



FACULTAD DE POSGRADOS

PREVALENCIA DE SÍNDROME DE BURNOUT Y FACTORES ASOCIADOS  
EN TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS Y OPERATIVOS DE LA EMPRESA  
GRUPO DEL HIERRO GOURMET FOOD SERVICE DURANTE EL PERIODO  
2023.

Trabajo de Titulación presentado de conformidad con los requisitos  
establecidos para optar por el título de Máster en Seguridad y Salud  
Ocupacional

Autore(s)

Paulina Alexandra Oña Oña

Mayra Jacqueline Zabala Chico

2024



FACULTAD DE POSGRADOS

PREVALENCIA DE SÍNDROME DE BURNOUT Y FACTORES ASOCIADOS  
EN TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS Y OPERATIVOS DE LA EMPRESA  
GRUPO DEL HIERRO GOURMET FOOD SERVICE DURANTE EL PERIODO  
2023.

Trabajo de Titulación presentado de conformidad con los requisitos  
establecidos para optar por el título de Máster en Seguridad y Salud  
Ocupacional

Profesor/Guía

Dra. Bernarda Espinoza Castro

Autore(s)

Paulina Alexandra Oña Oña

Mayra Jacqueline Zabala Chico

2024

## DECLARACIÓN DEL PROFESOR GUÍA

"Declaro haber dirigido el trabajo, prevalencia de síndrome de burnout y factores asociados en trabajadores administrativos y operativos de la empresa grupo del hierro gourmet Food Service durante el periodo 2023, a través de reuniones periódicas con las estudiantes Paulina Alexandra Oña Oña y Mayra Jacqueline Zabala Chico, en el semestre de septiembre 2023 a febrero 2024, orientando sus conocimientos y competencias para un eficiente desarrollo del tema escogido y dando cumplimiento a todas las disposiciones vigentes que regulan los trabajos de titulación"

---

Dra. Bernarda Espinoza Castro

## DECLARACIÓN DEL PROFESOR CORRECTOR

"Declaro haber revisado este trabajo, prevalencia de síndrome de burnout y factores asociados en trabajadores administrativos y operativos de la empresa grupo del hierro gourmet Food Service durante el periodo 2023, de las estudiantes Paulina Alexandra Oña Oña y Mayra Jacqueline Zabala Chico, en el semestre de septiembre 2023 a febrero 2024, dando cumplimiento a todas las disposiciones vigentes que regulan los Trabajos de Titulación".

,

---

Dra. Bernarda Espinoza Castro

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA DEL ESTUDIANTE

“Declaro que este trabajo es original, de nuestra autoría, que se han citado las fuentes correspondientes y que en su ejecución se respetaron las disposiciones legales que protegen los derechos de autor vigentes”

---

Paulina Alexandra Oña Oña

0504426081

---

Mayra Jacqueline Zabala Chico

1803447612

## **AGRADECIMIENTOS**

Nuestro agradecimiento eterno a Dios por brindarnos sabiduría y salud permitiéndonos alcanzar una meta más en nuestro proceso de crecimiento educativo, como es obtener la maestría en Seguridad y Salud Ocupacional. También agradecemos a las personas que contribuyeron para la realización de nuestro trabajo, que de muchas formas aportaron a la finalización del mismo.

Queremos expresar un agradecimiento especial a la Dra. Bernarda Cristiana Espinoza Castro, que contribuyo de manera especial brindándonos sus conocimientos, y dedicación para guiarnos en cada paso del camino.

A todos los que han sido parte de este proceso, gracias por formar parte de nuestras vidas.

## **DEDICATORIA**

Dedicamos este proyecto con profunda gratitud a cada uno de nuestros seres queridos, cuyo apoyo incondicional ha sido el motor que nos impulsa hacia adelante. Es con gran alegría que dedicamos este logro a nuestros padres, quienes siempre nos han inspirado a superarnos y nos llenan de orgullo. Agradecemos de todo corazón por su confianza constante y su apoyo inquebrantable.

## RESUMEN

El Síndrome de Burnout, agotamiento profesional, emerge del estrés y las largas jornadas laborales que dan como resultado el riesgo a estar expuesto a este tipo de trastornos, poniendo en peligro la salud mental del trabajador y afectando de manera significativa al usuario del servicio que se expone al contacto con el personal afectado. El estudio realizado sobre este síndrome en la empresa del Hierro Gourmet Food Service, que se dedica a la preparación de alimentos, demostró que esta actividad genera alta demanda de trabajo, por la labor de madrugada y las exigencias rígidas por parte de las empresas demandantes. El estudio tiene como objetivo determinar la prevalencia del Síndrome de Burnout y sus dimensiones en los trabajadores administrativos y operativos de la Empresa Grupo del Hierro Gourmet Food Service durante el período 2023. El estudio evaluó 110 trabajadores, por medio de la aplicación de una encuesta, usando el cuestionario de Maslach Burnout Inventor. Se observó 42 trabajadores administrativos y 78 operativos, mayormente de sexo masculino (58.33%). En la prevalencia de Burnout y sus dimensiones, se encontraron asociaciones significativas por el agotamiento emocional, la realización personal y la despersonalización. Con riesgo de Burnout se localizan los trabajadores de edad menor a 20 y entre 20 y 29 años (37.50%; p 0.01\*), aquellos con menos de 4 años en la empresa (32.95%; p 0.02) y los trabajadores que han sido víctimas de violencia verbal en el trabajo (58.82%; p 0.0007). Finalmente, los que padecen Burnout son los Trabajadores de la Costa (OR: 1,34; IC 95% 1,34- 18,47) y los que realizan turno rotativo día-noche (OR: 3,04; IC 95% 1,05-8,75). En conclusión, las variables más significativas que arroja el estudio son: lugar de residencia, mal estado de salud, trabajo en turno rotativo día y noche, y trabajadores víctima de violencia.

**Palabras claves:** Burnout, despersonalización, personal administrativo, personal operativo



## ***ABSTRACT***

Burnout Syndrome, professional exhaustion, emerges from stress and long working hours that result in the risk of being exposed to this type of disorder, endangering the mental health of the worker and significantly affecting the user of the service. exposed to contact with affected personnel. The study carried out on this syndrome in the Hierro Gourmet Food Service company, which is dedicated to food preparation, showed that this activity generates high demand for work, due to early morning work and the rigid demands on the part of the demanding companies. The study aims to determine the prevalence of Burnout Syndrome and its dimensions in the administrative and operational workers of the Grupo del Hierro Gourmet Food Service Company during the period 2023. The study evaluated 110 workers, through the application of a survey, using the Maslach Burnout Inventor questionnaire. There were 42 administrative workers and 78 operational workers, mostly male (58.33%). In the prevalence of Burnout and its dimensions, significant associations were found for emotional exhaustion, personal fulfillment and depersonalization. At risk of Burnout are workers under 20 and between 20 and 29 years old (37.50%; p 0.01\*), those with less than 4 years in the company (32.95%; p 0.02) and workers who have been victims of verbal violence at work (58.82%; p 0.0007). Finally, those who suffer from Burnout are Coastal Workers (OR: 1.34; 95% CI 1.34- 18.47) and those who work a rotating day-night shift (OR: 3.04; 95% CI 1 .05-8.75). In conclusion, the most significant variables revealed by the study are: place of residence, poor health, rotating shift work day and night, and workers who are victims of violence.

