



**UNIVERSIDAD DE LAS AMÉRICAS**

**FACULTAD DE POSGRADOS**

**MAESTRÍA EN  
SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL**

**EL SÍNDROME DE BURNOUT Y SU RELACIÓN CON LA JORNADA LABORAL EN  
UNA EMPRESA DE SERVICIOS PETROLEROS DE LA AMAZONÍA ECUATORIANA.**

**Profesor**

Dr. RAUL ERNESTO GUTIÉRREZ ALVAREZ. PhD

**Autor (es)**

GAVILANES BANDA VINICIO JAVIER  
MORALES ALOMALIZA JENNIFFER ALEXANDRA

**2023**

## RESUMEN

### Contexto

El Burnout o síndrome de desgaste profesional, es una condición en la cual existe cansancio emocional, despersonalización, y baja realización personal, relacionado con el trabajo, que se ha extendido a nivel mundial y su incidencia ha incrementado en los últimos años, este problema se manifiesta en casi todas las profesiones, sin embargo, existen pocos estudios relacionados con la industria petrolera.

### Objetivo

Este estudio busca determinar la relación entre la jornada laboral y la prevalencia de Burnout en los trabajadores de una empresa prestadora de servicios petroleros en la provincia Francisco de Orellana durante el mes de marzo 2023.

### Metodología

Es un estudio observacional descriptivo de corte transversal, en el cual se han analizado 120 trabajadores de una empresa prestadora de servicios petroleros de la amazonia ecuatoriana; se ha utilizado como cuestionarios: una adaptación de la "Encuesta latinoamericana 2da edición" para obtener datos epidemiológicos importantes para el estudio, además se aplicó la encuesta MBI (Maslach Burnout Inventory), la cual consta de 22 ítems que evalúa las tres esferas del Burnout, que son: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. Para finalmente, realizar cálculos de frecuencias, relación entre las variables de exposición y de efecto y regresión logística cruda y ajustada en el programa estadístico Epi info 7.2.5.0.

### Resultados

Se determinó como factor de riesgo, al tener una jornada laboral de 21 días de trabajo continuo y 7 libres, tanto para falta de realización personal (OR: 7), como para presencia de indicios de Burnout (OR: 14), con relación a las personas que tienen una jornada de 5 días de trabajo continuo y 2 días libres, con relación estadísticamente significativa ( $p < 0,05$ ). Además, el tener una jornada laboral de 14 días de trabajo continuo y 7 días libres, representa un factor protector (OR:0,10) para desarrollo de cansancio emocional, con relación a aquellos que tienen un horario de oficina.

### Conclusión

Existe una relación importante entre el tipo de jornada laboral y la prevalencia de Burnout, cansancio emocional y realización personal, donde las jornadas de 21 días de trabajo continuo y 7 días libres, representan un riesgo para desarrollar falta de realización personal y Burnout.

## **ABSTRACT**

### **Background:**

Burnout syndrome, is a condition characterized by emotional exhaustion, depersonalization, and reduced personal accomplishment related to work, which has become a global issue with increasing incidence in recent years. While this problem is prevalent in almost all professions, there is limited research on the oil industry.

### **Objective:**

This study aims to determine the relation between work schedule and the prevalence of burnout among workers in an oilfield services company in the province of Francisco de Orellana during March 2023.

### **Methodology:**

This is a descriptive cross-sectional observational study that analyzed 120 workers from an oilfield services company in the Ecuadorian Amazon. Epidemiological data were obtained using an adaptation of the "Latin American Survey 2nd Edition," and the Maslach Burnout Inventory (MBI), which consists of 22 items that evaluate the three dimensions of burnout: emotional exhaustion, depersonalization, and personal accomplishment. Finally, frequency calculations, relation between exposure and outcome variables, and crude and adjusted logistic regression were performed using Epi info 7.2.5.0 statistical software.

### **Results:**

A work schedule of 21 continuous workdays and 7 days off, was identified as a risk factor for reduced personal accomplishment (OR: 7) and presence of burnout symptoms (OR: 14), compared to those with a 5-day continuous work and 2 days off schedule, with statistically significant associations ( $p < 0.05$ ). Furthermore, a work schedule of 14 continuous workdays and 7 days off was found to be a protective factor (OR: 0.10) against emotional exhaustion, compared to office-based schedules.

### **Conclusion:**

A clear association exists between the type of work schedule and the prevalence of Burnout, emotional exhaustion, and reduced personal accomplishment. Specifically, work schedules involving 21 consecutive days of work followed by 7 days off, are associated with a risk for developing reduced personal accomplishment and Burnout.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

|   |    |
|---|----|
| INTRODUCCIÓN.....   | 6  |
| Fatiga emocional .....  | 6  |
| Despersonalización .....  | 7  |
| Falta de realización personal .....   | 7  |
| Herramientas para diagnóstico de Burnout.....   | 8  |
| Factores de riesgo, moduladores y protectores (Fisiopatología).....   | 8  |
| Consecuencias del Burnout .....   | 10 |
| Epidemiología.....  | 11 |
| Estudios referenciales.....   | 12 |
| Contexto de la compañía en estudio.....   | 13 |
| Tipo de estudio .....   | 15 |
| Objetivos.....  | 16 |
| Pregunta de investigación: .....  | 16 |
| Hipótesis de investigación:.....  | 16 |
| JUSTIFICACIÓN Y APLICACIÓN DE LA METODOLOGÍA .....  | 17 |
| Criterios de inclusión: .....   | 17 |
| Criterios de exclusión: .....   | 17 |
| Consideraciones éticas .....  | 17 |
| Aplicación de la encuesta.....  | 17 |
| RESULTADOS.....   | 20 |
| Tabla 1: Características sociodemográficas de los trabajadores de la empresa de servicios petroleros de la Amazonía Ecuatoriana. .... | 20 |
| Tabla 2: Relación entre variables de exposición y de efecto. ....   | 22 |
| Figura 1: Prevalencia de Burnout.....   | 24 |
| Figura 2: Prevalencia (Porcentaje %) de Burnout en base a las distintas jornadas laborales. ....                                      | 25 |
| Tabla 3: OR y Regresión logística .....   | 27 |
| DISCUSIÓN.....  | 29 |
| CONCLUSIONES.....   | 34 |
| RECOMENDACIONES .....   | 35 |
| Referencias .....   | 36 |
| ANEXOS.....   | 38 |
| Anexo 1: Autorización por parte de la empresa prestadora de servicios petroleros para realización del presente estudio.....           | 38 |
| Anexo 2: Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa prestadora de servicios petroleros de la Amazonía Ecuatoriana. ....       | 39 |

## ÍNDICE DE TABLAS

|   |    |
|---|----|
| Tabla 1: Características sociodemográficas de los trabajadores de la empresa de servicios petroleros de la Amazonía Ecuatoriana. .... | 20 |
| Tabla 2: Relación entre variables de exposición y de efecto. ....   | 22 |
| Tabla 3: OR y Regresión logística .....   | 27 |

## ÍNDICE DE FIGURAS

|  |    |
|--|----|
| Gráfico 1: Prevalencia de Burnout .....  | 24 |
| Gráfico 2: Prevalencia (Porcentaje %) de Burnout en base a las distintas jornadas laborales. . | 25 |

## INTRODUCCIÓN

El síndrome de Burnout también conocido como síndrome de desgaste profesional, se define como un conjunto de manifestaciones clínicas crónicas relacionadas con la salud mental. Su etiología es de índole multifactorial asociada con el trabajo, entre los cuales destacan algunos factores de riesgo, tales como: estrés crónico, muchos años de trabajo, sobrecarga profesional, jornadas laborales extensas, entre otras (Palacios Nava & Paz Román, 2021).

