación bibliográfica – documental se la utilizó para recoger información usando para ello diferentes tipos de documentos, bajo diferentes fuentes de información, utilizando para ello un método de 52 análisis cuya finalidad es obtener resultados que pudiese ser el pilar del desarrollo del nuevo conocimiento científico.

Nivel o Tipo de Investigación

La investigación se realizará de acuerdo a los siguientes dos tipos:

Investigación Exploratoria

La investigación exploratoria como su nombre mismo lo dice permite explorar, indagar e identificar antecedentes generales respecto del problema investigado, ideas de aspectos que deberían examinarse de manera profunda en la investigación. Su objetivo

es recolectar experiencias, examinar temas o problemas poco estudiados o que no han sido abordadas antes. De lo mencionado en el párrafo anterior se permitirá planificar de manera eficaz una propuesta realizable ante lo detectado para dar solución a la problemática del Síndrome de Burnout y el Rendimiento del Personal de Cirugía del Hospital Provincial General de Latacunga

Investigación Correlacional

La Investigación Correlacional tiene como propósito evaluar la relación que existe entre la variable independiente y la variable dependiente, de acuerdo al aspecto causa-efecto en un contexto en particular, para analizarlas y compararlas, para que de esta manera se pueda valorar el comportamiento de las mismas y así poder presentar predicciones estructuradas; en este caso la variable independiente El Síndrome de Burnout y la variable dependiente Rendimiento del Personal.

Población

En la siguiente investigación se toma en consideración los siguientes colaboradores que a continuación se detalla en la siguiente tabla.

Unidades de Observación	Número
Personal de área de cirugía	20
TOTAL	20

Fuente: Hospital General Provincial
Elaboración: Ruth Estefanía Alvarez Molina

Muestra

Por ser la población pequeña se procederá a trabajar en su totalidad de 20 personas, 19 empleados y 1 directivo, sin ser necesario extraer muestra alguna.

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable Independiente: EL SINDROME DE BURNOUT

CONCEPTUALIZACIÓN	CATEGORIAS	INDICADORES	ITEMS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
El síndrome de burnout.-Es un estado al que las personas llegan, al punto de quemarse debido a la exposición frecuente de factores estructurales que son vulnerables y se define como tales los grados de cansancio emocional, despersonalización, baja realización personal que ocurren en individuos que trabajan con personas.	Ambiente Laboral Carga de Trabajo Contexto Familiar	Compromiso Valores Desorganización Tiempo de Trabajo Problemas	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo? • ¿Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío? • ¿Cuándo me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado? • ¿Siento que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo? • ¿Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente? 	Encuesta aplicada al personal de la Unidad de Cirugía.

	Situación Económica	Apoyo Estabilidad Crisis	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis compañeros o paciente? • ¿Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis clientes? • ¿Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo. • ¿Me siento con poca energía en mi trabajo? • ¿Siento que se me dificulta crear un clima agradable con mis compañeros y clientes? 	
--	---------------------	------------------------------------	---	--

Tabla N° 1 Variable Independiente

Fuente: Área de Cirugía del Hospital Provincial General Latacunga

Elaboración: Ruth Alvarez

Variable Dependiente: EL RENDIMIENTO DEL PERSONAL

CONCEPTUALIZACIÓN	CATEGORÍAS	INDICADORES	ITEMS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
Rendimiento Laboral: Es la manera en que el los colaboradores realizan sus actividades o tareas designadas en su lugar de trabajo, de tal forma que contribuye a unas mejores relaciones entre compañeros, efectivizar los procesos, entre otros. Influyen factores como la motivación, las aptitudes, habilidades que la persona posee debido al entusiasmo y la perseverancia con la que	Funciones Equilibrio Trabajo-Familia Empoderamiento Compromiso	Desempeño Cumplimiento Interés Motivación Ambigüedad del Rol Cultura Empresarial	<ul style="list-style-type: none"> • ¿La comunicación del personal es efectiva? • ¿Considera que su desempeño laboral es el esperado? • ¿Tiene interés por trabajar al 100% en sus funciones? • ¿Su jefe le motiva a realizar bien su trabajo? • ¿Considera que tiene equilibrio y tiempo entre su trabajo y su familia? • ¿Las funciones de su lugar de trabajo están 	Encuesta aplicada al personal de la Unidad de Cirugía.

<p>trabaja, desarrollándose como personas eficaces para alcanzar los objetivos en conjunto de la organización.</p>		<p>Valoración del trabajo</p>	<p>bien definidas?</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Se evalúa al personal por resultados? • ¿Cumple con los procesos establecidos dentro de la organización el personal? • ¿Le gusta el trabajo que realiza en el área de cirugía? • ¿Se siente comprometido con la organización? 	
--	--	-------------------------------	--	--

Tabla N° 2 Variable Dependiente
Fuente: Área de Cirugía del Hospital Provincial General Latacunga
Elaboración: Ruth Alvarez

Recolección De Información

La presente investigación se realizará por medio de la técnica de investigación documental, ya que la recolección de datos que proporcionen información se la ha realizado de libros, tesis de grado e internet y que guardan estrecha relación con el tema de investigación que se ha planteado.

PREGUNTAS BÁSICAS	EXPLICACIONES
¿Para qué?	Determinar la incidencia del Síndrome de Burnout en el Personal del área de cirugía del Hospital Provincial General Latacunga.
¿De qué personas u objetos	El personal que labora en el área de cirugía del Hospital Provincial General Latacunga
¿Sobre qué aspectos?	Agotamiento, Despersonalización, Realización Personal, Clima Organizacional, Rendimiento Laboral
¿Quién?	El investigador de este estudio: Ruth Álvarez
¿Cuándo?	En el año 2018
¿Dónde?	Hospital Provincial General Latacunga Área de Cirugía
¿Cuántas veces?	Una sola vez
¿Qué técnicas de recolección?	Se realizó la aplicación del cuestionario Maslach Burnout Inventory y preguntas sobre rendimiento laboral.
¿Con qué?	Cuestionario
¿En qué situación?	Con la aprobación del proyecto.

Tabla N° 3 Recolección De Información
Fuente: Recolección de Datos
Elaboración: Ruth Alvarez

Procesamiento y Análisis

Técnicas de Información	Instrumentos de recolección de Información	Técnicas de recolección de información
Información Primaria Información Secundaria	Cuestionario	Encuesta Observación directa

Tabla N° 4 Procesamiento y Análisis

Fuente: Investigación

Elaborado por: Ruth Álvarez

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Pregunta 1 ¿Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo?

Tabla N° 5 ¿Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo?

ALTERNATIVA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Siempre	4	20%
Casi Siempre	15	75%
A veces	1	5%
Casi Nunca	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Ruth Álvarez

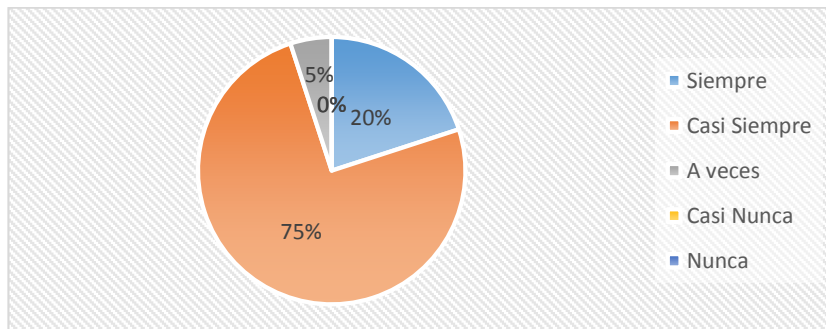


Gráfico N° 5 ¿Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo?

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Ruth Álvarez.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

La recolección de la información revela que los trabajadores del área de cirugía se sienten emocionalmente agotados por su trabajo en un 75% casi siempre, siempre un 20%, a veces 5%, casi nunca y nunca el 0%.

Concluyendo que la mayor parte del personal encuestado si se agotan emocionalmente en su trabajo, y quizá este es un factor que provoca el síndrome de burnout, por el cual empieza a verse un bajo desempeño laboral.

Pregunta 2 ¿Cuándo termino mi jornada de trabajo me siento vacío?

Tabla N° 6 ¿Cuándo termino mi jornada de trabajo me siento vacío?

ALTERNATIVA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Siempre	0	0%
Casi Siempre	6	30%
A veces	12	60%
Casi Nunca	2	10%
Nunca	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Ruth Álvarez

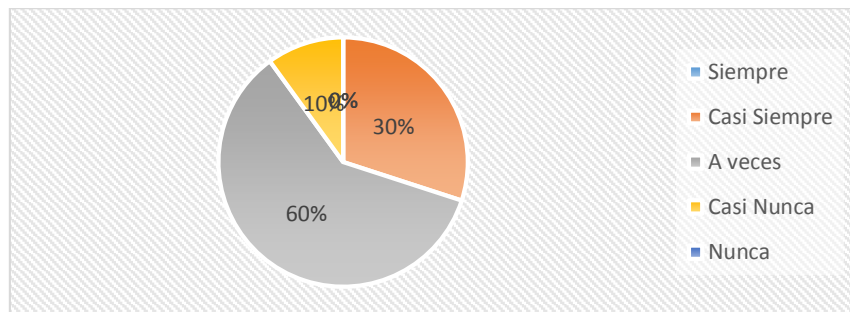


Gráfico N° 6 ¿Cuándo termino mi jornada de trabajo me siento vacío?

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Ruth Álvarez.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Los resultados obtenidos de la recolección de información expresan que el 60% del personal consideran que a veces cuando terminan la jornada de trabajo se sienten vacíos, el 30% casi siempre, el 10% casi nunca y el resto de alternativas 0%.

De acuerdo a los resultados se evidencia que el personal si se siente vacío, pero en vista de que no es un porcentaje relevante, se puede concluir con que no a todos los pasa lo mismo, y de hecho a este grupo de personas que a veces se sienten vacíos tampoco les puede llegar a afectar dicho aspecto en su desempeño laboral.

Pregunta 3 ¿Cuándo me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado?

Tabla N° 7 ¿Cuándo me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado?

ALTERNATIVA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Siempre	1	5%
Casi Siempre	7	35%
A veces	9	45%
Casi Nunca	3	15%
Nunca	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Ruth Álvarez

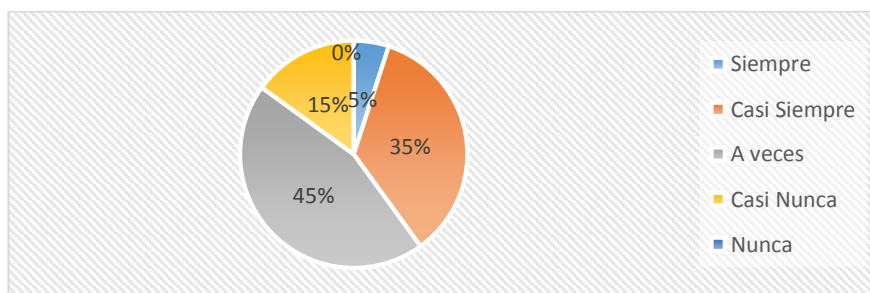


Gráfico N° 7 ¿Cuándo me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado?

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Ruth Álvarez

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

De las encuestas aplicadas el 45% del personal a veces cuando se levantan por la mañana y se enfrentan a otra jornada de trabajo se sienten fatigados, mientras que el 35% piensan que casi siempre, el 15% casi nunca y un 5% nunca, la otra alternativa es 0%.

El personal encuestado demuestra que si puede sentirse fatigado, pero en vista de que no es un porcentaje completamente mayor en esta alternativa, se considera que tal vez pueden ser en ocasiones en las que la carga de trabajo se volvió pesada en ciertos días donde programan varias cirugías o a su vez existieron algunas emergencias que provocaron esta fatiga.

Pregunta 4 ¿Siento que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo?

Tabla N° 8 ¿Siento que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo?

