



**FACULTAD DE POSGRADOS**

**MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL**

**“PREVALENCIA DEL SÍNDROME DE BURNOUT POR CONDICIONES DE TRABAJO EN GUARDIAS DE SEGURIDAD QUE PRESTAN SUS SERVICIOS A UNA EMPRESA PRIVADA EN LA CIUDAD DE QUITO, DURANTE EL PERIODO 2022-2023.”**

**Profesor**

**Ingeniero Ángel Báez**

**Autor (es)**

**Daniel Ortega**

**Xavier Ortega**

**2023**

## **Dedicatoria**

Llenos de gratitud y amor que trasciende palabras, dedicamos esta obra a nuestros queridos padres y abuelos, Marisol Larrea, Germánico Ortega, Sara Orbea, Gualberto Ortega. Han sido más que padres para nosotros; guías sabios en los momentos de duda, protectores infalibles en nuestras noches más oscuras, y maestros cuya sabiduría ha sido el faro que ilumina nuestro camino. Su amor incondicional y su apoyo es el regalo más precioso en nuestro viaje hacia el conocimiento y el éxito del mañana.

Con todo el cariño, extendemos este agradecimiento a la Familia Tamayo Santos y Adolfo Tamayo, nuestro hermano y ángel en cielo. Su presencia en nuestras vidas ha sido especial, cuyo amor y apoyo incondicionales nos han envuelto en una calidez que trasciende las palabras, fortaleciendo nuestro espíritu y enriqueciendo nuestros corazones de manera inmensurable.

Con mucho cariño y aprecio, dedicamos estas páginas a nuestras parejas, las cuales nos brindaron su paciencia y cariño en cada paso de este postgrado.

## **Atentamente:**

Daniel Ortega y Xavier Ortega

**Agradecimiento:**

Con profunda gratitud, rendimos homenaje a la Universidad de las Américas y a cada uno de los profesores que nos guiaron en este camino del saber. Su dedicación y esfuerzo, más valiosos que el tiempo mismo, han sido el cruciales para nuestra formación. Eternamente agradecidos, reconocemos su incesante apoyo como los cimientos sobre los cuales se erige nuestra formación, un legado imperecedero en el jardín de nuestra vida académica.

## 1 RESUMEN

**Introducción:** El Síndrome de Burnout es un trastorno de salud mental caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y disminución de la realización personal. Se ha asociado a una serie de problemas de salud física y mental, así como a un menor rendimiento laboral.

**Objetivo:** Evaluar el agotamiento laboral en los guardias de seguridad que desempeñan funciones para una empresa privada en la ciudad de Quito durante el año 2023.

**Metodología:** Se hizo un estudio observacional, descriptivo de corte transversal. Para la medición se utilizó el Maslach Burnout Inventory. Se determinó las frecuencias y porcentajes de las variables cualitativas. Se empleó la prueba de chi cuadrado, considerando un p valor igual o menor a 0.05 ( $p \leq 0.05$ ). Adicional, se calculó el OR y su respectivo IC95%.

**Resultados:** La tasa de prevalencia del síndrome de burnout fue del 55.66% entre el total de guardias de seguridad incluidos en la presente investigación. No se observó ninguna relación entre las características sociodemográficas y la presencia del síndrome de burnout. Se identificó relación estadísticamente entre la duración continua del empleo en la empresa privada y la presencia del síndrome de burnout.

**Conclusión:** Los hallazgos de este estudio sugieren que el síndrome de burnout es un problema importante entre los guardias de seguridad en Quito. Es importante que se tomen medidas para reducir los factores de riesgo asociados al burnout, con el fin de mejorar la salud y el bienestar de sus trabajadores.

**Palabras clave:** Agotamiento psicológico, Síndrome de burnout, Agotamiento profesional, Seguridad industrial, Salud Laboral.

## 2 ABSTRACT

**Introduction:** Burnout syndrome is a Mental Health Disorder characterized by emotional exhaustion, depersonalization, and a diminished sense of personal accomplishment. It has been associated with a range of physical and mental health issues, as well as decreased job performance.

**Objective:** To assess job burnout among security guards working for a private company in the city of Quito during the period 2023.

**Methodology:** An observational, cross-sectional descriptive study was conducted. The Maslach Burnout Inventory was used for measurement. Frequencies and percentages of qualitative variables were determined. The chi-square test was employed, considering a p-value equal to or less than 0.05 ( $p \leq 0.05$ ). Additionally, the odds ratio (OR) and its respective 95% confidence interval (CI) were calculated.

**Results:** The prevalence rate of burnout syndrome was 55.66% among the total security guards included in this investigation. No relationship was observed between sociodemographic characteristics and the presence of burnout syndrome. A statistically significant relationship was identified between the continuous duration of employment in the private company and the presence of burnout syndrome.

**Conclusion:** The findings of this study suggest that burnout syndrome is a significant issue among security guards in Quito. It is crucial to implement measures to reduce burnout-associated risk factors in order to enhance the health and well-being of these workers.

**Keywords:** Psychological exhaustion, Burnout syndrome, Professional burnout, Industrial safety, Occupational health.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

|   |                                      |    |
|---|--------------------------------------|----|
| 1 | RESUMEN.....                         | 4  |
| 2 | ABSTRACT .....                       | 5  |
| 3 | INTRODUCCIÓN .....                   | 1  |
| 4 | METODOLOGÍA.....                     | 12 |
| 5 | RESULTADOS.....                      | 16 |
| 6 | DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....         | 23 |
| 7 | CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES ..... | 27 |
| 8 | REFERENCIAS.....                     | 29 |

## Índice de tablas

|   |    |
|---|----|
| Tabla 1 <i>Frecuencias y porcentajes de las características sociodemográficas de los guardias de seguridad que trabajan en una empresa privada de la ciudad de Quito en el año 2023.</i><br>.....                                     | 18 |
| Tabla 2 <i>Frecuencias y porcentajes de las características del entorno laboral de los guardias de seguridad que trabajan en una empresa privada de la ciudad de Quito en el año 2023.</i><br>.....                                   | 18 |
| Tabla 3 <i>Prevalencia del síndrome de burnout y sus dimensiones en los guardias de seguridad que trabajan en una empresa privada de la ciudad de Quito en el año 2023. ..</i>  | 19 |
| Tabla 4 <i>Estimación de la relación estadística, OR e índice de confianza de las características sociodemográficas en los guardias de seguridad que trabajan en una empresa privada de la ciudad de Quito en el año 2023.</i> .....  | 20 |
| Tabla 5 <i>Estimación de la relación estadística, OR e índice de confianza de las características del ámbito laboral en los guardias de seguridad que trabajan en una empresa privada de la ciudad de Quito en el año 2023.</i> ..... | 20 |

## Índice de figuras

|   |    |
|---|----|
| Figura 1 <i>Síntomas del Burnout.</i> .....   | 8  |
| Figura 2 <i>Dimensiones del síndrome evaluadas por el Maslach Burnout Inventory.</i> .....  | 11 |
| Figura 3 <i>Calculo del tamaño de muestra con el software Epidata 4.1.</i> .....  | 12 |
| Figura 4 <i>Matriz de variables.</i> .....  | 14 |
| Figura 5 <i>Distribución porcentual de los rangos de edad establecidos correspondientes a los guardias de seguridad que trabajan en una empresa privada de la ciudad de Quito en el año 2023.</i> ..... | 16 |
| Figura 6 <i>Distribución porcentual del sexo correspondientes a los guardias de seguridad que trabajan en una empresa privada de la ciudad de Quito en el año 2023.</i> .....                           | 17 |
| Figura 7 <i>Distribución porcentual del sexo correspondientes a los guardias de seguridad que trabajan en una empresa privada de la ciudad de Quito en el año 2023.</i> .....                           | 17 |
| Figura 8 <i>Síndrome de burnout de acuerdo al tiempo continuo de empleo en la empresa privada por parte de los trabajadores.</i> .....  | 22 |



## **Índice de anexos**

Anexo 1 Operacionalización de variables.....35

Anexo 2 Instrumento utilizado: Maslach Burnout Inventory. ....37

### 3 INTRODUCCIÓN

#### 3.1 Identificación del objeto de estudio

El objeto de estudio en esta investigación es la "prevalencia del Síndrome de Burnout" en el contexto específico de los guardias de seguridad que trabajan para una empresa privada en la ciudad de Quito durante el periodo del año 2023. El Síndrome de Burnout es un estado de agotamiento físico, emocional y mental relacionado con el trabajo, y la investigación se enfocó en comprender en qué medida este síndrome está presente entre los guardias de seguridad. El análisis se centró en las condiciones de trabajo a las que están sometidos estos profesionales, con el objetivo de identificar factores laborales y sociodemográficos que puedan contribuir al desarrollo del síndrome de burnout en esta población específica y durante el periodo mencionado.

#### 3.2 Planteamiento del problema

Introducido por primera vez en el año de 1974, el síndrome de agotamiento, también conocido como Burnout, se manifiesta como un trastorno psicológico que emerge como respuesta continua a factores estresantes interpersonales crónicos relacionados con el entorno laboral. Se puede conceptualizar de manera genérica como un estado de extenuación tanto física como mental, intrínsecamente ligado a las responsabilidades laborales o de cuidado. (Lal et al., 2020)

El estrés laboral, ha evolucionado en los últimos años para convertirse en un problema de Salud Pública y económico de proporciones significativas a nivel mundial. La prevalencia del Síndrome de Burnout, especialmente en trabajadores que prestan servicios de seguridad privada, ha alcanzado proporciones epidémicas, superando el 50%. Este fenómeno no solamente tiene consecuencias para la salud individual de los trabajadores, sino que también impone un impacto económico sustancial, reflejado en costos de reemplazo que pueden llegar a ser de 2 a 3 veces el salario anual de un Médico. (Mauranges, 2018)

Las manifestaciones del Síndrome de Burnout, caracterizadas por el agotamiento emocional, la despersonalización y la disminución de la realización personal, tienen el potencial de desencadenar problemas psiquiátricos y contribuir al fenómeno del Burnout. Este último, con sus ramificaciones en las subdimensiones mencionadas, puede generar

consecuencias significativas no solo para los profesionales de la salud, sino también para los pacientes y las instituciones de salud. Estas consecuencias incluyen el riesgo de errores médicos, el aumento de la incidencia de depresión y efectos adversos en la seguridad del paciente. (Saborío & Hidalgo, 2015)

Un estudio realizado por Estrella y colaboradores (2023) indica que el agotamiento impacta de manera significativa a trabajadores que brindan servicios de seguridad privada, lo que se traduce en elevados niveles de estrés laboral, presión de tiempo intensa, carga de trabajo abrumadora y una percepción de falta de apoyo organizacional. Adicionalmente, el síndrome influye en la satisfacción de los usuarios (cliente interno y cliente externo) y se ha asociado con prácticas no adecuadas.

