



FACULTAD DE POSGRADOS

MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

**PREVALENCIA DEL SÍNDROME DE BURNOUT ASOCIADO A LA JORNADA
LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA MINERA GRUMINTOR
EN LA PROVINCIA DEL AZUAY, AÑO 2022**

**Profesor
ING. ÁNGEL BAEZ SUAREZ**

**Autor (es)
ARÉVALO TORRES DIEGO FERNANDO
VILLACRÉS MOSQUERA JENNIFER PAOLA**

2022

RESUMEN

Introducción: Síndrome de Burnout conocido como una patología silenciosa, afecta de forma global la vida de una persona y está desencadenada por factores asociados únicamente al trabajo.

Objetivo: Determinar el índice de prevalencia del síndrome de Burnout en los trabajadores de la empresa minera Grumintor mediante encuestas aplicadas, obtener valores que nos permitan trabajar con dicha población para minimizar el riesgo psicosocial en la empresa.

Materiales y métodos: Durante el 2022 se realizó un estudio de corte transversal, descriptivo, observacional en la empresa minera Grumintor en la provincia del Azuay, en la cual participaron en la investigación 120 trabajadores entre operativos y administrativos. Dentro del presente estudio se los clasificó de acuerdo con su jornada laboral, ya sea, diurna, vespertina o nocturna.

Resultados: La mayor parte de los participantes se encontraron entre 20 a 29 años (35,29%). De tal manera que el 39.6% de ellos tuvo un puntaje alto en la categoría de cansancio emocional; para la despersonalización en la categoría alta se obtuvo 68.4% y el 1.2% presentó en realización personal un puntaje de alto. Por último, con relación al horario adaptable los trabajadores refieren que no se adapta para nada bien con los compromisos familiares siendo así un riesgo de presentar burnout (OR: 79,99; IC 95%: 7,47- 855,90), así mismo el estado de salud en nuestros trabajadores es malo siendo este también un factor de riesgo significativo para presentar burnout (OR: 7672882,67; IC 95%: 0,00->0,01).

Conclusiones: Estar entre los 20 a 29 años, tener un horario no adaptable y poseer un mal estado de salud, está relacionado con mayor riesgo de desarrollar síndrome de burnout.

Palabras clave: Burnout, jornada laboral, minería

ABSTRACT

Introduction: Burnout Syndrome, known as a silent pathology, globally affects a person's life and is triggered by factors associated only to work.

Objective: To determine the prevalence rate of Burnout Syndrome in the workers of the Grumintor mining company through applied surveys, to obtain values that allow us to work with this population to minimize the psychosocial risk in the company.

Materials and methods: During 2022 a cross-sectional, descriptive, observational study was carried out in the Grumintor mining company in the province of Azuay, in which 120 workers participated in the research, including operative and administrative workers. Within the present study, they were classified according to their workday, whether day, evening or night.

Results: Most of the participants were between 20 and 29 years old (35.29%). Thus, 39.6% of them had a high score in the category of emotional fatigue; for depersonalization, 68.4% were in the high category and 1.2% had a high score in personal fulfillment. Finally, in relation to the adaptable schedule workers refer that it does not adapt at all well with family commitments thus being a risk of presenting burnout (OR: 79.99; 95% CI: 7.47- 855.90), likewise the health status in our workers is bad being this also a significant risk factor for presenting burnout (OR: 7672882.67; 95% CI: 0.00->0.01).

Conclusions: Being between 20 and 29 years old, having a non-adaptable schedule and having a poor health status, is related to a higher risk of developing burnout syndrome.

Key words: Burnout, working hours, mining industry.

ÍNDICE DEL CONTENIDO

1.	RESUMEN	2
2.	ABSTRACT	3
3.	INTRODUCCIÓN	6
4.	JUSTIFICACIÓN Y APLICACIÓN DE LA METODOLOGÍA	16
5.	RESULTADOS	18
6.	DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS Y PROPUESTA DE SOLUCIÓN	25
7.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	29
8.	REFERENCIAS	31

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Datos Sociodemográficos.....	19
Tabla 2: Prevalencia de cansancio emocional, despersonalización, realización personal y síndrome de burnout.	21
Tabla 3: Modelo de regresión logística cruda y ajustada.	24

INTRODUCCIÓN

El síndrome de Burnout fue proclamado como causante de riesgo profesional, por la condición que posee para impactar negativamente la, salud mental, calidad de y por ser capaz de ubicar en situación riesgo la vida del trabajador que lo padece; esto, según la OMS (organización mundial de la salud) en el año 2000. (Fuentes, 2017)

Por otra parte se puede definir el estrés laboral como el impacto que produce la expresión de factores de riesgo psicosociales, del mismo modo, la amenaza psicosocial que por su naturaleza posee considerables posibilidades de desfavorecer de forma negativa a la salud de los empleados de la misma manera como su rendimiento laboral a moderado y largo amplio (Estefanía & Cárdenas, 2017)

Se ha demostrado, en los recientes años, que el entorno en donde se desempeñan los trabajadores supone un dimensión principal en el interior de una organización o empresa, de tal forma que, un inapropiado entorno laboral puede generar patologías ligadas al trabajo, tal como, el Síndrome de Burnout; este síndrome conocido al mismo tiempo como estrés enraizado o crónico, el cual se expresa con efectos perjudiciales, los cuales lograrían provocar en otras plausibles enfermedades emocionales y físicas, situando en riesgo el bienestar del empleado. Usualmente, está condicionado a distintos responsables internos (tales como: preocupación y ansiedad) y externos (ejemplares como: el trabajo y presión social) que hace frente el asalariado en su competencia. (Matencio, 2019)

Nuestra investigación tiene la finalidad de evidenciar la influencia del clima laboral en relación con el síndrome de burnout considerando que, el estrés enraizado o crónico es un padecimiento universalizado que se ha conjeturado holgadamente en la vida de las personas, sin implicar su origen, raza ni género; así como, su oficio o profesión. Es de importancia recalcar que un incorrecto hábitat laboral se ve reflejado en un aumento de estrés crónico, teniendo en cuenta que el asalariado no se sentiría satisfecho en el sector donde desempeña su labor. (Matencio, 2019)

Síndrome de Burnout a nivel mundial

En Europa se realizó un estudio, en el que compararon los enfoques del síndrome de burnout en los países europeos. Tuvieron cabida en el estudio un global de 23 naciones. En 9 naciones como Francia, Dinamarca, Letonia, Estonia, Países Bajos, Hungría Portugal, Suecia y Eslovaquia, el síndrome de

burnout es denominado como una patología laboral. En el país de Letonia, dicho síndrome está integrado de forma explícita en el listado de patologías laborales. La compensación por el síndrome de burnout es una realidad en, Letonia, Francia Suecia, Portugal y Dinamarca. Únicamente en el 39% de las naciones es un hecho el reconocimiento el síndrome de burnout como padecimiento laboral y la gran generalidad de los casos de reparación monetaria se lo ha conseguido en los últimos años. (Lastovkova et al., 2018)

El agotamiento laboral es una condición de presión en el ámbito del trabajo el cuál, está relacionado con la eficiencia y la calidad del trabajo; también se considera especialmente perjudicial en toda población trabajadora. Mientras que en otra encuesta realizada en China reveló que la prevalencia de burnout ocupacional en el ejército era del 88,14%. (Lu et al., 2020)

El reporte de un estudio transversal efectuado en la región autónoma de Xinjiang China, con un global de 1.346 trabajadores de minas de carbón, de los cuales 1.293 son hombres (96,1%) y 53 mujeres (3,9%). La puntuación media del agotamiento laboral entre los empleados de la mina de carbón fue de $53,74 \pm 10,64$ puntos, mientras que la puntuación media del estrés laboral fue de $50,78 \pm 11,93$ puntos. La puntuación media del conflicto trabajo-familia fue de $49,45 \pm 10,91$ puntos, mientras que 641 personas registraron un alto esfuerzo y una baja recompensa.(Deng et al., 2021)

Los resultados arrojados de la investigación en Polonia notifican que, el síndrome de burnout impacta más a las mujeres que a los hombres, en un porcentaje del 60%. Estudios más detallados evidenciaron que las mujeres reflejaban más porcentaje en el ámbito agotamiento emocional, a diferencia de los hombres demostraron mayor índice de despersonalización. Por otro lado, los productos de dicha investigación pusieron a la vista que, el género no se diferencia al índice del burnout encontrado en dicho estudio. (Makara-Studzińska et al., 2022)

De igual manera, un estudio ejecutado en una empresa minera de China que contaba con 1.014 trabajadores de una minería, con distintos niveles de Síndrome de burnout, los cuales representaban el porcentaje de 80,86 del total de obreros: 432 trabajadores pusieron en evidencia un índice burnout leve con el porcentaje de 34,45; una cantidad de 516 asalariados reportaron moderado con un porcentaje de 41,1 y 66 obreros mencionaron burnout alto con el porcentaje de 5,26. Se obtuvo diferencias relevantes en el rango de burnout según: la edad, sexo, los ingresos mensuales, nivel de estudios y la unidad de trabajo con un valor de (p menor que 0,05). Por otro lado, el nivel de Síndrome burnout presentado en la población masculina fue superior al nivel presentado

en la población femenina. Los obreros que trabajan en la minería en un rango de edad entre 35 y 40 los años, que poseen educación secundaria, con una paga mensual menor a 2.500 yuanes y que laboran en el ámbito de fundición son los asalariados que presentan superior índice de burnout laboral. (Sun et al., 2020)