A consecuencia de esto, se presentan síntomas característicos de esta patología como son:

- Fatiga emocional
- Despersonalización
- Falta de realización personal

A continuación, se describen las tres esferas que comprenden el Síndrome de Burnout:

### ***Fatiga emocional***

La fatiga o agotamiento emocional, engloba un cansancio físico y mental que incluye poco entusiasmo e impotencia debido a una tensión constante en el trabajo (Vilà Falgueras, y otros, 2014), también se puede manifestar como una sensación de desesperación, desmotivación y apatía, en la cual los recursos de manejo emocional están disminuidos, y la persona puede sentirse exhausta, abrumada, sin energía o desconectada de sus propias emociones. En otras palabras, es la sensación descrita como «no poder dar más de sí mismo a los demás».

Por lo que es importante tener en cuenta, que la fatiga emocional puede afectar a cualquier persona que experimente altos niveles de estrés o situaciones emocionalmente agotadas durante un período prolongado de tiempo, esto incluye a personas que trabajan en profesiones que implican una gran carga emocional por parte de compañeros de trabajo, jefes o clientes.

### ***Despersonalización***

Por otro lado, la despersonalización incluye entre sus características, actitudes distantes, de cinismo, desapego y negativas hacia sus labores, los compañeros de trabajo, clientes y hacia sí misma, en la que la persona puede sentir que ha perdido la conexión de su propia personalidad, cuerpo y realidad; llega a sentir que está viendo el mundo desde una perspectiva ajena, tiene falta de empatía y una disminución de la capacidad para sentir emociones positivas dentro del trabajo. Es importante mencionar que frecuentemente, se conoce a la fatiga emocional como el factor predominante en el Burnout, pero la despersonalización podría tener efectos mucho más perjudiciales y graves en las personas según West y otros autores (2018).

### ***Falta de realización personal***

Se menciona también, como una de las tres características del síndrome de quemado profesional a la insatisfacción con el desempeño personal y profesional, donde se encuentra una autoevaluación negativa constante (Carrillo-Esper, Gómez Hernández, & Espinoza de los Monteros, 2012), y un sentimiento de que el trabajo que se realiza no es valioso y no está logrando las expectativas laborales y de vida, o la sensación de estar atrapado en una situación que no se disfruta, lo que conlleva a la pérdida de motivación y entusiasmo en el trabajo.

Además, tiene un impacto negativo en la salud mental y emocional de una persona, provocando sentimientos de ansiedad, depresión, frustración y baja autoestima, afectando a la calidad de las relaciones interpersonales y la capacidad de disfrutar de las actividades diarias.

Dicho lo anterior, en el contexto de la economía globalizada y los sistemas laborales formales que enfrentan demandas y exigencias similares debido a la crisis económica mundial, se ha manifestado el síndrome de burnout. Esto ha generado la necesidad apremiante de abordar las patologías psicosociales en el ámbito laboral mediante la identificación precisa y la intervención efectiva basada en diagnósticos precisos. (Kulakova, Moreno Jiménez, Garrosa, Sánchez Hernández, & Aragón, 2017). En efecto, diversos estudios realizados en

diferentes países han llegado a la conclusión de que la exposición constante a la interacción social y la carga emocional intensa pueden tener un fuerte impacto en la salud mental. (Olivares Faúndez & Gil-Monte, 2007).

### ***Herramientas para diagnóstico de Burnout.***

En base a esto, la doctora Christina Maslach (1981), psicóloga, fue pionera y fundamental para la consideración del Burnout como un síndrome patológico, lo cual está publicado en su libro “Maslach Burnout Inventory”, el cual se considera una de las obras más importantes del área de psicología, para diagnóstico del Síndrome de Burnout, relacionado estrechamente con estrés crónico laboral y definiendo la triada de síntomas antes definidos. Estos síntomas son medidos a través de una encuesta mencionada en dicho libro, que opera a manera de autoevaluación y permite a los trabajadores medir su nivel de desgaste profesional, por medio de un profesional que conozca la aplicación de la metodología y pueda interpretar los datos de manera correcta; dicha encuesta ha sido ampliamente utilizada y es la más aceptada en diversos estudios efectuados a nivel mundial (Martínez Pérez, 2010).

### ***Factores de riesgo, moduladores y protectores (Fisiopatología).***

Se conoce que esta condición afecta a los trabajadores de cualquier tipo de industria (Gutiérrez, Celis, Moreno, Farias, & Suárez, 2006), y puede presentarse en cualquier clase social, en oficios, profesiones y hasta voluntariados; con o sin fines de lucro; y se presenta cuando existe una alteración en el balance entre el estrés laboral y las acciones propias para combatirlo (CDC, 2022).

Entre los factores de riesgo más importantes a tomar en cuenta se encuentra la jornada laboral, según datos de la OMS, el número de personas que tienen horarios prolongados actualmente representan el 9% de la población mundial (Organización Internacional del Trabajo, 2021). Lo cual puede afectar la salud física y mental de un trabajador, ocasionando cansancio crónico, estrés, ansiedad, depresión, trastornos del sueño, aumento en el riesgo de enfermedades cardíacas, alteración en relaciones personales, disminuye la productividad laboral y la calidad de vida en general (Bannai & Tamakoshi, 2014),

por lo que la OMS recomienda una jornada laboral de no más de 8 horas al día con un total de 40 horas semanales, para evitar efectos negativos en la salud física y mental de los trabajadores. Además, que se promueva una cultura de descanso y que se asegure que los trabajadores tengan tiempo suficiente para recuperarse y reponer energías.

Dentro de algunos factores protectores para la aparición del Burnout son: la experiencia profesional, una cantidad corta de años de trabajo, autocuidado, flexibilidad, autonomía, recursos, capacitación, uso de estrategias para combatir el estrés, tolerancia intrínseca a la frustración, comunicación abierta, tomar descansos regulares durante el día, gestión del tiempo, la reducción del tiempo dedicado a las redes sociales y la desconexión del trabajo después de horas, la capacidad para aceptar los problemas laborales y afrontarlos (Rivera Guerrero, Ortiz Zambrano, Miranda Torres, & Navarrete Freire, 2019).

En general, la prevención del síndrome de burnout requiere una combinación de estrategias individuales y organizacionales, y la creación de un ambiente de trabajo saludable y equilibrado puede ser fundamental para prevenir la aparición de esta afección.

Asimismo, existen variables externas e indirectas que intervienen en el apareamiento del síndrome mencionado, donde se incluye la edad, las tareas de trabajo irracionales, nivel de autonomía en el trabajo, apoyo en la vida laboral, logros sentimentales, actividades recreativas, apoyo en la vida personal y conflicto entre trabajo y vida no laboral (Bianchi, Manzano-García, & Rolland, 2021). Y como en toda situación de estrés, hay una mayor activación del sistema nervioso simpático, que es responsable de la respuesta de "lucha o huida", esto puede conducir a una serie de cambios en el cuerpo, como un aumento en la frecuencia cardíaca y la presión arterial, así como alteración en la digestión y la función inmunológica. Además, los niveles de cortisol pueden descontrolarse, lo que puede contribuir a una serie de síntomas físicos y emocionales, como fatiga, insomnio y depresión.