Keywords: Burnout, depersonalization, administrative staff, operational staff

## ÍNDICE DEL CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN .....	1
1.1 Objetivo general .....	3
1.2 Objetivos específicos.....	3
1.3 Revisión de literatura.....	3
1.4 Burnout en las empresas .....	4
1.5 Dimensiones de Burnout .....	4
2. JUSTIFICACIÓN Y APLICACIÓN DE LA METODOLOGÍA.....	4
2.1 Metodología.....	5
2.1.1 Diseño y población de estudio.....	5
2.1.2 Criterios de inclusión .....	5
2.1.3 Criterios de exclusión.....	6
2.1.4 Instrumento para la recolección de datos y cuestionario .....	6
2.1.5 Aspectos éticos.....	7
2.1.6 Definición de variables.....	7
3. RESULTADOS .....	8
4. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS Y PROPUESTA DE SOLUCIÓN.....	18
5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	20
6.REFERENCIAS.....	22
7. ANEXOS .....	24

## ÍNDICE DE TABLA

Tabla 1. <i>Datos descriptivos de las condiciones sociodemográficos y laborales de 120 trabajadores de la Empresa Gourmet Food Service durante el periodo 2023</i> .....	9
Tabla 2. <i>Prevalencia de Síndrome de Burnout, (Agotamiento Emocional, Despersonalización, y Realización Personal, Burnout en los trabajadores de la Empresa Gourmet Food Service durante el periodo 2023.</i> .....	14
Tabla 3. <i>Regresión Logística Cruda y Ajustada entre variables de riesgo de Síndrome de Burnout en los trabajadores de la Empresa Gourmet Food Service durante el periodo 2023</i> .....	15

## 1. INTRODUCCIÓN

El mundo laboral se ha comportado de manera cambiante, cada día con demandas más exigentes, de esta manera, existe el incremento de enfermedades laborales y profesionales, como el síndrome de Burnout. (Páiz Ibarra, 2022) El síndrome de Burnout es una condición de salud laboral que afecta significativamente el bienestar y el desempeño de los trabajadores en una variedad de industrias incluyendo la industria de alimentación y servicios, siendo una preocupación creciente, dada la naturaleza exigente y estresante de este sector. Un estudio realizado por (Rodríguez Carvajal & Rivas Hermosilla, 2011) reveló que los trabajadores, especialmente aquellos que desempeñan roles de supervisión o producción, tienen mayor riesgo de padecer este síndrome, lo que aumenta su susceptibilidad al síndrome de burnout lo que está relacionado también con aquellas empresas que operan en entornos de producción o distribución intensiva.

Burnout es explícito de la actividad laboral, y se evidencia de manera negativa, lo cual viene acompañado de agotamiento constante en el ámbito laboral. Es difícil identificar, prevenir y tratar los problemas de bienestar mental en el ámbito laboral porque se presentan varias complicaciones familiares, económicos, de mala organización laboral, áreas con carga laboral excesiva y factores socioculturales, entre otros.

La Organización Mundial de la Salud (2023) señala la patología en cuestión como un síndrome "vinculado al trabajo crónico" y lo describe como un problema de salud global. La prevención y el abordaje del Burnout son temas importantes en muchas regiones, y se promueven estrategias para reducir los riesgos en el entorno laboral. El Síndrome de Burnout no tiene un código específico en la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11), sin embargo, la CIE-11 ha introducido una nueva clasificación llamada problemas asociados con el empleo o el desempleo que aborda cuestiones relacionadas con el agotamiento y el estrés en el trabajo (Saborío Morales & Hidalgo Murillo, 2015). El Burnout es causado por diversas condiciones, como el estrés crónico, así como la

sobrecarga profesional, las largas jornadas laborales y afecta especialmente a quienes se dedican a trabajos con alta carga emocional y personal (Torres Toala et al., 2021) Esta enfermedad provoca que se disminuya el rendimiento laboral y académico tomando en cuenta que muchos trabajadores a nivel operativo continúan con sus estudios, predisponiendo al cometimiento de errores la ejecución de sus actividades laborales, siendo propensos a sufrir accidentes y enfermedades como: gastritis, cefaleas, enfermedades mentales, adicciones e incluso el suicidio.

En Ecuador se han realizado muy pocas investigaciones, y lamentablemente no contamos con investigaciones extensas sobre la prevalencia del burnout entre los trabajadores de preparación de alimentos, probablemente porque se considera de menor importancia en la gestión de grandes empresas culinarias. Se localizan algunos estudios sobre profesionales de la salud, como el estudio sobre docentes de enfermería de la UCE, que evaluó a 46 personas, de las cuales el 83% fueron mujeres y el 17% hombres.

En este estudio de caso, el 35% de las personas piensa que “la presión laboral es ligera”, el 33% delibera que la presión laboral es “moderada”, el último 4% repasa que la presión laboral es “severa” y el 28% de las personas dice que no siente presión laboral. Además, el 33% reportó altos niveles de agotamiento emocional, el 13% reportó altos niveles de despersonalización y el 28% reportó bajos niveles de realización personal. Cada encuestado fue analizado individualmente y se encontró que el 7% padece síndrome de burnout.

Otro estudio en el Hospital Metropolitano de Ecuador evaluó a 40 personas, incluidos 22 médicos, 1 fisioterapeuta, 8 enfermeras, 9 personas que forman parte del personal de servicio que trabajaba en el centro. El estudio se basó en el uso del cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI), que arrojó los siguientes resultados: de 40 encuestados, el 7,5% mostró un alto nivel de agotamiento emocional y el 17,5% mostró un alto nivel de agotamiento de la personalidad. Desintegración, el 65% de las personas mostraron un desempeño de burnout con un nivel alto. La investigación detectó que el 37,5% de los

profesionales evaluados padecía síndrome de burnout de moderado a severo, y el 62,5% experimentó los mismos síntomas, pero en menor nivel (Melo, Sáenz, Zurita, & Carrillo, 2022) Dentro de esta categoría, trabajadores con responsabilidades a presión y con altas exigencias laborales, tienden a ser particularmente susceptible, ya que se enfrentan a distintos elementos crónicos, especialmente en ambientes de presión y control, por tal razón se plantea la siguiente **pregunta de investigación**: ¿Existe relación entre factores asociados y la probabilidad de desarrollar Síndrome de Burnout y sus dimensiones en los trabajadores administrativos y operativos de la empresa Grupo del Hierro Gourmet Food Service?