Síndrome de Burnout en Latinoamérica

El síndrome de burnout en Latinoamérica figura un elevado índice de padecimiento, en los trabajadores que se ven expuestos a cargas laborales, como trabajo a casa y horarios sin descanso. (Perú, 2022). Generando desestabilidad emocional y física al trabajador, teniendo en cuenta que la jornada de descanso no es suficiente para los empleados; en las actividades de minería tanto en Chile como en Perú reportan un alto índice de personas con síndrome de Burnout, por lo que se ha cambiado los horarios y se realizan descansos paulatinos a los trabajadores mineros, aplicándose en la minería de cielo abierto y minería subterránea.(Campos et al., 2020)

En un estudio efectuado en países de Latinoamérica, determino que, la nación con mayores niveles de estrés laboral fue Venezuela con un porcentaje de 63%, sucesivo de Panamá con el porcentaje de 49%. Las naciones con reducidos porcentajes de estrés laboral son: Perú con el 29% y Colombia con el 26%. En las mujeres se evidenció un aumento en el nivel de estrés laboral con un 44,8% frente al 37,6% obtenidos en las respuestas de los hombres, siendo estos valores de gran significancia con valor de $p < 0,001$. El valor medio de edad de los asalariados que pusieron ante la vista el nivel estrés fue de 32 años, siendo este valor un año superior a la mediana de los obreros que no testimoniaron niveles altos de estrés en su trabajo, este resultado obtuvo de igual manera significancia estadística con un valor de $p = 0,009$. Mediante el análisis multivariado realizado en este estudio, estuvo relacionado a un mayor índice de estrés revelado sexo femenino con un valor de $p < 0,001$; Usando como punto de referencia a la nación de Venezuela, que los otras naciones mencionadas en este estudio obtuvieron una disminuida frecuencia de estrés laboral demostrados con los siguientes valores: Perú con el valor de $p < 0,001$, de la misma manera, Honduras con la unida de $p < 0,001$, Colombia con valor de $p < 0,001$ y Panamá con el resultado de $p = 0,001$, estas variables se agruparon por los años de trabajo previo, edad y el tipo labor que realiza. (Mejia et al., 2019)

Un estudio realizado en una empresa chilena estuvo compuesto por 100 personas que laboraban en empresa subcontratista especializada en el sector minero, en la cual se evidencia que un porcentaje de 95,9% del total de trabajadores pertenece al sexo hombres y el 4,1% pertenece al sexo mujeres, la mayor parte de los asalariados se encuentran en una categoría de edad de 26

y 35 años con un 35%, continuado por la categoría de edad de 36 y 45 años con un 28%, con el rango de edad de menores de 26 años con un 23%, las personas que tiene entre 46 y 55 años con un 12% y por último se encuentra el menor porcentaje donde se encuentra los obreros mayores de 55 años con un 2% del totalidad de la muestra. En relación a las áreas en la que los trabajadores ejecutan sus funciones dentro de la empresa se encuentran los siguientes resultados, el porcentaje más elevado concierne al área SAG 1 y 2 con el 37,1%, se continua por el área de Chancado Secundario cuyo porcentaje es de 31,4%, para el Departamento de Prevención de Riesgos su porcentaje fue del 11,4%, para el área denominada UPH con el porcentaje de 7,1%, el área de Administración obtuvo el 5,7%, seguido del área de Chancado Terciario perteneciéndole el porcentaje 4,3% y finalmente el departamento Recursos Humanos con el menor índice de 1,4%. (Etcheberry Rojas, 2017)

Por otro lado, en un estudio realizado en Bolivia se evidencio que la carga desmedida de trabajo y la restricción en la autonomía de toma de decisiones se asociaron enérgicamente al agotamiento en la población general. Siendo los empleados operativos quienes más pusieron en manifiesto el valor de rango elevado de despersonalización con 34%, con relación al 9% de los operadores administrativos.

Los resultados medios en despersonalización fueron más elevados (peores) en los trabajadores, en relación con los empleados administrativos. En los labradores, el Burnout estuvo radicalmente relacionado con el acrecentamiento de la carga de trabajo y del control del trabajo. Desde otro punto de vista, en los empleados administrativos, el Burnout se relacionó en superior medida con el descenso del sentido de justicia ($r = - 0,76$; $p = 0,001$). En este estudio, no se demostró asociación del burnout con variables como el género, edad, el estado civil ni horario laboral (OR 1,45; IC 95%). (Estefanía & Cárdenas, 2017)

Los resultados de un estudio ejecutado en Venezuela pone en evidencia que, la inseguridad socio política y económica, ha dado inicio en los últimos años patologías laborales originarias de circunstancias laborales inestables y desprovistos de atracción, por esta razón, se establece que la Enfermedad Ocupacional, en criterio de los estados de enfermedad conseguidos en la condición del trabajo a ejecutar o su exhibición al ambiente al que el obrero se encuentra de manera forzosa a realizar sus funciones, teniendo en cuenta que existen factores endosables a la conducta factores psicosociales, emocionales; entre otros, que se hacen visibles mediante trastornos de descompensación mental que podrían ser permanentes o temporales y trastornos en la función. (Bracho-Paz, 2020)

El análisis de un estudio efectuado en la empresa Sodexo, la cual se dedica a la minería en Chinalco – Carhuacoto en la nación del Perú; la universalidad de la población objetivo estuvo conformada por 409 asalariados, de los cuales se tomaron en cuenta como muestra para este estudio solo a 198 colaboradores. Mediante los resultados obtenidos se puede notar una analogía inversa y relevante en el área de agotamiento emocional perteneciente al Síndrome Burnout y los resultados el área del ambiente laboral en autorrealización con valores extraídos de las encuestas de: -0,142, supervisión con una cantidad de -0,167, en el área de involucramiento laboral obtuvo -0,208, para las condiciones laborales se verifica la cifra de -0,239, excluyendo el área comunicación de dicha empresa su análisis demostró un valor de $p = 0,137$, de la misma manera, se consiguió una correlación inversa notable en el sector de despersonalización, diferente de los valores pertenecientes al clima laboral, en el cual se pone en evidencia una correlación de importancia en el área de involucramiento laboral alcanzando valores de $\rho = -0,164$, en cuanto a la supervisión con valor de $\rho = -0,193$ y finalmente los resultados de las condiciones laborales con un $\rho = -0,159$; en otro punto de vista, no existe relevancia significativa al comparar con el valor de autorrealización el cual revela que el valor $p = 0,201$ y el valor obtenido en el área de comunicación siendo este de $p = 0,544$. (Matencio, 2019)

En la nación de Paraguay un estudio reflejo que, la prevalencia del síndrome de Burnout se encontró en obreros menores de 35 años los cuales representan el 83,1% de los asalariados, en cuanto al rango de edad de 35 a 44 años se aprecia el porcentaje de 72,3% y en los trabajadores que rebasan los 45 años el valor es del 52,9%. Sin embargo, múltiples estudios ejecutados en México dieron a conocer que, la incidencia del síndrome, los obreros que son menores de 42 años presentaron el porcentaje de 47,8% en comparación con la población que posee más de 43 años fue obteniendo un valor de 65,9%. Por otro lado, un estudio cuyo objetivo fue el índice de burnout en mineros reveló una prevalencia con un valor de 93,7% en un rango moderado y apenas un 6,3% en un rango severo; también el índice de Burnout en la población masculina tuvo un valor de 91,5% en rango moderado y apenas el 7,5% en rango severo en la población femenina. (Fuentes, 2017)

Un estudio en Perú realizado de tipo aplicado descriptivo con diseño descriptivo correlacional, y de corte trasversal, conformado por una universalidad de 139 obreros del departamento minero de extracción con diamantina, los cuales fueron estudiados mediante el uso de la escala de autoeficacia para asalariados y se recopiló la información mediante el inventario (Burnout) de Maslach conocido también por sus siglas MBI, cuyos productos concluyeron que, el 70 por ciento de los empleados poseen el grado disminuido de autoeficacia laboral y un valor aumentado en cuanto al síndrome de Burnout se refiere, del mismo

modo, al efectuar los estudios de correlación se obtuvo un resultado de Chi Cuadrado de 62,53 al término del estudio. (Montalván Carhuallanqui, 2019)

