



*¿Cómo actuar ante un problema de síndrome de Burnout dentro de una organización?*

*How to act before a problem of Burnout syndrome within an organization?*

*Como agir diante de um problema de síndrome de Burnout dentro de uma organização?*

Richard Andrés Cabrera Armijos<sup>I</sup>  
[rcabrera@istte.edu.ec](mailto:rcabrera@istte.edu.ec)  
<https://orcid.org/0000-0001-9480-885X>

Jenifer Rocio Giler Cusme<sup>III</sup>  
[prin1984@hotmail.com](mailto:prin1984@hotmail.com)  
<https://orcid.org/0000-0002-9506-3455>

María Paula Ortiz Díaz<sup>II</sup>  
[mortiz@istte.edu.ec](mailto:mortiz@istte.edu.ec)  
<https://orcid.org/0000-0002-0457-9035>

Ana Fernanda Guanochanga Gualotuña<sup>IV</sup>  
[anitaguanochanga@gmail.com](mailto:anitaguanochanga@gmail.com)  
<https://orcid.org/0000-0002-2613-7983>

**Correspondencia:** [rcabrera@istte.edu.ec](mailto:rcabrera@istte.edu.ec)

Ciencias Técnicas y Aplicadas  
Artículo de Investigación

\* **Recibido:** 23 de mayo de 2022 \* **Aceptado:** 12 de junio de 2022 \* **Publicado:** 31 de julio de 2022

- I. MSc. Dirección de Operaciones y Seguridad Industrial, Mgtr. Gestión de la Producción, Coordinador de Carrera Tecnología Superior en Seguridad e Higiene del Trabajo, Instituto Superior Tecnológico Tecnoecuatoriano, Ecuador.
- II. Magíster en Prevención y Gestión de Riesgos, Profesor Investigador de la Carrera de Seguridad e Higiene del Trabajo, Instituto Superior Tecnológico Tecnoecuatoriano, Ecuador.
- III. Participante Investigador, Estudiante Tecnología Superior en Seguridad e Higiene del Trabajo, Instituto Superior Tecnológico Tecnoecuatoriano, Ecuador.
- IV. Participante Investigador, Estudiante Tecnología Superior en Seguridad e Higiene del Trabajo, Instituto Superior Tecnológico Tecnoecuatoriano, Ecuador.

## Resumen

El objetivo de la presente investigación que es la de analizar el procedimiento ante un problema de síndrome de Burnout dentro de cualquier organización. La metodología aplicada está conformada por un diseño bibliográfico con tipo de investigación documental. Los resultados se basaron en el desarrollo de la situación de las enfermedades laborales en Ecuador, las características del síndrome de Burnout y los tratamientos del mismo. Como conclusión, existen diversos mecanismos de afrontamiento al síndrome de Burnout y los mismos enfocan la parte cognitiva, conductual y afectiva; del mismo modo, es necesario que las organizaciones forjen diversas estrategias para evitar la presencia de este síndrome, por lo que mucho tiene que ver la formación y capacitación constante con el fin de que los trabajadores conozcan cuales son los factores que precipitan esta enfermedad.

**Palabras Clave:** enfermedad laboral; estrés laboral; síndrome de Burnout; afro.

## Abstract

The objective of the present investigation is to analyze the procedure before a problem of Burnout syndrome within any organization. The applied methodology is made up of a bibliographic design with a type of documentary research. The results were based on the development of the situation of occupational diseases in Ecuador, the characteristics of the Burnout syndrome and its treatments. In conclusion, there are various mechanisms for coping with Burnout syndrome and they focus on the cognitive, behavioral and affective part; In the same way, it is necessary for organizations to forge various strategies to avoid the presence of this syndrome, which is why constant education and training have a lot to do with it so that workers know what the factors that precipitate this disease are.

**Keywords:** occupational disease; work stress; Burnout syndrome; afro.

## Resumo

O objetivo da presente investigação é analisar o procedimento diante de um problema de síndrome de Burnout dentro de qualquer organização. A metodologia aplicada é composta por um desenho bibliográfico com um tipo de pesquisa documental. Os resultados foram baseados no desenvolvimento da situação das doenças ocupacionais no Equador, as características da síndrome de Burnout e seus tratamentos. Em conclusão, existem vários mecanismos de enfrentamento da

síndrome de Burnout e eles se concentram na parte cognitiva, comportamental e afetiva; Da mesma forma, é necessário que as organizações forjem várias estratégias para evitar a presença dessa síndrome, razão pela qual a educação e o treinamento constante têm muito a ver com isso para que os trabalhadores saibam quais são os fatores que precipitam essa doença.

**Palavras-chave:** Doença ocupacional; estresse no trabalho; Síndrome de Burnout; afro.

## Introducción

Una parte importante dentro de la productividad de una organización es la salud laboral. Existen normativas que permiten el desarrollo óptimo de las actividades de los trabajadores las cuales buscan que no repercutan en su bienestar físico y psicológico para el momento o en el futuro. Existen organismos mundiales, como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), citado por Andrade y Gómez (2013), que señala la definición de salud laboral.