### **1.1 Objetivo general**

Determinar la prevalencia del síndrome de Burnout y sus dimensiones en los trabajadores administrativos y operativos de la Empresa Grupo del Hierro Gourmet Food Service durante el período 2023.

### **1.2 Objetivos específicos**

- Identificar los factores de riesgo asociados con el agotamiento emocional, la despersonalización y el síndrome de Burnout en los trabajadores administrativos y operativos.
- Identificar la relación entre las condiciones demográficas, laborales y de salud con la prevalencia del síndrome de Burnout y sus dimensiones.
- Determinar si existen diferencias significativas en la prevalencia de Burnout entre los grupos ocupacionales dentro de la Empresa Gourmet Food Service.

### **1.3. Revisión de literatura**

Abordar Burnout es considerar la sobrecarga de estrés en el trabajo. Partiendo de este concepto general se explica este síndrome de varias maneras, que en si englobarían un mismo sentido en cuanto efectos negativos provoca a la salud del trabajador.

#### **1.4 Burnout en las empresas**

La enorme competitividad, la inestabilidad laboral, así como exigencias y cambios ambientales, los estilos de vida y costumbres trascendentales crean un ritmo vertiginoso, causan dolor, agotamiento emocional, alteración de hábitos alimentarios, actividad física y recreación, enfermedades físicas y mentales que se convierten en riesgo para la salud personal del nuevo milenio. El SB es reconocida por la OMS nocivo para la salud humana. En 1974 se describió como sentimientos de fracaso a consecuencia de sentirse abrumado. Requiere energía de los empleados, recursos personales o fortaleza mental. "El burnout fue definido por Pines y Kafry en 1978 como agotamiento físico. " Edelwich y Brodsky lo definieron en 1980 como pérdida progresiva de energía". En 1981, Maslach y Jackson definieron este concepto desde una perspectiva tridimensional .(Apiquian Guitart, s/f)

#### **1.5 Dimensiones Burnout**

El SB se manifiesta a través de dimensiones que impactan significativamente en la salud mental y el bienestar de los trabajadores. Estas dimensiones incluyen la falta de energía, la tendencia a distanciarse socialmente, la presencia de pensamientos negativos persistentes y la falta de realización personal. Estos elementos representan una carga emocional y psicológica para los individuos afectados, conmoviendo su capacidad para enfrentar las demandas laborales de manera efectiva y comprometiendo su satisfacción y rendimiento en el trabajo (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2022)

## **2. JUSTIFICACIÓN Y APLICACIÓN DE LA METODOLOGÍA**

En la actualidad, el bienestar de los trabajadores es un aspecto fundamental para el funcionamiento efectivo de las organizaciones. El Síndrome de Burnout, ha emergido como un problema de salud ocupacional de gran relevancia. Especialmente en empresas como Gourmet Food, dedicada a la elaboración de alimentos, los trabajadores enfrentan demandas laborales significativas y ritmos de trabajo acelerados, y a consecuencia el riesgo de padecer este síndrome. Sin

embargo, la investigación sobre la prevalencia del Síndrome de Burnout y sus factores asociados en el contexto específico de los trabajadores administrativos y operativos de Gourmet Food es limitada. Por lo tanto, esta investigación se justifica como una oportunidad para comprender mejor la magnitud del problema y los factores que contribuyen a su desarrollo. Identificar los factores de riesgo específicos y las características demográficas, laborales y de salud que influyen en la prevalencia del burnout. De igual modo, se podrán diseñar estrategias adaptadas a las necesidades de los empleados que permitan la prevención del SB. Además, al generar evidencia científica sobre este tema, se podrá sensibilizar sobre la importancia de promover ambientes laborales saludable e implementar medidas de apoyo y prevención del burnout.

## **2.1 Metodología**

### **2.1.1 Diseño y población de estudio**

Para este estudio se realizó una investigación de tipo descriptivo de corte transversal. Descriptivo, porque permite describir la prevalencia del síndrome de burnout en los trabajadores de la empresa del Hierro Gourmet Food Service tanto del área administrativo y operativo. En la investigación participaron 120 trabajadores en total, quienes cumplieron con una serie de criterios de inclusión, y exclusión.

### **2.1.2 Criterios de inclusión**

Todos los empleados (tanto administrativos como operativos) de la empresa que estén actualmente en roles activos y no hayan abandonado la empresa, empleados con una duración mínima de empleo de 6 meses en la empresa, trabajadores hombres y mujeres desde los 18 años hasta los 65 años que actualmente se desempeñan en los diferentes departamentos en la empresa, trabajadores con diversos niveles de responsabilidad. Estos criterios de selección permiten explorar si hay diferencias en la prevalencia de SB en los empleados que trabajen en diferentes turnos (diurnos, nocturnos, entre otros.)



### **2.1.3 Criterios de exclusión**

Se decide excluir del estudio al personal que se encuentren en período de prueba, o se encuentren con licencia o permisos prolongados. Para este estudio se seleccionaron los trabajadores de la empresa seleccionada. Se tomó una muestra de 78 trabajadores operativos y 42 trabajadores administrativos, realizando actividades como: 1) área administrativa (administrador de comedor, administrador de locales, auxiliar administrativo, auxiliar de bodega, auxiliar de contabilidad, instalador de sistema, asistente de recursos humanos, gerente general, coordinador/afines, gerente/afines, gerente de operaciones, jefe de talento humano, subgerente/afines, supervisor/afines, supervisor comedor, trabajador/ a social, jefe/ afines) y 2) área operativa (bodeguero, limpieza, asistente/ayudante/auxiliar de servicios en general, auxiliar de servicios en general, ayudante de cocina, ayudante de mantenimiento, ayudante de salones, carnicero, chófer, cocinero, cocinero de cocina fría o caliente, conserje/portero, guardia, mensajero repartidor, panadero/pastelero, posillero).