Tomando en cuenta otro estudio elaborado por la Universidad Cesar Vallejo en Perú, de tipo aplicado, perspectiva cuantitativa con diseño aplicado no experimental con el uso de corte transversal y correlacional. La población objetivo incluido por 50 obreros, que se encuentran activos en el listado del personal de la empresa minera. La técnica utilizada para la obtención de información que se usó en el presente estudio fue por medio de una encuesta realizada a través de aplicación de un cuestionario a la universalidad de los participantes, con antelación testeados y validados; donde se evidenciaron la su confiabilidad y validez, por mediación de la técnica de resolución de expertos en la materia y la aplicación del coeficiente Alpha de Cronbach para analizar la fiabilidad del presente estudio, poniendo en consideración como resultado un valor de 0.887, lo que puede reflejar un nivel alto de fiabilidad. Así como, se logró el resultado para la validación de hipótesis de la medida de dependencia paramétrica conocida como Rho Spearman de 0,530, reflejando una correlación positiva considerable y presentando el nivel de tendencia con valores de $0,000 < 0,05$ confirmando que es plausible una conexión entre dichas variables de estudio. (Mamani Quispe, 2021)

Con el análisis de un estudio llevado a efecto a los Obreros de un consorcio minero en Patáz, el cual estuvo compuesto por una universalidad de 210 trabajadores encuestados, donde se evidenció que el 100% de los asalariados revelan que la empresa minera tiene mucho control en cuanto a la requisitoria de seguridad y salud ocupacional de sus empleados se refiere; así mismo, se reveló que el índice del síndrome de Burnout tiene prevalencia con un porcentaje de 79% en la población de obreros encuestados, lo que equivale a un nivel medio de dicho síndrome. Los resultados fueron obtenidos mediante la prueba de medida de dependencia no paramétrica llamada Rho de Spearman enfocado sobre la variable de cansancio emocional, los cuales pusieron en conocimiento que existe una conexión negativa y de nivel ceñidamente bajo, todo esto fue certificado por el coeficiente de correlación que presento un valor de -0.349 y también por el valor de $p=0.013$, siendo este resultado de disminuido al nivel de relevancia ($p < 0.05$). (Campos et al., 2020)

En el mismo orden de ideas, en dicho estudio el análisis de los datos llevados a cabo mediante el uso de la medida de dependencia no paramétrica llamada Rho de Spearman para medir la cantidad de despersonalización donde se evidenció que, en dicha investigación existió una conexión negativa de nivel moderadamente bajo, estos resultados fueron validados mediante el coeficiente

de correlación obteniéndose el valor de -0.234 y también el valor $p=0.011$, siendo este resultado inferior al nivel de relevancia ($p<0.05$).

Por otro lado, para la variable de realización personal los resultados evidencian el coeficiente con valor de 0.324 y un valor de $p=0.012$, lo que demuestra que existe una conexión entre la variable: eficacia profesional y el sector salud ocupacional y seguridad, instaurando una relación negativa y moderadamente disminuida. (Campos et al., 2020)

Continuando con el estudio de (Campos et al., 2020), y de acuerdo con el área de despersonalización en los obreros de la empresa minera se demuestra que, en este caso se presenta una conexión negativa y de nivel reducido constatado por el valor del coeficiente de correlación que fue equivalente a -0.397 y por el valor de $p=0.002$, este último dato inferior al nivel de trascendencia. Así mismo, se no se tomó en cuenta el valor de H_0 y se admitió para este estudio el valor H_1 , lo cual pone en conocimiento que hay una conexión negativa o inversa entre salud ocupacional y seguridad en comparación con el Síndrome de Burnout en los empleados (Campos et al., 2020)

Síndrome de Burnout en Ecuador

Luego de conocer la prevalencia a nivel mundial, nos centramos en los estudios llevados a cabo a nivel nacional, dentro de los cuales las publicaciones más recientes indican lo siguiente.

En Ecuador se ha reportado un incremento en los trabajadores con padecimiento de síndrome de Burnout, cabe recalcar que, se traviesa hace unos años atrás una pandemia, motivo por el cual, la mayoría de personas estuvieron forzados al trabajo en casa o telemático, lo que con lleva a un sin número de nuevos retos en los empleadores, los cuales empezaron a sentirse incómodos trabajando mucho tiempo desde casa. (Fuentes, 2017)

El estudio realizado en la Universidad de Cuenca efectuado a una muestra de 222 trabajadores de la mina en la Parroquia Huertas en Ecuador. El rango de edad mínima de los asalariados fue de 18 años, la edad máxima fue de 79 años teniendo un promedio de edad de 36,6 años. La mayor parte de los asalariados al separarlos por intervalos de edad se encuentran en el intervalo de 18 a 35 años edad con 116 mineros, lo que representa el 52,25% del total de la muestra, seguido por el rango etario de 36 a 59 años con 95 mineros representando el 42,7%. En otro punto de vista, de acuerdo con el estado civil, se pudo concluir que la mayoría de las personas encuestadas fueron casados con un valor de 54,1%, las personas que se encuentran en unión libre con un valor de 23,9%,

los empleados que afirmaron ser solteros con un valor de 20,7% y los obreros que señalaron ser divorciados con unos datos del 1,4%. (Fuentes, 2017)

La incidencia del síndrome de Burnout en la población minera que participó en el estudio realizado en la parroquia Huertas es la refleja los siguientes datos: alto índice de Burnout presente en 123 obreros lo que representa el 55,4%, índice medio de Burnout reportado en 79 obreros lo que representa el 35,6% y el índice bajo de Burnout con el 9,9%. (Fuentes, 2017)

En el sector minero el reporte de estudios en cuanto al síndrome de burnout se refiere es muy escaso, ya que no se le ha dado el interés adecuado, es por eso que en la actualidad contamos con nuevos estudios, también se cuenta con el personal de talento humano y médico ocupacional de cada empresa minera, lo que ha fortalecido el buen trato y el buen vivir con los trabajadores disminuyendo así el estrés laboral para que puedan llevar sus jornadas laborales con un mejor desempeño, reflejando resultados favorables; para mejoras las condiciones laborales se debe realizar controles periódicos a los trabajadores de forma individual y grupal. (Fuentes, 2017)

Por otro lado, un estudio efectuado a 280 obreros situados en Tungurahua - Ecuador, dicho estudio fue de tipo: descriptivo- exploratorio cuantitativo, en el cual se demostró que, en relación del género el valor es mayoritario en hombres en Cevallos con un porcentaje de 57,14%; a diferencia de Quero y Píllaro, ya que en dichos lugares según este estudio es más elevado en mujeres con un porcentaje de 80% y de 56,67% de forma respectiva. En el caso de agotamiento personal el análisis de los resultados mostraron que se presenta valores más aumentados que de nivel medio demostrando que existen más casos en Píllaro consecutivo de Quero y Cevallos. De la misma forma, en cuanto a la variable despersonalización se evidencia que en los tres cantones la prevalencia es alta, sin embargo, solo en el cantón Píllaro se revela niveles de medio y bajo, en discrepancia, en el cantón Quero y Cevallos la gran mayoría de resultados demuestran un nivel alto y en cuanto a la realización personal de demuestra valores de nivel medio en Quero, seguido de Píllaro y Cevallos. (Taruchaín Pozo & Mayorga Alvarez, 2020)

Mediante la revisión de bibliografía, podemos concluir que, se la incidencia del síndrome de burnout en asalariados con grandes jornadas laborales según en área donde desempeñan su trabajo, en cuanto al departamento de minería se evidencia que apenas el 4% de los mineros mantienen riesgo de presentar Burnout, también se puede evidenciar que el 69% de los obreros ponen en manifiesto la tendencia al mencionado síndrome y el 27% de los obreros presenta ya síntomas el síndrome. En tanto que, en distinta área de laboral como

el de la pesca solo el 3% de asalariados refleja riesgo, el 74% del total de pescadores presenta tendencia y el 23% de los encuestados ya presenta el síndrome. Así mismo, se deducir que los pesqueros y mineros con extensas jornadas de trabajo, en cuanto a la dimensión Agotamiento Emocional expresan un nivel medio en 111 obreros con un porcentaje del 70.7%, en cuanto al ámbito de Despersonalización se declaró un nivel alto en 148 obreros con un porcentaje de 94.3% y finalmente en el área de Realización Personal expresaron un nivel bajo en la universalidad de la muestra. (Gavidia Gavidia, 2018)

En un estudio realizado mediante la observación, con corte transversal efectuado en Ecuador para el diagnóstico de Síndrome de Burnout, puesto en práctica por medio de la prueba de Maslach en el 2020, se evidenció una prevalencia aumentada de Patología de Burnout, destacándose en el área de despersonalización con un 95,00 % ($p=0.00009$) y en un 47,00% del total de la población ($p=0.0102$) agotamiento emocional. Así mismo, se demostró también que existió una afectación de las tres áreas en un 9,00% constituyendo este porcentaje el más afectado. En dicho estudio no se encontró asociación con el sexo, por otro lado, se verificaron factores de riesgo el ser trabajador joven ($p=0.004$), poseer mayor número de trabajos ($p=0.07$) y ser operativo ($p= 0.003$). (OR 1,17; IC 95%). (Molina, 2020)

Identificación del objeto de estudio

Prevalencia del síndrome de burnout asociado a la jornada laboral de los trabajadores de la empresa minera Grumintor en la provincia del Azuay, año 2022.