Se puede aludir al trabajo investigativo llevado a cabo por Beltrán (2020), en el que se involucraron 300 guardias de seguridad pertenecientes a una institución universitaria en Bogotá, con una edad mediana de 37 años. Este estudio reveló una prevalencia del Síndrome de Burnout del 65.30%, y se identificaron variables que mostraron una asociación estadística significativa, tales como el género, la responsabilidad sobre otras personas, la duración de los contratos y la experiencia laboral. Los resultados obtenidos se vieron respaldados por un modelo de regresión binaria logística. (Vidotti et al., 2019)

Al explorar las subdimensiones del agotamiento, se destacan el agotamiento emocional, que involucra sentimientos de agotamiento de los recursos emocionales; la despersonalización, que se manifiesta como una respuesta negativa hacia colegas y pacientes de manera cínica y aislada; y la reducción de la realización personal, que surge cuando el individuo experimenta una disminución de su competencia en el desempeño de su rol. (Edú-Valsania et al., 2022)

Bajo este contexto y en cuanto a la evaluación del Síndrome de Burnout, emerge el Maslach Burnout Inventory, siendo esta la principal herramienta para su medición. Su prominencia en este ámbito no solo se debe a su extensa utilización, sino también a su reconocida validez y confiabilidad, atributos que lo distinguen de manera significativa respecto a otros instrumentos menos frecuentes. (Maslach & Leiter, 2016)

Este instrumento se destaca por su capacidad para abordar de manera integral la complejidad del Burnout, explorando las tres subdimensiones fundamentales de este fenómeno. Este enfoque tridimensional, facilitado por un conjunto de 22 ítems

meticulosamente diseñados, permite capturar con precisión la amplitud y la profundidad de las experiencias individuales en relación con cada una de estas dimensiones. (Kwon et al., 2022)

Su diseño meticuloso y su estructura equilibrada lo posicionan como un instrumento robusto y sensible, capaz de proporcionar resultados valiosos sobre la prevalencia y la intensidad del Burnout en contextos laborales específicos, como el de los profesionales de la salud. La elección del Maslach Burnout Inventory se fundamenta perfectamente por ofrecer una evaluación holística, abordando tanto los aspectos emocionales como los cognitivos relacionados con el agotamiento laboral. (Golonka et al., 2019)

Al utilizar este instrumento, la investigación se beneficia de un marco de evaluación bien establecido que no solo mide la presencia del síndrome, sino que también permite discernir entre las distintas facetas del agotamiento. Esta capacidad de discernimiento es crucial para comprender las complejidades y variaciones en las experiencias individuales, proporcionando una base sólida para la implementación de estrategias de intervención específicas y orientadas a mitigar los efectos del burnout en la población estudiada. (Kwon et al., 2022)

De acuerdo con lo mencionado, a los estudios previos y a la preponderancia que merece el síndrome de burnout, se propone la siguiente pregunta de investigación.

### **3.2.1 Pregunta de investigación**

¿Cuáles son los factores que se asocian con el síndrome de burnout en los guardias de seguridad que prestan servicios a una empresa privada en la ciudad de Quito, durante el año 2023?

### 3.3 Objetivos

#### 3.3.1 Objetivo general

- Evaluar el agotamiento laboral en los guardias de seguridad que desempeñan funciones para una empresa privada en la ciudad de Quito durante el periodo comprendido en el año 2023.

#### 3.3.2 Objetivos específicos

- Identificar las variables sociodemográficas y del ámbito laboral presentes en los guardias de seguridad que ofrecen sus servicios a una entidad privada en la ciudad de Quito en el año 2023.
- Calcular la prevalencia del Síndrome de Burnout en los guardias de seguridad que trabajan para una empresa privada en la ciudad de Quito durante el periodo en el año 2023.
- Analizar la relación entre las características sociodemográficas y el Síndrome de Burnout de los guardias de seguridad que prestan sus servicios a una empresa privada de la ciudad de Quito en el año 2023.
- Establecer la relación entre las características del entorno laboral y el Síndrome de Burnout de los guardias de seguridad que prestan sus servicios a una empresa privada de la ciudad de Quito en el año 2023.

### 3.4 Hipótesis

- **Hipótesis Alterna:** Trabajar como guardia de seguridad prestando sus servicios a una empresa privada de la ciudad de Quito en el año 2023 produce Síndrome de Burnout.
- **Hipótesis Nula:** Trabajar como guardia de seguridad prestando sus servicios a una empresa privada de la ciudad de Quito en el año 2023 no produce Síndrome de Burnout.

### **3.5 Revisión de literatura**

#### **3.5.1 Síndrome de burnout**

El Síndrome de Burnout, afección crónica derivada del estrés laboral, se distingue por sus tres dimensiones fundamentales: agotamiento emocional, despersonalización y disminución del logro personal. Este trastorno no solo afecta el bienestar psicológico de los trabajadores, sino que también tiene repercusiones significativas en su salud física y mental. La interacción compleja entre estas dimensiones sugiere que el Síndrome de Burnout es un fenómeno multifacético que puede influir en diversos aspectos de la vida laboral y personal de los individuos. (Saborío & Hidalgo, 2015)

Además, es crucial reconocer que el impacto del Síndrome de Burnout no se limita a la esfera individual; también puede tener consecuencias adversas para la productividad y el funcionamiento general de las empresas. Los empleados que experimentan Burnout son más propensos a la disminución de la calidad del trabajo, mayores tasas de absentismo y una menor satisfacción laboral, lo que, a su vez, puede traducirse en pérdidas económicas y dificultades organizativas. (Almeida et al., 2015)

Ante esta compleja problemática, es imperativo que las empresas adopten enfoques proactivos para abordar y prevenir el Síndrome de Burnout. Esto puede incluir la implementación de programas de bienestar laboral, la promoción de una cultura organizacional que valore el equilibrio entre trabajo y vida, y el fomento de estrategias que fortalezcan la resiliencia y la gestión del estrés entre los empleados. Al abordar el Síndrome de Burnout de manera integral, no solo se protege la salud mental y física de los trabajadores, sino que también se fortalece la base para un entorno laboral más saludable y productivo en su conjunto. (García & Ayala, 2013)

#### **3.5.2 Agotamiento emocional**

Se manifiesta como una profunda sensación de agotamiento físico y emocional derivado del trabajo. Quienes experimentan este componente a menudo enfrentan una carga significativa de fatiga, sintiéndose exhaustos tanto a nivel físico como mental. Este agotamiento puede manifestarse en una variedad de síntomas, incluyendo la persistente sensación de fatiga, la falta de energía y la dificultad para concentrarse en las tareas laborales. (Rendón Montoya et al., 2020)

También puede tener ramificaciones físicas notables, pues individuos afectados suelen experimentar problemas para conciliar el sueño, lo que contribuye a la sensación de cansancio constante. Asimismo, cambios en el apetito, dolores de cabeza y otros problemas físicos pueden surgir como resultado directo de la tensión emocional acumulada. (Rendón Montoya et al., 2020)

La complejidad del agotamiento emocional destaca la necesidad de abordar no solo los síntomas evidentes, sino también las causas subyacentes. La implementación de estrategias de gestión del estrés, programas de bienestar laboral y el fomento de un entorno de trabajo saludable son elementos cruciales para contrarrestar el agotamiento emocional. Al reconocer y abordar estos desafíos de manera integral, las organizaciones pueden no solo mejorar la salud individual de sus empleados, sino también fomentar un ambiente laboral más sostenible y productivo en general. (Muñoz et al., 2018)

### **3.5.3 Despersonalización**

Se manifiesta como la pérdida progresiva de empatía e interés hacia los demás. Quienes atraviesan este fenómeno a menudo experimentan una sensación de distanciamiento emocional y frialdad en sus interacciones con compañeros de trabajo, clientes o pacientes. La conexión interpersonal, fundamental para un ambiente laboral saludable, se ve afectada negativamente, dando lugar a relaciones laborales más superficiales y menos satisfactorias. (Dall'Ora et al., 2020)

Esta desconexión emocional también se refleja en la dificultad para expresar emociones positivas, como la alegría o la felicidad. Las personas afectadas por la despersonalización pueden encontrarse con obstáculos para manifestar un afecto genuino, lo que no solo impacta sus relaciones laborales, sino que también puede contribuir a un clima de trabajo menos colaborativo y motivador. (Bang & Reio Jr, 2017)

Además, la despersonalización no solo afecta a nivel individual; tiene consecuencias significativas en el bienestar general de la comunidad laboral. La falta de empatía y conexión interpersonal puede socavar la moral del equipo, generar conflictos y disminuir la eficacia en la colaboración. Abordar la despersonalización implica no solo atender los síntomas visibles, sino también crear un entorno que promueva relaciones saludables y ofrezca recursos para el manejo del estrés y la mejora del bienestar emocional. (Shuck & Reio, 2014)

### **3.6 Disminución del logro personal**

Engloba la sensación de ineficacia y falta de valía en el desempeño laboral. Esto puede traducirse en sentimientos de incompetencia y dificultad para tomar decisiones, contribuyendo a un ciclo de negatividad que afecta tanto la autoestima como la capacidad para resolver problemas. Estos síntomas, si no se abordan de manera adecuada, pueden intensificarse con el tiempo, llevando al síndrome de burnout a niveles más graves que se asocian con problemas de salud mental más profundos, como la ansiedad, la depresión e incluso el riesgo de suicidio. (Edú-Valsania et al., 2022)

### **3.7 Epidemiología del Síndrome de Burnout**

La gravedad de las consecuencias del Burnout para la calidad de vida y la salud mental de trabajadores fue respaldada recién y a partir del año 2000, por la Organización Mundial de la Salud. Aunque oficialmente no se encuentre reconocido en manuales de clasificación de trastornos, como el CIE-10, su relevancia es reconocida universalmente. (Linares Parra & Guedez Salas, 2021)

En Ecuador han existido investigaciones que buscan la prevalencia o frecuencia de este problema, específicamente en médicos y enfermeros, teniendo niveles de información aún incipientes. A pesar de esto, se puede mencionar de manera general que existe Burnout entre el 20 y el 70%. Precisamente esta diferencia se debe precisamente a varios factores, como por ejemplo las condiciones laborales y las actitudes del trabajador hacia el estrés laboral. Un conocimiento más profundo de estos factores ayudaría a que el diseño de las investigaciones esté mejor encaminadas y adaptadas a la realidad del país, fortaleciendo la capacidad de las organizaciones para prevenir y abordar este síndrome que afecta a los profesionales en la primera línea de la atención médica. (Saborío & Hidalgo, 2015)

### **3.8 Síntomas del Síndrome de Burnout**

Los síntomas claros del Síndrome de Burnout se manifiestan a nivel físico y emocional. A nivel físico se pueden incluir problemas estomacales e intestinales, taquicardia, complicaciones cardiovasculares, sudoración excesiva, dolores de cabeza, mareos, náuseas, tensión muscular, hiposalivación y afecciones de la piel. Estos síntomas en conjunción con algunas complicaciones como la obesidad, subrayan la conexión intrínseca entre la salud emocional y física, en el contexto del Burnout, tomando en cuenta la



necesidad de abordar de manera integral tanto los aspectos emocionales como físicos de esta condición, para así lograr una recuperación efectiva. (Yates, 2020)