“La finalidad de la salud en el trabajo consiste en lograr la promoción y mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las labores; prevenir todo daño causado a la salud de éstos por las condiciones de su trabajo; protegerlos, en su empleo, contra los riesgos resultantes de agentes perjudiciales a su salud; colocar y mantener al trabajador en un empleo adecuado a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas y, en suma, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su actividad.” (p. 10-11)

Del mismo modo, la Organización Mundial de la Salud (OMS), citado por Nieto (1999), tiene una definición sobre la salud laboral que la denominan salud ocupacional. “Es una actividad multidisciplinaria dirigida a promover y proteger la salud de los trabajadores mediante la prevención y el control de enfermedades y accidentes y la eliminación de los factores y condiciones que ponen peligro la salud y la seguridad en el trabajo”.

En este sentido, el trabajo brinda mayores beneficios que el económico, la cual da cierta estabilidad emocional a las personas, por lo que el trabajo incide en la salud de los trabajadores. Ante esta situación, Parra (2003), citado por Gómez (2007), señala ciertas características del trabajo en función de la salud, las cuales son:

“Como fuente de salud, a través del trabajo se puede acceder a una serie de condiciones laborales que satisfacen no sólo las necesidades económicas básicas, sino también las relacionadas con el bienestar individual y grupal. Puede causar daño a la salud, cuando afecta el estado de bienestar de las personas en forma negativa (accidentes de trabajo, enfermedades profesionales) y puede agravar

problemas de salud, previamente existentes, cuando interactúa con otro tipo de factores de riesgo como el consumo de tabaco, exceso de colesterol, sedentarismo, entre otros”. (p. 107)

De ambas situaciones que se presentan, el trabajo puede causar daño es el que más expectativa genera, debido a que existen riesgos, en el cual tanto la organización como los trabajadores deben cumplir ciertos protocolos que permitan su mejor desarrollo. Los daños a la salud más evidentes y visibles son los accidentes del trabajo, pero de igual importancia son las enfermedades profesionales (Parra, 2003).

Para la presente investigación, se tomará como daños a la salud las enfermedades profesionales. Según Riaño y Palencia (2015), citado por Quispe et al. (2019), las enfermedades laborales ocurren por la cantidad de tiempo que las personas pasan en el trabajo, este se convierte en un factor que puede influir de forma significativa en el estado de salud. del mismo modo, las enfermedades laborales generan problemas en las personas que las sufren y en su núcleo familiar; además, de que aumentan los costos de manutención o rehabilitación por parte del Estado en los diversos centros de salud. Esto lo corrobora Fahs (1989), comentado por Riaño-Casallas y Palencia-Sánchez (2015), donde

“Las enfermedades ocupacionales y muertes derivadas de estas son eventos costosos, porque se deben considerar los costos médicos directos, costos indirectos relacionados con la pérdida de producción, los costos de oportunidad, la disminución de las inversiones y los costos intangibles como: dolor, sufrimiento e interrupción de la carrera, sin contar con las consecuencias negativas para el hogar del trabajador afectado.” (p. 219)

No obstante, las enfermedades laborales son menos vistas y reseñadas en las estadísticas, porque no existen los mecanismos de control por parte de las instituciones de salud o que los trabajadores no lo manifiestan y se reservan dicho padecimiento. A pesar de esa situación, en los últimos años han existido políticas que reflejan la atención a los pacientes que padecen enfermedades a consecuencia de los riesgos que padecieron en sus jornadas laborales.

Asimismo, dentro de las enfermedades laborales se encuentra el síndrome de Burnout. Este síndrome tiene relación con el estrés, el cansancio y agotamiento por las jornadas laborales durante largos períodos de tiempo. Es una respuesta al estrés laboral crónico que conlleva una experiencia subjetiva de carácter negativo compuesta por cogniciones, emociones y actitudes negativas hacia el trabajo, hacia los compañeros de trabajo, en especial los clientes, y hacia el propio rol profesional (Hernández, 2006).

Por esta razón, es necesario poder determinar el protocolo de atención cuando un trabajador está padeciendo esta enfermedad laboral. Esta situación permite definir el objetivo de la presente investigación que es la de analizar el procedimiento ante un problema de síndrome de Burnout dentro de cualquier organización. La metodología aplicada está conformada por un diseño bibliográfico con tipo de investigación documental.

## **Metodología**

La metodología es considerada como una ciencia que estudia el desarrollo de una investigación desde el punto de vista cualitativo, cuantitativo o ambos, donde el desarrollo se realiza a través de procedimientos que permiten que la investigación obtenga los resultados que se desean o verifique las hipótesis planteadas. Según Hurtado de Barrera (2010) señala que es la ciencia que estudia los métodos en investigación, los analiza, los critica o los diseña, por lo que es una ciencia que exige al investigador hacer metacognición sobre su propia actividad.