Pregunta de investigación

¿Es la jornada laboral un factor de riesgo para presentar burnout en los trabajadores de la empresa minera Grumintor en la provincia del Azuay?

Objetivo General:

Determinar el índice de prevalencia del síndrome de Burnout en los trabajadores de la empresa minera Grumintor mediante encuestas aplicadas, obtener valores que nos permitan trabajar con dicha población para minimizar el riesgo psicosocial en la empresa.

Objetivos Específicos

1. Identificar cual es la incidencia del Síndrome de Burnout mediante encuestas aplicadas y recopilación de artículos científicos para poder disminuir el mismo en dicha población y mejorar las condiciones laborales de los trabajadores.
2. Determinar si el tiempo de trabajo influye en el índice de Burnout mediante encuestas realizadas y revisiones bibliografías para reducir el riesgo psicosocial en los trabajadores.
3. Determinar si la carga laboral y el total de horas laborables inciden en el aumento del Síndrome de Burnout mediante la recopilación de información realizado en la empresa para contrarrestar los efectos desfavorables en el ámbito minero.

JUSTIFICACIÓN Y APLICACIÓN DE LA METODOLOGÍA

Población de estudio

Durante el 2022 se realizó un estudio de corte transversal, descriptivo, observacional en la empresa minera Grumintor en la provincia del Azuay, en la cual participaron en la investigación 120 trabajadores, que cumplían con criterios de inclusión mencionados a continuación: Trabajadores hombres pertenecientes a la nómina de la empresa minera; haber consentido de forma libre y voluntaria participar en este proyecto de investigación; haber trabajado al menos 6 meses en la empresa minera y la persona seleccionada en el estudio debe haber efectuado su labor dentro del año 2022.

Se obtuvo una muestra de 120 trabajadores, los cuales se los agrupó dependiendo la jornada laboral clasificada en diurna, vespertina y nocturna.

Instrumentos de recolección

Mediante el uso de la plataforma Google Forms, se realizó la encuesta en línea de condiciones de salud y de trabajo compuesta por 12 preguntas con objetivo de identificar las características sociodemográficas, condiciones de salud y del trabajo del personal que colaboró con la investigación. Dicho cuestionario se obtuvo mediante el uso de dos cuestionarios “*Condiciones de trabajo y salud en Latinoamérica*” (Benavides et al., 2016); del cual se tomaron las secciones de información General y Empleo. Y el “*Cuestionario Maslach Burnout Inventory*” (Olivares Faundez, 2017), compuesto por 22 preguntas que identifican tres características que son: despersonalización, cansancio emocional y realización personal. Generando uno de los siguientes resultados: alto medio y bajo. (Olivares Faundez, 2017)

Este formulario se difundió por medio de un enlace a través de medios como correo electrónico y redes sociales.

Definición de Variables

En la presente investigación las variables que se estudiaron fueron: la edad que se recategorizó en cinco grupos, menos de 20 años, de 20-29 años, de 30-39 años, de 40 a 49 años y por último de 50 o más años; el grado de instrucción se categorizó en educación inicial, en educación básica primaria completa e incompleta, educación secundaria completa e incompleta y educación superior; el número de empleos remunerados se clasificó en Si y No; en cuanto a las horas semanales trabajadas se categorizó de la siguiente manera: menos de 1 hora,

de 1 a 3 horas, de 4 a 6 horas, 8 horas y más de 8 horas; de acuerdo al grupo ocupacional tenemos operativos y administrativos; en cuanto al contrato se establecieron 4 categorías: con nombramiento permanente, nombramiento provisional, contrato ocasional y código de trabajo; el tiempo que lleva en el trabajo se categorizó en menos de 1 año, de 1 a 3 años, de 4 a 7 años, de 8 a 10 años y de 11 años o más.

Con respecto a la seguridad de la continuidad de permanencia fue alta, media y baja. El tipo de jornada se clasificó: Solo diurnos (de día), solo vespertino (de tarde) y solo nocturno (de noche). En cuanto a la adaptación del horario laboral a sus compromisos familiares se categorizó en muy bien, bien, no muy bien, nada bien y no responde. En el área de la consideración del estado de salud se identificaron tres categorías excelente, muy buena, buena, regular y mala.

Para identificar el Síndrome de Burnout se usó el cuestionario "Maslach Burnout Inventory (MBI)" (Olivares Faundez, 2017), mediante el cual, se diagnosticó la presencia o ausencia de Burnout. Los parámetros de medición usados fueron "0= Nunca, 1= Pocas veces al año o menos, 2= Una vez al mes o menos, 3= Unas pocas veces al mes, 4= Una vez a la semana, 5= Unas pocas veces a la semana, y 6= Todos los días"; que luego de la sumatoria de puntos se renombró como bajo, medio y alto en cada área estudiada las cuales fueron: cansancio emocional, despersonalización, y realización personal. Con esas categorías se identificó como Burnout si cumplían con los parámetros diagnósticos de puntajes altos en las dos primeras categorías y puntaje bajo en la tercera.

Los resultados fueron ingresados al software Epi Info versión 7.2.5, donde se realizó el análisis estadístico mediante el Chi² y regresión logística.

RESULTADOS

Para la obtención de resultados de este estudio, efectuado a un total de 120 trabajadores de la empresa minera Grumintor en la provincia del Azuay, se tomó en cuenta el valor de prevalencia y Chi cuadrado; para las pruebas logísticas se realizó regresión logística ajustada.

La mayor parte de los participantes tienen el rango de edad entre los 40 a 49 años, 41,27% laboran en la jornada diurna; 38,71% para la jornada vespertina y el 38,46% para la jornada nocturna. En cuanto a los trabajos remunerados, se evidencia que, la mayoría de los trabajadores no poseen otros trabajos fuera de la empresa minera, siendo así el 55,56% para la jornada diurna y el 53,85% para la jornada nocturna. Sin embargo, los trabajadores de la jornada vespertina si poseen otros trabajos lo que equivale al 58,06%. Con relación a las horas de trabajo, se puede observar que la mayor parte de los participantes laboran solo 8 horas siendo el 50,79% para la jornada diurna y el 54,84% para la jornada vespertina. Por el contrario, para la jornada nocturna los trabajadores laboran más de 8 horas lo que representa el 65,38%. (ver tabla 1)

En relación con la ocupación laboral, se puede observar que los trabajadores en su mayoría son operativos, siendo el 53,97% en la jornada diurna; 77,42% para la jornada vespertina y 57,69% para la jornada nocturna. El análisis de relación laboral refleja, que los trabajadores de la jornada diurna poseen un nombramiento permanente siendo así el 42,86%, en la jornada vespertina poseen un nombramiento provisional que equivale al 38,71% y aquellos trabajadores de la jornada nocturna tienen un contrato ocasional lo que representa el 42,31%. Del mismo modo, el estudio de los resultados refleja que, el tiempo de antigüedad la mayor parte de los trabajadores tienen un rango de 4 a 7 años en la empresa, el 39,68% para la jornada diurna y 41,94% para la jornada vespertina. El rango de 8 a 10 años de antigüedad corresponde para la jornada nocturna con un valor de 50,00%. (ver tabla 1)

Por otra parte, los trabajadores mineros señalaron tener seguridad de continuidad media de sus contratos laborales siendo, así el 71,43% en la jornada diurna, 70,97% para la jornada vespertina y 96,15% obtenido en la jornada nocturna. En la variable adaptación del horario laboral a los compromisos familiares se encontró que, los trabajadores señalaron la respuesta "bien", siendo el 39,68% de los datos analizados en la jornada diurna, 38,71% en la jornada vespertina y el 34,62% durante jornada nocturna. De acuerdo con el estado de salud, se puede evidenciar que los trabajadores señalaron que es "buena" lo que corresponde al 49,21% para la jornada diurna; 54,84% en la jornada vespertina y el 42,31% para la jornada nocturna. (ver tabla 1)

Tabla 1: Datos Sociodemográficos de 120 trabajadores según la jornada laboral de la Empresa Minera Grumintor.