Es por eso, que radica la importancia de identificar correctamente al Burnout, que, a pesar de no estar considerado en la clasificación internacional de las enfermedades, cuenta con características representativas antes mencionadas; y

es necesario no confundirlo con otras alteraciones de salud mental como: depresión, ansiedad, estrés general; que, si bien se encuentran relacionados estrechamente y muchas veces coexistiendo, son parte del diagnóstico diferencial (Madrigal Solano, 2006).

Dicho lo anterior, existen varias estrategias para afrontamiento de problemas, propuestas para disminución de riesgo de aparición de Burnout como son: la búsqueda de apoyo social, trabajar en equipo, compartir tareas y recibir comentarios positivos, expresión emocional abierta, apoyo en la espiritualidad, focalizar en la solución del problema, reevaluación positiva (Martínez Ramón, 2015). Con lo cual, se brinda información importante, que serviría para desarrollar políticas internas e incorporar a la vida de los trabajadores, y evitar caer en el síndrome de desgaste profesional, teniendo en cuenta también, que cada persona es diferente y puede requerir estrategias personalizadas.

### ***Consecuencias del Burnout***

Según el estudio de (Salvagioni, y otros, 2017), se ha propuesto que el burnout, al ser el resultado de estrés crónico, puede tener efectos nocivos en la salud física, debido al agotamiento del sistema nervioso autónomo y del eje hipotálamo-hipófisis-adrenal; esto puede provocar una activación exagerada de las funciones vitales del cuerpo, como la frecuencia cardíaca y la presión arterial, alterando así el metabolismo, el sistema inmunológico y el aparato cardiovascular.

En este contexto, los posibles mecanismos que explican la relación entre el burnout y las enfermedades cardíacas, son los mencionados anteriormente, además, los trastornos del sueño, la disminución de la inmunidad, y la adopción de comportamientos poco saludables, como el tabaquismo y el sedentarismo. De hecho, se ha demostrado que el estrés laboral acumulativo se relaciona con un mayor riesgo de eventos cardiovasculares, y esta relación se explica tanto por los efectos directos de los mecanismos neuroendocrinos como por los efectos indirectos de hábitos poco saludables, según Chandola y otros autores (2008).

Por otro lado, el burnout también puede desencadenar en presentismo y ausentismo laboral. El presentismo se refiere a cuando las personas acuden al trabajo cuando están enfermas, lo que lleva a una pérdida de productividad (Demerouti, Le Blanc, Bakker, Schaufeli, & Hox, 2009). Asimismo, la disminución de la salud y capacidad funcional del trabajador puede resultar en ausentismo laboral, lo cual tiene consecuencias sociales y económicas tanto para el individuo como para las organizaciones. Para el individuo, el ausentismo o presentismo debido a enfermedades, puede ser el comienzo de un proceso de declive social que involucra la pérdida de empleo, e incluso la exclusión permanente del mercado laboral; y para las organizaciones, el ausentismo implica una pérdida de mano de obra, gastos adicionales asociados con trabajadores temporales y una disminución de la productividad (Borritz, Rugulies, Christensen, Villadsen, & Kristensen, 2006).

### ***Epidemiología.***

El burnout es un fenómeno global, el cual ha tenido un incremento en su prevalencia mundial en los últimos años (Schaufeli, Leiter, & Maslach, 2009), y está presente prácticamente en todo tipo de trabajo. Sin embargo, sus datos estadísticos a nivel mundial son difíciles de establecer, debido a que cambian dependiendo su localización geográfica, condiciones laborales y características de la industria (Lovo, 2021). Además, se considera que potencialmente las mujeres serían más propensas que los hombres a desarrollar fatiga emocional en el trabajo (Artz, Kaya, & Kaya, 2021), sin embargo, esta afirmación no se corrobora en otras fuentes, por lo que sería necesario indagar más a fondo.

Con relación a esto, en el Ecuador existen pocos estudios epidemiológicos sobre esta problemática, y la mayoría de éstos, tienen su enfoque hacia el estrés laboral del área médica. Sin embargo, la investigación dentro de la industria petrolera (a pesar de ser la más lucrativa en el país) es muy limitada, con respecto a la información acerca del estrés laboral en sus trabajadores, quienes cuentan con distintos horarios de trabajo debido a la lejanía de sus instalaciones en relación con las grandes ciudades, y muchas veces están expuestos a largas

jornadas de trabajo tanto diurnas como nocturnas (Ramírez Guerrero, Guzmán Cardozo, & Morales Ceballos, 2020).

### ***Estudios referenciales.***

Existen algunas referencias, como el realizado por Hulsegge et.al (2020), donde se reveló que aquellos trabajadores que no estaban satisfechos con su horario y que causaba gran impacto en su vida privada, tenían niveles significativamente más altos de agotamiento laboral y estrés, al contrario de los trabajadores satisfechos con su horario, quienes tenían menor prevalencia de agotamiento laboral. Lo que sugiere que existe una relación entre el nivel de aceptación con el horario laboral y el bienestar emocional de los trabajadores.

Entre otros estudios, Villalobos (2022), analiza la prevalencia de Burnout en trabajadores de la industria petrolera. Indicando que aproximadamente 1 de cada 3 trabajadores había desarrollado el síndrome de Burnout, en la cual se consideran sus 3 esferas principales, agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, en la que su metodología incluye el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI). Donde además del dato global alarmante, se destaca que más de la mitad de los trabajadores presentaban al menos una característica de Burnout y estrés laboral.

De igual manera, Hidalgo (2016) relaciona al Burnout con la cultura organizacional en una empresa de servicios petroleros del sector privado, y se mencionan datos alarmantes como que el 54% de los trabajadores presentan resultados positivos en la esfera de cansancio emocional, por lo tanto más de la mitad de trabajadores tienen indicios de Burnout.

Por otro lado, la investigación sobre el síndrome burnout relacionado a la jornada laboral en personal de la industria petrolera es limitada, debido a que el síndrome de Burnout se ha relacionado mayormente con el personal de salud, y dichos estudios se encuentran mayormente relacionados con la pandemia de COVID-19 que llevó al confinamiento a nivel mundial y al aumento excesivo de trabajo para el personal de salud; como el estudio de Cervino y otros (2023), donde se detalla que en una muestra de 89 enfermeras/os, la prevalencia del síndrome de burnout fue muy elevada (89,9%) tanto de forma global, como para cada una de

las tres dimensiones del MBI, dando como conclusión que nueve de cada diez enfermeras/os están afectados por el síndrome de burnout.

Acorde con esto, el estudio de Seda-Gombau y otros (2021), revela que el burnout relacionado a la pandemia de COVID-19 es común entre los médicos generales, y se encontró un aumento de prevalencia del síndrome de burnout, partiendo del 10% de prevalencia antes de la pandemia, al 50% a siete meses de pandemia, con empeoramiento de hasta el 77% postpandemia.

En contraposición a esto, Rivas-García y otros autores (2023), detallan que este síndrome ha sido vinculado con trabajos que requieren una interacción cercana con individuos, especialmente aquellos que implican una carga emocional considerable, además este síndrome se encuentra presente en profesionales con guardias de 24 horas y un volumen de 28 o más consultas al día, en donde la prevalencia estimada de Síndrome de Burnout fue del 36,5 % teniendo como factores de riesgo carecer de un grupo estable de amigos, problemas dentro y fuera del ámbito laboral y una experiencia laboral de 9 años o menos.