ALTERNATIVA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Siempre	1	5%
Casi Siempre	11	55%
A veces	6	30%
Casi Nunca	0	0%
Nunca	2	10%
TOTAL	20	100%

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Ruth Álvarez

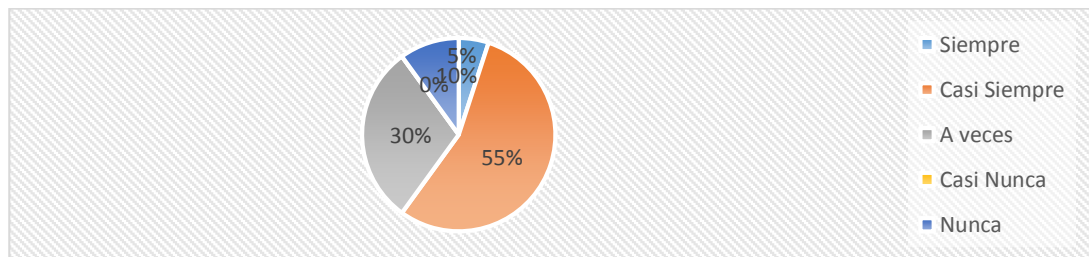


Gráfico N° 8 ¿Siento que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo?

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Ruth Álvarez

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Los resultados obtenidos en cuanto a esta pregunta, demuestran que el 55% del personal encuestados consideran que casi siempre sienten que tienen un comportamiento más insensible con la gente desde que hacen ese trabajo, un 30% consideran que a veces tienen ese comportamiento, un 10% nunca, un 5% siempre y un 0% casi nunca.

Dándonos a conocer que de alguna u otra manera en la vida diaria si tienen cierto cambio en su comportamiento con los pacientes a quienes atienden, pese a ello al ser solo la mitad de la población quienes consideran que su comportamiento es un tanto insensible, se puede considerar que tiene relación con la pregunta acerca del agotamiento, debido a que el mismo cansancio se ve reflejado en los cambios de humor y comportamiento del personal de cirugía.

Pregunta 5 ¿Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente?

Tabla N° 9 ¿Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente?

ALTERNATIVA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Siempre	12	60%
Casi Siempre	5	25%
A veces	0	0%
Casi Nunca	3	15%
Nunca	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Ruth Álvarez

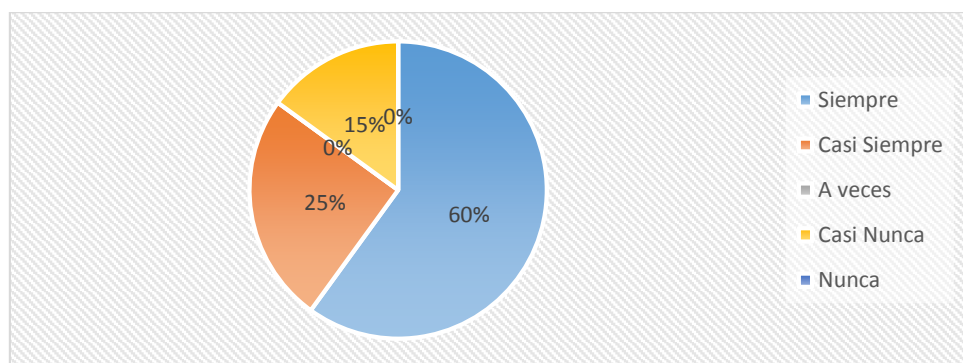


Gráfico N° 9 ¿Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente?

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Ruth Álvarez

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

El 60% de los resultados obtenidos del personal encuestados consideran que siempre se preocupan que su trabajo les esté endureciendo emocionalmente, un 25% casi siempre, un 15% casi nunca y un 0% el resto de alternativas.

Claramente indica que están conscientes de que el trabajo que realizan es agotador, esto considerando que el área en la que se encuentran en definitiva es bien demandante, por ello pueden llegar a pensar que las condiciones de trabajo les obligarían a endurecer su carácter para que no les afecte en su desempeño laboral.

Pregunta 6 ¿Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis compañeros o paciente?

Tabla N° 10 ¿Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis compañeros o paciente?

ALTERNATIVA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Siempre	14	70%
Casi Siempre	3	15%
A veces	2	10%
Casi Nunca	0	0%
Nunca	1	5%
TOTAL	20	100%

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Ruth Álvarez

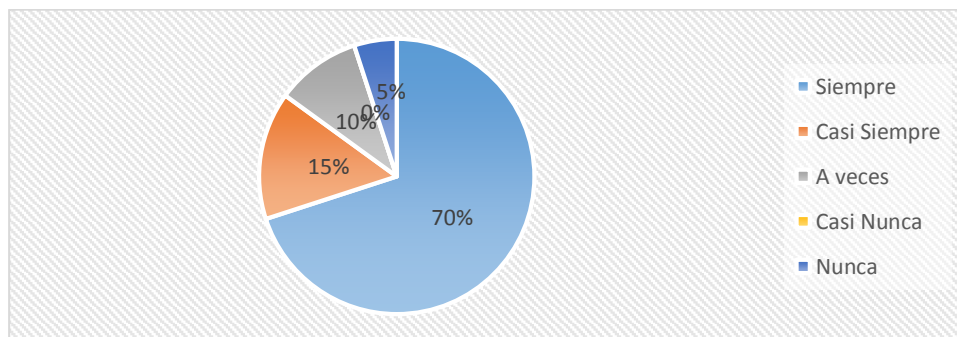


Gráfico N° 10 ¿Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis compañeros o paciente?

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Ruth Álvarez

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Del personal encuestado un 70% piensan que siempre sienten que realmente no les importa lo que les ocurra a sus compañeros o pacientes, un 15% casi siempre 10% a veces y un 5% nunca.

Notando que la mayor parte del personal encuestado vela por su propio bienestar antes que por el de sus compañeros o pacientes, esto quizá por la demanda de trabajo que tienen, hace que se preocupen en su mayoría en primera persona antes que en terceras personas.

Pregunta 7 ¿Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes?

Tabla N° 11 ¿Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes?

ALTERNATIVA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Siempre	20	100%
Casi Siempre	0	0%
A veces	0	0%
Casi Nunca	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Ruth Álvarez

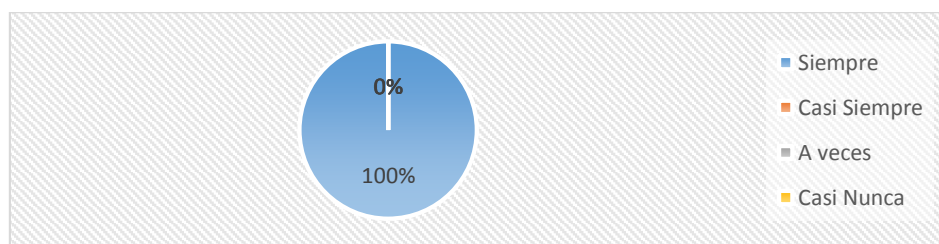


Gráfico N° 11 ¿Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes?

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Ruth Álvarez

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

La encuesta aplicada al personal demuestra que el 100% consideran que siempre tratan con mucha eficacia a los problemas de sus pacientes, mientras que un 0% el resto de las alternativas.

Siendo evidente notar que positivamente el personal trata con eficacia los problemas de sus pacientes sin importar su cansancio, agotamiento o carga de trabajo.

Pregunta 8 ¿Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo?

Tabla N° 12 ¿Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo?

ALTERNATIVA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Siempre	20	100%
Casi Siempre	0	0%
A veces	0	0%
Casi Nunca	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Ruth Álvarez

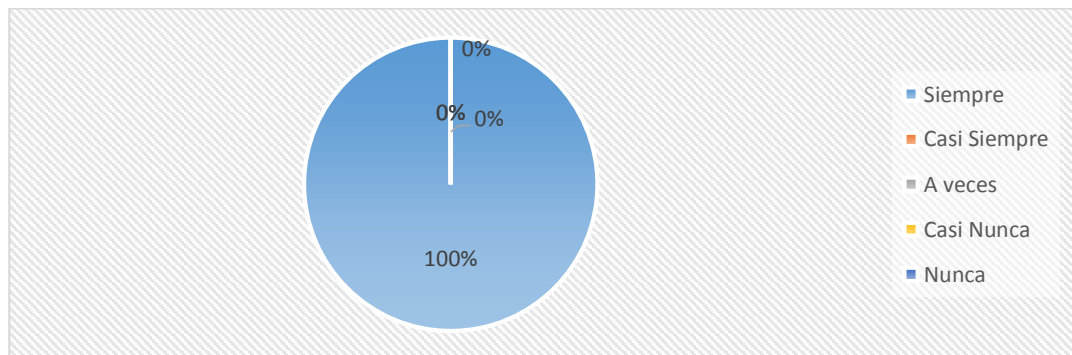


Gráfico N° 12 ¿Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo?

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Ruth Álvarez

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Los resultados obtenidos gracias a la información brindada por el personal demuestran que el 100% sienten que están influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de su trabajo y un 0% el resto de alternativas.

De tal manera que de acuerdo a los datos estadísticos es menester expresar que existe un buen trabajo realizado por parte del personal del área de cirugía, mismo que se ve reflejado en la satisfacción de los pacientes a seguir asistiendo a recibir dichos beneficios.

Pregunta 9 ¿Me siento con poca energía en mi trabajo?

Tabla N° 13 ¿Me siento con poca energía en mi trabajo?

ALTERNATIVA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Siempre	13	65%
Casi Siempre	2	10%
A veces	4	20%
Casi Nunca	1	5%
Nunca	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Ruth Álvarez

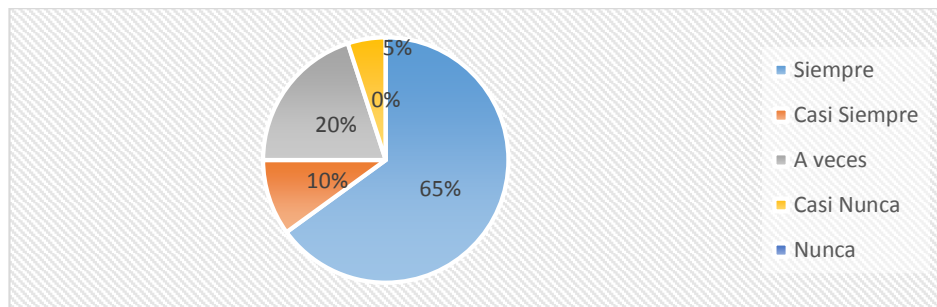


Gráfico N° 13 ¿Me siento con poca energía en mi trabajo?

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Ruth Álvarez

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

De las encuestas aplicadas se puede determinar que un 65% de encuestados siempre sienten poca energía en su trabajo, el 20% a veces, un 10% casi siempre un 5% casi nunca y un 0% nunca.

Demostrando que la mayor parte de la población encuestada sienten poca energía en su trabajo, lo que se ve relacionado con el cansancio emocional y el agotamiento, preguntas que fueron analizadas anteriormente, y que posiblemente sea lo que este provocando el síndrome de burnout.

Pregunta 10 ¿Siento que se me dificulta crear un clima agradable con mis compañeros y clientes?

Tabla N° 14 ¿Siento que se me dificulta crear un clima agradable con mis compañeros y clientes?

ALTERNATIVA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Siempre	2	10%
Casi Siempre	2	10%
A veces	15	75%
Casi Nunca	1	5%
Nunca	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Ruth Álvarez

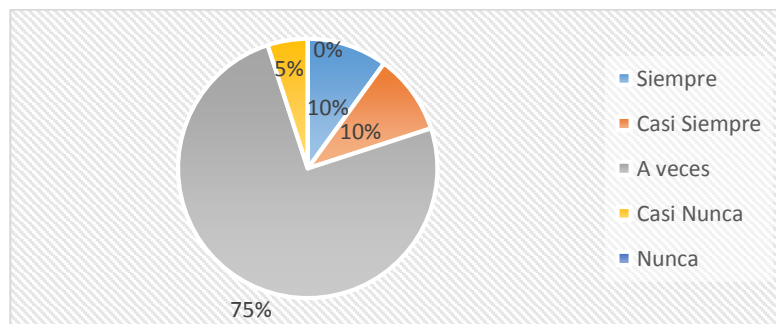


Gráfico N° 14 ¿Siento que se me dificulta crear un clima agradable con mis compañeros y clientes?
Fuente: Encuesta
Elaborado por: Ruth Álvarez

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Los resultados arrojados por las encuestas demuestran que 75% del personal a veces sienten que se les dificulta crear un clima agradable con sus compañeros y clientes, un 10% casi siempre, otro 10% siempre y un 5% casi nunca.

Notando que existe cierta complicación en cuanto al clima laboral, se debe tener en cuenta este factor para poder mejorar la comunicación, el trabajo en equipo y las relaciones interpersonales entre los trabajadores, de tal manera que puedan crear un mejor ambiente de trabajo.