VARIABLE	CATEGORÍA	JORNADA DIURNA N(%)	JORNADA VESPERTINA N(%)	JORNADA NOCTURNA N(%)	CHI CUADRADO
Edad	20 a 29 años	13(20,63)	3(9,68)	1(3,85)	0,279
	30 a 39 años	15(23,81)	10(32,26)	7(26,92)	
	40 a 49 años	26(41,27)	12(38,71)	10(38,46)	
	50 años o más	9(14,29)	6(19,35)	8(30,77)	
Trabajos remunerados	Si	28(44,44)	18(58,06)	12(46,15)	0,447
	No	35(55,56)	13(41,94)	14(53,85)	
Horas de trabajo	8 horas	32(50,79)	17(54,84)	9(34,62)	0,267
	Más de 8 horas	31(49,21)	14(45,16)	17(65,38)	
Ocupación	Administrativo	29(46,03)	7(22,58)	11(42,31)	0,084
	Operativo	34(53,97)	24(77,42)	15(57,69)	
Relación Laboral	Nombramiento permanente	27(42,86)	6(19,35)	3(11,54)	0,0007
	Nombramiento provisional	10(15,87)	12(38,71)	2(7,69)	
	Contrato Ocasional	10(15,87)	5(16,13)	11(42,31)	
	Código de trabajo	16(25,40)	8(25,81)	10(38,46)	
Tiempo de antigüedad	Menos de 1 año	4(6,35)	1(3,23)	0(0,00)	0,729
	1 a 3 años	9(14,29)	4(12,90)	2(7,69)	
	4 a 7 años	25(39,68)	13(41,94)	11(42,31)	
	8 a 10 años	22(34,92)	11(35,48)	13(50,00)	
	11 años o más	3(4,76)	2(6,45)	0(0,00)	
Continuidad en el trabajo	Baja	5(7,94)	8(25,81)	0(0,00)	0,001
	Media	45(71,43)	22(70,97)	25(96,15)	
	Alta	13(20,63)	1(3,23)	1(3,85)	
Horario adaptable	Muy bien	13(20,63)	2(6,45)	2(7,69)	0,056
	Bien	25(39,68)	12(38,71)	9(34,62)	
	No muy bien	21(33,33)	11(35,48)	7(29,92)	
	Nada bien	4(6,35)	6(19,35)	8(30,77)	
Estado de Salud	Excelente	5(7,94)	2(6,45)	2(7,69)	0,047
	Muy buena	17(26,98)	4(12,90)	3(11,54)	
	Buena	31(49,21)	17(54,84)	11(42,31)	
	Regular	4(6,35)	8(25,81)	5(19,23)	
	Mala	6(9,52)	0(0,00)	5(19,23)	

p<0.05 valor estadísticamente significativo

Autores: Arévalo Torres Diego Fernando y Villacrés Mosquera Jennifer Paola

Fuente: Epi Info V7.

Con respecto al cansancio emocional podemos evidenciar, que el rango de edad más afectado es el de 20 a 29 años con 35,29%, también se vieron afectados los trabajadores que son operativos con un 28,77%; así mismo, los más afectados en la continuidad en el trabajo son aquellos que respondieron “media” que equivale al 23,91% con un valor P de 0,005. Además, la jornada laboral más afectada es la vespertina con 32,26%. Por otra parte, el 83,33% equivale a los trabajadores que seleccionaron que sus horarios no son nada adaptables para compromisos familiares. Por último, en el estado de salud los participantes respondieron “mala” que equivale al 100,00% lo que está relacionado para tener un alto cansancio emocional. (Ver tabla 2).

Respecto a la despersonalización el rango de edad más afectado fue el de 30 a 39 años con 62,50%, así como los trabajadores que son operativos que equivale al 50,68%. Por otra parte, aquellos trabajadores que señalaron “baja” en la continuidad de su trabajo son más propensos a una despersonalización alta con un valor de 76,92%. Así mismo, la jornada laboral más afectada es la vespertina con 42,86% y un valor de P de 0,011. Por otra parte, los participantes seleccionaron que el horario no se adapta nada bien con sus compromisos familiares con un valor de 88,89%. Por último, el estado de salud es malo con 100,00% y un valor de P de 0,0001. (Ver tabla 2).

Con relación, a la realización personal se puede observar que la variable de horario adaptable (Valor P: 0,0006) y estado de salud (Valor P: 0,0018) poseen un valor menor a 0,05, lo que significa que los trabajadores son más propensos a tener un nivel alto de realización personal. (Ver tabla 2).

En cuanto a la prevalencia del síndrome de Burnout de los 120 trabajadores de la empresa minera Grumintor en la provincia del Azuay, el rango más afectado por burnout es de 20 a 29 años con 35,29%. Además, se puede observar que los trabajadores operativos son afectados por este síndrome con 28,77%. En el estudio también se identificó que la continuidad en el trabajo es baja siendo así un factor de riesgo importante para Burnout con un valor P de 0,013. Por otra parte, el horario no es para nada adaptable lo que también es un riesgo de Burnout que equivale al 83,33%. Por último, la consideración del estado de salud influye con el riesgo de burnout ya que los trabajadores afectados son el 100,00% y señalaron que tenían un estado de salud malo. (Ver tabla 2).

Tabla 2: Prevalencia de cansancio emocional, despersonalización, realización personal y síndrome de burnout de 120 trabajadores de la Empresa Minera Grumintor

VARIABLE	CATEGORÍA	CANSANCIO EMOCIONAL				DESPERSONALIZACION				REALIZACION PERSONAL				RIESGO BURNOUT		
		BAJO	MEDIO	ALTO	CHI CUADRADO	BAJO	MEDIO	ALTO	CHI CUADRADO	BAJO	MEDIO	ALTO	CHI CUADRADO	FALSO	VERDADERO	CHI CUADRADO
Edad	20 a 29 años	7(41,18)	4(23,53)	6(35,29)	0,317	6(35,29)	2(11,76)	9(52,94)	0,392	13(76,47)	4(23,53)	0(0,00)	0,204	11(64,71)	6(35,29)	0,362
	30 a 39 años	16(50,00)	6(18,75)	10(31,25)		7(21,88)	5(15,63)	20(62,50)		27(84,38)	4(12,50)	1(3,13)		22(68,75)	10(31,25)	
	40 a 49 años	32(66,67)	7(14,58)	9(18,75)		15(31,25)	14(29,17)	19(39,58)		46(95,83)	2(4,17)	0(0,00)		39(81,25)	9(18,75)	
	50 años o más	14(60,87)	1(4,35)	8(34,78)		8(34,78)	6(26,09)	9(39,13)		19(82,61)	4(17,39)	0(0,00)		15(65,22)	8(34,78)	
Trabajos remunerados	Si	30(51,72)	9(15,52)	19(32,76)	0,406	13(22,41)	14(24,14)	31(53,45)	0,209	49(84,48)	9(15,52)	0(0,00)	0,289	39(67,24)	19(32,76)	0,227
	No	39(62,90)	9(14,52)	14(22,58)		23(37,10)	13(20,97)	26(41,94)		56(90,32)	5(8,06)	1(1,61)		48(77,42)	14(22,58)	
Horas de trabajo	8 horas	34(58,62)	11(18,97)	13(22,41)	0,323	18(31,03)	13(22,41)	27(46,55)	0,969	51(87,93)	6(10,34)	1(1,72)	0,538	45(77,59)	13(22,41)	0,306
	Más de 8 horas	35(56,45)	7(11,29)	20(32,26)		18(29,03)	14(22,58)	30(48,39)		54(87,10)	8(12,90)	0(0,00)		42(67,74)	20(32,26)	
Ocupación	Administrativo	30(63,83)	5(10,64)	12(25,53)	0,443	13(27,66)	14(29,79)	20(42,55)	0,306	40(85,11)	6(12,77)	1(2,13)	0,43	35(74,47)	12(25,53)	0,834
	Operativo	39(53,42)	13(17,81)	21(28,77)		23(31,51)	13(17,81)	37(50,68)		65(89,04)	8(10,96)	0(0,00)		52(71,23)	21(28,77)	
Relación Laboral	Nombramiento permanente	23(63,89)	5(13,89)	8(22,22)	0,530	13(36,11)	8(22,22)	15(41,67)	0,779	33(91,67)	3(8,33)	0(0,00)	0,586	28(77,78)	8(22,22)	0,390
	Nombramiento provisional	13(54,17)	6(25,00)	5(20,83)		4(16,67)	6(25,00)	14(58,33)		21(87,50)	3(12,50)	0(0,00)		19(79,17)	5(20,83)	
	Contrato Ocasional	15(57,69)	4(15,38)	7(26,92)		9(34,62)	6(23,08)	11(42,31)		24(92,31)	2(7,69)	0(0,00)		19(73,08)	7(26,92)	
	Código de trabajo	18(52,94)	3(8,82)	13(38,24)		10(29,41)	7(20,59)	17(50,00)		27(79,41)	6(17,65)	1(2,94)		21(61,76)	13(38,24)	