En este sentido, cuando la metodología que aplica un diseño bibliográfico es porque desea describir las opiniones de otros investigadores sobre un tema específico. Este diseño utiliza los procedimientos lógicos y mentales propios de toda investigación: análisis, síntesis, deducción, inducción, entre otros (Palella y Martins, 2010). Igualmente, Hurtado de Barrera (2010) comenta que en algunos casos puede ser que el tema a investigar haya sido ampliamente desarrollado con anterioridad y cuente con argumentación epistémica, teorías, conceptos y métodos, pero en otros casos puede ocurrir que haya sido escasamente desarrollado y apenas encuentre algunos bosquejos conceptuales o descripciones de contexto. Por lo cual, los temas de enfermedades laborales y el síndrome de Burnout han sido investigados y desarrollados en diversos contextos y en diversos países, por lo que no hay problemas en encontrar un análisis de los mismos que sirvan para la presente investigación.

Del mismo modo, la investigación documental se concreta exclusivamente en la recopilación de información en diversas fuentes (Palella y Martins, 2010). Estas fuentes son documentos diversos encontrados en la web como artículos científicos, trabajos de grado, informes técnicos de organismos oficiales, libros, entre otros, los cuales se basaron en el desarrollo de los objetivos de la investigación los cuales son, analizar la situación de las enfermedades laborales en Ecuador y determinar las características del síndrome de Burnout.

## Resultados y discusión

### Situación de las enfermedades laborales en Ecuador

La evolución de la humanidad se desarrolló a través de la invención de procedimientos, técnicas o métodos que permitieron la realización de innumerables actividades. Cada una de estas actividades tenían un efecto de riesgo en la salud y bienestar de quienes las ejecutaban. Esta situación la percibió Hipócrates quien es el padre de la medicina ocupacional. Según la investigación Cisneros (2019) comenta que:

“Hipócrates quien fuera el primer médico que aconsejó a sus estudiantes considerar la influencia de los factores ambientales en la salud; además, creía que el historial del paciente debía incluir información sobre su hogar, el clima, la calidad de su agua potable, su dieta y su situación socioeconómica, tiempo después, se propondría una pregunta más a la lista: ¿en qué trabaja? Estudió a los mineros, a los pintores y a los maestros de varias obras, y notó que sus enfermedades tenían origen en la inhalación de polvos o tóxicos o que provenían de movimientos y posturas trastornadas”. (p. 667)

En este sentido, es la medicina ocupacional la que estudia los efectos de los riesgos de los trabajos en la salud de los trabajadores. Cuando los trabajadores se exponen a dichos riesgos pueden ocurrir dos situaciones: una es un accidente y la otra es una enfermedad. este último más difícil de poder identificar y poder controlar por parte de las autoridades correspondientes. Según los datos encontrados en la investigación de Nieto J. (2014) cada año mueren 2.350.000 mil personas al año, 6.500 cada día, a causa de las enfermedades y accidentes de trabajo; unas 340.000 muertes lo son por accidente de trabajo, el resto –dos millones veinte mil muertes- lo son por enfermedad laboral. Por lo cual, es importante poder definir lo que es la enfermedad laboral, debido a su problemática en la salud de los trabajadores. Según la Secretaria General de la Comunidad Andina, citado por Acevedo y Navarrete (2019), las enfermedades profesionales son afecciones crónicas, causadas de una manera directa por el ejercicio de la profesión u ocupación que realiza el trabajador y como resultado de la exposición a factores de riesgo, que producen o no incapacidad laboral. Del mismo modo, Fernández et al. (2017), señalado por Quispe et al. (2019), manifiestan lo siguiente:

“La salud laboral puede contribuir significativamente a su sostenibilidad, facilitando un trabajo decente y saludable a lo largo de la vida laboral de las personas que trabajan. Para ello, la salud laboral debe afrontar el reto de la promoción de la salud, la prevención y la asistencia de lesiones, enfermedades y, sobre todo, incapacidades, basándose en una mejor coordinación de los servicios

de prevención, las mutuas colaboradoras con la seguridad social y el sistema de salud, así como potenciando el liderazgo en prevención de las empresas y la participación activa de las personas que trabajan”. (p. s/n)

De lo anterior, se refleja algo que ha permitido levantar las alarmas de los entes gubernamentales que son los registros en los centros de salud por los diagnósticos de enfermedades laborales. Asimismo, el costo de las enfermedades de origen laboral es elevado, y tienen una escasa atención pública, así como unos recursos limitados por parte de la sociedad en su prevención y atenuación (Riaño-Casallas y Palencia-Sánchez, 2015).