Pregunta 11 ¿La comunicación del personal es efectiva?

Tabla N° 15 ¿La comunicación del personal es efectiva?

ALTERNATIVA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Siempre	0	0%
Casi Siempre	1	5%
A veces	10	50%
Casi Nunca	5	25%
Nunca	4	20%
TOTAL	20	100%

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Ruth Álvarez

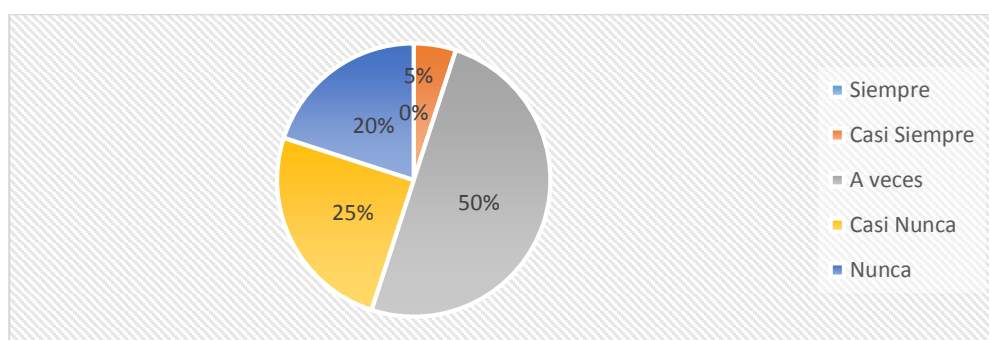


Gráfico N° 15 ¿La comunicación del personal es efectiva?

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Ruth Álvarez

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Las encuestas demuestran que un 50% del personal consideran que a veces la comunicación es afectiva, un 25% casi nunca, un 20% nunca, un 5% casi siempre y un 0% siempre.

Evidentemente existe un desfase en cuanto a la comunicación afectiva del área, debido a que el porcentaje de respuestas es mayoritario en cuanto a las alternativas negativas de la pregunta, por lo que se debe buscar alternativas que mejoren la comunicación afectiva del área.

Pregunta 12 ¿Considera que su desempeño laboral es el esperado?

Tabla N° 16 ¿Considera que su desempeño laboral es el esperado?

ALTERNATIVA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Siempre	0	0%
Casi Siempre	3	15%
A veces	7	35%
Casi Nunca	7	35%
Nunca	3	15%
TOTAL	20	100%

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Ruth Álvarez

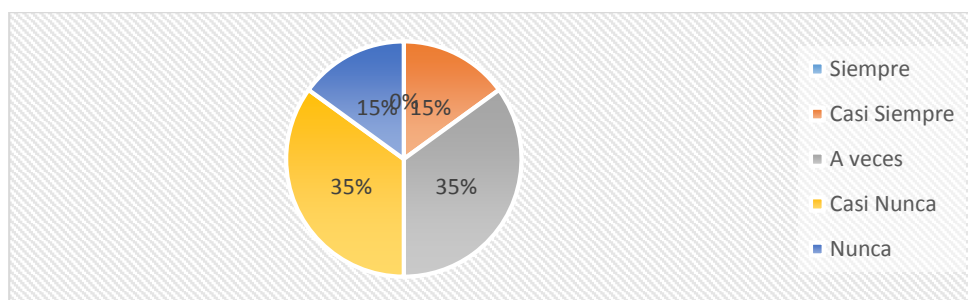


Gráfico N° 16 ¿Considera que su desempeño laboral es el esperado?

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Ruth Álvarez

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Los resultados obtenidos de la encuesta aplicada al personal, se puede notar que en porcentajes iguales siendo el 35% consideran que a veces y casi nunca su desempeño laboral es el esperado, un 15% casi siempre pero otro 15% expresan que nunca y un 0% siempre.

De tal manera que es notorio que los trabajadores reconocen que su desempeño laboral o es óptimo, es decir están cumpliendo con su trabajo en parámetros básicos, por lo que sus jefes pueden considerar que su trabajo no es eficiente, mismo que se ve reflejado en su preocupación y por ende en los resultados de esta pregunta.

Pregunta 13 ¿Tiene interés por trabajar al 100% en sus funciones?

Tabla N° 17 ¿Tiene interés por trabajar al 100% en sus funciones?

ALTERNATIVA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Siempre	0	0%
Casi Siempre	1	5%
A veces	7	35%
Casi Nunca	11	55%
Nunca	1	5%
TOTAL	20	100%

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Ruth Álvarez

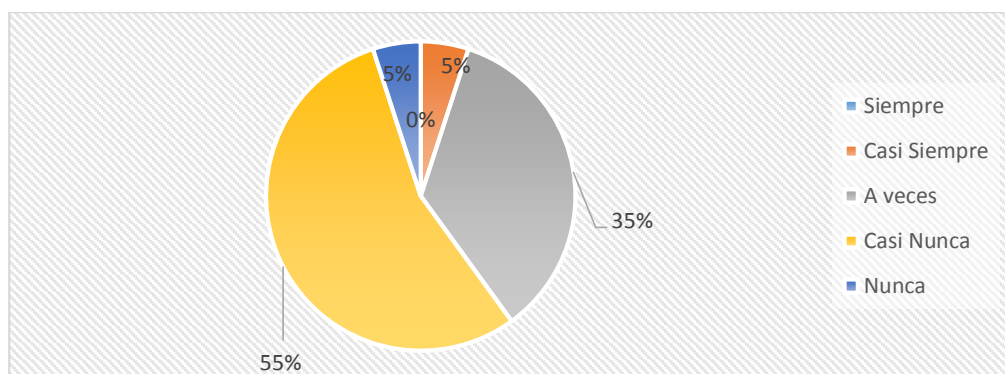


Gráfico N° 17 ¿Tiene interés por trabajar al 100% en sus funciones?

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Ruth Álvarez

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Los trabajadores mediante las encuestas manifiestan que el 55% casi nunca tienen interés por trabajar al 100% en sus funciones, el 35% a veces, el 5% casi siempre, otro 5% nunca y el 0% siempre.

Concluyendo que la mayoría de los trabajadores no tienen interés por cumplir con sus funciones al 100% esta pregunta, se ve entrelazada con la anterior y además se podría estar analizando en que es producto del estado emocional desgastado y el agotamiento del personal que de igual manera se reflejó en las primeras preguntas.

Pregunta 14 ¿Su jefe le motiva a realizar bien su trabajo?

Tabla N° 18 ¿Su jefe le motiva a realizar bien su trabajo?

ALTERNATIVA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Siempre	0	0%
Casi Siempre	2	10%
A veces	2	10%
Casi Nunca	16	80%
Nunca	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Ruth Álvarez

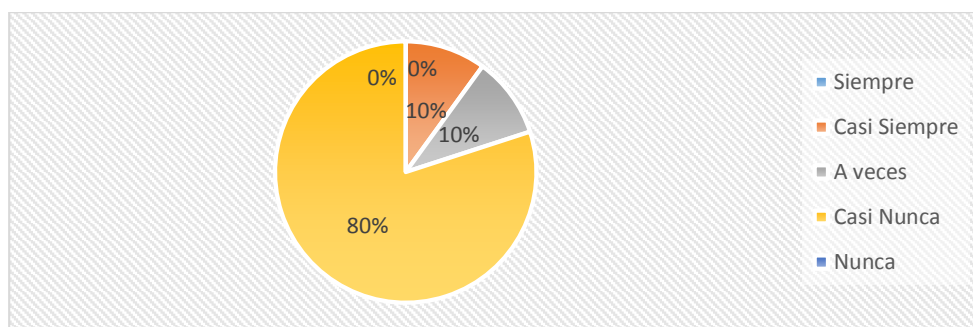


Gráfico N° 18 ¿Su jefe le motiva a realizar bien su trabajo?

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Ruth Álvarez

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Los resultados obtenidos de las encuestas demuestran que el 80% del personal consideran que casi nunca su jefe les motiva a realizar bien su trabajo, un 10% a veces, otro 10% casi siempre y el resto de alternativas se encuentran en 0%.

Quiere decir que los trabajadores en su mayoría están de acuerdo, en que su jefe no les motiva lo suficiente, considerando que más que jefe debe ser un líder ya que esto promueve de igual manera el trabajo en equipo y la superación personal en cuanto a las actividades que realizan cada uno de los profesionales.

Pregunta 15 ¿Considera que tiene equilibrio y tiempo entre su trabajo y su familia?

Tabla N° 19 ¿Considera que tiene equilibrio y tiempo entre su trabajo y su familia?

ALTERNATIVA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Siempre	0	0%
Casi Siempre	0	0%
A veces	0	0%
Casi Nunca	2	10%
Nunca	18	90%
TOTAL	20	100%

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Ruth Álvarez

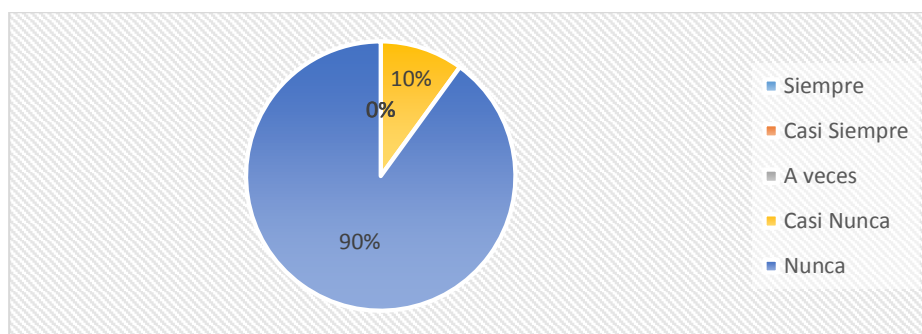


Gráfico N° 19 ¿Considera que tiene equilibrio y tiempo entre su trabajo y su familia?
Fuente: Encuesta
Elaborado por: Ruth Álvarez

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

De las encuestas aplicadas al personal se obtiene que un 90% nunca consideran tener equilibrio y tiempo entre su trabajo y su familia, y el 10% casi nunca.

Demostrando que lamentablemente existe despreocupación por parte de las altas autoridades en preocuparse por el bienestar de sus trabajadores, ya que quizá la misma carga de trabajo o a su vez el estado emocional que les está afectando es el que provoca que no exista equilibrio entre estos dos factores que son importantes para evitar un ries

Pregunta 16 ¿Las funciones de su lugar de trabajo están bien definidas?

Tabla N° 20 ¿Las funciones de su lugar de trabajo están bien definidas?

ALTERNATIVA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Siempre	1	5%
Casi Siempre	12	60%
A veces	4	20%
Casi Nunca	2	10%
Nunca	1	5%
TOTAL	20	100%

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Ruth Álvarez

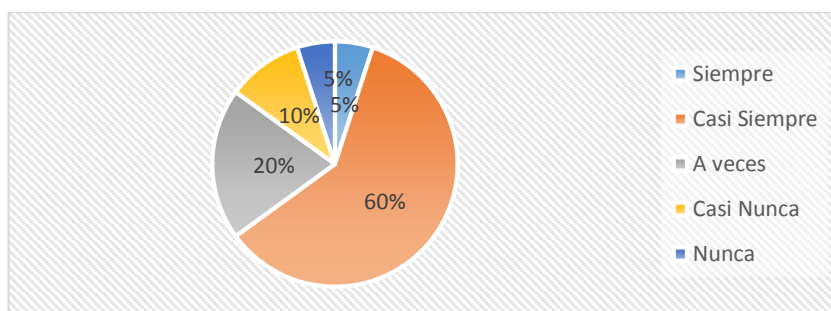


Gráfico N° 20 ¿Las funciones de su lugar de trabajo están bien definidas?

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Ruth Álvarez

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

En las encuestas aplicadas al personal un 60% casi siempre piensan que las funciones de su lugar de trabajo están bien definidas, un 20% a veces, un 10% casi nunca, un 5% nunca y otro 5% siempre.

Expresando que más de la mitad de la población encuestada se encuentran en una alternativa positiva, se puede considerar que las funciones si se encuentran claras entre los trabajadores del área de cirugía.

Pregunta 17 ¿Se evalúa al personal por resultados?

Tabla N° 21 ¿Se evalúa al personal por resultados?