Tiempo de antigüedad	Menos de 1 año	3(60,00)	1(20,00)	1(20,00)	0,186	3(60,00)	1(20,00)	1(20,00)	0,256	4(80,00)	1(20,00)	0(0,00)	0,416	4(80,00)	1(20,00)	0,739
	1 a 3 años	6(40,00)	3(20,00)	6(40,00)		3(20,00)	3(20,00)	9(60,00)		13(86,67)	1(6,67)	1(6,67)		9(60,00)	6(40,00)	
	4 a 7 años	25(51,02)	12(24,49)	12(24,49)		11(22,45)	10(20,41)	28(57,14)		44(89,80)	5(10,20)	0(0,00)		37(75,51)	12(24,49)	
	8 a 10 años	32(69,57)	2(4,35)	12(26,09)		16(34,78)	13(28,26)	17(36,96)		40(86,96)	6(13,04)	0(0,00)		34(73,91)	12(26,09)	
	11 años o más	3(60,00)	0(0,00)	2(40,00)		3(60,00)	0(0,00)	2(40,00)		4(80,00)	1(20,00)	0(0,00)		3(60,00)	2(40,00)	
Continuidad en el trabajo	Baja	2(15,38)	3(23,08)	8(61,54)	0,005	2(15,38)	1(7,69)	10(76,92)	0,109	11(84,62)	2(15,38)	0(0,00)	0,117	5(38,46)	8(61,54)	0,013
	Media	55(59,78)	15(16,30)	22(23,91)		27(29,35)	22(23,91)	43(46,74)		82(89,13)	10(10,87)	0(0,00)		70(76,09)	22(23,91)	
	Alta	12(80,00)	0(0,00)	3(20,00)		7(46,67)	4(26,67)	4(26,67)		12(80,00)	2(13,33)	1(6,67)		12(80,00)	3(20,00)	
Jornada Laboral	Sólo diurno (de día)	39(61,90)	8(12,70)	16(25,40)	0,543	26(41,27)	10(15,87)	27(42,86)	0,011	57(90,48)	5(7,94)	1(1,59)	0,529	47(74,60)	16(25,40)	0,780
	Sólo vespertino (de tarde)	14(45,16)	7(22,58)	10(32,26)		4(12,90)	7(22,58)	20(64,52)		27(87,10)	4(12,90)	0(0,00)		21(67,74)	10(32,26)	
	Solo nocturno (de noche)	16(61,54)	3(11,54)	7(26,92)		6(23,08)	10(38,46)	10(38,46)		21(80,77)	5(19,23)	0(0,00)		19(73,08)	7(26,92)	
Horario adaptable	Muy bien	15(88,24)	1(5,88)	1(5,88)	0	9(52,94)	6(35,29)	2(11,76)	0	15(88,24)	1(5,88)	1(5,88)	0,0006	16(94,12)	1(5,88)	0
	Bien	34(73,91)	9(19,57)	3(6,52)		19(41,30)	14(30,43)	13(28,26)		45(97,83)	1(2,17)	0(0,00)		43(93,48)	3(6,52)	
	No muy bien	18(46,15)	7(17,95)	14(35,90)		7(17,95)	6(15,38)	26(66,67)		34(87,18)	5(12,82)	0(0,00)		25(64,10)	14(35,90)	
	Nada bien	2(11,11)	1(5,56)	15(83,33)		1(5,56)	1(5,56)	16(88,89)		11(61,11)	7(38,89)	0(0,00)		3(16,67)	15(83,33)	
Estado de Salud	Excelente	8(88,89)	0(0,00)	1(11,11)	0	6(66,67)	2(22,22)	1(11,11)	0,0001	9(100,00)	0(0,00)	0(0,00)	0,0018	8(88,89)	1(11,11)	0
	Muy buena	16(66,67)	3(12,50)	5(20,83)		9(37,50)	7(29,17)	8(33,33)		22(91,67)	1(4,17)	1(4,17)		19(79,17)	5(20,83)	
	Buena	42(71,19)	9(15,25)	8(13,56)		19(32,20)	17(28,81)	23(38,98)		56(94,92)	3(5,08)	0(0,00)		51(86,44)	8(13,56)	
	Regular	3(17,65)	6(35,29)	8(47,06)		2(11,76)	1(5,88)	14(82,35)		11(64,71)	6(35,29)	0(0,00)		9(52,94)	8(47,06)	
	Mala	0(0,00)	0(0,00)	11(100,00)		0(0,00)	0(0,00)	11(100,00)		7(63,64)	4(36,36)	0(0,00)		0(0,00)	11(100,00)	

p<0,05 valor estadísticamente significativo

Autores: Arévalo Torres Diego Fernando y Villacrés Mosquera Jennifer Paola

Fuente: Epi Info V7.

Con los datos obtenidos de regresión logística cruda, se observó que la jornada laboral vespertina presentó un valor de OR 1,39 indicando un factor de riesgo de presentar burnout, sin embargo, este no es significativo ya que el IC es de 0,54 a 3,59 anulando la significancia estadística con la variable burnout, por lo que no se realizó ORA. Por otro lado, en relación con el horario que no se adapta nada bien con los compromisos familiares tuvo alrededor de 80 veces más riesgo de presentar burnout en comparación a las personas que tienen un horario adaptable a sus compromisos familiares, lo cual es estadísticamente significativo (OR: 79,99; IC 95%: 7,47- 855,90), así mismo el estado de salud malo en los trabajadores son más propensos para presentar burnout en comparación a los trabajadores que tienen un estado de salud bueno, siendo así un valor elevado que entra también como un factor de riesgo y es estadísticamente significativo (OR: 7672882,67; IC 95%: 0,00->0,01). Por último, con relación a la variable de continuidad en el trabajo es un factor de protección debido a que el OR no es mayor a 1 y el intervalo de confianza no pasa de 1. (Ver tabla 3).

Tabla 3: Modelo de regresión logística cruda y ajustada.

VARIABLE	CATEGORÍA	RIESGO BURNOUT	
		ORC(IC95%)	ORA(IC95%)
Edad	20 a 29 años	1	NA
	30 a 39 años	0,83(0,24-2,89)	NA
	40 a 49 años	0,42(0,12-1,44)	NA
	50 años o más	0,97(0,26-3,63)	NA
Trabajos remunerados	Si	1	NA
	No	0,59(0,26-1,34)	NA
Horas de trabajo	8 horas	1	NA
	Más de 8 horas	1,64(0,72-3,72)	NA
Ocupación	Administrativo	1	NA
	Operativo	1,17(0,51-2,69)	NA
Relación Laboral	Nombramiento permanente	1	NA
	Nombramiento provisional	0,92(0,26-3,24)	NA
	Contrato Ocasional	1,28(0,40-4,15)	NA
	Código de trabajo	2,16(0,76-6,17)	NA
Tiempo de antigüedad	Menos de 1 año	1	NA
	1 a 3 años	2,66(0,23-30,05)	NA
	4 a 7 años	1,29(0,13-12,74)	NA
	8 a 10 años	1,41(0,14-13,90)	NA
	11 años o más	2,66(0,15-45,12)	NA
Continuidad en el trabajo	Baja	1	1
	Media	0,19(0,05-0,66)	0,45(0,08-2,46)
	Alta	0,15(0,02-0,84)	0,95(0,10-8,33)
Jornada Laboral	Sólo diurno (de día)	1	1
	Sólo vespertino (de tarde)	1,39(0,54-3,59)	0,80(0,19-3,32)
	Solo nocturno (de noche)	1,08(0,38-3,04)	0,12(0,01-1,17)
Horario adaptable	Muy bien	1	1
	Bien	1,11(0,10-11,52)	2,09(0,15-27,60)
	No muy bien	8,9(1,07-74,90)	18,20(1,25-263,54)
	Nada bien	79,99(7,47-855,90)	144,75(4,69-4464,97)
Estado de Salud	Excelente	1	1
	Muy buena	2,10(0,21-21,00)	2,66(0,15-45,38)
	Buena	1,25(0,13-11,42)	0,5743(0,03-8,68)
	Regular	7,11(0,72-69,98)	1,94(0,11-33,68)
	Mala	7672882,67(0,00->0,01)	1065124,42(0,00->0,01)

ORC: Odds radio cruda, ORA: Odds radio ajustada, IC: Intervalo de Confianza

Autores: Arévalo Torres Diego Fernando y Villacrés Mosquera Jennifer Paola

Fuente: Epi Info V7.

DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS Y PROPUESTA DE SOLUCIÓN

Mediante los resultados obtenidos en el presente estudio podemos inferir que el porcentaje de Burnout manifestado por los obreros que llegó a ser de 39.6%, teniendo en cuenta que es el síndrome laboral que afecta al trabajador de forma física y psicológica y que se lo debe manejar de forma adecuada para minimizar este riesgo; podemos comparar el porcentaje de Burnout obtenido en los mineros de la parroquia Huertas, Cuenca-Ecuador en el año 2017 (Fuentes, 2017); donde se refleja que en dicha empresa minera existe un 55.4% de empleados que padecen este síndrome; continuando revisión de literatura podemos conocer que en el estudio realizado en Maracaibo-Venezuela en el año 2020 (Bracho-Paz, 2020); los resultados nos revelan que el 31.6% de los trabajadores en el estudio presentan el síndrome antes mencionado.

Al analizar nuestra información recopilada y analizada en la encuesta aplicada a trabajadores mineros, en cuanto a Cansancio emocional se refiere, se encontró que toda la población estudiada que manifestó poseer el síndrome de Burnout también presenta cansancio emocional con el 39.6% siendo en dicha población una constante; sin embargo al compararlo con el estudio realizado en Maracaibo-Venezuela en el año 2020 (Bracho-Paz, 2020); en donde queda en evidencia que el 59.1% de los obreros presentaron cansancio emocional y no tendría relación entre la gente que presenta Burnout y cansancio emocional según los datos detallados con anterioridad. Por otro lado, en el estudio realizado en Cuenca-Ecuador (Fuentes, 2017) el 20.7% de la población objetivo del estudio presentó cansancio emocional y refleja que no hay relación el porcentaje del Síndrome de Burnout.