Ante esta situación, es necesario poder definir los responsables de la higiene y seguridad laboral en los puestos de trabajo. Según Tafur (2008), citado por Alfonso (2014), es responsabilidad del empleador proporcionar y mantener ambientes y condiciones de trabajo saludables y proteger la salud de los trabajadores de cualquier daño que se produzca por causa o con ocasión del trabajo. De la misma forma, Vega-Gómez et al. (2020) señala que:

“El trabajador también tiene la responsabilidad de contribuir con la implementación de las medidas tanto correctivas como preventivas en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, las cuales permiten identificar de manera temprana las condiciones inseguras para su salud, así como los mecanismos que permiten minimizar los riesgos con miras a disminuir la incidencia y prevalencia de casos de enfermedad laboral en la empresa y en este caso particular a los efectos que dichas condiciones inseguras puedan generar a nivel de riesgo psicosocial”. (p. 124)

Es aquí donde los riesgos laborales son normalizados bajo estándares internacionales y nacionales. Desde Ecuador hay ciertas instituciones gubernamentales que se encargan de evaluar y controlar la Seguridad y Salud Laboral, así como de las enfermedades ocupacionales. En la Tabla 1 se puede detallar la normativa internacional y ecuatoriana que se refieren a la salud y riesgo laboral.

**Tabla 1.** Normativas internacionales y ecuatorianas referentes a la salud y riesgo laboral.

<b>NORMATIVA INTERNACIONAL</b>	<b>NORMATIVA ECUATORIANA</b>
Constitución de la organización Internacional de Trabajo, promulgada el 26 de septiembre de 1946, instrumento que ratifica los convenios y la existencia de la obligación jurídica entre los estados para el cumplimiento del trabajo humano	Reglamento de seguridad y salud de los trabajadores y mejoramiento del medio ambiente de trabajo (decreto Ejecutivo nro. 2393). Regula la conformación de los comités interinstitucionales de seguridad e higiene del

---

	trabajo, y establece las condiciones generales de los centros de trabajo
Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), relacionado a la seguridad y salud en el trabajo y que son ratificados por la República del Ecuador, especialmente el convenio 121 relacionado a Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.	Reglamento para el funcionamiento de los servicios médicos de empresas (Acuerdo Ministerial 1404). Regula la instalación y funcionamiento y las condiciones mínimas que debe tener los centros médicos en las empresas
Decisión 584 de la Comunidad Andina de Naciones. Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo.- Art. 2) “Las normas permite promover y regular las acciones que se deben desarrollar en los centros de trabajo, para disminuir o eliminar los daños en la salud del trabajador” y en su capítulo 2. se estipula las políticas de prevención de riesgos laborales	Reglamento del Seguro General de Riesgos de Trabajo IESS. (Resolución No. C.D. 390 IESS). El seguro general de riesgos del trabajo, prevención de riesgos de trabajo, los efectos del siniestro y la incapacidad, y la prevención de riesgos de trabajo
Resolución 597 de la Comunidad Andina de Naciones. Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y salud en el trabajo. Art. 4 El servicio de Salud en el trabajo tendrá el carácter esencialmente preventivo y podrá conformarse de manera multidisciplinaria	

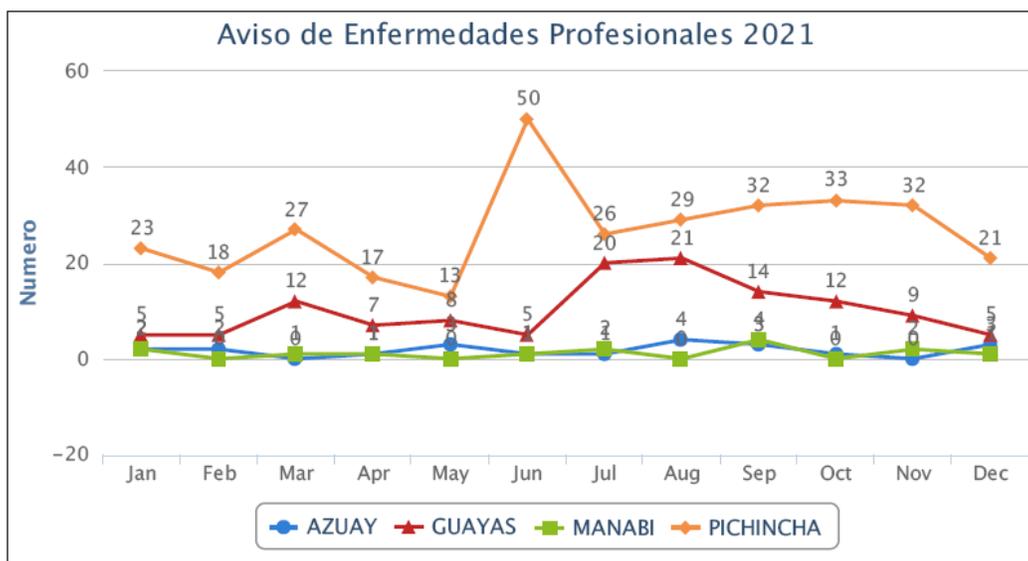
---

**Fuente:** (Quispe et al., 2019)

Estas normativas permiten ayudar a fomentar las responsabilidades y los derechos de los empleadores y de los empleados, respectivamente. El empleador está obligado a notificar al Seguro General de Riesgo de Trabajo los Accidentes de Trabajo (A.T.) y posibles Enfermedades Profesionales (E.P.) ocurridos en los centros de trabajo, para la calificación a través del Comité de Valuación de Incapacidades y de Responsabilidad Patronal (CVIRP) (Gómez et al., 2016). Uno de los entes que registran las enfermedades laborales es el Instituto Ecuatoriano de los Seguros Sociales (IESS) debido a que allí acuden los trabajadores y se toman los datos pertinentes. Estos registros se detallan en la Figura 1. Las provincias de Pichincha y de Guayas son las que llevan