ALTERNATIVA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Siempre	0	0%
Casi Siempre	0	0%
A veces	3	15%
Casi Nunca	16	80%
Nunca	1	5%
TOTAL	20	100%

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Ruth Álvarez

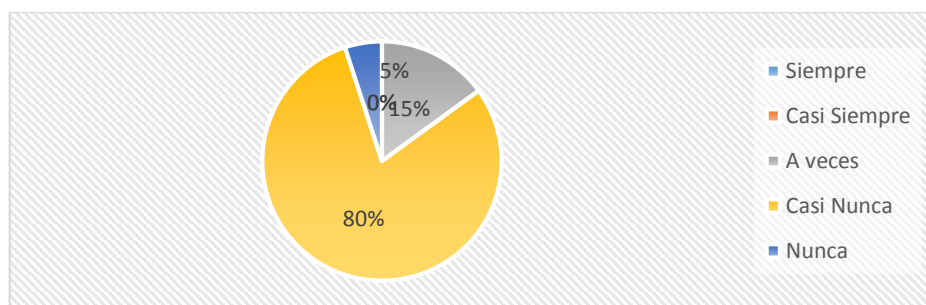


Gráfico N° 21 ¿Se evalúa al personal por resultados?

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Ruth Álvarez

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Los resultados obtenidos de las encuestas aplicadas manifiestan que un 80% de los trabajadores expresan que casi nunca se les evalúa por resultados, un 15% a veces y un 5% nunca.

Concluyendo notoriamente que debido a que no se les evalúa por resultados, quizá esto es lo que provoca que los trabajadores no se desempeñen al 100% en sus funciones y de hecho esto es lo que genera cierto desinterés en mantener un buen ambiente de trabajo y un trato adecuado con los compañeros y pacientes.

Pregunta 18 ¿Cumple con los procesos establecidos dentro de la organización?

Tabla N° 22 ¿Cumple con los procesos establecidos dentro de la organización?

ALTERNATIVA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Siempre	0	0%
Casi Siempre	19	95%
A veces	0	0%
Casi Nunca	1	5%
Nunca	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Ruth Álvarez

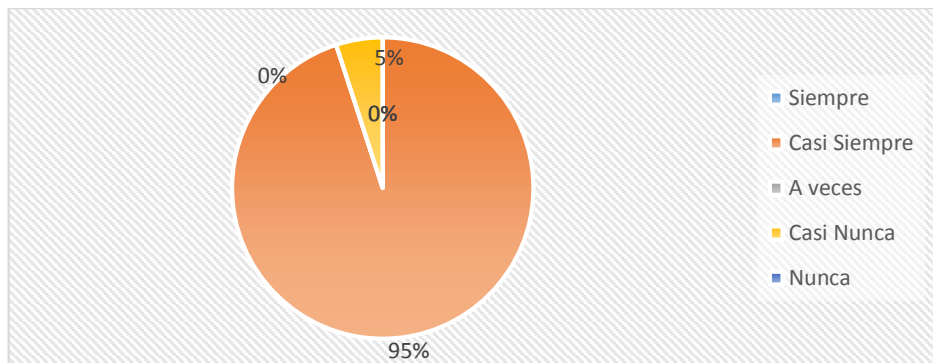


Gráfico N° 22 ¿Cumple con los procesos establecidos dentro de la organización?

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Ruth Álvarez

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

De las encuestas aplicadas al personal el 95% indican que casi siempre cumplen con los procesos establecidos dentro de la organización y el 5% casi nunca.

Demostrando que en vista a que las funciones están bien definidas en cuanto a las actividades que realizan los trabajadores, es evidente que los mismos cumplan con los procesos establecidos dentro de la organización para de esta manera mantener su trabajo.

Pregunta 19 ¿Le gusta el trabajo que realiza en el área de cirugía?

Tabla N° 23 ¿Le gusta el trabajo que realiza en el área de cirugía?

ALTERNATIVA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Siempre	0	0%
Casi Siempre	11	55%
A veces	8	40%
Casi Nunca	1	5%
Nunca	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Ruth Álvarez

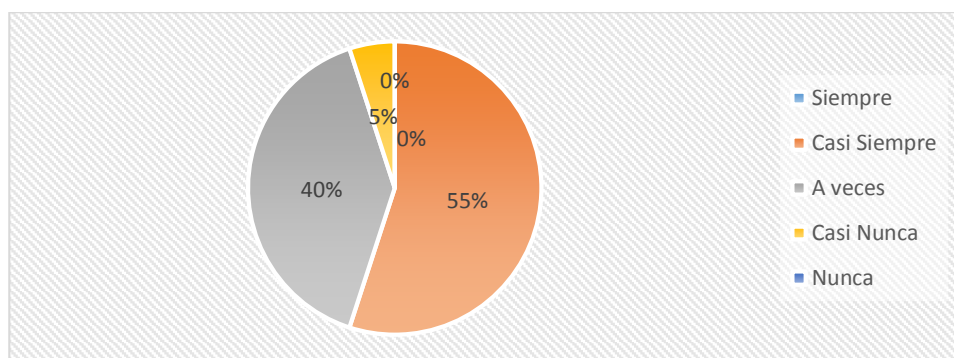


Gráfico N° 23 ¿Le gusta el trabajo que realiza en el área de cirugía?

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Ruth Álvarez

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

El personal mediante las encuestas expresan en un 55% que casi siempre les gusta el trabajo que realizan en el área de cirugía, un 40% a veces y un 5% casi nunca, mientras que el resto de alternativas tienen un 0%.

Por lo tanto se deben implementar estrategias de valoración, variedad de contenido y empoderamiento del trabajo, para así hacer que exista un mayor gusto por sus labores, a la par de que exista la motivación por parte de las autoridades y jefes del área como se indicó en una pregunta anterior.

Pregunta 20 ¿Se siente comprometido con la organización?

Tabla N° 24 ¿Se siente comprometido con la organización?

ALTERNATIVA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Siempre	0	0%
Casi Siempre	9	45%
A veces	11	55%
Casi Nunca	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Ruth Álvarez

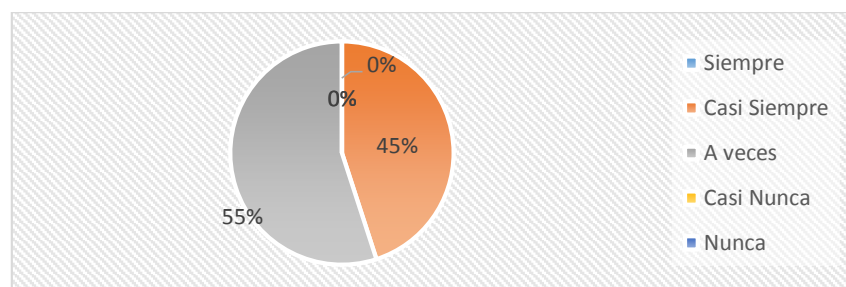


Gráfico N° 24 ¿Se siente comprometido con la organización?

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Ruth Álvarez

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Los resultados obtenidos de las encuestas aplicadas al personal demuestran que un 55% a veces se sienten comprometidos con la organización, un 45% casi siempre y el resto de alternativas un 0%.

Concluyendo que esta pregunta se relaciona con la anterior es menester crear una excelente motivación al personal del área de cirugía, brindando talleres o capacitaciones que promuevan la valoración y el amor al trabajo para de esta manera mejorar su desempeño y comprometimiento con la organización.,

VERIFICACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Para poder realizar la correspondiente verificación de la hipótesis se aplicará la Técnica del Chi Cuadrado, para conseguir este objetivo se han escogido cuatro preguntas que tienen relación directa con las dos variables pertenecientes a la investigación, que apremian a verificar si EL SÍNDROME DE BURNOUT INCIDE EN EL RENDIMIENTO DEL PERSONAL DEL ÁREA DE CIRUGÍA DEL HOSPITAL PROVINCIAL GENERAL DE LATACUNGA, justificando la antes mencionada, estas son:

Pregunta 1: ¿Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo?

Pregunta 2: ¿Me siento con poca energía en mi trabajo?

Pregunta 3: ¿Considera que su desempeño laboral es el esperado?

Pregunta 4: ¿Tiene interés por trabajar al 100% en sus funciones?

Tabla N° 25 Datos Observados

Preguntas	DATOS OBSERVADOS					TOTAL
	Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca	
Pregunta 1	4	15	1	0	0	20
Pregunta 9	13	2	4	1	0	20
Pregunta 12	0	3	7	7	3	20
Pregunta 13	0	1	7	11	1	20
TOTAL	17	21	19	19	4	80

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Ruth Álvarez

Tabla N° 26 Datos Esperados

Preguntas	DATOS ESPERADOS				
	Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
Pregunta 5	4.25	5.25	4.75	4.75	1
Pregunta 8	4.25	5.25	4.75	4.75	1
Pregunta 10	4.25	5.25	4.75	4.75	1
Pregunta 17	4.25	5.25	4.75	4.75	1

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Ruth Álvarez

Cálculo del Chi-cuadrado

1.- Formulación de la Hipótesis.

Ho: El Síndrome de Burnout no incide en el Rendimiento del Personal del área de Cirugía del Hospital Provincial General de Latacunga

H1: El Síndrome de Burnout incide en el Rendimiento del Personal del área de Cirugía del Hospital Provincial General de Latacunga

2.- Elección de la prueba estadística.

Chi-cuadrado

3.- Nivel de significancia.

El nivel de significación es del 5% equivalente al 0.05

4.- Distribución muestral

$$gl = (k-1) (k-1)$$

$$gl = (4-1) (4-1)$$

$$gl = (3) (3)$$

$$gl = 9$$

Por tanto, con 9 de grados de libertad, tenemos un valor de la tabla estadística de 16.919

5.- Definición de la zona de rechazo.

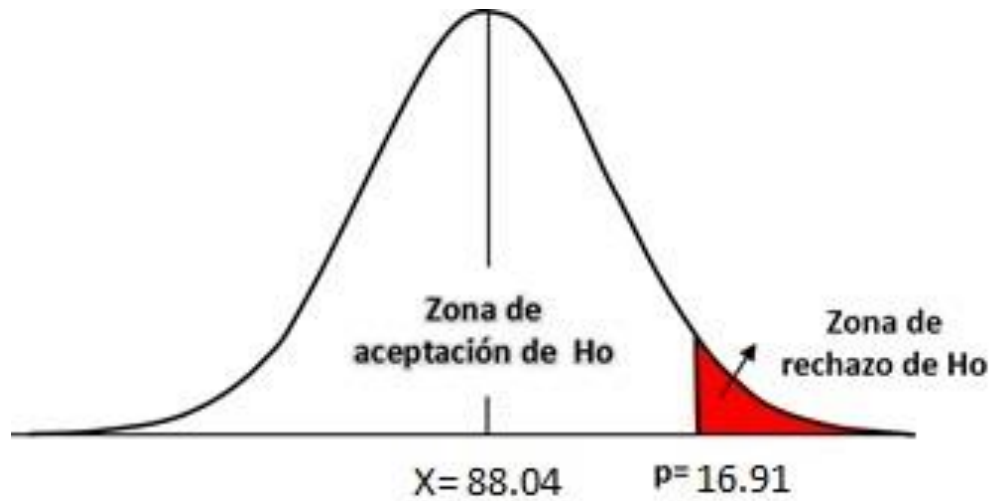


Tabla N° 27 Cálculo Matemático

CÁLCULO MATEMÁTICO			
Datos Observados	Datos Esperados	$(DO - DE)^2$	$\frac{(DO - DE)^2}{DE}$
4	4.25	0.06	0.02
13	4.25	76.56	17.78
0	4.25	18.06	4.25
0	4.25	18.06	4.25
15	5.25	95.06	18.11
2	5.25	10.56	2.01
3	5.25	5.06	0.96
1	5.25	18.06	3.44
1	4.75	14.06	2.96
4	4.75	0.56	0.12
7	4.75	5.06	1.07
7	4.75	5.06	1.07
0	4.75	22.56	4.75
1	4.75	14.06	2.96
7	4.75	5.06	1.07
11	4.75	39.06	8.22
0	1	1	1
0	1	1	1
3	1	4	4
1	1	1	1
			Σ 80.04

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Ruth Álvarez

$$X^2 \text{ calculado} > X^2 \text{ tabular}$$

$$80.04 > X^2 = 16.919$$

Decisión:

Como el valor de la tabla del Cálculo Matemático es de 80.04, siendo mayor al dado por la tabla estadística, se acepta y comprueba la hipótesis de investigación que en su texto dice EL SÍNDROME DE BURNOUT INCIDE EN EL RENDIMIENTO DEL PERSONAL DEL ÁREA DE CIRUGÍA DEL HOSPITAL PROVINCIAL GENERAL DE LATACUNGA.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

- Después de haber realizado el arduo trabajo de investigación, es menester concluir en que el síndrome de burnout si incide de alguna u otra manera en el rendimiento laboral, considerando que son diversos factores los que pueden provocar el mismo, no necesariamente intra-laborales sino también extra-laborales, por lo que resulta importantísimo tomar en cuenta que dicha problemática si afecta al personal y por ende al desempeño de sus funciones laborales en el área de cirugía del hospital provincial general de Latacunga.
- La actividad laboral resulta ser uno de los riesgos más frecuentes a los que está expuesto el colaborador en todas las actividades laborales que existan, si bien es cierto que es responsabilidad de la institución minimizar los riesgos laborales, también es cierto que es responsabilidad del colaborador cuidar su salud y su puesto de trabajo, siendo así el trabajo corresponsable el que lleva a mantener el bienestar social, ya que se evidencia en la investigación que los factores más comunes que producen el síndrome de burnout son el estrés laboral, la fatiga, el cansancio, la inestabilidad emocional en el cumplimiento de sus funciones, el desequilibrio que existe entre el tiempo dedicado a la familia y al trabajo, la ineficiencia en la comunicación interna. La falta de trabajo en equipo, y demás factores que son los principales causantes de esta problemática.
- Si bien es cierto que el síndrome de burnout tiene varios efectos en el rendimiento laboral, después de haber realizado la investigación, se evidencia que estos efectos netamente corresponden al agotamiento y cansancio laboral es decir a su desempeño como tal, pero en cuestión de la

atención a los pacientes y usuarios, se evidencia que no existe mayor influencia por parte del síndrome de burnout, es decir el personal siempre está preocupado en brindar un buen servicio a la ciudadanía en todos los aspectos que atiende el área de cirugía por lo que no existe preocupación en este sentido.

- Es importante tomar en cuenta los aspectos antes mencionados, para poder plantear una solución al problema, con la finalidad de cuidar la salud el colaborador; se debe tener presente que el trabajo es el conjunto de varias actividades diarias que son necesarias para mejorar la calidad laboral, personal y familiar, el tener una actividad regular de ejercicios, cuidar la alimentación y realizar pausas activas y pasivas en su lugar de trabajo genera cierto grado de bienestar que a largo plazo ayudan a mejorar el ambiente laboral, una persona sana físicamente es un colaborador con mayor compromiso en sus labores diarias y por ende con mejor ambiente laboral.

Recomendaciones

- Es recomendable considerar al síndrome de burnout como un factor de riesgo psicosocial importantísimo, ya que el mismo influye directamente en la estabilidad del colaborador y por ende en su bienestar social, por ello no se debe dejar pasar por alto el manejo del programa de prevención de riesgos psicosociales para poder tratar acerca de este tema.
- Los factores que provocan el síndrome de burnout son varios, por ello se debe tomar en cuenta la realización de campañas y talleres constantes que difundan y fomenten información relevante acerca de la prevención de dicho síndrome, de manera tal que el personal tenga el respectivo conocimiento y motivación de prevención para evitar que aparezca en el área laboral.
- Pese a que la atención al paciente es correcta, se recomienda realizar

pequeñas encuestas de satisfacción del usuario, para controlar que exista una buena atención, y además brindar un pequeño taller al personal acerca del buen trato al paciente para de esta manera seguir manteniendo o incluso mejorar la atención al cliente en el área de cirugía del hospital provincial general de Latacunga.

- Se recomienda implementar un programa de pausas activas y pasivas en el área de cirugía, para que el personal tome costumbre de realizarlas, a diario, con ello se fomentaría la habitualidad en su realización creando conciencia al personal y de esta manera evitar los cansancios, fatigas, desánimos y demás factores que podrían generar el síndrome de burnout, evitando de esta manera bajos desempeños laborales o incluso deserciones laborales a causa de este riesgo psicosocial.

CAPÍTULO VI

PROPUESTA

Datos Informativos

Título: IMPLEMENTACIÓN DE PAUSAS ACTIVAS Y PASIVAS QUE AYUDEN A LAS DISMINUCIÓN DEL SINDROME DE BURNOUT.

Ente Ejecutor: Ruth Álvarez

Beneficiarios: Personal del área de cirugía del hospital provincial general de Latacunga

Ubicación: Latacunga

Tiempo estimado para la ejecución: Un mes.

Equipo técnico responsable: Investigador

Costo: \$150

Antecedentes de la Propuesta

El síndrome de burnout es un trastorno muy frecuente en el medio hospitalario y que hoy en día es cada vez más conocido y diagnosticado. Este trastorno ha tomado tanta importancia que la OMS lo ha apuntado como un riesgo laboral. Esta afección involucra casi siempre a profesionales que demandan un contacto directo con las personas y que tienen una ética humanística del trabajo; pero desafortunadamente no sólo afecta al personal que lo padece; sino también a los usuarios.

En el trabajo, la productividad viene dada por el rendimiento laboral, que es la correlación entre los objetivos, metas, y el tiempo que se han necesitado para lograrlo; habiendo tomado en cuenta que la variable más importante son las personas; es decir, el recurso humano, que son los apoderados de cumplir con las funciones propias de un cargo o trabajo.

El rendimiento laboral suele relacionarse a cuestiones como la estrategia, la

capacitación, la remuneración y el entorno. Una persona que tiene conocimientos, recibe instrucciones precisas, está bien remunerada y trabaja en un clima laboral agradable, es probable que alcance un rendimiento laboral muy alto, a diferencia del que puede lograr un trabajador mal pagado, sin educación y que se desempeña en un entorno desagradable.

El Síndrome de Burnout puede entonces ser bien operado por todos quienes trabajan en el ámbito de la salud si fuesen instruidos y prevenidos sobre el mismo, también educándoles a como tolerar o deshacerse de todas aquellas circunstancias que generasen emociones encontradas con uno mismo o con las varias personas (directivos, colegas, personal de enfermería, familiares, amigos, etc.) que tratan, de tal manera que su rendimiento laboral siempre sea óptimo y así no se produzca el síndrome de estar “quemado”.

En este sentido de no atenderse dicha problemática a tiempo podría causar graves complicaciones en el área de cirugía, debido a que se presentarían inconformidades en pacientes, mal clima laboral, falta de trabajo en equipo, y demás factores, por lo que es necesario poner en marcha una propuesta que ayude a solucionar la antes mencionada.

Justificación

A nivel de Ecuador, se señala que en el año 2006, existía un alto índice de estrés laboral que constituía una enfermedad que ponía en peligro la economía del país y tenía efectos negativos en los trabajadores ya que se veía una baja de la productividad al afectar la salud física y mental de las personas. En la actualidad las investigaciones sobre el estrés laboral, sus consecuencias y características, han permitido determinar la existencia de un nuevo trastorno, sobre el cual en nuestro país no existen muchos estudios como es el síndrome de Burnout. Todo esto conduce a que los trabajadores formulen críticas y quejas en cuanto a las condiciones de trabajo, sus relaciones interpersonales y los obstáculos que encuentran en el desarrollo de sus labores , significando un perjuicio para la salud y afectando el rendimiento de las personas en su sitio de trabajo. Esto ha generado que en los últimos años el Síndrome de Burnout

se constituya de manera creciente en uno de los focos de atención muy importante tanto para su estudio, tratamiento y prevención. En el entorno laboral es un problema progresivo, inhabilitante y con un valor personal, social y económico muy importante. Los gastos y pérdidas derivadas por el costo del estrés son considerables y aumentan año tras año. Son numerosos los índices de ausentismo, la baja productividad en la empresa, los accidentes profesionales y la escasa motivación en el trabajo.

Por tal motivo se justifica que la viabilidad de esta propuesta en realidad será de gran beneficio para el personal del área de cirugía, considerando que es factible, de interés y con un gran impacto que generará cambios en la población investigada, además de que existe la apertura en el Hospital para poder realizar la implementación de las pausas activas y pasivas en el área antes mencionada.

Objetivo General

Implementar un Programa de Pausas Activas y Pasivas que ayuden a la disminución del Síndrome de Burnout y por ende mejore el rendimiento laboral del personal del área de cirugía.

Objetivos Específicos

- Formar trabajadores conscientes de la necesidad e importancia de la práctica de las pausas activas y pasivas.
- Desarrollar competencias y capacidades que rescaten el trabajo en equipo del personal para cumplir con el programa de pausas activas y pasivas
- Orientar valores como la responsabilidad, el respeto, la puntualidad, la humildad, etc., que fomenten la formación ética y moral, eliminando el Síndrome de Burnout.
- Fortalecer capacidades y destrezas que contribuyan a desempeñar de mejor manera las funciones laborales.

Análisis de Factibilidad

Política:

En el Ecuador existen normativas expuestas en el Código de Trabajo o en la LOSEP, que indican se debe velar por el bienestar del trabajador en todo aspecto, en este sentido es reglamentario que en cada institución pública o privada exista la realización de las pausas activas y pasivas, de tal manera que las mismas eviten enfermedades profesionales y prevengan la salud de los trabajadores.

Tecnológica:

Tecnológicamente, la propuesta se hace factible ya que en este sentido se cuenta con información necesaria que permita idealizar e implementar el programa de pausas activas y pasivas, acorde a la normativa de salud.

Organizacional:

El programa se denominará PROGRAMA DE PAUSAS ACTIVAS Y PASIVAS, y organizacionalmente se encontrará bajo la tutoría del área de cirugía del hospital provincial general de Latacunga.

Ambiental:

El término ambiente no hace referencia solamente a la naturaleza sino también al clima que se genera dentro del contexto en el que se desempeña un individuo, por ende la propuesta es factible ambientalmente, ya que generará la participación, empatía, asertividad, confianza, y buen ambiente laboral del personal.

Económico-Financiera:

A continuación, se presenta detalladamente el costo de los recursos que se necesitan para la creación del PROGRAMA DE PAUSAS ACTIVAS Y PASIVAS

Tabla N° 28 Factibilidad Económica-Financiera

RECURSOS	CANTIDAD	VALOR	TOTAL
Materiales	Volantes que promocionen la creación del programa	\$30	\$130
	Afiches publicitarios	\$100	
	Medios de Comunicación Interna	\$0	
Tecnológicos	Internet Computador	\$20	\$20
Humanos	Personal del área	\$0	\$0
			\$150

Fuente: Investigación
Elaborado por: Ruth Álvarez

Fundamentación Filosófica

La presente propuesta se realizará desde el paradigma crítico, en virtud que la propuesta se desenvuelve dentro de un análisis detallado de las características de los profesionales médicos y su formación en relación al manejo que otorgan a los pacientes, de manera que se pone en evidencia la relación entre las variables de estudio que además abarcan un tema en el que pocas investigaciones se han realizado en lo local. Se guiara por medio de la observación que se va a realizar, así como en las técnicas de la encuesta y la observación.

Fundamentación Axiológica

La propuesta se refiere a la axiología porque no sólo trata de abordar los valores

positivos, sino también los negativos, analizando los principios que permiten considerar que algo es o no valioso, y considerando los fundamentos de tal juicio. La investigación de la valoración que se les debe dar al Síndrome de Burnout hace referencia a que como seres humanos estamos expuestos a un contexto socio-laboral variable, por lo que es necesario considerar que todos tenemos derecho a trabajar en un ambiente libre de factores estresantes o que provoquen desinterés laboral y por ende un desequilibrio entre el trabajo y la familia.

Epistemológica

El estudio de los principios, fundamentos y características del todo, genera el conocimiento que se crea en las empresas, los laboratorios y las universidades; éste se difunde por medio de las familias, los centros de educación y los puestos de trabajo y es utilizado para producir bienes y servicios. Si bien antes se consideraba que la prioridad era el desarrollo económico y que luego vendría todo lo demás, como la educación, vivienda y salud hoy es completamente diferente ya que la vinculación entre educación y progreso económico es esencial.

La investigación epistemológica favorece en el conocimiento, en el pensamiento crítico, creativo e imaginativo al enfocarse en el estudio y análisis del Síndrome de Burnout y el rendimiento laboral, aportando en el mejoramiento del control emocional y la resolución de problemas, fortaleciendo la comunicación y promoviendo la participación de los trabajadores en la organización.