Sin embargo, estos datos no poseen una evidencia fuerte, y son escasos en Ecuador, y en el resto de América Latina y el mundo, por lo que los estudios científicos relacionados con la problemática de Burnout ayudarán a reconocer la verdadera magnitud de esta patología. Con el fin de poder desarrollar estrategias y actuar de manera oportuna para evitarla; en función de esto también atacar a sus factores de riesgo, en este caso uno de los más importantes como es la jornada laboral; la cual se considera uno de los parámetros fundamentales a tomar en cuenta en la recomendación 205 de la OIT (2017), el cual enfatiza el respeto de los derechos fundamentales del trabajador, así como la eliminación del trabajo forzoso, y promoción del trabajo decente y seguro.

### ***Contexto de la compañía en estudio.***

Es conocido que la industria petrolera es muy exigente y requiere de un alto nivel de especialización y competencias técnicas, así como de un compromiso con la seguridad y el cumplimiento de los estándares de calidad y medioambientales. En orden a esto, este tipo de trabajos pueden ser tanto gratificantes como

desafiantes, y ofrecen una amplia gama de oportunidades para desarrollarse profesionalmente tanto para trabajadores administrativos como operativos.

Por lo que el personal, es vital para asegurar la eficiencia y efectividad de la compañía, los trabajos administrativos se enfocan en la gestión de los recursos humanos, financieros y de información para el éxito de la empresa. Por otro lado, los trabajos operativos son aquellos que tienen una función más práctica y directa en la producción de petróleo y gas, y estos incluyen trabajos en la construcción y mantenimiento de infraestructuras como oleoductos, plataformas de perforación y refinerías, así como trabajos en la exploración y perforación de nuevos pozos de petróleo y gas.

Además, la industria petrolera a menudo tiene proyectos de exploración y producción en áreas remotas o en países con recursos petroleros significativos, por lo que los trabajadores pueden necesitar trasladarse para trabajar en estos sitios. Incluso, las empresas petroleras pueden necesitar enviar trabajadores expatriados a otros países para trabajar en proyectos internacionales o para capacitar a trabajadores locales en nuevas tecnologías y técnicas de producción.

Cabe mencionar que dentro de esta industria los horarios pueden variar según la actividad que desempeñen dentro de la empresa como de los proyectos que estas realicen, pero comúnmente implican trabajar en turnos de 12 horas o más, durante varios días consecutivos, seguidos de un período de descanso. Además, estos horarios pueden ser exigentes, ya que los trabajadores a menudo rotan en turnos nocturnos o tienen cambios de horario frecuentes, garantizando que las operaciones se mantengan en funcionamiento continuo y evitar retrasos o interrupciones en la producción, lo que puede interferir con su sueño y su vida social, ya que a menudo tienen que trabajar durante los feriados y en horarios nocturnos, lo que dificulta la planificación y participación en actividades sociales y familiares; representando un factor de riesgo para aislamiento y estrés en algunos trabajadores, y en caso de trabajadores con carga familiar, perdiéndose etapas en el crecimiento de sus hijos que no serán recuperadas.

En función de la problemática descrita, se propone analizar una comparativa entre la prevalencia de Burnout y las distintas jornadas laborales en los trabajadores de una empresa prestadora de servicios petroleros ubicada en la

Amazonía Ecuatoriana, provincia Francisco de Orellana; (localización importante debido a que ésta se encuentra ubicada a 5 horas de distancia de la capital en donde se encuentra sus oficinas principales).

Es importante mencionar que los trabajadores de la industria petrolera provienen de distintas ciudades del Ecuador, por lo que deben dejar su hogar durante el tiempo que dure la jornada de trabajo, con recorridos de hasta 14 horas de viaje como en el caso de los trabajadores que proviene de la región costa, y gran parte de ellos proviene de la región sierra, con distancias que van desde 5 a 10 horas de camino de sus domicilios. Por lo que la empresa ha optado por modificar sus horarios de trabajo para mejorar el rendimiento y facilitar el transporte a sus trabajadores, especialmente si trabajan en proyectos o sitios de exploración y producción ubicados en áreas remotas o en el extranjero.

Por políticas internas de la empresa se prohíbe el uso de su nombre real, y se ha decidido tomar en cuenta tres tipos de jornada laboral que maneja esta compañía, donde se encuentran los siguientes grupos:

- Primer grupo: 5 días de trabajo continuo, 2 días libres, 8 horas diarias.
- Segundo grupo: 14 días de trabajo continuo, 7 días libres, 12 horas diarias.
- Tercer grupo: 21 días de trabajo continuo, 7 días libres, 12 horas diarias.

### ***Tipo de estudio***

Es por esta razón que se consideró el tema del presente estudio observacional transversal, como un análisis de prevalencia de Burnout en trabajadores de una empresa prestadora de servicios petroleros, y su relación con uno de los factores de riesgo fundamentales como es la jornada laboral.

## **OBJETIVOS**

Dentro de los objetivos planteados en esta investigación se encuentran:

- Determinar la relación entre la jornada laboral y la prevalencia de Burnout en los trabajadores de una empresa prestadora de servicios petroleros en la provincia Francisco de Orellana durante el mes de marzo 2023.
- Evaluar la prevalencia de Burnout en relación con los trabajadores de la industria petrolera.
- Compartir datos estadísticos relevantes para desarrollar estrategias contra esta problemática.

## **PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN:**

¿Qué tanto afecta la jornada laboral en la prevalencia del síndrome de Burnout en los trabajadores de una empresa prestadora de servicios petroleros en la provincia Francisco de Orellana durante el mes de marzo 2023?

## **HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN:**

La jornada laboral afecta en la prevalencia del síndrome de Burnout en los trabajadores de una empresa prestadora de servicios petroleros en la provincia Francisco de Orellana.

## JUSTIFICACIÓN Y APLICACIÓN DE LA METODOLOGÍA

La presente investigación se llevó a cabo en los trabajadores de una empresa prestadora de servicios petroleros ubicada en la provincia Francisco de Orellana, de los cuales se seleccionó una muestra de 120 trabajadores, determinados por un muestreo no probabilístico a conveniencia, que tengan las distintas jornadas laborales antes descritas, sin importar sexo, o puesto en la compañía.

### ***Criterios de inclusión:***

- Trabajador activo de la empresa petrolera en cuestión.
- Edad mayor a 18 años.
- Jornada laboral dentro de los tres grupos mencionados previamente.
- Consentimiento para ser parte del estudio.

### ***Criterios de exclusión:***

- Jornada laboral fuera de los tres grupos mencionados previamente.
- No dar consentimiento para ser parte del estudio.
- Trabajadores que hayan estado ausentes de la empresa prolongadamente durante el periodo de estudio.

### ***Consideraciones éticas***

El presente estudio sigue los principios de la declaración de Helsinki (Asociación Médica Mundial (AMM), 1964), contando con los siguientes parámetros:

1. Autorización por parte de los directivos de la empresa por escrito, para realizar la investigación.
2. Consentimiento informado personal, para asegurar que los participantes comprendan completamente la naturaleza del estudio, confidencialidad, sus objetivos, los riesgos y beneficios asociados, y den su consentimiento informado de manera voluntaria.