### **2.1.4 Instrumento para la recolección de datos y cuestionario**

Se utilizó la herramienta Microsoft forms para crear una encuesta en línea para recopilar datos. La misma se elaboró pensando en sugerencias para futuros estudios epidemiológicos. Los datos se han complementado utilizando el cuestionario Maslach Burnout (Maslach & Leiter, 2016) donde se identificaron los síntomas del síndrome de burnout, antes de la aplicación de la encuesta. Se realizó un correo por outlook dirigido a la parte de gerencia de la empresa para aplicar dicha encuesta con lo que se obtuvo una respuesta favorable y la consiguiente aprobación para la aplicación de la misma en la industria alimentaria.

Se utilizó el servicio de correo electrónico outlook, gmail y el medio de comunicación “WhatsApp” para distribuir la encuesta mediante un link (documento electrónico). El punto de corte para determinar burnout fue el agotamiento o cansancio emocional, así también, para la despersonalización se consideró algunos ítems y para la realización personal, se tuvo en cuenta la

realización personal del trabajo, en la cual las puntuaciones altas en los primeros parámetros y bajas en la última, permiten identificar el síndrome de burnout.

### **2.1.5 Aspectos éticos**

Una vez realizada la recopilación de la información para el trabajo investigativo, previo a la obtención el título de Magister, se solicitó la autorización del gerente de la empresa, para autorizar el desarrollo del trabajo de campo que involucra a sus colaboradores. De esta forma se obtuvo el consentimiento informado de todos los participantes de manera voluntaria y consciente antes de participar en el estudio. Se les proporcionó información clara y comprensible sobre el propósito de la investigación, los procedimientos involucrados, los posibles riesgos y beneficios, así como su derecho a retirarse en cualquier momento sin consecuencias adversas.

El tratamiento de la información obtenida fue de absoluta confidencialidad y anonimato, los datos personales de los participantes fueron tratados de manera privada y protegidos de cualquier acceso no autorizado. Además, se debe preservar el anonimato de los participantes en los informes y publicaciones.

### **2.1.6 Definición de variables**

En este estudio se utilizaron las siguientes variables: 1) sexo, la cual se definió en hombre y mujer, 2) edad, categorizada en 4 grupos menor a 20 y 20 a 29 años, 30-39 años, 40-49 años, mayor a 50 años, 3) educación, clasificada en primaria, secundaria y superior, 4) trabajos remunerados que tiene actualmente, se clasifico en 1 o más de 1, 5) horas de trabajo realiza habitualmente en una semana según las últimas cuatro semanas, se clasifico en  $\leq 40$  horas, 40 horas y más de 40 horas, 6) tiempo de trabajo dentro de la empresa, de 0-4 años, de 5-9 años, de 10-14 años y de 15-25 años, 7) la relación de dependencia, se clasificó en asalariado, fijo, con contrato temporal, asalariado fijo con contrato temporal por obra o servicio, y sin contrato y 8) continuidad laboral, se indicó en baja, media y alta. En cuanto a la jornada de trabajo cuentan con turnos sólo día, sólo noche, turno rotativo sólo día, turno rotativo sólo día.

### 3. RESULTADOS

Como resultado se observaron 42 trabajadores administrativos y 78 operativos, mayormente de sexo masculino (58.33%). La mayoría de los trabajadores se encuentran en edad de 20 a 29 años (46.67%), con una diferencia significativa entre administrativos y operativos. Todos los encuestados son de nacionalidad ecuatoriana, con el 83.33% procedente de la Sierra. El estado civil predominante es el soltero (54.17%). El 48,33% tiene educación superior siendo más prevalente en administrativos (78,57%); el 40,83% a cursado estudios secundarios siendo el 53,85% operativos con una diferencia significativa entre el personal administrativo y operativo en el nivel de educación.

En cuanto a la jornada laboral, el 60,83% trabaja solo el día, de los cuales el 73,81% son administrativos y el 53,85% son operativos; mientras que el 32,05% trabaja en turnos rotativos día-noche siendo predominante en operativos con una diferencia significativa entre el personal administrativo y operativo y el tipo de jornada laboral.

Respecto a la carga laboral, el 52,83% del personal administrativo labora 40 horas y el 40,48% más de 40 horas. Referente al personal operativo el 47.44% labora más de 40 horas y el 42.31% 40 horas. La prevalencia de Burnout es del 25,83%, con el 29,49% en el personal operativo, el agotamiento emocional afecta al 15% del total de encuestados siendo el 19,05% en administrativos. La despersonalización se observa en el 30% de las encuestas con el 30,77% en operativos. El 35,83% considera no tener realización personal, con el 45,24% en administrativos y el 30,77% sin embargo, no se evidenció diferencias estadísticamente significativas entre las variables mencionadas y el grupo ocupacional. (Ver Tabla 1)

Tabla 1.

*Datos descriptivos de las condiciones sociodemográficos y laborales de 120 trabajadores de la Empresa Gourmet Food Service durante el periodo 2023*

VARIABLE	CATEGORIA	PERSONAL ADMINISTRATIVO n=42		PERSONAL OPERATIVO n=78		VALOR DE p
		n	%	n	%	
SEXO	HOMBRE	23	54,76	47	60,26	0,56
	MUJER	19	45,24	31	39,74	
EDAD	MENOR A 20 Y 20 -29 AÑOS	27	64,29	29	37,18	0,03*
	30-39 AÑOS	8	19,05	25	32,05	
	40-49 AÑOS	6	14,29	16	20,51	
	MAYOR A 50 AÑOS	1	2,38	8	10,26	
CIUDAD DE NACIMIENTO	SIERRA	34	80,95	66	84,62	0,64*
	COSTA	6	46,15	7	8,97	
	ORIENTE	2	4,76	5	6,41	
ESTADO CIVIL	SOLTERO	28	66,67	37	47,44	0,14*
	CASADO	9	21,43	29	37,18	
	DIVORCIADO	1	2,38	6	7,69	
	UNION LIBRE	4	9,52	6	7,69	
NIVEL DE EDUCACIÓN	PRIMARIA	2	4,76	11	14,10	<0,01*
	SECUNADRIA	7	16,67	42	53,85	
	SUPERIOR	33	78,57	25	32,05	
TRABAJO REMUNERADO	UNO	36	85,71	73	93,59	0,15
	MAS DE 1	6	14,29	5	6,41	
HORAS DE TRABAJO	MENOS DE 40 HORAS	3	7,14	8	10,26	0,55*
	40 HORAS	22	52,38	33	42,31	
	MAS DE 40 HORAS	17	40,48	37	47,44	
TIEMPO DE TRABAJO EN AÑOS	DE 0 A 4 AÑOS	31	73,81	57	73,08	0,56*
	DE 5 A 9 AÑOS	7	16,67	8	10,26	
	DE 10 A 14 AÑOS	2	4,76	8	10,26	
	DE 15 A 25 AÑOS	2	4,76	5	6,41	