Metodología

La metodología, contenida por los pasos o proceso a utilizarse para poder crear el Programa de Pausas Activas y Pasivas, que ayuden a eliminar el Síndrome de Burnout y fomentar el mejor rendimiento laboral del personal.

Tabla N° 29 Matriz de Metodología

MÉTODO	SABERES	CONTENIDO
Información	Saber Conocer	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Difundir la creación del programa de Pausas Activas y Pasivas <p>Palabras Técnico:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Ejercicios físicos ✓ Ejercicios mentales ✓ Estrés ✓ Salud ✓ Bienestar ✓ Aprendizaje
		<p>Realidad Actual:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Estrés Laboral ✓ Cansancio mental ✓ Síndrome de Burnout ✓ Bajo desempeño laboral
Formación	Saber Ser	<p>Programa de Pausas Activas y Pasivas en cuanto a:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Bienestar ✓ Comportamiento ✓ Salud ✓ Agilidad ✓ Empatía ✓ Trabajo en Equipo
Práctica Teórica y	Saber Hacer	<p>Aplicar los ejercicios aprendidos cotidianamente como un hábito en la realización de pausas activas y pasivas.</p>
Toma de Decisiones	Saber Elegir	<p>Orientar al personal en cuanto al adecuado implemento de pausas activas y pasivas</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Ámbito personal: Empoderamiento de la práctica ✓ Ámbito familiar: Mejora de las relaciones interpersonales ✓ Ámbito laboral: Mejorar el clima laboral y el desempeño.

Fuente: Investigación
 Elaborado por: Ruth Álvarez

**MANUAL DEL PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN DE PAUSAS ACTIVAS/
PASIVAS EN EL AREA DE CIRUGÍA DEL HOSPITAL PROVINCIAL
GENERAL DE LATACUNGA**

➤ Primera Fase

Se dará a conocer las terminologías que serán consideradas como importantes a todo el personal del área de cirugía

1. Definiciones de Temas Considerados

1.1 Pausas Laborales: Las pausas activas y pasivas son breves descansos durante la jornada laboral que sirven para recuperar energía, mejorar el desempeño, prevenir enfermedades causadas por la actividad y tiene una duración es de 7 a 10 minutos por cada 2 horas de trabajo.

1.2 Pausas Activas: son aquellas que nos ejercitan durante el proceso de paro para descargar ciertas partes del cuerpo, evitando la contractura mediante el aumento de la circulación de la zona activada.

1.3 Pausas Pasivas: son aquellas las cuales ponen en reposo el cuerpo totalmente.

1.4 Actividad Física: Se denomina a todo movimiento corporal voluntario, repetitivo, que implique un gasto calórico por encima de los niveles basales o de reposo.

1.5 Ejercicio Físico: Es una actividad física, programada, estructurada, y repetida con el objeto de mejorar la condición física, y que generalmente se realiza en el tiempo libre.

1.6 Deporte: Este se relaciona con un tipo de ejercicio enmarcado dentro de unas reglas especiales, en áreas claramente limitadas.

1.7 Condición Física: Es el conjunto de atributos físicos que la persona tiene o alcanza y que se relacionan con la habilidad de llevar a cabo actividades de la vida diaria, que

incluyen la resistencia cardio-respiratoria, la fuerza, la flexibilidad, el control neuromotor y la composición corporal.

➤ Segunda Fase

Dar a conocer los objetivos por el cual se realiza la implementación de las pausas activas y pasivas en el personal del área de cirugía del hospital provincial general de Latacunga.

2.0 OBJETIVOS

2.1 Objetivo General

- Evitar el Síndrome de Burnout en el personal, para así mejorar el rendimiento laboral.

2.2 Objetivos Específicos

- Prevenir alteraciones psicofísicas causadas por la fatiga Muscular y mental.
- Aliviar la tensión laboral por malas posturas o por rutina laboral.
- Disminuir el estrés físico y mental del trabajo y potencializar la productividad y el rendimiento laboral.

➤ Tercera Fase

Difundir e informar los beneficios que conllevan el realizar las pausas activas y pasivas de forma habitual, además de identificar el alcance de la propuesta.

3. 0 BENEFICIOS

3.0.1 Disminuye el estrés.

3.0.2 Favorece el cambio de posturas y rutina.

3.0.3 Libera estrés articular y muscular.

3.0.4 Estimula y favorece la circulación.

3.0.5 Mejora la postura.

3.0.6 Favorece la autoestima y capacidad de concentración.

3.0.7 Motiva y mejora las relaciones interpersonales, promueve la integración social.

3.0.8 Disminuye riesgo de enfermedad profesional.

3.0.9 Mejora el desempeño laboral.

3.1 ALCANCE

3.1.1 Participan todo el personal del área de cirugía

➤ Cuarta Fase

Definir los responsables de la implementación de pausas activas y pasivas e informar a los beneficiarios.

4.0 RESPONSABLES

4.0.1 Investigador

4.0.2 Auxiliares

4.0.3 Médicos

4.0.4 Línea de supervisión del área

➤ Quinta Fase

Desarrollar su implementación, dando a conocer el cronograma que se manejará en la realización de pausas activas y pasivas.

5.0 IMPLEMENTACIÓN

5.0.1 Capacitar al personal sobre pausas activas/pasivas en el mes de julio.

5.0.2 Se inicia con la actividad práctica a partir del mes de agosto

5.1 CRONOGRAMA DE HORARIOS Y EJERCICIOS

TURNO	HORA DE PAUSAS	DURACIÓN	TIPO DE EJERCICIO
DÍA	08:00 am 12:00 pm	10 Minutos	Técnica de respiración. Relajación muscular. Ejercicio para tobillos y pies. Ejercicio para tronco y columna. Ejercicios para espalda.
	16:00 pm 18:00 pm	10 Minutos	
VELADA	10:00 pm 0:00 am	10 Minutos	
	04:00 am 06:00 am	10 Minutos	

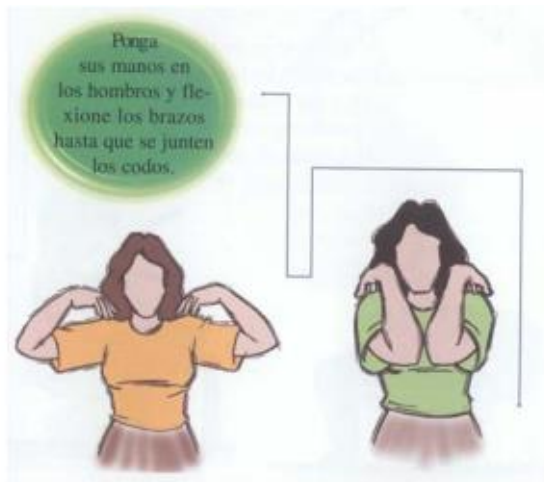
➤ Sexta Fase

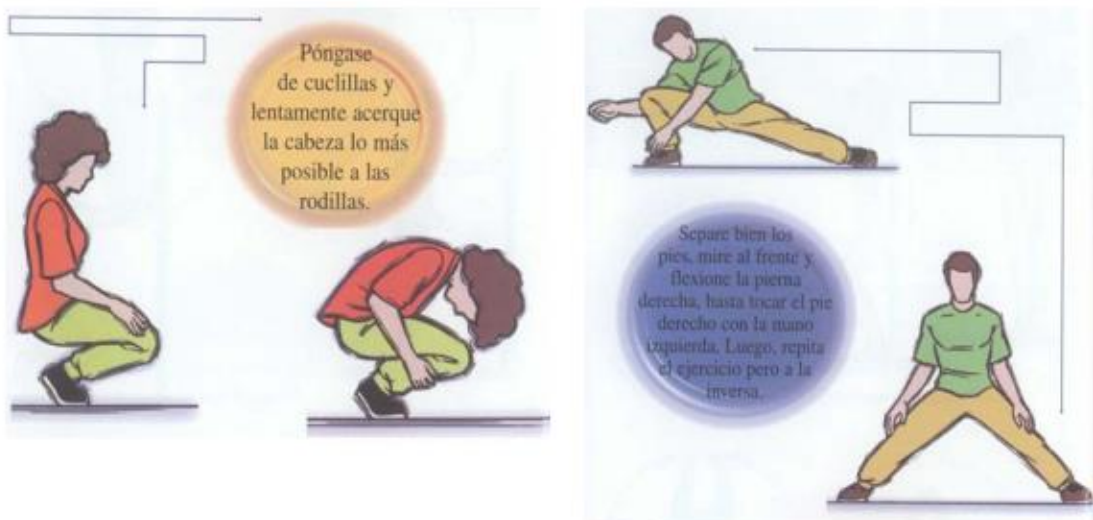
Desarrollo y Explicación de los ejercicios a realizarse.

6.0 EJERCICIOS PARA PAUSAS ACTIVAS Y PASIVAS

Antes de dar inicio a las labores realice la siguiente rutina de ejercicios de manera que caliente su cuerpo, active la circulación y disminuyan las contracturas que pudieran tener sus músculos por posturas forzadas durante su periodo de sueño

6.0.1 EXTREMIDADES INFERIORES Y POSTURALES





Esta rutina es muy recomendable que se desarrolle cuando menos dos veces al día, buscando que no se trabaje con un tiempo corrido mayor a 30 minutos, en cuyo caso se deberán hacer pausas periódicamente sin sobrepasar los 30 minutos. Si se pasa más de los 30 minutos podríamos estar hablando de estatismo postural. Tanto la visión, como la concentración no se pueden sostener más de 2 horas.

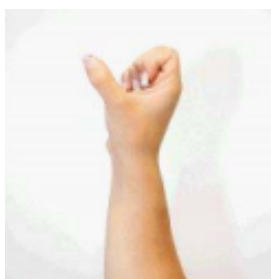
6.0.2 EXTREMIDADES SUPERIORES

Una vez ejercitado el cuerpo, proceda a realizar la rutina de ejercicios para sus extremidades superiores las cuales se muestran a continuación

Cierre su mano y estire el pulgar hacia afuera.



Forme una “U” con su mano. Doble el dedo índice, el corazón, el anular y el meñique hacia adentro.



Este ejercicio es similar al anterior. Solo que en lugar de doblar los dedos debe tratar de estirarlos hacia atrás.



Este ejercicio ayuda a trabajar “la muñeca”. Estire el brazo, luego forme un puño y doble hacia abajo la muñeca.



Para prevenir la inflamación extienda el brazo, junte todos los dedos y hágalos hacia arriba. El ejercicio trabaja la palma.



Con la mano izquierda sostenga tres dedos de la derecha y doble uno de los dedos.
Repítalo en cada una de las manos



Apriete la base del dedo pulgar y doble hacia arriba la punta del dedo. Los otros dedos deben estar juntos.



Para desinflamar el nervio del túnel carpal, apriete el primer nudillo del dedo y luego doble la punta.



Observación: La repetición que se realice de cada ejercicio dependerá de qué tanta molestia tiene la persona con la parte que esté trabajando. En términos generales es conveniente realizar una repetición de 3 veces para cada uno de los ejercicios.

6.0.3 FORTALECIMIENTO OCULAR

Los ejercicios que describiremos a continuación te ayudarán a fortalecer los músculos de los ojos. Intenta mantener la cabeza recta mientras lo realizas.

- Parpadea varias veces, hasta que los párpados se vuelvan húmedos.
- Cubre tus ojos con las manos (sin presionar) y mueve los ojos hacia la derecha, sostén la mirada por 6 segundos y vuelve al centro. Repite el ejercicio hacia la izquierda. Cada movimiento debe ser suave y lento. Repítelo 3 veces.
- Luego, dirige tu mirada hacia arriba. Quédate mirando 6 segundos al techo y vuelve al centro. Haz lo mismo mirando al suelo.
- Realiza movimientos circulares con los ojos. Primero realiza 2 círculos hacia la derecha y luego dos hacia la izquierda. Cada movimiento debe ser suave y lento. Repite este ejercicio 3 veces.
- Acerca el dedo índice hacia tu nariz, observa la punta del dedo por 10 segundos y luego aleja el dedo en varias direcciones siguiéndolo con tus ojos.
- Frota tus manos para calentarlas y luego ponlas sobre tus ojos cerrados.