### ***Aplicación de la encuesta***

El Maslach Burnout Inventory (MBI) es una herramienta de medición que ha tenido un papel destacado tanto en el desarrollo teórico, como en el estudio empírico del fenómeno del burnout. De hecho, la operacionalización del MBI ha

permitido la identificación del síndrome de burnout como un fenómeno real y relevante (Kulakova, Moreno Jiménez, Garrosa, Sánchez Hernández, & Aragón, 2017). Es por esto, que los resultados obtenidos a través del MBI son de gran importancia para los usuarios y los profesionales de la salud mental, ya que proporcionan información valiosa sobre cómo prevenir y tratar el burnout en el lugar de trabajo.

Dicho lo anterior, se realizó una adaptación de la “Encuesta latinoamericana 2da edición” para obtener datos epidemiológicos importantes para el estudio, tales como rango de edad, sexo, tipo de jornada laboral, cantidad de tiempo en la empresa, tipo de funciones, nivel de educación, seguridad de continuidad en el trabajo, tipo de contrato, adaptabilidad de su horario para cumplimiento de compromisos familiares y autopercepción de su estado de salud. Posteriormente se aplicó la encuesta MBI (Maslach Burnout Inventory), que consta de 22 ítems que evalúa agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.

Con esto, se realiza una sumatoria entre los valores obtenidos en preguntas específicas de la encuesta MBI para cada esfera del Burnout, de la siguiente manera:

- **Cansancio emocional:** Preguntas 1,2,3,6,8,13,14,16,20. (Si se obtiene un valor **mayor a 26** se considera presente el cansancio emocional en esa persona).
- **Despersonalización:** Preguntas 5,10,11,15,22. (Si se obtiene un valor **mayor a 9** se considera presente la despersonalización en el trabajador).
- **Realización personal:** Preguntas 4,7,9,12,17,18,19,21. (Si se obtiene un valor **menor a 34** se considera presenta la falta de realización personal en esa persona).

Finalmente, si cualquiera de estas tres esferas está presente en el trabajador, se considera que la persona tiene indicios de Burnout.

Las preguntas fueron cargadas en Google Forms y socializadas con el personal mediante correo institucional, se obtuvo un 100% de respuesta, y posteriormente se organizó una base de datos en Excel, para finalmente realizar cálculos de

frecuencias, relación entre las variables de exposición y de efecto, por medio del test chi cuadrado o Prueba exacta de Fisher, y una regresión logística cruda y ajustada en el programa estadístico Epi info 7.2.5.0 para las variables que tuvieron alguna relación estadísticamente significativa.

A continuación, en la Tabla 1, se describen las características sociodemográficas de los trabajadores de la empresa de servicios petroleros de la Amazonía Ecuatoriana, cuyos datos fueron recolectados con una adaptación de la Encuesta Latinoamericana 2da edición.

## RESULTADOS

**Tabla 1: Características sociodemográficas de los trabajadores de la empresa de servicios petroleros de la Amazonía Ecuatoriana.**

| Variable   | Categoría   | Jornada Laboral                           |  |  |
|--|---|---|--|--|
|  |   | 5 días de trabajo continuo, 2 días libres | 14 días de trabajo continuo, 7 días libres | 21 días de trabajo continuo, 7 días libres |
|  |   | Frecuencia (Porcentaje)                   | Frecuencia (Porcentaje)                    | Frecuencia (Porcentaje)                    |
| <b>Sexo</b>  | Hombre  | 21 (53,85%)                               | 35 (87,50%)                                | 36 (87,80%)                                |
|  | Mujer   | 18 (46,15%)                               | 5 (12,50%)                                 | 5 (12,20%)                                 |
| <b>Edad</b>  | 20 - 29 años  | 9 (23,08%)                                | 14 (35,00%)                                | 15 (36,59%)                                |
|  | 30 - 39 años  | 15 (38,46%)                               | 18 (45,00%)                                | 16 (39,02%)                                |
|  | 40 - 49 años  | 12 (30,77%)                               | 7 (17,50%)                                 | 9 (21,95%)                                 |
|  | Más de 50 años  | 3 (7,69%)                                 | 1 (2,50%)                                  | 1 (2,44%)                                  |
| <b>Tiempo en la empresa</b>  | Menos de 1 año  | 23 (58,97%)                               | 15 (37,50%)                                | 20 (48,78%)                                |
|  | De 1 a 5 años   | 9 (23,08%)                                | 9 (22,50%)                                 | 17 (41,46%)                                |
|  | Más de 5 años   | 7 (17,95%)                                | 16 (40,00%)                                | 4 (9,76%)                                  |
| <b>Tipo de contrato</b>  | Como asalariado fijo  | 13 (33,33%)                               | 19 (47,50%)                                | 8 (19,51%)                                 |
|  | Como asalariado con contrato temporal con duración definida | 22 (56,41%)                               | 12 (30,00%)                                | 14 (34,15%)                                |
|  | Como asalariado con contrato temporal por obra o servicio   | 3 (7,69%)                                 | 8 (20,00%)                                 | 19 (46,34%)                                |
|  | Otros   | 1 (2,56%)                                 | 1 (2,50%)                                  | 0 (0,00%)                                  |
| <b>Nivel de educación</b>  | Educación secundaria  | 6 (15,38%)                                | 0 (0,00%)                                  | 18 (43,90%)                                |
|  | Educación superior  | 33 (84,62%)                               | 40 (100,00%)                               | 23 (56,10%)                                |
| <b>Seguridad de continuidad en el trabajo</b>                      | Alta  | 11 (28,21%)                               | 16 (40,00%)                                | 7 (17,07%)                                 |
|  | Media   | 24 (61,54%)                               | 19 (47,50%)                                | 17 (41,46%)                                |
|  | Baja  | 4 (10,26%)                                | 5 (12,50%)                                 | 17 (41,46%)                                |
| <b>Funciones</b>   | Función administrativa                                      | 32 (82,05%)                               | 6 (15,00%)                                 | 1 (2,44%)                                  |
|  | Función operativa   | 7 (17,95%)                                | 34 (85,00%)                                | 40 (97,56%)                                |
| <b>Adaptación de horarios para acudir a compromisos familiares</b> | Muy bien  | 16 (41,03%)                               | 0 (0,00%)                                  | 0 (0,00%)                                  |
|  | Bien  | 16 (41,03%)                               | 8 (20,00%)                                 | 7 (17,07%)                                 |
|  | No muy bien   | 6 (15,38%)                                | 22 (55,00%)                                | 18 (43,90%)                                |
|  | Nada bien   | 1 (2,56%)                                 | 10 (25,00%)                                | 16 (39,02%)                                |
| <b>Autopercepción del estado de salud</b>                          | Excelente   | 3 (7,69%)                                 | 0 (0,00%)                                  | 0 (0,00%)                                  |
|  | Muy bueno   | 27 (69,23%)                               | 14 (35,00%)                                | 16 (39,02%)                                |
|  | Bueno   | 7 (17,95%)                                | 24 (60,00%)                                | 19 (46,34%)                                |
|  | Regular   | 2 (5,13%)                                 | 2 (5,00%)                                  | 6 (14,63%)                                 |

Dentro de las estadísticas sociodemográficos de los trabajadores de la empresa de servicios petroleros de la Amazonía Ecuatoriana, realizados a una muestra de 120 personas, se encuentran algunos datos importantes, como la predominancia de trabajadores hombres (76,67%) en la empresa, y que la diferencia es más notoria en jornadas laborales de 14 y 21 días continuos.