RELACION DE DEPENDENCIA CON LA EMPRESA	ASALARIADO FIJO	26	61,90	47	60,26	
	ASALARIADO CON CONTRATO TEMPORAL	8	19,05	13	16,67	
	ASALARIADO CON CONTRATO TEMPORAL POR OBRA O SERVICIO	6	14,29	12	15,38	0,92*
	SIN CONTRATO	2	4,76	6	7,69	
CONTINUIDAD EN EL TRABAJO	BAJA	6	14,29	10	12,82	
	MEDIA	25	59,52	43	55,13	
	ALTA	11	26,19	25	32,05	0,79*
JORNADA DE TRABAJO	SOLO DIA	31	73,81	42	53,85	
	SOLO DE NOCHE	5	11,90	3	3,85	
	TURNO ROTATIVO SOLO DIA	1	2,38	8	10,26	
	TURNO ROTATIVO DIA-NOCHE	5	11,90	25	32,05	0,01
SALUD GENERAL	EXCELENTE	13	30,95	20	25,64	
	MUY BUENA	2	4,76	9	11,54	
	BUENA	23	54,76	42	53,85	
	REGULAR Y MALA	4	9,52	7	8,97	0,64*
AGOTAMIENTO EMOCIONAL	NO	34	80,95	68	87,18	
	SI	8	19,05	8	12,82	0,36
DESPERSONALIZACIÓN	NO	30	71,43	54	69,23	
	SI	12	28,57	24	30,77	0,8
REALIZACIÓN PERSONAL	NO	19	45,24	24	30,77	
	SI	23	54,76	54	69,23	0,11
BORNOUT	NO	34	80,95	55	70,51	
	SI	8	19,05	23	29,49	0,21
VIOLENCIA VERBAL POR PERSONAS DEL TRABAJO	NO	39	92,86	64	82,05	
	SI	3	7,14	14	17,95	0,1
VIOLENCIA FÍSICA POR PERSONAS DEL TRABAJO	NO	39	92,86	64	82,05	
	SI/NO RESPONDE	3	7,14	14	17,95	0,1
VIOLENCIA FÍSICA POR PERSONAS NO DE TRABAJO	NO	37	88,10	73	93,59	
	SI	5	11,90	5	6,41	0,29
	NO	41	97,62	76	97,44	0,95
ABUSO O ACOSO SEXUAL	SI	1	2,38	2	2,56	

*Nota:* PX2: Valor de Chi cuadrado, \*valor de p <0,05 estadísticamente significativo.

\* Valor de P expresado en Fishe

En el estudio sobre la prevalencia de Burnout y sus dimensiones, se encontraron asociaciones significativas entre diversos factores de riesgo y cada dimensión del síndrome:

**Agotamiento Emocional:** Se encontraron variables estadísticamente significativa asociados con agotamiento emocional: el lugar de nacimiento, el número de trabajos remunerados, el estado de salud general y la violencia verbal cometido por personas que se encuentran en el trabajo, con mayor prevalencia en trabajadores del Oriente (57,14%; p 0,01), en aquellos con más de un trabajo remunerado (36.36%; p 0.03%), en trabajadores con estado de salud general regular o mala (54.55%; p < 0.01\*) y trabajadores que han sido víctimas de violencia verbal en el trabajo (35.29%; p 0.001).

**Despersonalización:** Las variables estadísticamente significativas asociados fueron: la edad, el tiempo de trabajo en la empresa y la violencia verbal cometida por personas que se encuentran en el trabajo, con mayor prevalencia en trabajadores de los rangos de edades menores a 20 años y entre 20 y 29 años (42.11%; p 0.005\*), en aquellos con menos de 4 años en la empresa (37.50%; p 0.01), en trabajadores que han sido víctimas de violencia verbal en el trabajo (10%; p 0.0015).

**Realización Personal:** Las variables estadísticamente significativas asociadas a realización personal fueron: la seguridad sobre la continuidad de su contrato y el tipo de jornada de trabajo donde la mayor prevalencia está en trabajadores con baja seguridad sobre la continuidad de su contrato (75%; p 0.03) y en trabajadores con turno rotativo de solo día (88.89%; p 0.04).

**Burnout:** Las variables estadísticamente asociados a burnout fueron: edad, tiempo de trabajo en la empresa y la violencia verbal cometida por personas que se encuentran en el trabajo, donde mayor la prevalencia está en los trabajadores de edad menor a 20 años y entre 20 y 29 años (37.50%; p 0.01\*), en aquellos con menos de 4 años en la empresa (32.95%; p 0.02) y en trabajadores que han sido víctimas de violencia verbal en el trabajo (58.82%; p 0.0007) (Ver Tabla 2)

Tabla 2.

*Prevalencia de Síndrome de Burnout, (Agotamiento Emocional, Despersonalización, y Realización Personal, Burnout en los trabajadores de la Empresa Gourmet Food Service durante el periodo 2023.*

CATEGORIA	AGOTAMIENTO EMOCIONAL			DESPERSONALIZACION			REALIZACIÓN PERSONAL			BURNOUT			
	n	%	VALOR DE p	n	%	VALOR DE p	n	%	VALOR DE p	n	%	VALOR DE p	
SEXO	HOMBRE	10	14,29	0,79	23	32,86	0,41	45	64,29	0,97	19	27,14	0,69
	MUJER	8	16,00		13	26,00		32	64,00		12	24,00	
EDAD	MENOR A 20 Y 20 -29 AÑOS	13	23,82	0,11*	24	42,11	0,005*	35	62,50	0,17	21	37,50	0,01*
	30-39 AÑOS	3	9,09		10	28,57		23	69,70		8	24,24	
	40-49 AÑOS	1	4,55		2	9,09		16	72,73		2	9,09	
	MAYOR A 50 AÑOS	1	11,11		0	0,00		3	33,33		0	0,00	
CIUDAD DE NACIMIENTO	SIERRA	9	9,00	0,0001*	32	29,36	0,26*	26	26,00	0,08*	66	66,00	0,63*
	COSTA	5	38,46		1	16,67		6	46,15		7	53,85	
	ORIENTE	4	57,14		3	60,00		4	57,14		4	57,14	
ESTADO CIVIL	SOLTERO	12	18,46	0,19*	24	36,92	0,26*	39	60,00	0,18*	21	32,31	0,43*
	CASADO	2	5,26		7	18,42		30	71,43		7	16,67	
	DIVORCIADO	2	28,57		1	14,29		1	25,00		1	25,00	
	UNION LIBRE	2	20,00		4	40,00		7	77,78		2	22,22	
NIVEL DE EDUCACIÓN	PRIMARIA	2	15,38	0,77*	2	15,38	0,15*	8	61,54	0,83*	3	23,08	0,96*
	SECUNADRIA	6	12,24		14	28,00		33	67,35		13	26,53	
	SUPERIOR	10	17,24		20	35,09		36	62,07		15	25,86	
OCUPACIÓN	ADMINSTRATIVOS	12	28,57	0,8	12	28,57	0,8	23	54,76	0,11	8	19,05	0,21