A nivel emocional, los cambios en el estado de ánimo, la falta de energía, la desmotivación y las dificultades para concentrarse y tomar decisiones son indicadores claros de la carga mental que acompaña al Burnout. Además, se observan signos de agotamiento mental, ansiedad, mal humor, irritabilidad, así como emociones más profundas como el miedo, la inseguridad y la depresión, todos contribuyendo a una experiencia emocionalmente desafiante. (Salvagioni et al., 2017)

En cuanto a los síntomas emocionales, se toman en cuenta la falta de energía, el estado de ánimo, las dificultades de concentración y toma de decisiones. Además, se presentan signos de agotamiento mental, ansiedad, mal humor e irritabilidad. Asimismo, emergen emociones más profundas, como el miedo, la inseguridad y la depresión, contribuyendo a una experiencia emocionalmente desafiante. Este panorama subraya la complejidad y gravedad de las consecuencias emocionales asociadas al síndrome de Burnout, enfatizando la importancia de abordar no solo los síntomas superficiales, sino también las dimensiones más profundas de la salud mental de quienes lo experimentan. (West et al., 2018)

**Figura 1**  
*Síntomas del Burnout.*



**Fuente:** <https://www.cerascreen.es/blogs/news/burnout>

### **3.9 Factores de riesgo**

Constituyen una red compleja que abarca tanto las condiciones laborales como las características personales de los individuos. En el ámbito laboral, se identifican elementos críticos que pueden aumentar la susceptibilidad al desarrollo del síndrome. Las largas jornadas laborales, los turnos rotativos y el trabajo nocturno, por ejemplo, contribuyen a la fatiga acumulativa, mientras que la falta de autonomía y de apoyo social y laboral agrega una carga adicional de estrés. La exposición a situaciones de violencia o amenaza en el entorno laboral también emerge como un factor de riesgo significativo, generando tensiones emocionales y psicológicas adicionales. (Shah et al., 2021)

A nivel personal, ciertas características individuales pueden predisponer a alguien a sufrir Burnout. El perfeccionismo, al buscar constantemente estándares inalcanzables, puede generar una presión constante. La baja autoestima contribuye a la sensación de inadecuación, mientras que las dificultades para establecer límites personales pueden llevar a una carga laboral excesiva. La tendencia a la ansiedad o la depresión, por otro lado, puede amplificar la vulnerabilidad frente al estrés laboral. (Edú-Valsania et al., 2022)

La interacción compleja entre estos factores de riesgo revela la necesidad de abordar el Síndrome de Burnout de manera holística. Las estrategias preventivas y de intervención deben considerar tanto las condiciones laborales como las características personales de los trabajadores. Esto puede incluir la implementación de políticas que promuevan un equilibrio adecuado entre vida laboral y personal, programas de apoyo emocional en el lugar de trabajo y la promoción de la conciencia y la capacitación sobre salud mental. (Molina-Praena et al., 2018)

### **3.10 Prevención y tratamiento**

La prevención y el tratamiento efectivos del Síndrome de Burnout requieren un enfoque integral que aborde tanto los aspectos laborales como las dimensiones individuales del bienestar mental. Para prevenir la manifestación del síndrome, las empresas deben implementar cambios significativos en las condiciones de trabajo. Estas medidas pueden incluir la optimización de las jornadas laborales, la introducción de turnos fijos para garantizar una rutina más predecible y la minimización del trabajo nocturno, que está asociado a un mayor riesgo de burnout. Asimismo, proporcionar autonomía a los

trabajadores y fomentar un entorno laboral que promueva el apoyo social y laboral son elementos cruciales para la prevención. (Zangaro et al., 2022)

Adicionalmente, las empresas pueden fortalecer la salud mental de los empleados mediante programas integrales de prevención y gestión del estrés. Estos programas deben ir más allá de la simple conciencia sobre el Síndrome de Burnout; deben ofrecer herramientas y recursos prácticos para que los trabajadores aprendan a gestionar eficazmente el estrés en su día a día. Actividades de sensibilización, sesiones de formación sobre técnicas de manejo del estrés y acceso a recursos de apoyo psicológico son componentes esenciales de estos programas. (Edú-Valsania et al., 2022)

En cuanto al tratamiento del Síndrome de Burnout, la terapia psicológica se presenta como una herramienta crucial. La terapia puede ayudar a las personas a identificar y abordar los factores subyacentes que contribuyen al desarrollo del trastorno, proporcionando estrategias efectivas para gestionar el estrés y mejorar la salud mental. Además, cambios en el estilo de vida, como adoptar una dieta saludable, practicar ejercicio regular y asegurar un sueño adecuado, también pueden desempeñar un papel vital en el proceso de recuperación. En conjunto, la combinación de intervenciones a nivel laboral y personal puede contribuir de manera significativa a la prevención y tratamiento exitosos del síndrome de burnout, creando un entorno de trabajo más saludable y sostenible para los empleados. (Maresca et al., 2022)

### **3.11 Maslach Burnout Inventory**

El Maslach Burnout Inventory, representa una herramienta invaluable para la evaluación del entorno laboral, específicamente enfocado en la identificación del desgaste ocupacional. Las características distintivas que se buscan identificar con este cuestionario son el cambio de actitud negativa que los trabajadores pueden experimentar hacia su entorno laboral, lo que impacta no solo en su bienestar personal, sino también en la eficacia general en el trabajo. (Vasconcelos & Martino, 2018)

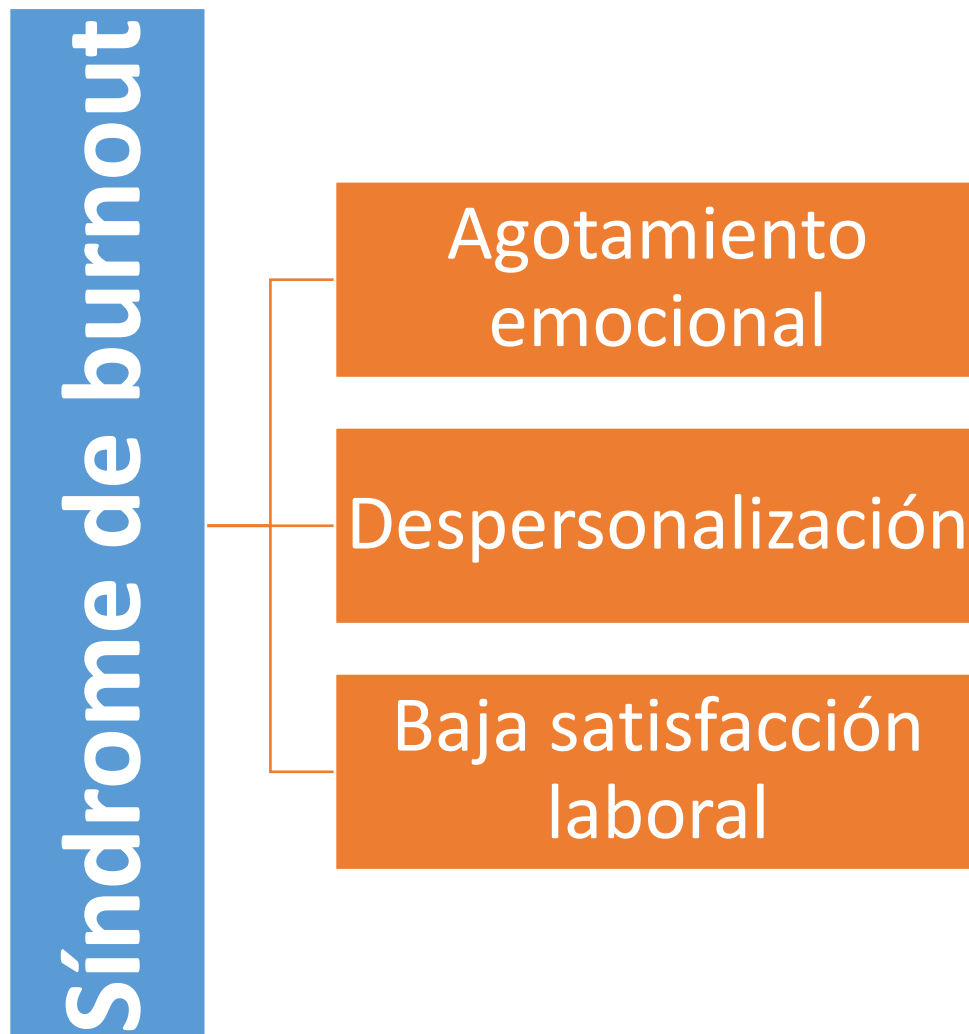
Este cuestionario desarrollado por Christina Maslach y Susan Jackson en el año de 1981, tuvo la finalidad de evaluar el agotamiento laboral en profesionales de servicios humanos. A lo largo del tiempo, se han adaptado y diseñado versiones adicionales del inventario para abordar las particularidades de distintos campos laborales, incluyendo el ámbito educativo y otras ocupaciones. Esta adaptabilidad del cuestionario permite su aplicación efectiva en

una variedad de contextos laborales, proporcionando una herramienta valiosa para identificar y comprender el desgaste ocupacional en distintas profesiones. (Maslach et al., 1997)

En última instancia, el Inventario Burnout de Maslach no solo sirve como una herramienta de evaluación, sino que también contribuye a la conciencia y comprensión de los factores que contribuyen al síndrome de Burnout. Su aplicación efectiva puede orientar estrategias de intervención y prevención, permitiendo a las organizaciones abordar proactivamente las condiciones laborales que podrían conducir al agotamiento y mejorar el bienestar de sus empleados. (Alves et al., 2021)

**Figura 2**

*Dimensiones del síndrome evaluadas por el Maslach Burnout Inventory.*



Realizado por: Ortega, D. & Ortega, X. (2023)

## 4 METODOLOGÍA

### 4.1 Diseño de estudio

Se realizó un estudio observacional, descriptivo de corte transversal.

### 4.2 Población y muestra

#### 4.2.1 Población

La población objeto de estudio estuvo integrada por los guardias de seguridad que desempeñaron sus funciones para una empresa privada en la ciudad de Quito durante el año 2023. De manera habitual, han trabajado 150 guardias de seguridad.

#### 4.2.2 Muestra

Se empleó un método de muestreo por proporción para determinar la muestra. Para llevar a cabo este proceso, se utilizó el software Epidata 4.1, que proporciona la fórmula para calcular la muestra en poblaciones finitas. De acuerdo a los datos necesarios, es fundamental precisas que la proporción esperada fue del 50%, nivel de confianza del 95% y precisión absoluta del 5%.