más registros sobre enfermedades laborales, debido a que poseen mayor cantidad de industrias u organizaciones, por lo que la probabilidad de riesgo es más alta.

**Figura 1.** Enfermedades laborales notificadas al IESS de Azuay, Guayas, Manabí y Pichincha, Ecuador, para el año 2021.



Fuente: (IESS, 2022)

Las enfermedades registradas corresponden a diversas patologías. Los órganos que se pueden ver afectados por la enfermedad profesional son múltiples, especialmente están representados el aparato locomotor (tendinitis, bursitis), respiratorio (asma, tumores pleurales), piel (dermatitis), hígado (hepatitis tóxicas), sistema nervioso (neurotoxicidad, neuropatías periféricas), reproductor, renal, cardiovascular (Quispe et al., 2019). Del mismo modo, los registros de los años 2015, 2016 y 2017 localizados en la base de datos del IESS se describen a continuación:

“Las enfermedades calificadas para el año 2015, registran en el 13% de los casos como “*No determinada*”, 4% en el 2016; y 5% en el 2017. La tasa de incidencia de las afecciones musculares en relación a los afiliados al seguro social fue de 12.57 para el 2015; 10.75 para el 2016 y decreció a 0.04 para el 2017 por cada 100.000 afiliados. Estas afecciones corresponden al 84% de los casos del año 2015; bajo el diagnóstico de Lumbalgia crónica más hernia de disco en el 23% de los mismos; el 92% en el 2016 por Síndrome de Túnel Carpiano con un 20% y el 86% en el 2017 por hernia de disco con el 21%. Las Afecciones Auditivas representan el 2% de los casos en el 2015 y 2016; y el 8% para el 2017”. (Sarango, 2019, p. 20)

## **Características del síndrome de Burnout**

Dentro de una de las patologías encontradas en las enfermedades laborales es la generada por el estrés, denominada síndrome de Burnout. Las nuevas exigencias en los trabajos producen nuevos riesgos laborales, los que afecta considerablemente las condiciones psicológicas de los trabajadores al enfrentarse a tales actividades. El síndrome de Burnout que se traduce en agotamiento emocional, despersonalización o deshumanización y falta de realización personal en el trabajo, cuya prevalencia se ha ido incrementando y que ha venido a constituirse en un problema social y de salud pública que conlleva, por tanto, un gran coste económico y social (Gil-Monte y Moreno-Jiménez, 2005).

A pesar de ser considerado un riesgo que afecta la salud del trabajador como lo plantea la OMS, no existe una definición clara en las normas y leyes internacionales. Según Saborío y Hidalgo (2015) señalan que no se describe en la Clasificación internacional de enfermedades (CIE-10), ni en el Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales (DSMIV), ni se incluyó en la nueva versión del Manual de la Asociación Estadounidense de Psicología (DSM-V).

No obstante, la descripción de esta enfermedad se realizó a través de investigaciones realizadas en el Informe número 56 de la OMS por Jackson y Maslach en 1981 y Hartman y Perlamn en 1982. Lo que reflejan en estas investigaciones es lo siguiente:

“En este informe, se menciona la expresión “estar rendido” y lo definen como “expresión corriente para describir el estrés que sienten los trabajadores cuando su oficio los somete a numerosos contactos con otros”. Tres componentes están asociados a este estado psicológico: 1) Agotamiento físico o emocional (o ambos); 2) disminución de la productividad laboral y; 3) extrema despersonalización. Características propias del síndrome de burnout”. (Vivas-Manrique y Fonseca, 2019, p. 2-3)

A partir de ese momento se empezó a desarrollar innumerables investigaciones sobre el tema y la influencia del estrés en los trabajadores. Estas investigaciones determinaron las definiciones del síndrome de Burnout. Bosqued (2008), citado por Rivera et al., (2019), comenta que es una respuesta al estrés laboral crónico, en la cual las actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja dan una sensación de encontrarse agotado emocionalmente, éste llega afectar no solo lo laboral sino la calidad de vida del sujeto. Del mismo modo, Gil-Monte y Moreno-Jiménez (2005) señalan que los numerosos antecedentes destacan que las relaciones

interpersonales, en especial con los clientes de la organización, son la principal fuente de estrés que origina el desarrollo del proceso.