	OPERATIVOS	24	30,77		24	30,77		54	69,23		23	29,49	
TRABAJO	UNO	14	12,84	0,03	31	28,44	0,24	70	64,22	0,96	27	24,77	0,4
REMUNERADO	MAS DE 1	4	36,36		5	45,45		7	63,64		4	36,36	
HORAS DE	MENOS DE 40 HORAS	1	0,09	0,80*	4	36,36	0,88*	5	45,45	0,13*	2	18,18	0,79*
TRABAJO	40 HORAS	8	14,55		16	29,09		40	72,73		14	25,45	
	MAS DE 40 HORAS	9	16,67		16	29,63		32	59,26		15	27,78	
TIEMPO DE	DE 0 A 4 AÑOS	16	18,18	0,31*	33	37,50	0,01*	58	65,91	0,34*	29	32,95	0,02*
TRABAJO EN	DE 5 A 9 AÑOS	0	0,00		0	0,00		8	53,33		0	0,00	
AÑOS	DE 10 A 14 AÑOS	1	10,00		2	20,00		8	80,00		1	10,00	
	DE 15 A 25 AÑOS	1	14,29		1	14,29		3	42,86		1	14,29	

Nota: PX2: Valor de Chi cuadrado, \*valor de  $p < 0,05$  estadísticamente significativo.

\* Valor de P expresado en Fisher.



En el análisis de los resultados de regresión logística cruda y ajustada, se encontraron asociaciones significativas entre las variables de riesgo con el agotamiento emocional, la despersonalización y el síndrome de burnout.

**Agotamiento Emocional:** Trabajadores de la Costa y del Oriente tienen 7.67 (OR: 7,67; IC 95% 1,76-33,41) y 9.18 (OR: 7,67; IC 95% 1,76-33,41) veces mayor riesgo de agotamiento físico, respectivamente. El estado de salud regular y mala aumenta el riesgo en 9.34 veces (OR: 9,34; IC 95% 1,31-16,18) y los trabajadores que han sido víctimas de violencia verbal en el trabajo tienen 4.10 veces mayor riesgo experimentar agotamiento físico (OR: 4,104; IC 95% 1,03-16,18) siendo las variables estadísticamente significativas.

**Despersonalización:** Los trabajadores que han sido víctimas de violencia verbal cometido por personas pertenecientes a su lugar de trabajo tienen 4,23 veces mayor riesgo de experimentar despersonalización (OR: 4,23; IC 95% 1,46-12,25) siendo variable estadísticamente significativa.

**Burnout:** Trabajadores de la Costa tienen 4,99 veces mayor riesgo de experimentar burnout (OR: 1,34; IC 95% 1,34-18,47), al igual que los trabajadores con jornada de trabajo de turno rotativo día-noche que tienen 3,4 veces mayor riesgo de burnout (OR: 3,04; IC 95% 1,05-8,75) (Ver Tabla 3)



CIUDAD DE NACIMIENTO	COSTA	7,67 (1,76-33,41)	2,43 (0,075-75)	2,43 (0,75-7,92)	3,22 (0,97-10,61)	4,99 (1,34-18,47)
	ORIENTE	9,18 (1,34-62,55)	3,78 (0,79-18,05)	3,78 (0,79-18,05)	5,01 (1,40-24,16)	2,87 (0,46-17,83)
ESTADO CIVIL	SOLTERO	1	1	1	1	
	CASADO	0,36 (0,09-1,39)	0,43 (0,17-1,10)	1,75 (0,76-4,05)	0,46 (0,17-1,22)	
	DIVORCIADO	4,73 (0,84-26,62)	1,86 (0,34-10,01)	0,70 (0,13-3,75)	2,31 (0,42-12,52)	
	UNION LIBRE	0,59 (0,06-5,21)	0,93 (0,21-4,09)	2,45 (0,47-12,77)	0,66 (0,12-3,48)	
NIVEL DE EDUCACION	PRIMARIA	1	1	1	1	
	SECUNADRIA	0,37 (0,01-8,10)	0,37 (0,01-8,10)	0,41 (0,03-5,71)	1,17 (0,27-4,92)	
	SUPERIOR	0,85(0,05-13,46)	0,85 (0,05-13,46)	0,41 (0,03-5,71)	1,19 (0,28-4,19)	
OCUPACION	ADMINSTRATIVOS	1	1	1	1	
	OPERATIVOS	0,62 (0,22-1,72)	1,10 (0,48-2,53)	1,85 (0,85-4,03)	1,77(0,71-4,41)	
TRABAJO REMUNERADO	UNO MAS DE 1	1 3,87 (1,00-14,96)	1 2,09 (0,59-7,37)	1 0,97 (0,26-3,53)	1 1,76(0,47-6,39)	

HORAS DE TRABAJO	MENOS DE 40 HORAS	1	1	1	1
	40 HORAS	1,69 (0,19-15,06)	0,71 (0,18-2,79)	3,19 (0,84-12,05)	1,53 (0,29-7,97)
	MAS DE 40 HORAS	1,99 (0,22-17,49)	0,73 (0,18-2,87)	1,74 (0,47-6,43)	1,72 (0,33-8,94)
TIEMPO DE TRABAJO EN AÑOS	DE 0 A 4 AÑOS	1	1	1	1
	DE 5 A 9 AÑOS	0,00 (0,00->1,00)	0,00 (0,00->1,00)	0,44 (0,13-1,43)	0,00 (0,00->1,00)
	DE 10 A 14 AÑOS	0,56 (0,06-4,82)	0,21 (0,02-1,82)	4,13 (0,49-34,57)	0,18 (0,02-1,52)
	DE 15 A 25 AÑOS	1,12 (0,11-10,75)	0,43 (0,04-4,08)	0,34 (0,05-2,17)	0,51 (0,05-4,83)
RELACION DE DEPENDENCIA CON LA EMPRESA	ASALARIADO FIJO	1	1	1	1
	ASALARIADO CON CONTRATO TEMPORAL	2,53 (0,73-8,80)	1,42 (0,49-4,04)	1,47 (0,53-4,09)	2,10 (0,71-6,19)
	ASALARIADO CON CONTRATO TEMPORAL POR OBRA O SERVICIO	2,32 (0,61-8,79)	1,80 (0,61-5,33)	2,58 (0,77-8,61)	2,68 (0,88-8,15)
	SIN CONTRATO	1,60 (0,12-10,68)	1,70 (0,37-7,82)	5,16 (0,60-44,13)	2,52 (0,53-11,85)

Nota: PX2: Valor de Chi cuadrado, \*valor de p <0,05 estadísticamente significativo.