Modelo Operativo

Tabla N° 30 Matriz del Modelo Operativo

FASES	ETAPAS	METAS	ACTIVIDADES	RECURSOS	RESPONSABLES	TIEMPO					
						Jun		Jul			
						3s	4s	1s	2s	3s	4s
Presentación de la Propuesta	○ Elaboración	Visibilidad de la Propuesta	Entrega de la propuesta	Material de Oficina	Investigador						
Aprobación de la Propuesta	○ Análisis	Puesta en marcha de la propuesta	Exposición de la propuesta	Documento aprobado	Investigador Autoridades Investigador						
	○ Resolución										
Diseño de la Propuesta	○ Análisis	Implementación del Programa de Pausas Activas y Pasivas	Adquirir la información necesaria para elaborar el programa de pausas activas y pasivas	Humano	Investigador Profesionales Médicos Instituciones de salud						
	○ Gestión										
	○ Elaboración										

Administración de la Propuesta

La propuesta estará administrada directamente por la investigadora y supervisada por el Tutor designado.

Previsión de la Evaluación

Tabla N° 31 Matriz del Plan de Evaluación

¿PARA QUIÉN EVALUAR?	¿POR QUÉ EVALUAR?	¿PARA QUÉ EVALUAR?	¿QUÉ EVALUAR?	¿QUIÉN EVALUA?	¿CUÁNDO EVALUA?	¿CÓMO EVALUA?	¿CON QUÉ EVALUA?
Para todo el personal del área de cirugía del HPGL	Porque son los beneficiarios directos de la propuesta	Para satisfacer los requerimientos del personal, mejorar el desempeño laboral y el bienestar social	El nivel de cumplimiento del programa de pausas activas y pasivas	Investigador	3 meses después de ejecutada la propuesta	Control y Monitoreo de las pausas activas y pasivas	Cuestionarios Entrevista Exámenes médicos
Para los pacientes del área de cirugía	Porque son los beneficiarios indirectos de la propuesta	Para mejorar la atención al cliente y sus condiciones de vida	El grado de responsabilidad del personal de cirugía	Investigador	3 meses después de ejecutada la propuesta	Observación	Visibilidad Entrevista Encuesta de satisfacción al cliente

Fuente: Investigador

Elaborado por: Ruth Álvarez

Bibliografía

1. Aguirre, R., & Ferrari, F. (2014). Mejorando la cuantificación del trabajo no remunerado de las mujeres para las políticas de erradicación de la pobreza. Santiago : CEPAL.
2. Albornoz, O. (1996). *La calidad de la Educación Superior. La cuestión de la productividad, rendimiento y competitividad académica del personal docente y de investigación en América Latina y el Caribe*. Habana: CRESALCE.
3. Amelia Dell'Anno, Ruth Teubal. (2006). Resignificando lo grupal en el Trabajo Social. Buenos Aires: Espacio.
4. AnderEgg, E. (1995). Diccionario del Trabajo Social. Argentina: Lumen.
5. AnderEgg, E. (2006). Diccionario del Trabajo Social. Argentina: Lumen.
6. AnderEgg, E. (2010). Diccionario del Trabajo Social. Argentina: Lumen.
7. Anónimo. (2018). *Definición.org*. Obtenido de <http://www.definicion.org/trabajo>
8. Arias, F. (2001). El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento. *Contaduría y Administración No 200*, 5.
9. Armijo, M. (2011). Planificación estratégica e indicadores de desempeño en el sector público . Chile: CEPAL.
10. Austin, T. R. (2000). Para comprender el concepto de Cultura. Chile: UNAP Educación y Desarrollo.
11. Axayacatl, G. (27 de 07 de 2016). *Síndrome de Burnout - Medigraphic*. Obtenido de https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/40837724/SINDROME_DEL_BURNOUT.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1523504938&Signature=G9Q3nln%2FjYBXwBFUbwDboFTc8zU%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DSINDROME_DEL_BOURNOUT.p
12. Breilh, J. (2018 (1992)). *Trabajo hospitalario, estrés y sufrimiento mental, Deterioro de la salud de los internos en Quito, Ecuador* . Obtenido de <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/3379/1/Breilh%20J-CON-097-Trabajo%20hospitalario.pdf>

13. Castello, A. (04 de 2018). Que significa Ambigüedad del rol . (R. Álvarez, Entrevistador)
14. Cerruti, G. (1993). *El jefe : vida y obra de Carlos Saúl Menem*. Buenos Aires: Planeta.
15. Consuegra, N. (2010). *Diccionario de Psicología*. Bogotá: Ecoe Ediciones.
16. Erikson, E. (1980). *Identidad. juventud y crisis*. España: Taurus Ediciones.
17. Ernest, C. (1979). *El problema del conocimiento. en la filosofía y en la ciencia moderna*. Mexico: Fondo de Cultura Económica.
18. Esquirol, J. M. (27 de 04 de 2006). *El Respeto o La Mirada Atenta*. Barcelona: Gedisa.
19. Feldman, L. (2008). Relaciones entre estrés académico, apoyo social, salud mental y rendimiento académico en estudiantes universitarios venezolanos. Bogotá.
20. Ferreira, Hidalgo, & Ramón. (abril de 2016). Determinación de la presencia del Síndrome de Burnout en Funcionarios de una institución de seguridad municipal en el estado de Carabobo. Bárbara.
21. González, E., & Gutiérrez, R. (2006). LA CARGA DE TRABAJO MENTAL COMO FACTOR DE RIESGO DE ESTRÉS EN TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA ELECTRONICA . *Latinoamericana de Psicología* , 261.
22. Grau, Flichtentrei, Suñer, Prats, & Braga. (2009). Síndrome de Burnout.
23. Guillermo Gutiérrez, M. C. (2006). Síndrome de Burnout. Mexico : Arch Neurocién.
24. Kastika, E. (1994). *Desorganización creativa, organización innovadora* . Buenos Aires : Macchi.
25. Kliksberg, B., & Tomassini, L. (2000). *Capital social y cultura: claves estratégicas para el desarrollo*. Buenos Aires: CEPIS. Obtenido de *Capital social y cultura: claves estratégicas para el desarrollo*.
26. Lara, J., & Pando, M. (04 de 2014). *El Mobbing y los Síntomas de Estrés en Docentes Universitarios del Sector Público*. Obtenido de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-24492014000100008&script=sci_arttext
27. Lozada, L. (2014). “SÍNDROME DE BURNOUT Y SU EFECTO EN LA CALIDAD DE ATENCIÓN QUE BRINDA EL PERSONAL DE

ENFERMERÍA EN EL HOSPITAL PROVINCIAL DOCENTE AMBATO (HDP) EN EL PERIODO AGOSTO-DICIEMBRE 2013. *Repositorio - Tesis*, 1,8,82.

28. Masache, A. (2015). “*EL ACOGIMIENTO FAMILIAR Y SU INCIDENCIA EN EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA NIÑEZ DEL HOGAR SANTA MARIANNITA DE LA CIUDAD DE AMBATO*”. Obtenido de <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/10356/1/FJCS-POSG-056.pdf>
29. Mendez, G. B. (2015). “Diagnóstico del Síndrome del Burnout y sus consecuencias en la Calidad del Servicio que brindan los funcionarios municipales del Balcón de Servicios Ciudadanos”. *Repositorio - Tesis* , 1,4,54.
30. Miño, X. (03 de 04 de 2017). Que es una empresa. (T. Huertas, Entrevistador)
31. Núñez, D. (2015). “EL RIESGO LABORAL QUE ENFRENTAN LAS ENFERMERAS INCIDE EN EL APARECIMIENTO DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL DOCENTE AMBATO, PERIODO OCTUBRE-FEBRERO 2014/2015. *Repositorio - Tesis* , 1,10,61.
32. Pacheco, W., Bou, C., & Serrano, I. (2006). Familia Reconstituida - El Significado de "Familia" en la Familia Reconstituida. Puerto Rico.
33. Quintero, Á. (2010). Trabajo Social y Procesos Familiares. Argentina: Lumen/Hvmanitas.
34. Ramos, E. (2017). *Funcionamiento correcto en producción*. Ambato.
35. Recalde, L. M. (2014). EL SÍNDROME DE BURNOUT Y SU INFLUENCIA EN LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA DIRECCIÓN PROVINCIAL DE SALUD DE TUNGURAHUA DE LA CIUDAD . *Repositorio-Tesis*, 1,9,119.
36. Thom, R. (1987). *Estabilidad estructural y morfogénesis. : ensayo de una teoría general de los modelos*. Barcelona: Gedisa.



Anexos
UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL
CUESTIONARIO

Objetivo: Conocer la incidencia del Síndrome de Burnout en el Personal del área de cirugía del Hospital Provincial General Latacunga.

Señale la respuesta que crea oportuna sobre la frecuencia con que siente los enunciados:

0=siempre. 1= casi siempre 2= a veces. 3= casi nunca. 4=nunca.

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 tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo	
5	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	
6	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis compañeros o paciente	
7	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes	
8	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo	
9	Me siento con poca energía en mi trabajo	
10	Siento que se me dificulta crear un clima agradable con mis compañeros y clientes	
11	La comunicación del personal es efectiva	
12	Considera que su desempeño laboral es el esperado	
13	Tiene interés por trabajar al 100% en sus funciones	
14	Su jefe le motiva a realizar bien su trabajo	
15	Considera que tiene equilibrio y tiempo entre su trabajo y su familia	
16	Las funciones de su lugar de trabajo están bien definidas	
17	Se evalúa al personal por resultados	
18	Cumple con los procesos establecidos dentro de la organización	
19	Le gusta el trabajo que realiza en el área de cirugía	
20	Se siente comprometido con la organización	

ARTÍCULO CIENTÍFICO

Título

Las consecuencias del Síndrome de Burnout en el Rendimiento Laboral del área de
cirugía del Hospital Provincial General de Latacunga.

Autor

Ruth Estefanía Álvarez

Ambato – 2019

Resumen

El síndrome de burnout es un trastorno muy frecuente en el medio hospitalario y que hoy en día es cada vez más conocido y diagnosticado. Este trastorno ha tomado tanta importancia que la Organización Mundial de la Salud lo ha apuntado como un riesgo laboral (Axayacatl, 2016). Esta afección involucra casi siempre a profesionales que demandan un contacto directo con las personas y que tienen una ética humanística del trabajo; pero desafortunadamente no sólo afecta al personal que lo padece; sino también a los usuarios.

En el trabajo, la productividad viene dada por el rendimiento laboral, que es la correlación entre los objetivos, metas, y el tiempo que se han necesitado para lograrlo; habiendo tomado en cuenta que la variable más importante son las personas; es decir, el recurso humano, que son los apoderados de cumplir con las funciones propias de un cargo o trabajo.

En este sentido el presente artículo abarca los contenidos que tienen estrecha relación con las consecuencias que producen el Síndrome de Burnout en el rendimiento laboral, considerando que varios son los efectos que se evidencian en el contexto laboral, así entonces se refleja la falta de comunicación efectiva, el escaso trabajo en equipo, la inexistencia de liderazgo, las horas extras no reconocidas, la falta de interés en la salud de los empleados por parte de los empleadores, la poca consideración en los tiempos de descanso, entre otros aspectos que denotan un desequilibrio a nivel laboral y que por la misma razón provocan el bajo rendimiento en el cumplimiento del trabajo (Ferreira, Hidalgo, & Ramón, 2016).

Palabras Clave

Síndrome (syndrome), Burnout (quemado), Rendimiento (performance), Laboral (labor), Salud (health), Metas (goals), Productividad (productivity), Desempeño (performance), Formación (training), Conocimientos (knowledge).

Introducción

El Síndrome de Burnout es un problema que se ha hecho presente desde hace varios años atrás, lamentablemente se desconocía del tema porque la gente consideraba que un trabajo bajo presión es natural en el ámbito laboral, y evidentemente lo es, pero hay que diferenciar entre el trabajo bajo presión con consideración y aquel en el que resulta perjudicado el empleado, es decir bajo ningún concepto el trabajo a presión debe provocar malestar en los trabajadores, más aún si se ve afectada la salud del mismo (Lara & Pando, 2014). En este sentido se debe tomar en cuenta el cumplimiento de los deberes y derechos que posee el trabajador para dar cumplimiento cabal y salvaguardar su integridad laboral, considerando que no solo el empleado se verá afectado por el síndrome de burnout, sino también los usuarios, clientes, pacientes e incluso familiares directos que se relacionen con el antes mencionado (Lara & Pando, 2014). Acorde a esto si la problemática del síndrome de burnout ocupa un espacio en el ámbito laboral, se empezará a evidenciar bajo rendimiento en el desempeño de los trabajadores, mismo que a su vez provoca pérdidas a la organización e incluso falta de cumplimiento a los objetivos y metas de la entidad (Lara & Pando, 2014).