Asimismo, esta situación explica por qué los trabajadores sumergidos en el estrés pueden extrapolarse en el desarrollo de su vida fuera del ámbito laboral, afectando considerablemente la calidad de vida del mismo y de las personas que tiene a su alrededor. Pérez Jaúregui (2005), extraído de Coduti et al. (2013), considera que el trabajador queda sumergido frente a la desmesura laboral, este rol crece en deterioro del mundo personal, perdiendo su eje.

Ante esta situación se han planteado algunos instrumentos de recolección de datos que permiten diagnosticar si el trabajador padece de dicho síntoma. Algunos de estos instrumentos es el Cuestionario Sociodemográfico y Laboral, Cuestionario Maslash-Burnout, Cuestionario de Salud General, Escala Multidimensional de Evaluación de los Estilos de Afrontamiento, Cuestionario MOS de Apoyo Social y Cuestionario de Personalidad (Vivanco et al., 2018). Los diagnósticos son múltiples, por lo que se considera que hay los efectos del síndrome se pronuncian con mayor apego en las personas con caracteres débiles. Según Bouanchaud (2018) señala que:

“Eso se debe a que no encuentran formas diferentes de lidiar con las situaciones u obstáculos que se presentan, por lo que al no poder resolver los problemas o acontecimientos se llegan a frustrar o a abandonar lo que se traduce por una baja realización personal ya que se afrontan a mayor número de derrotas que de éxitos”. (p. 35-36)

De la misma manera, los trabajadores más afectados son los que desarrollan sus actividades de gran responsabilidad como son el caso de los que laboran en PyME, en los centros de salud y en el sistema educativo. Según la investigación realizada por Román y Muñoz (2020) que trata del estudio del síndrome de Burnout en trabajadores de PyME agropecuaria en Ecuador planeta que existen diversos factores que inciden en la salud de los mismos, los cuales son: el clima laboral, la falta de interés por parte de los directivos, la falta de incentivos y también el hecho de que no se ha evaluado si el trabajador se siente conforme con su puesto laboral actual.

Igualmente, las investigaciones referentes a los trabajadores de la salud tienen múltiples factores para poder desarrollar el síndrome de Burnout. La investigación realizada por Ramírez (2017) manifiesta que los doctores ecuatorianos tienen síndrome de Burnout debido a una experiencia laboral de 12 años, con jornadas laborales de más de ocho horas diarias; con número mayor a 18 pacientes atendidos al día y tiene turnos de trabajo. Sumado a estos factores se encuentra que en el

año 2020 hubo un incremento asociado a la gestión del COVID-19 en los centros de atención hospitalario (Velásquez, 2021).

De la misma forma, los trabajadores del sistema educativo ecuatoriano, especialmente los docentes, son los que tienden a sufrir del síndrome de Burnout. Flor (2021) señala los factores que impulsan estos trastornos a la salud los cuales son:

“El tiempo que se dedica a la carga administrativa y la planificación que se tiene como docente, debido a que existen actividades administrativas que recarga el sistema emocional de los profesores, quienes además deben presentar constantemente documentación a la que les denominan evidencias de su actividad laboral, misma que no permite desarrollar a cabalidad su planificación, pues les resta tiempo de calidad para la planificación”. (p. 42)

### **Tratamiento del síndrome de Burnout**

Después del diagnóstico del síndrome de Burnout a través de los instrumentos aplicados a los trabajadores, se procede a realizar los diversos tratamientos para conseguir mejorar la calidad de vida. El tratamiento general se basa en establecer mecanismos que permitan cambiar la percepción del trabajador en relación a su labor. Este tratamiento lo reseña Saborío e Hidalgo (2015) de la siguiente manera:

1. Proceso personal de adaptación de las expectativas a la realidad cotidiana.
2. Equilibrio de áreas vitales: familia, amigos, aficiones, descanso, trabajo
3. Fomento de una buena atmósfera de equipo: espacios comunes, objetivos comunes.
4. Limitar la agenda laboral
5. Formación continua dentro de la jornada laboral. (p. 5)

De la misma forma, existe mecanismos de afrontamientos los cuales están basados en lo cognitivo, conductual y afectivo. El primero permite significar el suceso y hacerlo menos desagradable; el segundo esta basado en conductas confrontativas de la realidad para manejar las consecuencias, y: el tercero permite la regulación de las emociones para mantener un equilibrio afectivo (Montoya y Moreno, 2012).

Igualmente, es necesario que las organizaciones forjen diversas estrategias para evitar la presencia de este síndrome. Mucho tiene que ver la formación y capacitación constante con el fin de que los trabajadores conozcan cuales son los factores que precipitan esta enfermedad. En este sentido, las organizaciones pueden afrontar el síndrome de Burnout como se detalla en la Tabla 2.

**Tabla 2.** Mecanismos de afrontamiento del síndrome de Burnout dentro de una organización.

---

Revisión constante de los objetivos laborales, con el fin de determinar que estos sean realistas y alcanzables por el personal. Esto, a su vez, debe ir de la mano de la revisión de los métodos para la evaluación del desempeño, las descripciones de trabajo y las cargas de trabajo, de preferencia haciendo partícipe al trabajador.