Así mismo, en el presente estudio en el área de despersonalización, el 68.4% del total de obreros respondieron que si presentan un nivel alto de despersonalización, que a diferencia del estudio que se realizó en Cuenca-Ecuador en el año 2017 (Fuentes, 2017) señala que el 59.1% de los obreros presenta nivel alto de despersonalización; de igual manera al comparar este estudio con el similar realizado en Maracaibo-Venezuela en el año 2020 (Bracho-Paz, 2020) los trabajadores tuvieron un nivel alto de despersonalización del 12.1%. Lo cual señala que en nuestro estudio los trabajadores tienen un nivel más alto que en los dos estudios que compararon.

En el ámbito de Realización personal, los resultados en el presente estudio nos muestran que los trabajadores presentan un 1.2% de realización personal a diferencia de los dos siguientes estudios; el primero realizado en Cuenca-Ecuador en 2017 (Fuentes, 2017) con un porcentaje de 37.8 en realización personal alto y del segundo estudio realizado en Maracaibo-Venezuela (Bracho-Paz, 2020) en el que se evidencia un 63.6% de realización personal alto.

Con Respecto a la edad de las personas seleccionadas, la mayoría de los mineros de nuestro estudio se encuentra en el intervalo de 20 a 29 años, siendo así el 35.29%, similar al estudio de (Mejia et al., 2019) donde se refleja que, la

mayoría se encontraba en un rango de edad entre 20 a 35 años, así mismo en un estudio de (Sun et al., 2020) realizado en China, refiere que la edad más prevalente para padecer el síndrome burnout es de 35 a 40 años. Sin embargo, al tratarse de un estudio con mineros, nuestro estudio incluyó una muestra en su totalidad de obreros varones, lo que difiere de dicho estudio en el cual, la mayoría fueron mujeres siendo así el 63% de todos los trabajadores.

En cuanto a la ocupación en el presente estudio, la mayoría de los trabajadores que presentaron Síndrome de Burnout fueron los trabajadores operativos obteniendo el 28.77%. Estos resultados están en concordancia con los resultados obtenidos en el estudio realizado en una empresa peruana (Mamani Quispe, 2021), donde el mayor número de trabajadores son los operativos con un porcentaje de 30.15%

Así mismo en otro estudio realizado en Bolivia (Estefanía & Cárdenas, 2017) indica que los empleados operativos son los que más pusieron en manifiesto de poseer burnout con el 34%, con relación al 9% de los administrativos; siendo así similar también a nuestro estudio con un valor bajo en los trabajadores administrativos y un valor alto en los operativos.

En el caso de la jornada laboral en nuestro estudio demuestra que la jornada vespertina presenta un valor de OR 1,39 indicando un factor de riesgo para la presencia del síndrome de burnout, sin embargo, este no es significativo ya que el IC es de 0,54 a 3,59 anulando la significancia estadística con la variable burnout; lo que infiere en otros estudios encontrados y analizados.

En el caso de un estudio realizado en Trujillo (Perú, 2022) demuestra que el 35% del personal trabaja en jornada nocturna teniendo un alto índice de tener burnout. Además, los trabajadores presentan altas tasas debido a que su propio trabajo les exige largas horas laborales, en las cuales también se incluye la carencia de sueño, esto tiene como consecuencia que exista una inestabilidad entre su trabajo y sus vidas familiares.

En otro punto de vista, en un estudio elaborado por la Universidad Cesar Vallejo del Perú (Campos et al., 2020) los trabajadores de la minería y pesquería poseen jornadas laborales muy extensas especialmente en la mañana con un porcentaje del 60% de sus trabajadores presentando burnout asociado con el tiempo que llevan laborando es decir, a más tiempo más estrés.

Por otro lado, con relación al horario adaptable a los compromisos familiares en nuestro estudio reveló que no se adapta para nada bien y obtuvo alrededor de 80 veces más riesgo de presentar burnout, lo cual es estadísticamente significativo (OR: 79,99; IC 95%: 7,47- 855,90), lo que es similar a ciertos estudios encontrados

En un estudio realizado en la provincia de Tungurahua (Taruchaín Pozo & Mayorga Alvarez, 2020) manifiesta que las inadecuadas horas laborales generan en los trabajadores una mala relación familiar. Dentro de su estudio se refleja

que el 56.6% de sus trabajadores no tienen un buen horario para poder disfrutar sus compromisos familiares.

Un estudio realizado en varios países de Latinoamérica (Mejia et al., 2019) indica que el 50% de sus trabajadores poseen mayor estrés debido a que no disponen de horarios adaptables para compromisos familiares y esto se relaciona con la carga de trabajo que conlleva y que desempeñan, dejando a un lado las responsabilidades del hogar y su tiempo de distracción.

Así mismo el estado de salud en los trabajadores de nuestro estudio es malo y hace que sean más propensos para presentar burnout, siendo así un valor elevado que entra también como un factor de riesgo y es estadísticamente significativo (OR: 7672882,67; IC 95%: 0,00->0,01), similar a cierto estudio encontrado

En un estudio realizado en varios países de Latinoamérica (Mejia et al., 2019) refiere que un alto porcentaje de trabajadores poseen un estado de salud deplorable siendo así, el 63%. La explicación ante esto se debe a que el impacto de estrés en los trabajadores afecta de diversas maneras, alterando su rendimiento laboral, llegando a presentar nerviosismo, fatiga, frustración, ansiedad; también se han reportado cambios cognitivos, como la falta de concentración. Estas alteraciones conductuales afectan también de manera negativa la salud del trabajador, predisponiéndolo a presentar episodios de decaimiento corporal, nerviosismo y tensión física.

Con todo lo anteriormente propuesto podemos decir que en relación con la pregunta de investigación propuesta ¿Es la jornada laboral un factor de riesgo para presentar burnout en los trabajadores de la empresa minera Grumintor en la provincia del Azuay? Nuestra investigación indica que la jornada laboral si influye para presentar burnout, pero en nuestro estudio reveló que el valor no es significativo anulando la significancia estadística con la variable burnout (OR: 1,39 IC 95% 0,54 a 3,59) anulando la significancia estadística con la variable burnout.

Las propuestas de intervención de los autores de la investigación son las siguientes: informar a las autoridades pertinentes el índice de prevalencia actual del síndrome de Burnout encontrado en el estudio, así como dar a conocer acerca de los grupos que se encuentran en mayor riesgo de presentar dicho síndrome. De igual forma, reportar a cerca de las características sociodemográficas que más se han asociado con esta patología. De la misma manera, dar a conocer los resultados a los participantes del presente estudio.

Por otra parte, al identificar riesgos relacionados con el síndrome de burnout podemos intervenir de forma temprana, prestando apoyo psicológico a las personas que lo requieran y realizando cambios. Otra recomendación es poner al corriente a los trabajadores de algunas estrategias para poder enfrentar el Síndrome de Burnout. En el 2021 se propusieron algunas recomendaciones para minimizar este riesgo (Lovo J., 2021) y estos son los siguientes:

Conocer la capacidad de realizar trabajos sin sobre exigir la capacidad de cada obrero, reforzar las relaciones con los familiares y amistades en caso de que se hayan dejado de lado por presentar sintomatología del burnout. En la actualidad está en vigencia, el llevar a cabo las pausas activas realizando ejercicios de respiración y estiramientos que ayudan a despejar la mente, esto se puede hacer durante unos pocos minutos y llevarlo a cabo varias veces al día. (Lovo J., 2021)

Con esta propuesta de intervención esperamos se pueda disminuir el número de personas afectadas por el Síndrome de Burnout. De la misma forma se debe educar a los trabajadores acerca de la existencia de esta patología para que cada uno de ellos sea capaz de reconocer si está presentando sintomatología y sea capaz de buscar la ayuda pertinente o tomar acciones como las propuestas previamente.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En conclusión, podemos decir que en el presente estudio realizado en 120 trabajadores de una empresa minera se encontró resultados muy similares al panorama tanto nacional como internacional.

El riesgo de desarrollar burnout estuvo asociado a la edad siendo los adultos jóvenes los que se encontraron en mayor riesgo, de igual forma trabajar en horarios vespertinos entra como factor de riesgo, pero en nuestro estudio no se asocia estadísticamente con el riesgo de desarrollar esta patología. Concomitantemente para el personal, el tener un horario no adaptable con sus compromisos familiares y así como percibir como mala su condición de salud, se asoció con mayor riesgo de cansancio emocional, despersonalización y realización personal.