\* Valor de P expresado en Fish

#### 4. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS Y PROPUESTA DE SOLUCIÓN

El presente estudio se realizó en 120 empleados de la empresa Gourmet Food Service de Quito. Los resultados revelan una serie de hallazgos, donde se observan asociaciones significativas entre diversas variables de riesgo y componentes del síndrome de burnout. En lo que se refiere al agotamiento emocional, se encontró que los trabajadores de la Costa y del Oriente tienen un riesgo significativamente mayor, con valores de odds ratio (OR) de 7,67 y 9,18 respectivamente. Además, el estado de salud regular y mala aumenta el riesgo en 9,34 veces más, mientras que haber sido víctima de violencia verbal en el trabajo también se asoció con un mayor riesgo, con un OR de 4,10. En cuanto a la despersonalización, se destacó que los trabajadores que han sufrido violencia verbal en el ámbito laboral tienen un riesgo 4,23 veces mayor de experimentar este componente del síndrome de burnout. En lo que respecta al síndrome de burnout en su totalidad, los trabajadores de la Costa exhibieron un riesgo significativamente mayor, con un OR de 4,99. Asimismo, aquellos con jornadas de trabajo rotativas día-noche mostraron un riesgo 3,4 veces mayor.

Estos resultados concuerdan con otro estudio de factores psicosociales y síndrome de burnout en trabajadores de transformación de la masa alimentarias que obtuvieron como resultados factores psicosociales negativos en el 18,3 % y del síndrome en el 79,8 % (Aranda Beltrán, López González, & Barraza Salas, 2013) A demás estos resultados corroboran hallazgos previos en la literatura sobre la relación entre factores de riesgo laborales y el desarrollo del síndrome de burnout. Investigaciones anteriores han demostrado consistentemente que la exposición a condiciones laborales estresantes, como la violencia verbal en el trabajo y la mala salud percibida, está asociada con un mayor riesgo de burnout en diversas poblaciones laborales (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001)

Consecuentemente, la violencia verbal en el lugar de trabajo se identifica como un predictor significativo del Burnout, lo que enfatiza la necesidad de promover entornos de trabajo saludables y respetuosos. La comparación de este resultado con estudios similares, como el del centro de Salud Tipo C del Comité del Pueblo

en 2021, muestra la existencia de la prevalencia preocupante de violencia verbal asociada con riesgos elevados de Burnout (Calahorrano Latorre & Carrión Córdoba, 2022)

Los resultados en otros estudios sobre prevalencia de la despersonalización entre los trabajadores del sector médico fueron del 33,3%; el agotamiento emocional fue del 30,95%; y la realización personal fue del 26,19%. En resumen, los factores sociodemográficos que mayor influencia tienen en la incidencia del SB son el género de los trabajadores, el estado civil, la raza, la educación, las calificaciones laborales y las condiciones laborales (Herrera & Torres Telán, 2021)

La evidencia acumulada respalda la idea de que ciertos entornos laborales pueden ser más propensos a provocar el desarrollo del síndrome de burnout, y que la implementación de medidas preventivas y de intervención es crucial para abordar estos riesgos y promover la salud y el bienestar de los trabajadores (Jodas Salvagioni et al., 2017)

Estos resultados sugieren una clara asociación entre ciertos factores de riesgo laborales y la manifestación del SB en los trabajadores. Es importante destacar la relevancia de crear medidas para la prevención e intervención en los entornos laborales, para abordar estos riesgos y promover la salud y el bienestar de los trabajadores. Además, estos hallazgos demuestran la necesidad de políticas y prácticas laborales que fomenten un ambiente de trabajo saludable y respetuoso, así como la importancia de dar apoyo y recursos adecuados a los trabajadores que puedan estar en riesgo de experimentar burnout. En el análisis de los resultados de regresión logística cruda y ajustada, se encontraron asociaciones significativas entre las variables de riesgo con el agotamiento emocional, despersonalización y síndrome de burnout.

## 5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Una vez de recolectado los datos se procedió a examinar detenidamente los resultados, se obtuvo hallazgos que indican que los trabajadores de la Costa y del Oriente tienen un riesgo significativamente mayor de experimentar agotamiento emocional y burnout en comparación con otros grupos, con valores de odds ratio (OR) de 7,67 y 9,18 respectivamente. Además, el estado de salud regular y mala aumenta el riesgo en 9,34 veces, mientras que haber sido víctima de violencia verbal en el trabajo se asoció con un mayor riesgo, con un OR de 4,10. Para la despersonalización, los trabajadores que han sufrido violencia verbal en el ámbito laboral tienen un riesgo 4,23 veces mayor. Se observó relación significativa entre variables demográficas, laborales y de salud con la prevalencia del síndrome de burnout. Específicamente, los trabajadores de la Costa exhibieron un riesgo significativamente mayor de burnout en su totalidad, con un OR de 4,99, y aquellos con jornadas de trabajo rotativas día-noche mostraron un riesgo 3,4 veces mayor. Estos hallazgos resaltan la importancia de considerar estas variables al diseñar intervenciones de prevención y manejo del burnout.

Se encontraron diferencias significativas en la prevalencia de burnout entre los grupos ocupacionales dentro de la Empresa Grupo del Hierro Gourmet Food Service. Específicamente, se observó una diferencia entre los trabajadores administrativos y operativos en relación con la edad, nivel de educación y jornada de trabajo. Esto sugiere la necesidad de abordar de manera diferenciada los factores de riesgo y diseñar estrategias específicas para cada grupo ocupacional. Se propone implementar intervenciones específicas dirigidas a reducir los factores de riesgo identificados, como la violencia verbal en el trabajo y las condiciones laborales estresantes. Además de promover la salud mental y el bienestar de los trabajadores mediante la implementación de programas de salud ocupacional y la creación de un ambiente laboral que favorezca el equilibrio entre el trabajo y la vida personal. Un recurso necesario serían las capacitación y grupos de apoyo: las capacitaciones en técnicas de manejo del estrés y habilidades de afrontamiento puede ayudar a los trabajadores a lidiar de manera

más efectiva con las demandas laborales y reducir el riesgo de burnout. Llevando a efecto estas recomendaciones la Empresa Grupo del Hierro Gourmet Food Service podrá contribuir a mejorar el bienestar de sus empleados y promover un entorno laboral saludable y productivo, lo que ayudará al éxito y a la sostenibilidad de la organización.