---

Establecimiento de mecanismos de contratación que promuevan la seguridad laboral.

---

Fomento del empoderamiento de los colaboradores, mejorando, entre otros factores, la claridad de roles, la retroalimentación, la capacitación, el fomento de la toma de decisiones, la autonomía y el autocontrol.

---

Fortalecimiento de la claridad en las líneas de autoridad y responsabilidad.

---

Fortalecimiento de la creatividad y la autonomía en el trabajo, lo cual va de la mano con la revisión de la estructura organizacional, los procedimientos, los niveles de enriquecimiento de puesto y la revisión de los puestos mismos.

---

Análisis de los niveles de estrés y carga mental de las tareas, así como de distribución de responsabilidad entre puestos de trabajo. Especial atención debe darse a la cantidad de horas extras laboradas por los colaboradores.

---

Establecimiento de mecanismos para medir el sentimiento de equidad laboral; por ejemplo, dentro de las evaluaciones de clima laboral.

---

Fortalecimiento del espíritu de equipo, de cooperación y de valores que lleven a un mejor ambiente de trabajo.

---

Fortalecimiento de vínculos sociales entre los colaboradores.

---

Evaluación constante del clima y cultura laboral, incluyendo aspectos asociados con el *burnout*.

---

**Fuente:** (Álvarez, 2011)

## Referencias

1. Acevedo, G. E., & Navarrete, V. P. (2019). Caracterización epidemiológica de las enfermedades profesionales en Ecuador, 2013-2017. Samborondón, Ecuador: Artículo presentado como requisito para optar al título de Magister en Seguridad y Salud Ocupacional de la Universidad Espiritu Santo. Obtenido de <http://repositorio.uees.edu.ec/handle/123456789/3014>
2. Alfonso, G. E. (2014). La responsabilidad por culpa patronal en el accidente o enfermedad laboral. *Tecnura*, 18(1), 263-272. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/2570/257059812021.pdf>
3. Álvarez, R. F. (2011). El síndrome de burnout: síntomas, causas y medidas de atención en la empresa. *Éxito empresarial*, 160, 1-4. Obtenido de <http://www.integraorg.com/wp-content/docs/El%20sindrome%20de%20burnout,%20sintomas,%20causas%20y%20medidas%20de%20atencion%20en%20la%20empresa.pdf>
4. Andrade, V., & Gómez, I. C. (2013). Salud laboral investigaciones realizadas en Colombia. *Pensamiento psicológico*, 4(10), 9-25.
5. Bouanchaud, C. M. (2018). Sistematización de la experiencia sobre la evaluación de los trabajadores con síndrome de Burnout de DGMC Ecuador SA. Guayaquil, Ecuador: Trabajo de investigación de la Facultad de Ciencias Psicológicas de la Universidad de Guayaquil. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/35543>
6. Cisneros, K. T. (2019). Realidad de las enfermedades ocupacionales en el Ecuador. *Dominio de las Ciencias*, 5(1), 665-677. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6869942>
7. Coduti, P. S., Gattás, Y. B., Sarmiento, S. L., & Schmid, R. A. (2013). Enfermedades laborales. Trabajo de investigación de la carrera Contador Público Nacional de la Universidad Nacional de Cuyo. Facultad de Ciencias Económicas. Obtenido de [https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos\\_digitales/5215/codutitesisenfermedadeslaborales.pdf](https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5215/codutitesisenfermedadeslaborales.pdf)
8. Flor, R. A. (2021). Estrategia de afrontamiento para reconocer síntomas primarios del Síndrome de Burnout del sistema educativo-Ecuador. 2020. Piura, Perú: Tesis Doctoral para optar al título de Doctor en Educación de la Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/58926>
9. Gil-Monte, P. R., & Moreno-Jiménez, B. (2005). El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout). Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar. Madrid: Pirámide, 36-37.