Por otro lado, el 72,5% de trabajadores encuestados tienen entre 20 a 39 años, los cuales están distribuidos de manera uniforme en las distintas jornadas laborales, y casi la mitad (48,3%) de trabajadores llevan menos de un año en la empresa, con gran parte del personal con contratos ocasionales, (tan solo el 33,33% son asalariados fijos); y dentro del nivel de educación en los trabajadores, un 80% cuentan con estudios superiores; del total de encuestados un 67,5% cumplen tareas operativas; y la gran mayoría de éstos se encuentran en jornadas laborales de 14 y 21 días de trabajo continuo.

De igual manera, se realizaron preguntas de opinión en cuanto a la adaptación del horario, para poder asistir a compromisos familiares y de otras índoles, donde el mayor porcentaje de trabajadores que dicen que no se adapta muy bien o se adapta mal, está en aquellos que trabajan 14 y 21 días continuos. Finalmente, el 91,67% cree que su salud es excelente, muy buena o buena.

A continuación, en la Tabla 2, se realizó el cálculo de chi cuadrado, o prueba exacta de Fisher donde se relaciona a las variables de exposición, con las variables de efecto, para determinar si existe una relación estadísticamente significativa ( $p < 0.05$ ).

**Tabla 2: Relación entre variables de exposición y de efecto.**

| Variable                    | Categoría   | Cansancio Emocional |           |           | Despersonalización |           |           | Realización Personal |           |           | Burnout   |           |           |
|-----------------------------|---|---------------------|-----------|-----------|--------------------|-----------|-----------|----------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
|                             |   | No                  | Si        | X2        | No                 | Si        | X2        | No                   | Si        | X2        | No        | Si        | X2        |
|                             |   | N (%)               | N (%)     | p - valor | N (%)              | N (%)     | p - valor | N (%)                | N (%)     | p - valor | N (%)     | N (%)     | p - valor |
| <b>Sexo</b>                 | Hombre  | 77 (83,7)           | 15 (16,3) | 1,000     | 48 (52,2)          | 44 (47,8) | 0,114     | 21 (22,8)            | 71 (77,2) | 0,139     | 16 (17,4) | 76 (82,6) | 0,156     |
|                             | Mujer   | 24 (85,7)           | 4 (14,3)  |           | 20 (71,4)          | 8 (28,6)  |           | 11 (39,3)            | 17 (60,7) |           | 9 (32,1)  | 19 (67,9) |           |
| <b>Edad</b>                 | 20 - 29 años  | 33 (86,8)           | 5 (13,2)  | 0,685*    | 25 (65,8)          | 13 (34,2) | 0,127*    | 12 (31,6)            | 26 (68,4) | 0,032*    | 9 (23,7)  | 29 (76,3) | 0,179*    |
|                             | 30 - 39 años  | 42 (85,7)           | 7 (14,3)  |           | 28 (57,1)          | 21 (42,9) |           | 17 (34,7)            | 32 (65,3) |           | 13 (26,5) | 36 (73,5) |           |
|                             | 40 - 49 años  | 22 (78,6)           | 6 (21,4)  |           | 11 (39,3)          | 17 (60,7) |           | 2 (7,1)              | 26 (92,9) |           | 2 (7,1)   | 26 (92,9) |           |
|                             | Más de 50 años  | 4 (80,0)            | 1 (20,0)  |           | 4 (80,0)           | 1 (20,0)  |           | 1 (20,0)             | 4 (80,0)  |           | 1 (20,0)  | 4 (80,0)  |           |
| <b>Jornada laboral</b>      | 5 días de trabajo continuo, 2 días libres                   | 30 (76,9)           | 9 (23,1)  |           | 21 (53,8)          | 18 (46,2) |           | 9 (23,1)             | 30 (76,9) |           | 7 (17,9)  | 32 (82,1) |           |
|                             | 14 días de trabajo continuo, 7 días libres                  | 39 (97,5)           | 1 (2,5)   | 0,009*    | 27 (67,5)          | 13 (32,5) | 0,211*    | 18 (45,0)            | 22 (55,0) | 0,003*    | 14 (35,0) | 26 (65,0) | 0,018*    |
|                             | 21 días de trabajo continuo, 7 días libres                  | 32 (78,1)           | 9 (21,9)  |           | 20 (48,8)          | 21 (51,2) |           | 5 (12,2)             | 36 (87,8) |           | 4 (9,8)   | 37 (90,2) |           |
| <b>Tiempo en la empresa</b> | Menos de 1 año  | 47 (81,0)           | 11 (19,0) |           | 30 (51,7)          | 28 (48,3) |           | 13 (22,4)            | 45 (77,6) |           | 10 (17,2) | 48 (82,8) |           |
|                             | De 1 a 5 años   | 29 (82,9)           | 6 (17,1)  | 0,419*    | 21 (60,0)          | 14 (40,0) | 0,584*    | 12 (34,3)            | 23 (65,7) | 0,437*    | 9 (25,7)  | 26 (74,3) | 0,589*    |
|                             | Más de 5 años   | 25 (92,6)           | 2 (7,4)   |           | 17 (63,0)          | 10 (37,0) |           | 7 (25,9)             | 20 (74,1) |           | 6 (22,2)  | 21 (77,8) |           |
| <b>Tipo de contrato</b>     | Como asalariado fijo  | 34 (85,0)           | 6 (15,0)  |           | 24 (60,0)          | 16 (40,0) |           | 11 (27,5)            | 29 (72,5) |           | 8 (20,0)  | 32 (80,0) |           |
|                             | Como asalariado con contrato temporal con duración definida | 37 (77,1)           | 11 (22,9) | 0,254*    | 25 (52,1)          | 23 (47,9) | 0,865*    | 9 (18,8)             | 39 (81,2) | 0,234*    | 5 (10,4)  | 43(89,6)  | 0,024*    |
|                             | Como asalariado con contrato temporal por obra o servicio   | 28 (93,3)           | 2 (6,7)   |           | 18 (60,0)          | 12 (40,0) |           | 11 (36,7)            | 19 (63,3) |           | 11 (36,7) | 19 (63,3) |           |