### Figura 3

*Calculo del tamaño de muestra con el software Epidata 4.1.*

#### **Tamaños de muestra. Proporción:**

##### **Datos:**

|                         |         |
|-------------------------|---------|
| Tamaño de la población: | 150     |
| Proporción esperada:    | 50,000% |
| Nivel de confianza:     | 95,0%   |
| Efecto de diseño:       | 1,0     |

##### **Resultados:**

| Precisión (%) | Tamaño de la muestra |
|---------------|----------------------|
| 5,000         | 108                  |

**Realizado por:** Ortega, D. & Ortega, X. (2023)

De acuerdo con el cálculo realizado, el tamaño de la muestra fue de 108 participantes que fueron incluidos en el presente estudio. Es indispensable hacer mención que el valor de la

proporción esperada fue determinado de acuerdo con estudios realizados previamente. (Castañeda & García, 2021; Garcia et al., 2022)

### **4.3 Criterios de inclusión y exclusión**

#### **4.3.1 Criterios de inclusión**

- Guardias de seguridad con edad entre los 18 y los 65 años.
- Guardias de seguridad que hayan laborado en la empresa privada durante el 2023.

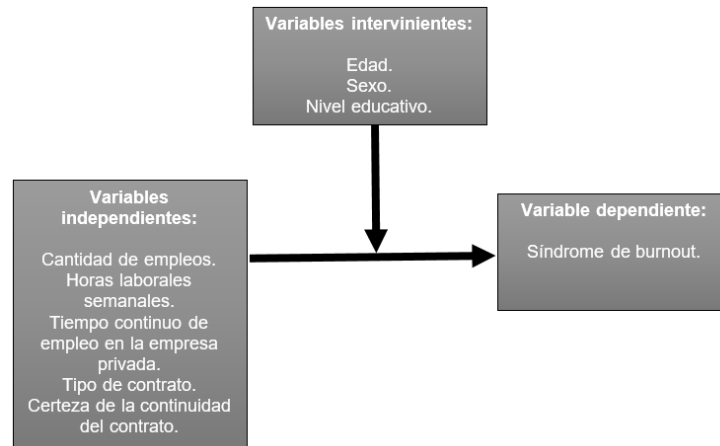
#### **4.3.2 Criterios de exclusión**

- Guardias de seguridad que hayan sido diagnosticados con patologías psicológicas o psiquiátricas, previamente.
- Guardias de seguridad que no completen íntegramente el cuestionario dispuesto para realizar la investigación.
- Trabajadores que no laboren como guardias de seguridad en la empresa privada durante el año 2023.

### **4.4 Variables**

- Características demográficas: edad, género, nivel educativo.
- Características del entorno laboral: cantidad de empleos, horas laborales semanales, tiempo continuo de empleo en la empresa privada, tipo de contrato, certeza de la continuidad del contrato.
- Dimensiones del síndrome de burnout: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.
- Síndrome de burnout.

**Figura 4**  
*Matriz de variables.*



**Realizado por:** Ortega, D. & Ortega, X. (2023)

#### **4.5 Operacionalización de variables**

La tabla de operacionalización de variables puede ser consultada en el anexo 1.

#### **4.6 Instrumentos**

Para la recolección de la información serán necesarios dos tipos de instrumentos, uno para recoger la información sociodemográfica y del ámbito laboral (anexo 1) y otro relacionado directamente con el síndrome de burnout (anexo 2).

Maslach & Jackson (1997) desarrollaron el instrumento para determinar la existencia o no del síndrome de burnout en trabajadores. El cuestionario consta de 22 preguntas con respuestas tipo Likert que ofrecen 7 opciones de temporalidad, que van desde nunca hasta siempre, con su respectiva puntuación, de 0 a 6.

Las preguntas 1, 2, 3, 8, 13, 14 y 20 hacen referencia al agotamiento emocional, las preguntas 5, 6, 10, 11, 15, 16 y 22 a la despersonalización y las interrogantes 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21 a la realización personal en el trabajo.

La puntuación resultante de este cuestionario se deriva de tres dimensiones, cada una con puntos de corte específicos. En el caso del agotamiento emocional, se clasifica como medio/bajo si es igual o menor a 26 y alto si supera este valor. Respecto a la despersonalización, se considera medio/bajo con un puntaje igual o inferior a 9, y alto si es superior a este umbral. En cuanto a la realización personal, la clasificación es inversa,

siendo medio/bajo para puntuaciones iguales o menores a 39, pero indicativo de burnout. (Maslach et al., 1997)

#### **4.7 Análisis de datos**

Los datos recopilados de los instrumentos fueron organizados en una hoja de Excel 2019. Estos datos se sometieron a revisiones exhaustivas y validaciones por parte de los investigadores. Finalmente, se codificaron todos los datos y fueron exportados al paquete estadístico especializado SPSS versión 25.0. En cuanto al análisis univariado, se determinó las frecuencias y porcentajes de las variables cualitativas. Adicionalmente, se construyó dos figuras circulares para visualizar la distribución porcentual del sexo y de la edad. Para el análisis bivariado, se empleó la prueba de chi cuadrado, considerando significancia estadística cuando el valor de  $p$  fue igual o menor a 0.05 ( $p \leq 0.05$ ). Adicional, se calculó el OR y su respectivo IC95%.

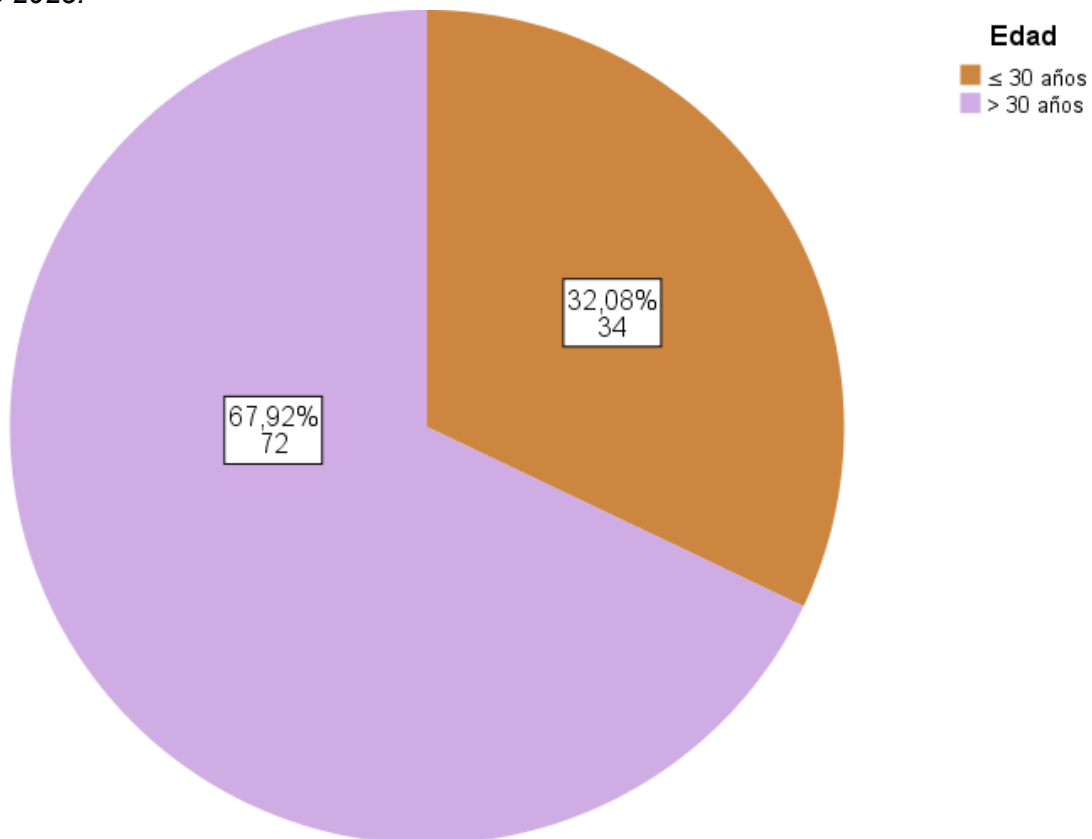


## 5 RESULTADOS

De acuerdo con los datos recopilados, se consiguió obtener el 98.14% de la muestra (106 registros completos) provenientes de los guardias de seguridad que trabajan regularmente en una empresa privada de la ciudad de Quito, en el 2023. Se excluyeron solamente a dos participantes, el uno por ser mayor de 65 años y el otro porque se encontraba de vacaciones. A continuación, se describen los resultados más significativos identificados en este estudio.

### Figura 5

*Distribución porcentual de los rangos de edad establecidos correspondientes a los guardias de seguridad que trabajan en una empresa privada de la ciudad de Quito en el año 2023.*

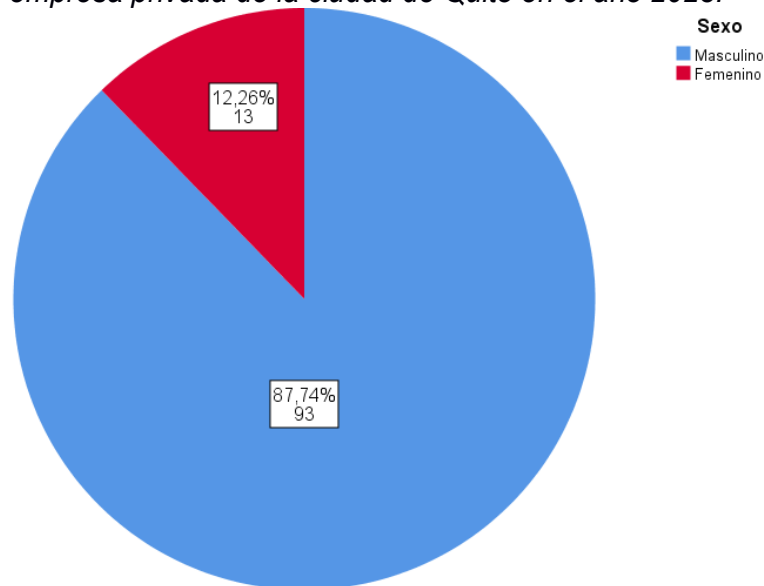


**Realizado por:** Ortega, D. & Ortega, X. (2023)

El 67.92% del total de participantes en el presente estudio contó con edades superiores o iguales a los 30 años de edad. Solamente, cerca del 30% fueron guardias de seguridad con edad comprendidas entre los 18 y los 29 años.

### Figura 6

Distribución porcentual del sexo correspondientes a los guardias de seguridad que trabajan en una empresa privada de la ciudad de Quito en el año 2023.