## 6. REFERENCIAS

- Apiquian Guitart, M. A. (s/f). El síndrome de Burnout en las empresas. *Universidad Anáhuac México Norte*, 6.
- Aranda Beltrán, C., López González, J. L., & Barraza Salas, J. H. (2013). Factores psicosociales y síndrome de burnout en trabajadores de la industria de la transformación de la masa, Tepic, México. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 42(2), 167-172.
- Calahorrano Latorre, N. R., & Carrión Córdova, C. M. (2022). *Prevalencia de Síndrome de Burnout en el personal de salud que laboró durante la pandemia de COVID-19 en el Centro de Salud Tipo C del Comité del Pueblo en el período 2020 – 2021* (masterThesis, Quito: Universidad de las Américas, 2022). Quito: Universidad de las Américas, 2022, Ecuador. Recuperado de <http://dspace.udla.edu.ec/handle/33000/14073>
- Herrera, M., & Torres Telán, E. (2021). *Síndrome de Burnout: Prevalencia y factores sociodemográficos y laborales asociados en el personal de salud del Hospital Básico Yerovi Mackuart- Salcedo, Provincia de Cotopaxi, año 2021*. (Tesis previa a la obtención del título de Magíster en Salud Pública, Arizona State University). Arizona State University, Estados Unidos. Recuperado de <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/5311/1/T-UIDE-0425.pdf>
- Intituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2022, enero 14). Síndrome de desgaste profesional (burnout) como un problema relacionado con el trabajo [Institucional]. Recuperado 14 de abril de 2024, de Portal INSST website: <https://www.insst.es/el-instituto-al-dia/sindrome-de-desgaste-profesional-burnout>
- Jodas Salvagioni, D. A., Nesello Melanda, F., Eumann Mesas, A., González, A., Lopes Gabani, F., & Maffei de Andrade, S. (2017). Physical, psychological and occupational consequences of job burnout: A systematic review of prospective studies. *PLoS ONE*, 12(10), 29. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0185781>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience:

- Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry: Official Journal of the World Psychiatric Association (WPA)*, 15(2), 103-111. <https://doi.org/10.1002/wps.20311>
- Maslach, C., Schaufeli, W., & Leiter, M. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Melo, V. C. J., Sáenz, V. P. G., Zurita, G. E. M., & Carrillo, J. M. R. (2022). Prevalencia del síndrome de burnout en el personal de salud del Hospital Básico Pelileo. ¿Existe síndrome de burnout en un hospital de segundo nivel? *Mediciencias UTA*, 6(1), 31-39. <https://doi.org/10.31243/mdc.uta.v6i1.1561.2022>
- Páliz Ibarra, P. R. (2022). *Síndrome de burnout y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de la EP-EMAPA-A* (Tesis de Master en Psicología, Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Sede Ambato). Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Sede Ambato, Quito, Ecuador. Recuperado de <https://repositorio.puce.edu.ec/handle/123456789/9465>
- Rodríguez Carvajal, R., & Rivas Hermosilla, S. de. (2011). Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): Diferenciación, actualización y líneas de intervención. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57(1), 72-88. <https://doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500006>
- Saborío Morales, L., & Hidalgo Murillo, L. F. (2015). Síndrome de Burnout. *Medicina Legal de Costa Rica-Edición Virtual*, 32(1), 1-6.
- Torres Toala, F. G., Irigoyen Piñeiros, V., Moreno, A. P., Ruilova Coronel, E. A., Casares Tamayo, J., & Mendoza Mallea, M. (2021). Síndrome de Burnout en profesionales de la salud del Ecuador y factores asociados en tiempos de pandemia. *Revista Virtual de la Sociedad Paraguaya de Medicina Interna*, 8(1), 126-136. <https://doi.org/10.18004/rvspmi/2312-3893/2021.08.01.126>

## **ANEXOS**





A. Lavadora automática 1

.....

---

B. Refrigerador / nevera 2

.....

---

C. Teléfono fijo 3

.....

---

D. Conexión a TV cable/TV satelital/digital 4

.....

---

E. Computador o notebook 5

.....

---

F. Conexión a internet 6

.....

---

G. Vehículo de uso particular (auto) 7

.....

---

Ninguno de estos 8

.....

## BURNOUT

Cuestionario Maslach 22 preguntas

Preguntas	Nunca	Pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Unas pocas veces al mes	Una vez a la semana	Pocas veces a la semana
1 Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo	0	1	2	3	4	5
2 Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado	0	1	2	3	4	5
3 Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado	0	1	2	3	4	5
Siento que puedo entender fácilmente a las	0	1	2	3	4	5

4 personas que

tengo que  
atender

---

	Siento que estoy	0	1	2	3	4	5
	tratando a						
	algunos						
	beneficiados de						
5	mí, como si						
	fuesen objetos						
	impersonales						

---

	Siento que	0	1	2	3	4	5
6	trabajar todo el						
	día con la gente						
	me cansa						

---

	Siento que trato	0	1	2	3	4	5
	con mucha						
	efectividad los						
	problemas de las						
7	personas a las						
	que tengo que						
	atender						

---

	Siento que mi	0	1	2	3	4	5
8	trabajo me está						
	desgastando						

---

	Siento que estoy	0	1	2	3	4	5
	influyendo						
	positivamente en						



las vidas de otras  
personas a  
través de mi

9  
trabajo

---

Siento que me he	0	1	2	3	4	5
------------------	---	---	---	---	---	---

1  
0  
hecho más duro  
con la gente

---

Me preocupa	0	1	2	3	4	5
-------------	---	---	---	---	---	---

1  
1  
que este trabajo  
me está  
endureciendo  
emocionalmente

---

Me siento muy	0	1	2	3	4	5
---------------	---	---	---	---	---	---

1  
2  
enérgico en mi  
trabajo

---

Me siento	0	1	2	3	4	5
-----------	---	---	---	---	---	---

1  
3  
frustrado por el  
trabajo

---

Siento que estoy	0	1	2	3	4	5
------------------	---	---	---	---	---	---

1  
4  
demasiado  
tiempo en mi  
trabajo

---

Siento que	0	1	2	3	4	5
------------	---	---	---	---	---	---

realmente no me  
importa lo que

1  
5  
les ocurra a las  
personas a las  
que tengo que  
atender  
profesionalment  
e

---

1  
6  
Siento que 0 1 2 3 4 5  
trabajar en  
contacto directo  
con la gente me  
cansa