- Obtenido de <https://scielo.isciii.es/pdf/neuropsiq/n94/v25n2a09.pdf?iframe=true&width=90%&height=90%>
10. Gómez, A. R., Algora, A. F., Suasnavas, P. R., & Vilaret, A. (2016). Notificación de accidentes de trabajo y posibles enfermedades profesionales en Ecuador, 2010-2015. *Ciencia & trabajo*, 18(57), 166-172. Obtenido de [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-24492016000300166&script=sci\\_arttext](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-24492016000300166&script=sci_arttext)
  11. Gómez, I. C. (2007). Salud laboral: una revisión a la luz de las nuevas condiciones del trabajo. *Universitas psychologica*, 6(1), 105-113.
  12. Hernández, M. C. (2006). Reseña de " El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout). Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar" de Gil-Monte, PR. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22(1), 123-125. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231317045006.pdf>
  13. Hurtado de Barrera, J. (2010). *Metodología de la investigación; Guía para una comprensión holística de la ciencia*, 4ta edición. Caracas, Venezuela: Quirón Ediciones.
  14. IESS. (2022). Registro de enfermedades profesionales para el año 2021. Obtenido de [https://sart.iess.gob.ec/SRGP/barras\\_ep.php?Mzc2NmlkPWVzdGF0](https://sart.iess.gob.ec/SRGP/barras_ep.php?Mzc2NmlkPWVzdGF0)
  15. Montoya, P. A., & Moreno, S. (2012). Relación entre síndrome de burnout, estrategias de afrontamiento y engagement. *Psicología desde el Caribe*, 29(1), 205-227. Obtenido de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0123-417X2012000100011](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-417X2012000100011)
  16. Nieto, J. (2014). Enfermedades laborales, una pandemia que requiere prevención. *Medicina y seguridad del trabajo*, 60(234), 1-3. Obtenido de [https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S0465-546X2014000100001&script=sci\\_arttext&tlng=en](https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S0465-546X2014000100001&script=sci_arttext&tlng=en)
  17. Nieto, O. (1999). *Salud laboral*. Medicina y Salud Pública. Eudeba.: Buenos Aires - Argentina.
  18. Palella, S., & Martins, F. (2010). *Metodología de la investigación cuantitativa*. Caracas, Venezuela: FEDUPEL, Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador.
  19. Parra, M. (2003). *Conceptos básicos en salud laboral*. Santiago de Chile.: Oficina Internacional del Trabajo, OIT.

20. Quispe, G., Arellano, O., Vélez, K., Villa, V., & Flores, R. (2019). Los costos de las enfermedades laborales en las empresas del Ecuador. *Revista Inclusiones*, Volumen 6, 127-151. Obtenido de <http://revistainclusiones.org/index.php/inclu/article/view/2158>
21. Ramírez, M. R. (2017). Prevalencia del síndrome de burnout y la asociación con variables sociodemográficas y laborales en una provincia de Ecuador. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 4(1), 241-251. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3498/349853537025.pdf>
22. Riaño-Casallas, M. I., & Palencia-Sánchez, F. (2015). Los costos de la enfermedad laboral: revisión de literatura. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 33(2), 218-227. Obtenido de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0120-386X2015000200009](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-386X2015000200009)
23. Rivera, Á., Ortiz, R., Miranda, M., & Navarrete, P. (2019). Factores de riesgo asociados al síndrome de desgaste profesional (Burnout). *Revista Digital de Postgrado*, 8(2). Obtenido de <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2019/08/1008595/16488-144814485158-1-sm.pdf>
24. Román, M., & Muñoz, K. (2020). Síndrome de Burnout y su impacto en los trabajadores de las pymes del sector alimenticio de la ciudad de Guayaquil, Ecuador. *Revista Científica Ciencia y Tecnología*, 20(28), 93-103. Obtenido de <http://181.39.139.66/revista/index.php/cienciaytecnologia/article/view/399>
25. Saborío, L., & Hidalgo, L. F. (2015). Síndrome de burnout. *Medicina Legal de Costa Rica*, 32(1), 119-124. Obtenido de [https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S1409-00152015000100014&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S1409-00152015000100014&script=sci_arttext)
26. Sarango, D. S. (2019). Incidencia de las enfermedades profesionales en el Ecuador 2015-2017. Quito, Ecuador: Trabajo de grado para optar al título de Magister en Salud y Seguridad Ocupacional de la Universidad Nacional SEK. Obtenido de <https://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/3537>
27. Vega-Gómez, N., Ceballos-Burgos, H., & Pardo-Carmona, J. (2020). Riesgos psicosociales en trabajadores calificados por enfermedad laboral frente a trabajadores que esperan por calificación. *IPSA Scientia*, revista científica multidisciplinaria, 5(1), 112-126. Obtenido de <https://latinjournal.org/index.php/ipsa/article/view/995>
28. Velásquez, F. M. (2021). Revisión del estudio del Burnout en el Ecuador, para el personal del sector de la salud. Artículo para optar al título de Especialista de la Facultad de Ciencias

del Trabajo y Comportamiento Humano de la Universidad Internacional SEK. Obtenido de <https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/4319/1/Vel%C3%A1squez%20Barb%20Fernando%20Mauricio.pdf>

29. Vivanco, M. E., Sánchez, C. D., Maldonado, R. P., & Erique, E. R. (2018). ). Síndrome de burnout en profesionales de la salud en instituciones públicas y privadas: un análisis en la provincia de Loja-Ecuador. Boletín Redipe, 7(11), 179-194. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6729070>
30. Vivas-Manrique, S. D., & Fonseca, M. (2019). Síndrome de Burnout, de un fenómeno laboral a un diagnóstico médico. Revista Colombiana de Salud Ocupacional, 9(1), 1-7. Obtenido de [https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc\\_salud\\_ocupa/article/view/5962](https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc_salud_ocupa/article/view/5962)

© 2022 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>).