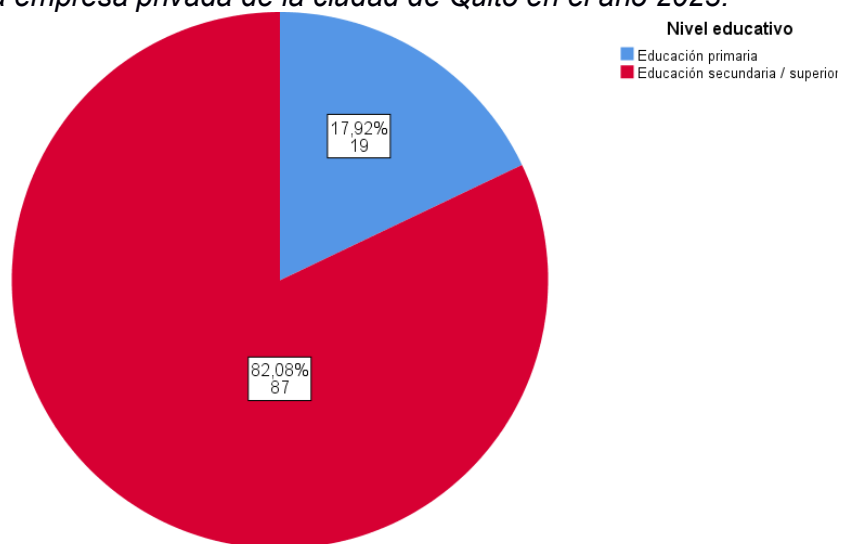


Realizado por: Ortega, D. & Ortega, X. (2023)

Prácticamente todos los guardias de seguridad incluidos en la presente investigación fueron de sexo masculino, representando el 87.74% del total. Únicamente 13 mujeres guardias han prestado sus servicios profesionales a la empresa privada ubicada en la ciudad de Quito en el 2023.

### Figura 7

Distribución porcentual del sexo correspondientes a los guardias de seguridad que trabajan en una empresa privada de la ciudad de Quito en el año 2023.



Realizado por: Ortega, D. & Ortega, X. (2023)

**Tabla 1**

*Frecuencias y porcentajes de las características sociodemográficas de los guardias de seguridad que trabajan en una empresa privada de la ciudad de Quito en el año 2023.*

| <b>Variable</b>                 | <b>N (%)</b>        |
|---------------------------------|---------------------|
| <b>Edad</b>                     |                     |
| ≤ 30 años                       | 34 (32.08)          |
| > 30 años                       | 72 (67.92)          |
| <b>Total</b>                    | <b>106 (100.00)</b> |
| <b>Sexo</b>                     |                     |
| Masculino                       | 93 (87.74)          |
| Femenino                        | 13 (12.26)          |
| <b>Total</b>                    | <b>106 (100.00)</b> |
| <b>Nivel educativo</b>          |                     |
| Educación primaria              | 19 (17.92)          |
| Educación secundaria / superior | 87 (82.08)          |
| <b>Total</b>                    | <b>106 (100.00)</b> |

**Realizado por:** Ortega, D. & Ortega, X. (2023)

En cuanto al nivel educativo, el 82.08% de la muestra tuvo una educación secundaria o superior, minoritaria es la proporción que representa a los guardias de seguridad que no han alcanzado estos niveles de estudios.

**Tabla 2**

*Frecuencias y porcentajes de las características del entorno laboral de los guardias de seguridad que trabajan en una empresa privada de la ciudad de Quito en el año 2023.*

| <b>Variable</b>  | <b>N (%)</b>        |
|--|---------------------|
| <b>Cantidad de empleos</b>                             |                     |
| Dos o más  | 38 (35.85)          |
| Uno  | 68 (64.15)          |
| <b>Total</b>   | <b>106 (100.00)</b> |
| <b>Horas laborales semanales</b>                       |                     |
| > 40 horas   | 60 (56.60)          |
| ≤ 40 horas   | 46 (43.40)          |
| <b>Total</b>   | <b>106 (100.00)</b> |
| <b>Tiempo continuo de empleo en la empresa privada</b> |                     |
| > 1 año  | 50 (47.17)          |
| ≤ 1 año  | 56 (52.83)          |
| <b>Total</b>   | <b>106 (100.00)</b> |
| <b>Tipo de contrato</b>                                |                     |
| Asalariado con contrato temporal y duración definida   | 26 (24.53)          |
| Asalariado fijo bajo relación de dependencia           | 80 (75.47)          |
| <b>Total</b>   | <b>106 (100.00)</b> |

| Variable                                      | N (%)               |
|---|---------------------|
| <b>Certeza de la continuidad del contrato</b> |                     |
| Media / baja                                  | 72 (67.92)          |
| Alta  | 34 (32.08)          |
| <b>Total</b>                                  | <b>106 (100.00)</b> |

**Realizado por:** Ortega, D. & Ortega, X. (2023)

El 64.15% de los trabajadores cuentan con ese empleo, el ser guardia de seguridad específicamente en esa empresa privada ubicada en la ciudad de Quito. En cuanto al 35.85% mencionó que tiene otro u otros trabajos adicionales. Más de la mitad de los guardias de seguridad trabajan más de 40 horas semanales, las cuatro quintas partes tiene un tipo de contrato de asalariado fijo bajo relación de dependencia y el 67.92% tiene una baja o media en términos de certeza de conocer la continuidad de su contrato.

**Tabla 3**

*Prevalencia del síndrome de burnout y sus dimensiones en los guardias de seguridad que trabajan en una empresa privada de la ciudad de Quito en el año 2023.*

| Variable                     | N                   |
|------------------------------|---------------------|
| <b>Agotamiento emocional</b> |                     |
| Alto*                        | 71 (66.98)          |
| Medio / bajo                 | 35 (33.02)          |
| <b>Total</b>                 | <b>106 (100.00)</b> |
| <b>Despersonalización</b>    |                     |
| Alto*                        | 102 (96.23)         |
| Medio / bajo                 | 4 (3.77)            |
| <b>Total</b>                 | <b>106 (100.00)</b> |
| <b>Realización personal</b>  |                     |
| Bajo*                        | 84 (79.25)          |
| Alto / medio                 | 22 (20.75)          |
| <b>Total</b>                 | <b>106 (100.00)</b> |
| <b>Síndrome de burnout</b>   |                     |
| Si                           | 59 (55.66)          |
| No                           | 47 (44.34)          |
| <b>Total</b>                 | <b>106 (100.00)</b> |

**Realizado por:** Ortega, D. & Ortega, X. (2023)

\* Indicio de síndrome de burnout.

En cuanto al síndrome de burnout, el 55.66% de los guardias incluidos lo presenta, donde la despersonalización fue la dimensión con niveles más altos en la mayor cantidad de colaboradores.

**Tabla 4**

*Estimación de la relación estadística, OR e índice de confianza de las características sociodemográficas en los guardias de seguridad que trabajan en una empresa privada de la ciudad de Quito en el año 2023.*

| Variable                        | Síndrome de burnout |               |           |               | Total      |               | p     | OR | IC 95% |
|---------------------------------|---------------------|---------------|-----------|---------------|------------|---------------|-------|----|--------|
|                                 | Si                  |               | No        |               | No.        | %             |       |    |        |
|                                 | No.                 | %             | No.       | %             | No.        | %             |       |    |        |
| <b>Edad</b>                     |                     |               |           |               |            |               |       |    |        |
| ≤ 30 años                       | 15                  | 25.42         | 19        | 40.43         | 34         | 32.08         | 0.100 |    |        |
| > 30 años                       | 44                  | 74.58         | 28        | 59.57         | 72         | 67.92         |       |    |        |
| <b>Total</b>                    | <b>59</b>           | <b>100.00</b> | <b>47</b> | <b>100.00</b> | <b>106</b> | <b>100.00</b> |       |    |        |
| <b>Sexo</b>                     |                     |               |           |               |            |               |       |    |        |
| Masculino                       | 52                  | 88.14         | 41        | 87.23         | 93         | 87.74         | 0.888 |    |        |
| Femenino                        | 7                   | 11.86         | 6         | 12.77         | 13         | 12.26         |       |    |        |
| <b>Total</b>                    | <b>59</b>           | <b>100.00</b> | <b>47</b> | <b>100.00</b> | <b>106</b> | <b>100.00</b> |       |    |        |
| <b>Nivel educativo</b>          |                     |               |           |               |            |               |       |    |        |
| Educación primaria              | 12                  | 20.34         | 7         | 14.89         | 19         | 17.92         | 0.468 |    |        |
| Educación secundaria / superior | 47                  | 79.66         | 40        | 85.11%        | 87         | 82.08         |       |    |        |
| <b>Total</b>                    | <b>59</b>           | <b>100.00</b> | <b>47</b> | <b>100.00</b> | <b>106</b> | <b>100.00</b> |       |    |        |

**Realizado por:** Ortega, D. & Ortega, X. (2023)

No se determinó significancia estadística entre el síndrome de burnout y las características sociodemográficas ( $p > 0.05$ ) como la edad, el sexo y el nivel educativo. Porcentualmente, se puede mencionar que el 74.58% de los trabajadores con edades mayores a 30 años presentaron síndrome de burnout.

**Tabla 5**

*Estimación de la relación estadística, OR e índice de confianza de las características del ámbito laboral en los guardias de seguridad que trabajan en una empresa privada de la ciudad de Quito en el año 2023.*

| Variable                         | Síndrome de burnout |               |           |               | Total      |               | p     | OR | IC 95% |
|----------------------------------|---------------------|---------------|-----------|---------------|------------|---------------|-------|----|--------|
|                                  | Si                  |               | No        |               | No.        | %             |       |    |        |
|                                  | No.                 | %             | No.       | %             | No.        | %             |       |    |        |
| <b>Cantidad de empleos</b>       |                     |               |           |               |            |               |       |    |        |
| Dos o más                        | 19                  | 32.20         | 19        | 40.43         | 38         | 35.85         | 0.381 |    |        |
| Uno                              | 40                  | 67.80         | 28        | 59.57         | 68         | 64.15         |       |    |        |
| <b>Total</b>                     | <b>59</b>           | <b>100.00</b> | <b>47</b> | <b>100.00</b> | <b>106</b> | <b>100.00</b> |       |    |        |
| <b>Horas laborales semanales</b> |                     |               |           |               |            |               |       |    |        |
| > 40 horas                       | 36                  | 61.02         | 24        | 51.06         | 60         | 56.60         | 0.304 |    |        |
| ≤ 40 horas                       | 23                  | 38.98         | 23        | 48.94         | 46         | 43.40         |       |    |        |
| <b>Total</b>                     | <b>59</b>           | <b>100.00</b> | <b>47</b> | <b>100.00</b> | <b>106</b> | <b>100.00</b> |       |    |        |

| Variable   | Síndrome de burnout |               |           |               | Total      |               | p      | OR   | IC 95% |
|--|---------------------|---------------|-----------|---------------|------------|---------------|--------|------|--------|
|  | Si                  |               | No        |               | No.        | %             |        |      |        |
|  | No.                 | %             | No.       | %             | No.        | %             |        |      |        |
| <b>Tiempo continuo de empleo en la empresa privada</b> |                     |               |           |               |            |               |        |      |        |
| > 1 año  | 34                  | 57.63         | 16        | 34.04         | 50         | 47.17         | 0.016* | 2.63 | 1.19   |
| ≤ 1 año  | 25                  | 42.37         | 31        | 65.96         | 56         | 52.83         |        |      | -      |
| <b>Total</b>   | <b>59</b>           | <b>100.00</b> | <b>47</b> | <b>100.00</b> | <b>106</b> | <b>100.00</b> |        |      | 5.83   |
| <b>Tipo de contrato</b>                                |                     |               |           |               |            |               |        |      |        |
| Asalariado con contrato temporal y duración definida   | 15                  | 25.42         | 11        | 23.40         | 26         | 24.53         | 0.810  |      |        |
| Asalariado fijo bajo relación de dependencia           | 44                  | 74.58         | 36        | 76.60         | 80         | 75.47         |        |      |        |
| <b>Total</b>   | <b>59</b>           | <b>100.00</b> | <b>47</b> | <b>100.00</b> | <b>106</b> | <b>100.00</b> |        |      |        |
| <b>Certeza de la continuidad del contrato</b>          |                     |               |           |               |            |               |        |      |        |
| Media / baja   | 44                  | 74.58         | 28        | 59.57         | 72         | 67.92         | 0.100  |      |        |
| Alta   | 15                  | 25.42         | 19        | 40.43         | 34         | 32.08         |        |      |        |
| <b>Total</b>   | <b>59</b>           | <b>100.00</b> | <b>47</b> | <b>100.00</b> | <b>106</b> | <b>100.00</b> |        |      |        |