Metodología

En la Provincia de Cotopaxi, Hospital Provincial General de Latacunga en el año 2018, se realizó el trabajo de investigación con el tema "El Síndrome de Burnout y el Rendimiento del Personal" conociendo de que en los últimos años se ha evidenciado la problemática en esta área de salud. Con este antecedente el enfoque de la investigación se concentró en un análisis cualitativo y cuantitativo, considerando que es necesario conocer los aspectos que provocan el síndrome de burnout identificando la realidad del mismo y además la investigación se centró en la recopilación de datos cuantitativos, estadísticos y matemáticos por lo que se necesitaba conocer a cuántos trabajadores les ha afectado esta problemática en su rendimiento laboral. Además, la investigación se realizó en un nivel exploratorio y correlacional, al notar la necesidad de explorar, indagar e identificar antecedentes generales respecto del problema investigado, ya que de esta manera se determinó la relación causa-efecto que existe entre las dos variables. La población investigada fueron los médicos pertenecientes al

área de cirugía del Hospital Provincial General de Latacunga, mismos que fueron sometidos a la aplicación de varias técnicas e instrumentos como la entrevista, observación y la aplicación de la encuesta, siendo que estas herramientas permitieron obtener los datos necesarios para evidenciar la realidad de la problemática en esta casa de salud.

Resultados

Las encuestas que se aplicó a 20 personas médicos pertenecientes al área de Cirugía del Hospital Provincial General de Latacunga, mismas que brindaron los datos esperados con la finalidad de demostrar que El Síndrome de Burnout INCIDE en el Rendimiento del Personal, para lo cual se muestra a continuación las 4 preguntas que ayudaron a la verificación de esta hipótesis.

Pregunta 1 ¿Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo?

Tabla N° 32 ¿Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo?

ALTERNATIVA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Siempre	4	20%
Casi Siempre	15	75%
A veces	1	5%
Casi Nunca	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Ruth Álvarez

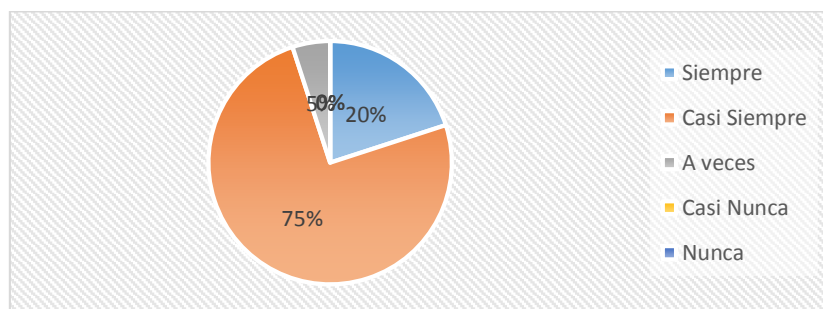


Gráfico N° 25 ¿Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo?

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Ruth Álvarez

ANÁLISIS

La recolección de la información reveló que los trabajadores del área de cirugía se sienten emocionalmente agotados por su trabajo en un 75% casi siempre, siempre un 20%, a veces 5%, casi nunca y nunca el 0%.

INTERPRETACIÓN

Se concluyó que la mayor parte del personal encuestado si se agotan emocionalmente en su trabajo, siendo este un factor que provoca el síndrome de burnout, por el cual empieza a verse un bajo desempeño laboral.

Pregunta 2 ¿Me siento con poca energía en mi trabajo?

Tabla N° 33 ¿Me siento con poca energía en mi trabajo?

ALTERNATIVA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Siempre	13	65%
Casi Siempre	2	10%
A veces	4	20%
Casi Nunca	1	5%
Nunca	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Ruth Álvarez

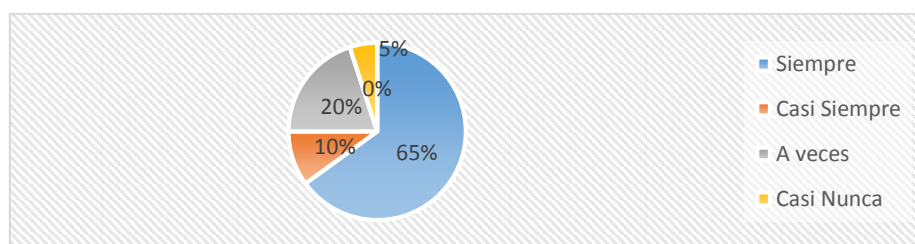


Gráfico N° 26 ¿Me siento con poca energía en mi trabajo?

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Ruth Álvarez

ANÁLISIS

De las encuestas aplicadas se determinó que un 65% de encuestados siempre sienten poca energía en su trabajo, el 20% a veces, un 10% casi siempre un 5% casi nunca y un 0% nunca.

INTERPRETACIÓN

Se demostró que la mayor parte de la población encuestada sienten poca energía en su trabajo, lo que se ve relacionado con el cansancio emocional y el agotamiento, preguntas que fueron analizadas anteriormente, y que posiblemente sea lo que este provocando el síndrome de burnout.

Pregunta 3 ¿Considera que su desempeño laboral es el esperado?

Tabla N° 34 ¿Considera que su desempeño laboral es el esperado?

ALTERNATIVA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Siempre	0	0%
Casi Siempre	3	15%
A veces	7	35%
Casi Nunca	7	35%
Nunca	3	15%
TOTAL	20	100%

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Ruth Álvarez

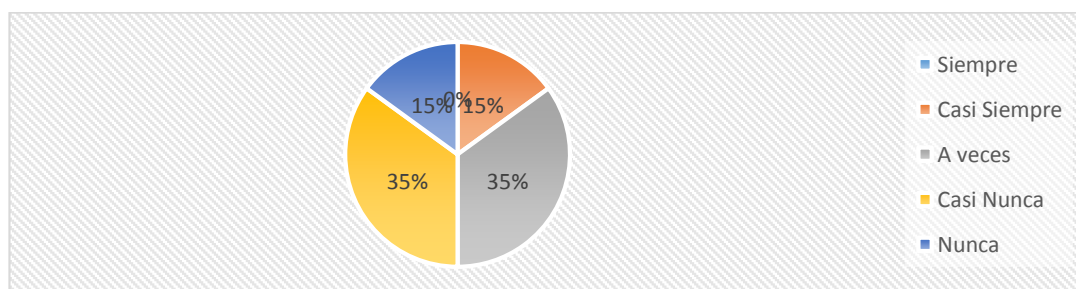


Gráfico N° 27 ¿Considera que su desempeño laboral es el esperado?

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Ruth Álvarez

ANÁLISIS

Los resultados obtenidos de la encuesta aplicada al personal, se notó que en porcentajes iguales siendo el 35% consideran que a veces y casi nunca su desempeño laboral es el esperado, un 15% casi siempre pero otro 15% expresan que nunca y un 0% siempre.

INTRODUCCIÓN

En este sentido se evidenció que los trabajadores reconocen que su desempeño laboral o es óptimo, es decir están cumpliendo con su trabajo en parámetros básicos, por lo que sus jefes pueden considerar que su trabajo no es eficiente, mismo que se ve reflejado en su preocupación y por ende en los resultados de esta pregunta.

Pregunta 4 ¿Tiene interés por trabajar al 100% en sus funciones?

Tabla N° 35 ¿Tiene interés por trabajar al 100% en sus funciones?

ALTERNATIVA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Siempre	0	0%
Casi Siempre	1	5%
A veces	7	35%
Casi Nunca	11	55%
Nunca	1	5%
TOTAL	20	100%

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Ruth Álvarez

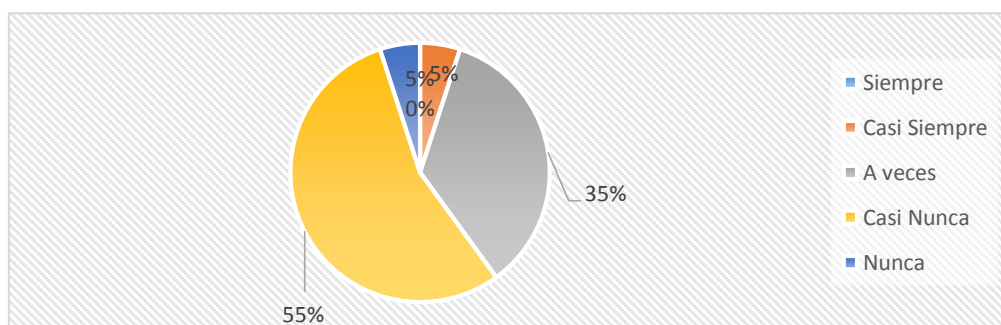


Gráfico N° 28 ¿Tiene interés por trabajar al 100% en sus funciones?

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Ruth Álvarez

ANÁLISIS

Los trabajadores mediante las encuestas manifestaron que el 55% casi nunca tienen interés por trabajar al 100% en sus funciones, el 35% a veces, el 5% casi siempre, otro 5% nunca y el 0% siempre.

INTERPRETACIÓN

Por ello se concluyó que la mayoría de trabajadores no tienen interés por cumplir con sus funciones al 100% esta pregunta, se ve entrelazada con la anterior y además se podría estar analizando en que es producto del estado emocional desgastado y el agotamiento del personal que de igual manera se reflejó en las primeras preguntas.

Discusión

De acuerdo a los resultados obtenidos, es evidente que la problemática del síndrome de burnout ataca a la sociedad actual, mucho más ahora que existen planes y proyectos de prevención de riesgos psicosociales que se encuentra en la Normativa Legal, Acuerdo Ministerial N°82 del Ministerio de Trabajo, estipulando generar charlas y capacitaciones para la prevención de esta problemática.

En este sentido acorde a la necesidad que presenta el área de cirugía del Hospital Provincial General de Latacunga siendo que se ha demostrado que, si existe un gran porcentaje de trabajadores que manifiestan sentirse “quemados” a nivel laboral, es menester implementar estrategias de solución que coadyuven a la mejora del ambiente del trabajo teniendo presente que el mismo genera bienestar a nivel personal y satisfacción en el cumplimiento laboral.

Además, es necesario armar un cronograma de monitoreo y evaluación que permita dar seguimiento a las estrategias que se planteen en pro del bien común de la organización, para de esta manera garantizar el cumplimiento tanto del personal como de la organización por lo que es necesario que en cierto intervalo de tiempo se realicen nuevas investigaciones para determinar si los planes implementados han brindado el

efecto necesario.

Conclusiones

Después de haber realizado la investigación, es menester concluir que el síndrome de burnout si incide de alguna u otra manera en el rendimiento laboral, considerando que son diversos factores los que pueden provocar el mismo, no necesariamente intralaborales sino también extralaborales, por lo que resulta importantísimo tomar en cuenta que dicha problemática si afecta al personal y por ende al desempeño de sus funciones laborales en el área de cirugía del Hospital Provincial General de Latacunga.

El estrés laboral resulta ser uno de los riesgos más frecuentes a los que está expuesto el colaborador en todas las actividades laborales que existan, si bien es cierto que es responsabilidad de la institución minimizar los riesgos laborales, también es cierto que es responsabilidad del colaborador cuidar su salud y su puesto de trabajo, siendo así el trabajo corresponsable el que lleva a mantener el bienestar social, ya que se evidencia en la investigación que los factores más comunes que producen el síndrome de burnout son la fatiga, el cansancio, la inestabilidad emocional en el cumplimiento de sus funciones, el desequilibrio que existe entre el tiempo dedicado a la familia y al trabajo, la ineficiencia en la comunicación interna, la falta de trabajo en equipo, y demás factores que son los principales causantes de esta problemática.

Si bien es cierto que el síndrome de burnout tiene varios efectos en el rendimiento laboral, después de haber realizado la investigación, se evidencia que estos efectos netamente corresponden al agotamiento y cansancio laboral es decir a su desempeño como tal, pero en cuestión de la atención a los pacientes y usuarios se evidencia que no existe mayor influencia por parte del síndrome de burnout, es decir el personal siempre está preocupado en brindar un buen servicio a la ciudadanía en todos los aspectos que atiende el área de cirugía por lo que no existe preocupación en este sentido