|  |                        |           |           |        |           |           |        |           |           |        |           |           |        |
|--|------------------------|-----------|-----------|--------|-----------|-----------|--------|-----------|-----------|--------|-----------|-----------|--------|
|  | Otros                  | 2 (100,0) | 0 (0,0)   |        | 1 (50,0)  | 1 (50,0)  |        | 1 (50,0)  | 1 (50,0)  |        | 1 (50,0)  | 1 (50,0)  |        |
| <b>Nivel de educación</b>  | Educación secundaria   | 21 (87,5) | 3 (12,5)  | 0,851  | 10 (41,7) | 14 (58,3) | 0,153  | 4 (16,7)  | 20 (83,3) | 0,327  | 4 (16,7)  | 20 (83,3) | 0,779  |
|  | Educación superior     | 80 (83,3) | 16 (16,7) |        | 58 (60,4) | 38 (39,6) |        | 28 (29,2) | 68 (70,8) |        | 21 (21,9) | 75 (78,1) |        |
| <b>Seguridad de continuidad en el trabajo</b>                      | Alta                   | 31 (91,2) | 3 (8,8)   | 0,025* | 23 (67,6) | 11 (32,4) | 0,269* | 7 (20,6)  | 27 (79,4) | 0,614* | 7 (20,6)  | 27 (79,4) | 0,340* |
|  | Media                  | 45 (75,0) | 15 (25,0) |        | 30 (50,0) | 30 (50,0) |        | 17 (28,3) | 43 (71,7) |        | 10 (16,7) | 50 (83,3) |        |
|  | Baja                   | 25 (96,1) | 1 (3,9)   |        | 15 (57,7) | 11 (42,3) |        | 8 (30,8)  | 18 (69,2) |        | 8 (30,8)  | 18 (69,2) |        |
| <b>Funciones</b>   | Función administrativa | 31 (79,5) | 8 (20,5)  | 0,479  | 23 (59,0) | 16 (41,0) | 0,875  | 12 (30,8) | 27 (69,2) | 0,628  | 10 (25,6) | 29 (74,4) | 0,509  |
|  | Función operativa      | 70 (86,4) | 11 (13,6) |        | 45 (55,6) | 36 (44,4) |        | 20 (24,7) | 61 (75,3) |        | 15 (18,5) | 66 (81,5) |        |
| <b>Adaptación de horarios para acudir a compromisos familiares</b> | Muy bien               | 13 (81,2) | 3 (18,8)  | 0,335* | 8 (50,0)  | 8 (50,0)  | 0,521* | 2 (12,5)  | 14 (87,5) | 0,351* | 2 (12,5)  | 14 (87,5) | 0,803* |
|  | Bien                   | 24 (77,4) | 7 (22,6)  |        | 16 (51,6) | 15 (48,4) |        | 9 (29,0)  | 22 (71,0) |        | 6 (19,4)  | 25 (80,7) |        |
|  | No muy bien            | 42 (91,3) | 4 (8,7)   |        | 30 (65,2) | 16 (34,8) |        | 11 (23,9) | 35 (76,1) |        | 10 (21,7) | 36 (78,3) |        |
|  | Nada bien              | 22 (81,5) | 5 (18,5)  |        | 14 (51,8) | 13 (48,2) |        | 10 (37,0) | 17 (63,0) |        | 7 (25,9)  | 20 (74,1) |        |
| <b>Autopercepción del estado de salud</b>                          | Excelente              | 3 (100,0) | 0 (0,0)   |        | 1 (33,3)  | 2 (66,7)  |        | 1 (33,3)  | 2 (66,7)  |        | 0 (0,0)   | 3 (100,0) |        |
|  | Muy bueno              | 46 (80,7) | 11 (19,3) | 0,734* | 32 (56,1) | 25 (43,9) | 0,896* | 17 (29,8) | 40 (70,2) | 0,604* | 12 (21,1) | 45 (78,9) | 0,811* |
|  | Bueno                  | 44 (88,0) | 6 (12,0)  |        | 29 (58,0) | 21 (42,0) |        | 13 (26,0) | 37 (74,0) |        | 12 (24,0) | 38 (76,0) |        |
|  | Regular                | 8 (80,0)  | 2 (20,0)  |        | 6 (60,0)  | 4 (40,0)  |        | 1 (10,0)  | 9 (90,0)  |        | 1 (10,0)  | 9 (90,0)  |        |

\*Prueba exacta de fisher

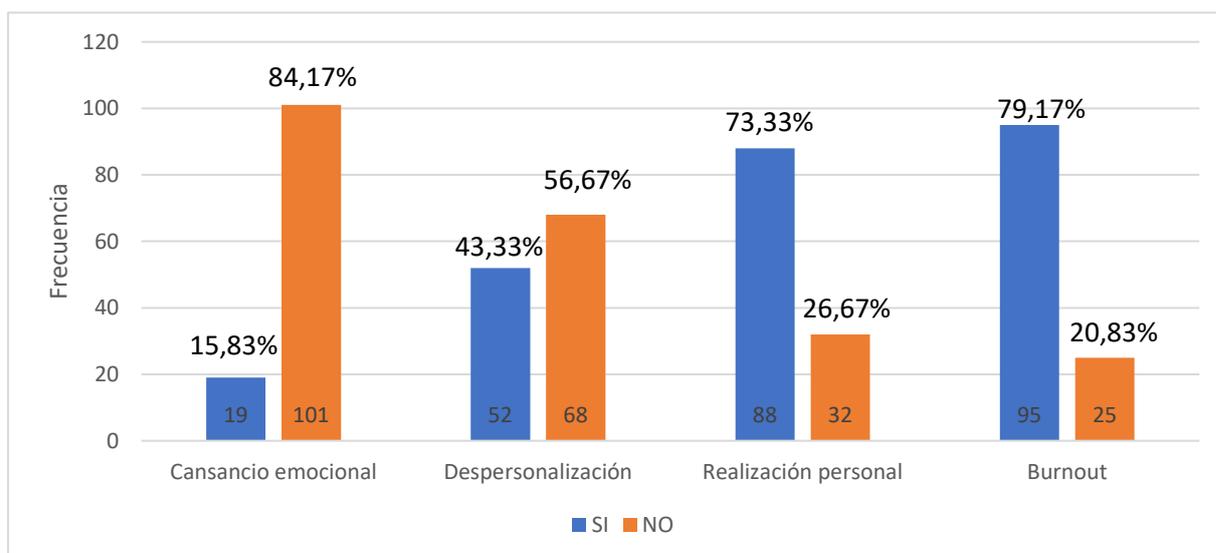
En la tabla 2 se analizó la relación entre las variables de exposición, frente a las variables de efecto, mediante la utilización de la prueba estadística chi cuadrado, o prueba exacta de Fisher para comparación de variables que cuentan con más de dos características.

Se encontró que no existe relación estadísticamente significativa para las siguientes variables de exposición, con ninguna de las variables de efecto: Sexo, tiempo en la empresa, nivel de educación, tipo de funciones, adaptación para acudir a compromisos familiares y autopercepción de la salud ( $p>0.05$ ), por lo tanto, no se consideraron para los siguientes cálculos

Por otro lado, se encontró una relación estadísticamente significativa ( $p<0.05$ ) entre las siguientes variables, por la prueba de chi cuadrado para aquellas que tienen 2 características por variable, y prueba de Fisher para aquellas que tienen más de 2 características por variable

- Edad y Falta de realización personal
- Jornada laboral y Cansancio Emocional, Falta de realización personal e indicios de Burnout
- Tipo de contrato e Indicios de Burnout
- Seguridad de continuidad en el trabajo y Cansancio emocional