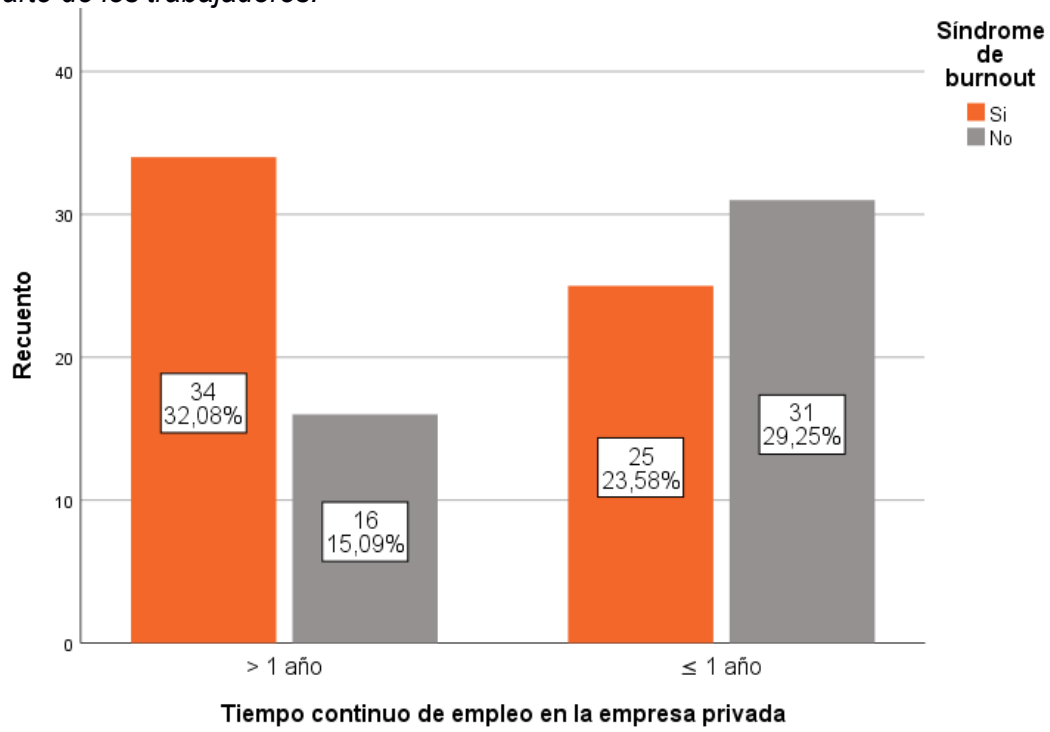
**Realizado por:** Ortega, D. & Ortega, X. (2023)

\* Significancia estadística ( $p < 0.05$ ) en el 95% del universo de similares.

A continuación, se presenta el gráfico de barras entre el síndrome de burnout y la única variable con la que existió relación estadística significativa, el tiempo continuo de empleo en la empresa.

**Figura 8**

*Síndrome de burnout de acuerdo al tiempo continuo de empleo en la empresa privada por parte de los trabajadores.*



Realizado por: Ortega, D. & Ortega, X. (2023)

## 6 DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Se encontró significancia estadística entre el Síndrome de Burnout y el tiempo continuo de empleo en la empresa privada ( $p < 0.05$ ). Adicionalmente se calculó un Odd Ratio de 2.63 con un intervalo de confianza del 95% comprendido entre 1.19 y 5.83, lo que quiere decir que los colaboradores con antigüedad mayor a 1 año corren el riesgo de experimentar Síndrome de Burnout 2.63 veces en comparación con los trabajadores que tienen en la empresa privada prestando sus servicios un año o menos de un año. En cuanto a variables como la cantidad de empleos, horas laborales semanales, tipo de contrato y certeza de la continuidad del contrato no se relacionaron ( $p > 0.05$ ) significativamente con el Síndrome de Burnout.

En el estudio realizado por Veljkovic y colaboradores (2021) se evaluaron a los predictores de burnout entre el personal de trabajo, específicamente de 7 agencias privadas de apoyo y defensa de seguridad en Serbia. Asimismo, El burnout se midió mediante el Maslach Burnout Inventory en 353 personas, de las cuales el 85% correspondía a sexo masculino. El alto agotamiento emocional, la alta despersonalización y la baja realización personal fue del 66.30, 82.40 y 13.40%, respectivamente. Se identificó al género femenino, tener menos años de edad, menos experiencia laboral, trabajar por turnos y trabajar 12 horas diarias como factores que afectan la satisfacción en cuanto a las condiciones laborales.

A pesar de que en el estudio realizado por Veljkovic et al. también existen mujeres que se dedican al resguardo personal y de bienes, se pudo identificar relación estadística significativa entre el sexo y el burnout, hallazgo interesante que no se replicó en nuestro estudio. Es fundamental mencionar que esta investigación de referencia incluyó a más de 350 participantes y es de carácter multicéntrico, es decir incluyó a trabajadores de diferentes agencias, determinando de esta manera validez externa de sus hallazgos. También es necesario notar que las características sociodemográficas de los pobladores un país europeo, cualquier que este sea, son muy diferentes a las encontradas en individuos ecuatorianos. Por último, la tasa de prevalencia del burnout supera a la encontrada en nuestra investigación, si se toma en cuenta a la dimensión que más le aporta, en este caso, el alto agotamiento emocional.

Gao y colegas (2022) exploraron el estado del burnout en guías penitenciarios y los factores que influyen para presentar este síndrome. Para esto, se utilizó el Maslach Burnout Inventory como instrumento, aplicado en más de 1,000 policías penitenciarios. El



agotamiento emocional, la despersonalización y la baja realización personal se encontraron en niveles muy altos. Los análisis de regresión logística indicaron que el género, la carga de trabajo, si existe contacto directo con su supervisor y una sensación de apoyo organizacional, fueron los factores de riesgo para presentar burnout.

A diferencia de nuestro estudio, radican las amplias discrepancias sociodemográficas que existen entre Ecuador y China. Adicionalmente, el estudio de Gao et al. incluye casi 10 veces la población con la que se trabajó el presente proyecto de investigación, lo que permite una mayor certeza para la generalización de los resultados. Por último y al igual que en la presente investigación, el Síndrome de Burnout está presente en un alto porcentaje de trabajadores, que, de algún modo u otro, se dedican al resguardo de personas.

En el metaanálisis realizado por Aguayo y colaboradores (2017), se centraron en reconocer si es que la edad, el sexo, el número de hijos y el estado civil, podrían estar vinculados con el síndrome de burnout, así como con sus dimensiones, en el contexto de policías. Los resultados indicaron que no existe relación estadística significativa entre estas características sociodemográficas con el agotamiento emocional, la despersonalización y la baja realización personal. Incluso, los autores mencionan que al no haber suficientes estudios y que los estudios incluidos en su análisis tengan metodologías poco claras, contribuyen a la presencia continua de resultados contradictorios. Por último, recomiendan que se haga más investigaciones de tipos prospectivo y con instrumentos ampliamente validados y utilizados, como el Burnout Maslach Inventory.

Al igual que en el estudio de Aguayo et al., en nuestro estudio no se encontró relaciones estadísticas significativas entre las características sociodemográficas y el Síndrome de Burnout. Ahora es fundamental, considerar que la población incluida, a diferencia del estudio de referencia, fueron guardias de seguridad.

El objetivo del estudio realizado por Torres et al. (2022) fue evaluar la asociación entre el Síndrome de Burnout y factores sociodemográficos, ocupacionales y de salud en el cuerpo policial mexicano. Se incluyeron a 351 miembros activos de la policía a los cuales se les aplicó el Burnout Maslach Inventory, con el cual se identificó que solamente el 24% presentaba altos niveles de burnout. El 45% presentó agotamiento emocional, 50% despersonalización y 41% baja realización personal. El modelo de regresión logística predijo que las personas con mal estado de salud autopercebido, mala percepción de la

calidad de la dieta, sin horario regulares de comer, índice corporal elevado y malos hábitos del sueño se relacionan con peores niveles de burnout.

Este estudio de referencia cuenta con varias diferencias con nuestro proyecto, empezando porque se encontraron niveles relativamente bajos de burnout, obviamente en otra población como son los policías, pero pertenecientes al estado mexicano. Es importante señalar que se utilizó el mismo instrumento y de manera general, todas sus dimensiones también son más bajas a las encontradas en la presente investigación. Es necesario también notar que se incluyeron otras variables útiles, como algunas de tipo clínico y de autopercepción de la salud, que, si bien no se han replicado en otros estudios importantes, son necesarios de que se utilicen para futuros estudios.

En la investigación realizada por Peterson et al. (2019) examinaron las asociaciones entre las características del trabajo por turnos y los horarios sobre el burnout en policías estadounidenses. En su estudio se incluyeron un total de 3,140 trabajadores, los cuales completaron en su totalidad el Maslach Burnout Inventory. Se determinó que el sueño y la somnolencia se asociaron con un mayor riesgo de agotamiento general, además de los turnos largos. Los turnos nocturnos se asociaron con la despersonalización, los que trabajan horas extras se asociaron con el agotamiento emocional y los que no tienen horarios fijos o irregulares se asociaron con el agotamiento emocional y la despersonalización. Por último, el burnout fue determinado solamente en el 17.70% del total y la despersonalización fue la dimensión más afectada, con el 42.60%.

En la investigación de Peterson y colegas se exploran aspectos como el sueño y la somnolencia, variables que en otros estudios no son consideradas, y que efectivamente se relacionan con el burnout. Además, la prevalencia del síndrome es muy baja, llegando a considerarse solamente en el 17.70%, diferencia abismal con nuestro estudio que fue del 55.66%. En los dos estudios se utilizaron el mismo instrumento, pero en el de referencia, se incluyó a más de 3,000 policías.