Con los resultados obtenidos recomendamos que se encuentren formas de disminuir los factores de riesgo asociados al burnout como, por ejemplo, se deben elaborar planes juntamente con el apoyo de los propietarios de las empresas mineras y personal de salud sobre la prevención, el diagnóstico y tratamiento del síndrome de Burnout en sus trabajadores. Además, realizar cambios en el horario para que los trabajadores tengan tiempo de calidad y calidez con sus familiares sin dejar a un lado su responsabilidad laboral, todo esto con la finalidad de detectar signos sugestivos de Burnout y poder intervenir de forma temprana, prestando apoyo a las personas que lo requieran.

Otra recomendación es realizar lo que hoy en día se conocen como pausas activas siendo así, las comúnmente llamadas estiramientos, ejercicios de respiración y otras de relajación al menos 30 minutos diarios para así prevenir esta patología. Además, en el momento que se haya identificado la presencia de este síndrome se aconseja prevenir mediante estrategias conocidas como afrontamiento. Como otro punto se debe realizar actividades de mediación para poder minimizar la evolución y el avance negativo que haya presentado el trabajador. Por último, pero no menos importante, es aplicar un tratamiento a los trabajadores que han sido diagnosticados con el síndrome. Los métodos terapéuticos más eficaces y que se los pone en práctica tanto a nivel nacional como mundial son las técnicas cognitivas conductuales y la psicoterapia.

Como otra medida específica, se deben realizar ajustes en los grupos o coordinadores de tal manera que este síndrome no se presente y si en tal caso llegase a presentarse en los trabajadores sea mínimo. Además, los propietarios o personal de salud a cargo de los trabajadores deben ser capaces de reconocer y detectar la presencia de sus síntomas, para darle el soporte necesario y enviarle a una consulta médica o psicológica para resolver esta problemática que acarrea a cualquier trabajador. Del mismo modo se debe entender que aquellos trabajadores que poseen una buena salud siempre van a asegurar una mayor productividad de aquellos que poseen el síndrome de burnout, por lo que su manejo y prevención siempre será prioridad para la salud laboral.

Sugerimos también como autores de este análisis y recopilación de información que se realicen más estudios similares a este, ya que en el país no existen una base de datos. Una vez que se obtenga muchos más datos reales que reflejen con veracidad el efecto del Síndrome de Burnout, se podrá tomar acciones para mitigar este riesgo; está vez no solo para una empresa sino extrapolando a un nivel mucho más extenso como la creación de leyes y normativas que garanticen tanto al empleado como al empleador un ambiente mejorado, dónde los trabajadores tengan un mejor desempeño laboral al garantizar mejoras en el tiempo de sus jornadas, mejorando el salario, enrolando al personal para que sienta como suyo el empleo y pueda tomar decisiones por sí solo teniendo en cuenta el rango y el puesto en la empresa.

REFERENCIAS

1. Benavides, F. G., Merino-Salazar, P., Cornelio, C., Assunção, A. A., Agudelo-Suárez, A. A., Amable, M., Artazcoz, L., Astete, J., Barraza, D., Berhó, F., Milián, L. C., Delclòs, G., Funcasta, L., Gerke, J., Gimeno, D., Itatí-Iñiguez, M. J., de Paula Lima, E., Martínez-Iñigo, D., de Medeiros, A. M., ... Vives, A. (2016). Basic questionnaire and methodological criteria for Surveys on Working Conditions, Employment, and Health in Latin America and the Caribbean. *Cadernos de Saude Publica*, 32(9). <https://doi.org/10.1590/0102-311X00210715>
2. Bracho-Paz, D. C. (2020). Síndrome de burnout y fatiga laboral. *Cienciamatria*, 6(1), 264–294. <https://doi.org/10.35381/cm.v6i1.307>
3. Campos, E., Candelaria, M., Haro, E., Dalbier, A., Ramírez, G., & Alexander, J. (2020). *Seguridad y salud ocupacional y síndrome de Burnout entrabajadores del consorcio minero Horizonte S.A-Pataz, 2020*. 9–99.
4. Deng, H., He, D., & Li, F. (2021). Factors Influencing Job Burnout and Musculoskeletal Disorders among Coal Miners in the Xinjiang Uygur Autonomous Region. *Pain Research and Management*, 2021, 1–22. <https://doi.org/10.1155/2021/6629807>
5. Estefanía, J., & Cárdenas, L. (2017). Estrés laboral: estudio de revisión. *Diversitas*, 13(1), 81–90.
6. Etcheberry Rojas, L. D. (2017). *Dialnet-CuerposYEmocionesDeMujeresEnTrabajosMasculinizados-6984004*. 61–70.
7. Fuentes, M. M. M. (2017). *PREVALENCIA Y FACTORES ASOCIADOS AL SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS MINEROS DE LA PARROQUIA HUERTAS, 2017*. 1–14.
8. Gavidia Gavidia, L. (2018). Síndrome De Burnout En Trabajadores De Minería Y Pesquería Con Largas Jornadas Laborales. *Facultad de Psicología*, 11–12.
9. Lastovkova, A., Carder, M., Rasmussen, H. M., Sjoberg, L., De Groene, G. J., Sauni, R., Vevoda, J., Vevodova, S., Lasfargues, G., Svartengren, M., Varga, M., Colosio, C., & Pelclova, D. (2018). Burnout syndrome as an occupational disease in the European union: An exploratory study. *Industrial Health*, 56(2), 160–165. <https://doi.org/10.2486/indhealth.2017-0132>

10. Lovo J. (2021). Síndrome de burnout: Un problema moderno. *Revista entorno*[revista en Internet] 2021 [acceso 4 de Abril de 2022] 70;110-120. *Entorno*, 110–120. <https://www.lamjol.info/index.php/entorno/article/view/10371>
11. Lu, Y., Zhang, Z., Gao, S., Yan, H., Zhang, L., & Liu, J. (2021). Association of occupational burnout and occupational exposure factors on psychological health among factory workers and miners: a propensity score analysis. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 94(3), 441–450. <https://doi.org/10.1007/s00420-020-01587-6>
12. Lu, Y., Zhang, Z., Gao, S., Yan, H., Zhang, L., & Liu, J. (2020). The Status of Occupational Burnout and Its Influence on the Psychological Health of Factory Workers and Miners in Wulumuqi, China. *BioMed Research International*, 2020. <https://doi.org/10.1155/2020/6890186>
13. Makara-Studzińska, M., Kruczek, A., Borzyszkowska, A., Załuski, M., Adamczyk, K., & Basińska, M. A. (2022). Profiles of Occupational Burnout in the Group of Representatives of High-Risk Professions in Poland. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(10), 1–16. <https://doi.org/10.3390/ijerph19106297>
14. Mamani Quispe, L. W. (2021). Facultad De Ciencias Empresariales Facultad De Ciencias Empresariales. In *Proceso de gestion de compras de la empresa Cencosud S.A. Metro* (Vol. 1). <https://bit.ly/3BXwq5b>
15. Matencio, E. (2019). Facultad Ciencias De La Salud Escuela. *Universidad Católica Los Ángeles Chimbote*, 53. http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/26535/PIPER_ADUNCUM_ACTIVIDAD_ANTIOXIDANTE_GIL_PADILLA_YUSBEL_LETICI_A.pdf?sequence=1&isAllowed=y
16. Mejia, C. R., Chacon, J. I., Enamorado-Leiva, O. M., Garnica, L. R., Chacón-Pedraza, S. A., & García-Espinosa, Y. A. (2019). Factors associated with work-related stress in workers in six Latin American countries. *Revista de La Asociacion Espanola de Especialistas En Medicina Del Trabajo*, 28(3), 204–211.
17. Molina, D. (2020). Consecuencias del síndrome de burnout en el trabajo y estrategias de prevención de riesgos para la seguridad y salud laboral. *Noticias*

CIELO, ISSN-e 2532-1226, N°. 3, 2020, 3, 5.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7317360>

18. Montalván Carhuallanqui, P. (2019). *Autoeficacia profesional y síndrome de Burnout en trabajadores de la empresa Contratista Minera Remicsa Drilling S.A.* 1–89.
19. Olivares Faundez, V. (2017). Comprendiendo el burnout, *Ciencia y trabajo. Ciencia y Trabajo*, 58, 59–63.
20. Perú, T. (2022). *ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL TESIS Síndrome de burnout y las relaciones interpersonales de los trabajadores del Centro médico - Unidad Minera Aurífera Retamas, LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL AUTORA: Alvarado Merino, Kelly ASESORA: Dra. Flores.*
21. Sun, X., Zhang, L., Zhang, C., Liu, J., & Ge, H. (2020). The status of job burnout and its influence on the working ability of copper-nickel miners in Xinjiang, China. *BMC Public Health*, 20(1), 1–10. <https://doi.org/10.1186/s12889-020-8245-4>
22. Taruchaín Pozo, L. F., & Mayorga Alvarez, M. D. los A. (2020). Síndrome Burnout en funcionarios públicos de la Provincia de Tungurahua. *Centros: Revista Científica Universitaria*, 9(2), 1–19. <https://doi.org/10.48204/j.centros.v9n2a1>