García y colegas (2020) buscaron la asociación entre el Síndrome de Burnout en policías mexicanos y actividades físicas, de ocio y del perfil personal. Participaron 276 policías, con una amplia diferencia entre hombres y mujeres, siendo los primeros los de mayor cantidad. Según los hallazgos, se estableció una correlación positiva y significativa entre la práctica del ejercicio y una disminución en el riesgo de agotamiento. Resultó evidente que los

hombres presentaban un riesgo superior en comparación con las mujeres. Por último, cabe mencionar que el 40% de los policías incluidos presentaron burnout.

A pesar de una alta frecuencia, nuestro estudio supera esta cifra casi por 15 puntos porcentuales. Se debe destacar que en este estudio se incluyeron otro tipo de variables, nada relacionadas con aspectos sociodemográficos o del trabajo, sino con el descanso y el ocio. Los resultados son interesantes y explicarían las razones del realizar ejercicio para bajar los niveles de estrés.

Las fortalezas de nuestro estudio radicarón en la utilización de un instrumento validado para la evaluación del síndrome de burnout, como es el cuestionario de Maslach Burnout Inventory, instrumento ampliamente utilizado y validado para la evaluación de este problema. Esto garantiza que los resultados del estudio sean válidos y confiables. Adicionalmente, el estudio contó con una muestra de 100 guardias de seguridad, lo que representa un tamaño de muestra adecuado para este tipo de investigación. Esto permite que los resultados sean interpretados de manera correcta. Estos hallazgos pueden emplearse para tomar decisiones informadas acerca de la implementación de intervenciones destinadas a prevenir el síndrome de burnout en el colectivo de guardias de seguridad.

A pesar de las fortalezas del estudio, es esencial reconocer ciertas limitaciones que podrían afectar la interpretación de los resultados. En primer lugar, la dependencia de la autoevaluación de los participantes, particularmente en lo que respecta a su estado de salud mental, podría introducir sesgos potenciales y afectar la precisión de los resultados. Asimismo, la focalización en una única empresa privada en Quito podría limitar la generalización de los hallazgos a contextos laborales diferentes.

Basándonos en los resultados obtenidos para el Síndrome de Burnout en los guardias de seguridad de una empresa privada en la ciudad de Quito, proponemos una intervención integral. Esta incluye la realización de evaluaciones, sesiones de sensibilización, entrenamiento en gestión del tiempo y organización, promoción de un ambiente laboral saludable, rotación de tareas y descansos adecuados, formación en técnicas de afrontamiento y manejo del estrés, y programas de reconocimiento. Además, se enfoca en la monitorización continua para evaluar la efectividad de las intervenciones y se ajusta según sea necesario, buscando así mejorar el bienestar psicológico y prevenir el síndrome de burnout entre los guardias de seguridad.

## **7 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **7.1 Conclusiones**

- Según los resultados del Maslach Burnout Inventory, aproximadamente el 70% de los guardias de seguridad experimentaron un nivel elevado de agotamiento emocional, el 97% mostró despersonalización significativa, y únicamente el 20.75% expresó satisfacción con su realización personal. Estas cifras inquietantes indican una prevalencia considerablemente alta de este problema en los trabajadores dedicados a la vigilancia.
- Más del 50% de los empleados tenían 30 años o más, y alrededor del 90% eran guardias de seguridad de género masculino. Además, más del 80% había alcanzado un nivel educativo correspondiente a la secundaria o superior.
- La tasa de prevalencia del Síndrome de Burnout fue del 55.66% entre el total de guardias de seguridad incluidos en la presente investigación.
- No se observó ninguna relación estadísticamente significativa entre las características sociodemográficas y la presencia del Síndrome de Burnout en los guardias de seguridad.
- Se identificó una relación estadísticamente significativa entre la duración continua del empleo en la empresa privada y la presencia del síndrome de burnout en el 95% de los casos analizados. Variables como la cantidad de empleos, las horas laborales semanales, el tipo de contrato y la certeza de la continuidad del contrato no mostraron una asociación significativa con el síndrome de burnout.

### **7.2 Recomendaciones**

- Ejecutar un sistema de rotación de tareas y turnos para evitar la monotonía y la acumulación excesiva de estrés asociada con funciones específicas. La variedad en las responsabilidades laborales puede contribuir a mantener un mayor nivel de interés y satisfacción en el trabajo.

- Establecer políticas que promuevan la toma de descansos regulares durante las jornadas laborales. Los descansos estratégicos pueden ayudar a mitigar la fatiga y proporcionar momentos de recuperación tanto física como mental.
- Ofrecer servicios de apoyo psicológico, como sesiones de terapia o asesoramiento, para que los guardias de seguridad tengan un espacio donde expresar sus preocupaciones, gestionar el estrés y aprender estrategias para lidiar con las demandas emocionales del trabajo.
- Proporcionar programas de capacitación que enseñen habilidades efectivas de afrontamiento. Esto puede incluir técnicas de gestión del estrés, resiliencia emocional y estrategias para mantener un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal.
- Involucrar a los guardias de seguridad en la toma de decisiones relacionadas con su trabajo. Esto no solo les brinda un sentido de control sobre su entorno laboral, sino que también puede contribuir a la creación de un ambiente de trabajo más positivo y colaborativo.
- Implementar programas de reconocimiento y valoración que destaquen los logros y contribuciones de los guardias de seguridad. Sentirse apreciado y valorado puede tener un impacto positivo en la percepción de satisfacción laboral y reducir la probabilidad de experimentar burnout.
- Implementar programas de educación y sensibilización para los supervisores y gerentes sobre el síndrome de burnout, sus efectos y cómo gestionar y apoyar a los empleados afectados.

## 8 REFERENCIAS

- Aguayo, R., Vargas, C., Cañadas, G. R., & De la Fuente, E. I. (2017). Are Socio-Demographic Factors Associated to Burnout Syndrome in Police Officers? A Correlational Meta-Analysis. *Anales de Psicología*, 33(2), 383. <https://doi.org/10.6018/analesps.33.2.260391>
- Almeida, M., Nazaré, E., Guimaraes, F., Lopes, R., Nogueira, A., & Gomes, B. (2015). Síndrome de Burnout: un estudio con profesores. *Salud de los trabajadores*, 23(2), 28. [https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1315-01382015000100003](https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382015000100003)
- Alves, M. C. e C., Barilli, S. L. S., Specht, A. M., & Herbert, N. D. R. (2021). Burnout Syndrome prevalence among nursing technicians of an Adult Intensive Care Unit. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 74(suppl 3). <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2019-0736>
- Bang, H., & Reio Jr, T. G. (2017). Examining the role of cynicism in the relationships between burnout and employee behavior. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 33(3), 217–228. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2017.07.002>
- Beltrán, Á. (2020). Prevalencia del Síndrome de Burnout en los guardas de seguridad de una universidad privada en Bogotá, Colombia, 2020. *Universidad del Rosario*, 15(2), 15–28. [https://doi.org/https://doi.org/10.48713/10336\\_30715](https://doi.org/https://doi.org/10.48713/10336_30715)
- Castañeda, E., & García, J. (2021). Prevalencia del síndrome de desgaste profesional (burnout) en médicos especialistas y factores de riesgo. *Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social*, 58(2). <https://doi.org/10.24875/RMIMSS.M20000014>
- Chaves, M. S. R. S., & Shimizu, I. S. (2018). Síndrome de burnout e qualidade do sono de policiais militares do Piauí. *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*, 16(4), 436–441. <https://doi.org/10.5327/Z1679443520180286>
- Dall’Ora, C., Ball, J., Reinius, M., & Griffiths, P. (2020). Burnout in nursing: a theoretical review. *Human Resources for Health*, 18(1), 41. <https://doi.org/10.1186/s12960-020-00469-9>
- Edú-Valsania, S., Laguía, A., & Moriano, J. A. (2022). Burnout: A Review of Theory and

Measurement. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(3), 1780. <https://doi.org/10.3390/ijerph19031780>

Estrella Lidioma, S. G., Rodríguez Vásconez, A. I., Suasnavas Bermúdez, P. R., & Vilaret Serpa, A. (2023). Factores de riesgo psicosocial y Síndrome de Burnout en los Agentes de Seguridad Penitenciaria en el CPL Mujeres Quito - Psychosocial risk factors and Burnout Syndrome in Penitentiary Security Agents in Quito Women's LDC (Liberty Deprivation Center). *Investigatio*, 20, 20–38. <https://doi.org/10.31095/investigatio.2023.20.2>

Gao, J., Du, X., & Gao, Q. (2022). Analysis of burnout and its influencing factors among prison police. *Frontiers in Public Health*, 10. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.891745>

García-Rivera, B. R., Olguín-Tiznado, J. E., Aranibar, M. F., Ramírez-Barón, M. C., Camargo-Wilson, C., López-Barreras, J. A., & García-Alcaraz, J. L. (2020). Burnout Syndrome in Police Officers and Its Relationship with Physical and Leisure Activities. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(15), 5586. <https://doi.org/10.3390/ijerph17155586>

García, C., Satorres, M., Crespo, A., Quesada, J., García, L., & Carrascosa, S. (2022). Prevalencia del síndrome de burnout en profesionales de medicina y enfermería de Atención Primaria en centros de salud acreditados para Formación Sanitaria Especializada de dos áreas de salud de Alicante. *Rev Clin Med Fam*, 15(1), 115–130. [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1699-695X2022000100007](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1699-695X2022000100007)

García, G., & Ayala, J. (2013). New Perspectives: Towards an Integration of the concept “burnout” and its explanatory models. *Anales de Psicología*, 29(3), 800–809. <https://www.redalyc.org/pdf/167/16728244019.pdf>

Golonka, K., Mojsa-Kaja, J., Blukacz, M., Gawłowska, M., & Marek, T. (2019). Occupational burnout and its overlapping effect with depression and anxiety. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*. <https://doi.org/10.13075/ijomeh.1896.01323>

Kwon, W., Ha, J. H., Jang, H., & Lee, D. (2022). The Effects of Perfectionism and Dispositional Self-focused Attention of Novice Counselor on Psychological Burnout: Moderated Mediating Effects of Cognitive Emotion Regulation Strategies. *International*

*Journal for the Advancement of Counselling*, 44(2), 283–297.  
<https://doi.org/10.1007/s10447-021-09460-y>

Lal, A., Tharyan, A., & Tharyan, P. (2020). The prevalence, determinants and the role of empathy and religious or spiritual beliefs on job stress, job satisfaction, coping, burnout, and mental health in medical and surgical faculty of a teaching hospital: A cross-sectional survey. *La Revue de Médecine Interne*, 41(4), 232–240.  
<https://doi.org/10.1016/j.revmed.2019.12.005>

Linares Parra, G. del V., & Guedez Salas, Y. S. (2021). Síndrome de burnout enfermedad invisible entre los profesionales de la salud. *Atención Primaria*, 53(5), 102017.  
<https://doi.org/10.1016/j.aprim.2021.102017>

Maresca, G., Corallo, F., Catanese, G., Formica, C., & Lo Buono, V. (2022). Coping Strategies of Healthcare Professionals with Burnout Syndrome: A Systematic Review. *Medicina*, 58(2), 327. <https://doi.org/10.3390/medicina58020327>

Maslach, C., Jackson, S., & Leiter, M. (1997). *Leiter M. The Maslach Burnout Inventory Manual. En: Evaluating Stress: A Book of Resources* (pp. 191-218.).

Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103–111.  
<https://doi.org/10.1002/wps.20311>

Mauranges, A. (2018). Symptômes et caractéristiques du burn out. *Soins*, 63(830), 28–32.  
<https://doi.org/10.1016/j.soins.2018.09.006>

Molina-Praena, J., Ramirez-Baena, L., Gómez-Urquiza, J., Cañadas, G., De la Fuente, E., & Cañadas-De la Fuente, G. (2018). Levels of Burnout and Risk Factors in Medical Area Nurses: A Meta-Analytic Study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(12), 2800. <https://doi.org/10.3390/ijerph15122800>

Muñoz, N., Campaña, N., & Campaña, G. (2018). Prevalencia del síndrome de Burnout en los residentes de cirugía general de Chile y sus factores asociados. *Revista chilena de cirugía*, 70(6), 544–550. <https://doi.org/10.4067/s0718-40262018000600544>

Peterson, S. A., Wolkow, A. P., Lockley, S. W., O'Brien, C. S., Qadri, S., Sullivan, J. P.,



- Czeisler, C. A., Rajaratnam, S. M. W., & Barger, L. K. (2019). Associations between shift work characteristics, shift work schedules, sleep and burnout in North American police officers: a cross-sectional study. *BMJ Open*, 9(11), e030302. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2019-030302>
- Rendón Montoya, M. S., Peralta Peña, S. L., Hernández Villa, E. A., Hernández Pedroza, R. I., Vargas, M. R., & Favela Ocaño, M. A. (2020). Síndrome de burnout en el personal de enfermería de unidades de cuidado crítico y de hospitalización. *Enfermería Global*, 19(3), 479–506. <https://doi.org/10.6018/eglobal.398221>
- Saborío, L., & Hidalgo, L. (2015). Síndrome de burnout. *Med. Leg. Costa Rica*, 32(1), 19–29. [https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1409-00152015000100014](https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000100014)
- Salvagioni, D. A. J., Melanda, F. N., Mesas, A. E., González, A. D., Gabani, F. L., & Andrade, S. M. de. (2017). Physical, psychological and occupational consequences of job burnout: A systematic review of prospective studies. *PLOS ONE*, 12(10), e0185781. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0185781>
- Shah, M. K., Gandrakota, N., Cimiotti, J. P., Ghose, N., Moore, M., & Ali, M. K. (2021). Prevalence of and Factors Associated With Nurse Burnout in the US. *JAMA Network Open*, 4(2), e2036469. <https://doi.org/10.1001/jamanetworkopen.2020.36469>
- Shuck, B., & Reio, T. G. (2014). Employee Engagement and Well-Being. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 21(1), 43–58. <https://doi.org/10.1177/1548051813494240>
- Torres-Vences, I. N., Pérez-Campos Mayoral, E., Mayoral, M., Pérez-Campos, E. L., Martínez-Cruz, M., Torres-Bravo, I., & Alpuche, J. (2022). Burnout Syndrome and Related Factors in Mexican Police Workforces. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(9), 5537. <https://doi.org/10.3390/ijerph19095537>
- Vasconcelos, E. M. de, & Martino, M. M. F. De. (2018). Preditores da síndrome de burnout em enfermeiros de unidade de terapia intensiva. *Revista Gaúcha de Enfermagem*, 38(4). <https://doi.org/10.1590/1983-1447.2017.04.65354>
- Veljković, D. R., Rancic, N. K., Mirković, M. R., Kulić, L. M., Stanković, V. V., Stefanović, L.

- S., Stojanović, M. M., Mirković, M. V., Đurić, S. M., & Ilić, D. Z. (2021). Burnout Among Private Security Staff in Serbia: A Multicentric Cross-Sectional Study. *Frontiers in Public Health*, 9. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2021.622163>
- Vidotti, V., Martins, J. T., Galdino, M. J. Q., Ribeiro, R. P., & Robazzi, M. L. do C. C. (2019). Burnout syndrome, occupational stress and quality of life among nursing workers. *Enfermería Global*, 18(3), 344–376. <https://doi.org/10.6018/eglobal.18.3.325961>
- West, C. P., Dyrbye, L. N., & Shanafelt, T. D. (2018). Physician burnout: contributors, consequences and solutions. *Journal of Internal Medicine*, 283(6), 516–529. <https://doi.org/10.1111/joim.12752>
- Yates, S. W. (2020). Physician Stress and Burnout. *The American Journal of Medicine*, 133(2), 160–164. <https://doi.org/10.1016/j.amjmed.2019.08.034>
- Zangaro, G. A., Dulko, D., & Sullivan, D. (2022). Understanding and Managing Nurse Burnout. *Nursing Clinics of North America*, 57(1), xi–xii. <https://doi.org/10.1016/j.cnur.2021.11.012>

# **ANEXOS**

**Anexo 1***Operacionalización de variables.*

| <b>Variable</b>                                 | <b>Definición</b>   | <b>Indicador</b>           | <b>Escala</b>  | <b>Tipo</b>                    |
|---|---|----------------------------|--|--------------------------------|
| Edad  | Años desde el nacimiento hasta el momento de la toma de datos.  | Frecuencias y porcentajes  | 1. $\leq 30$ años.<br>2. $> 30$ años.  | Cualitativa nominal dicotómica |
| Sexo  | Característica fenotípica.  | Frecuencias y porcentajes  | 1. Masculino.<br>2. Femenino.  | Cualitativa nominal dicotómica |
| Nivel educativo                                 | Nivel de estudio alcanzado por el participante.   | Frecuencias y porcentajes  | 1. Educación primaria.<br>2. Educación secundaria / superior.  | Cualitativa nominal dicotómica |
| Cantidad de empleos                             | Número de trabajos que tiene el participante.   | Frecuencias y porcentajes. | 1. Dos o más.<br>2. Uno.   | Cualitativa nominal dicotómica |
| Horas laborales semanales                       | Número de horas que ha trabajado en los últimos 7 días.   | Frecuencias y porcentajes. | 1. $> 40$ horas.<br>2. $\leq 40$ horas.  | Cualitativa nominal dicotómica |
| Tiempo continuo de empleo en la empresa privada | Período consecutivo durante el cual un individuo ha estado trabajando de manera ininterrumpida para la misma empresa privada. | Frecuencias y porcentajes. | 1. $> 1$ año.<br>2. $\leq 1$ año.  | Cualitativa nominal dicotómica |
| Tipo de contrato                                | Condiciones específicas del acuerdo formal establecido entre el empleado y la empresa.  | Frecuencias y porcentajes. | 1. Asalariado con contrato temporal y duración definida.<br>2. Asalariado fijo bajo relación de dependencia. | Cualitativa nominal dicotómica |
| Certeza de la continuidad del contrato          | Grado de seguridad o confianza que tiene un empleado con respecto a la permanencia y continuidad de su                        | Frecuencias y porcentajes. | 1. Media / baja.<br>2. Alta.   | Cualitativa nominal dicotómica |

| <b>Variable</b>       | <b>Definición</b>   | <b>Indicador</b>           | <b>Escala</b>                | <b>Tipo</b>                    |
|-----------------------|---|----------------------------|------------------------------|--------------------------------|
| Agotamiento emocional | contrato laboral en el futuro.<br>Aspecto del síndrome de burnout que alude a la fatiga profunda y prolongada ocasionada por el estrés laboral o por situaciones laborales difíciles y exigentes.                 | Frecuencias y porcentajes. | 1. Alto.<br>2. Medio / bajo. | Cualitativa nominal dicotómica |
| Despersonalización    | Dimensión del síndrome de burnout que denota un estado emocional y psicológico en el cual la persona experimenta una separación o distanciamiento de sí misma y de los demás.                                     | Frecuencias y porcentajes. | 1. Alto.<br>2. Medio / bajo. | Cualitativa nominal dicotómica |
| Realización personal  | Aspecto del síndrome de burnout que aborda el sentimiento de satisfacción, logro y plenitud que una persona experimenta al lograr sus metas, desarrollar su potencial y vivir una vida significativa y auténtica. | Frecuencias y porcentajes. | 1. Bajo.<br>2. Alto / medio. | Cualitativa nominal dicotómica |
| Síndrome de burnout   | Condición de fatiga física, emocional y mental derivada del estrés prolongado asociado al ámbito laboral.   | Frecuencias y porcentajes. | 1. Si.<br>2. No.             | Cualitativa nominal dicotómica |

## Anexo 2

Instrumento utilizado: Maslach Burnout Inventory.

### Cuestionario 2: MBI

*Este cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) está constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su y su función es medir el desgaste profesional. Este test pretende medir la frecuencia y la intensidad con la que se sufre el Burnout.*

**Escriba el número que crea oportuno sobre la frecuencia con que siente los enunciados:**

- 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= pocas veces a la semana.
- 6= todos los días.

|    |   |  |
|----|---|--|
| 1  | Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo   |  |
| 2  | Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío  |  |
| 3  | Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado    |  |
| 4  | Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes  |  |
| 5  | Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales             |  |
| 6  | Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa   |  |
| 7  | Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes                            |  |
| 8  | Siento que mi trabajo me está desgastando   |  |
| 9  | Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo |  |
| 10 | Siento que me he hecho más duro con la gente  |  |
| 11 | Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente                              |  |
| 12 | Me siento con mucha energía en mi trabajo   |  |
| 13 | Me siento frustrado en mi trabajo   |  |
| 14 | Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo   |  |

|    |   |  |
|----|---|--|
|    |   |  |
| 15 | Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes              |  |
| 16 | Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa                     |  |
| 17 | Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes         |  |
| 18 | Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes       |  |
| 19 | Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo                            |  |
| 20 | Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades                        |  |
| 21 | Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada |  |
| 22 | Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas                  |  |

#### **EVALUACIÓN:**

El resultado de este cuestionario se obtiene en 3 variables numéricas con los siguientes puntos de corte: CE bajo,  $\leq 18$ , CE medio de 19-26 y CE alto,  $\geq 27$ ; DP bajo,  $\leq 5$ , DP media de 6-9 y DP alta,  $\geq 10$ , y RP, baja  $\leq 33$ , RP media de 34-39 y RP alta,  $\geq 40$ .

Las subescalas de CE y DP indican mayor desgaste a mayor puntuación. La RP funciona en sentido inverso, indicando mayor desgaste las puntuaciones bajas. Estas 3 dimensiones consideran el síndrome de estar quemado como una variable continua que se puede experimentar en diferentes niveles y aunque no hay puntuaciones de corte a nivel clínico para medir la existencia o no de Burnout, puntuaciones altas en AE y DP y baja en RP definen el síndrome. Consideramos como prevalencia de Burnout niveles altos en al menos una de las 3 dimensiones.