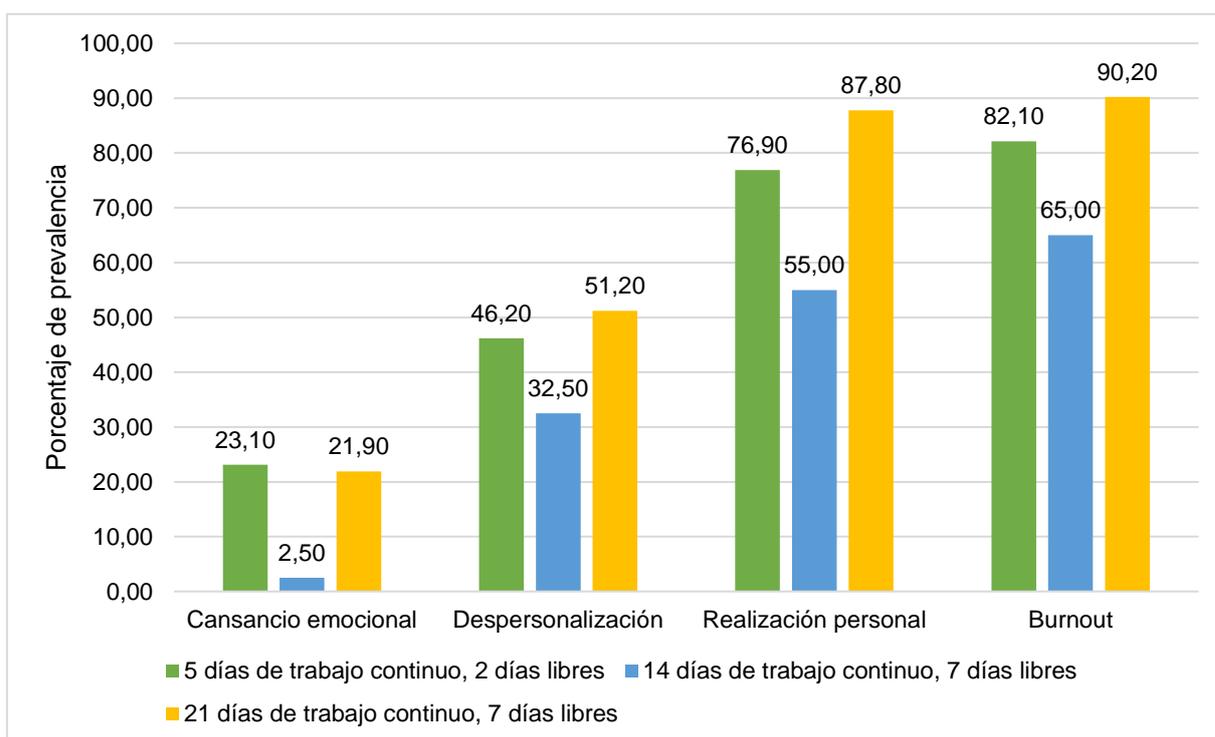
A continuación, se describe en la figura 1, el porcentaje de prevalencia global de la muestra de Burnout, y sus tres esferas.



**Figura 1: Prevalencia de Burnout**

En la figura 1, se aprecia que la prevalencia de Burnout en los trabajadores de la empresa de servicios petroleros de la Amazonía Ecuatoriana es de 79,17%, es decir, aproximadamente 8 de cada 10 trabajadores tienen indicios de Burnout, la gran mayoría por falta de realización personal (73,33%), la cantidad de trabajadores con cansancio emocional es de 15,83%, finalmente un 43,33% tienen despersonalización.

A continuación, en la figura 2, se describe la prevalencia de Burnout, con relación a la principal variable de exposición (tipo de jornada laboral)



**Figura 2: Prevalencia (Porcentaje %) de Burnout en base a las distintas jornadas laborales.**

En la figura 2, se observa la prevalencia de Burnout en los trabajadores de la empresa de servicios petroleros de la Amazonía Ecuatoriana, en base a las distintas jornadas laborales, donde llama la atención que tan solo el 2,5% de trabajadores tienen Cansancio emocional en las jornadas de 14 días de trabajo continuo y 7 libres, además es el grupo con menor prevalencia en todos los aspectos del Burnout, siendo su prevalencia de Burnout de 65,0%.

Por otro lado, los valores más llamativos son en cuanto a la falta de realización personal, debido a que todos los grupos superan el 50%; finalmente la

prevalencia de Burnout en el grupo con la jornada laboral de 5 días de trabajo continuo y 2 días libres fue de 82,1% y para el grupo de 21 días de trabajo continuo y 7 libres, fue la cifra más elevada con una prevalencia del 90,2%.

A continuación, en la tabla 3, se realizó una regresión logística, en base únicamente de los valores que eran estadísticamente significativos por prueba de chi cuadrado o Prueba de Fisher en la tabla 2.

**Tabla 3: OR y Regresión logística**

| Variable  | Cansancio Emocional     |                         | Despersonalización      |                          | Realización Personal     |                          | Burnout             |                            |
|---|-------------------------|-------------------------|-------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|---------------------|----------------------------|
|   | ORC (IC 95%)            | ORA (IC 95%)            | ORC (IC 95%)            | ORA (IC 95%)             | ORC (IC 95%)             | ORA (IC 95%)             | ORC (IC 95%)        | ORA (IC 95%)               |
| <b>Edad</b>   |                         |                         |                         |                          |                          |                          |                     |                            |
| 20 - 29 años  | 1                       | 1                       | 1                       | 1                        | 1                        | 1                        | 1                   | 1                          |
| 30 - 39 años  | 1,09 (0,32-3,78)        | 0,96 (0,20-4,50)        | 1,44 (0,60-3,47)        | 2,01 (0,73-5,49)         | 0,87 (0,35-2,14)         | 0,35 (0,10-1,20)         | 0,86 (0,32-2,29)    | 0,37 (0,09-1,45)           |
| 40 - 49 años  | 1,80 (0,49-6,63)        | 1,38 (0,27-7,01)        | <b>2,97 (1,08-8,18)</b> | <b>3,88 (1,23-12,17)</b> | <b>5,99 (1,22-29,49)</b> | 4,13 (0,67-25,48)        | 4,03 (0,79 - 20,36) | 3,61 (0,51-25,64)          |
| Más de 50 años  | 1,65 (0,15-17,91)       | 0,96 (0,06-13,76)       | 0,48 (0,05-4,75)        | 0,54 (0,04-6,43)         | 1,85 (0,19-18,33)        | 0,99 (0,07-14,09)        | 1,24 (0,12 - 12,57) | 0,51 (0,04-7,39)           |
| <b>Jornada laboral</b>                                      |                         |                         |                         |                          |                          |                          |                     |                            |
| 5 días de trabajo continuo, 2 días libres                   | 1                       | 1                       | 1                       | 1                        | 1                        | 1                        | 1                   | 1                          |
| 14 días de trabajo continuo, 7 días libres                  | <b>0,08 (0,01-0,71)</b> | <b>0,10 (0,01-0,89)</b> | 0,56 (0,23-1,40)        | 0,66 (0,24-1,77)         | <b>0,37 (0,14-0,97)</b>  | 0,49 (0,15-1,50)         | 0,41 (0,14-1,15)    | 0,66 (0,19-2,26)           |
| 21 días de trabajo continuo, 7 días libres                  | 0,94 (0,32-0,68)        | 1,63 (0,50-5,30)        | 1,23 (0,51-2,95)        | 1,45 (0,52-4,06)         | 2,16 (0,65-7,14)         | <b>7,18 (1,43-35,97)</b> | 2,02 (0,54-7,55)    | <b>13,97 (1,94-100,59)</b> |
| <b>Seguridad de continuidad en el trabajo</b>               |                         |                         |                         |                          |                          |                          |                     |                            |
| Alta  | 1                       | 1                       | 1                       | 1                        | 1                        | 1                        | 1                   | 1                          |
| Media   | 3,44 (0,92-12,91)       | 4,08 (0,66-25,44)       | 2,09 (0,87-5,03)        | <b>4,42 (1,07-18,10)</b> | 0,66 (0,24-1,79)         | <b>0,16 (0,03-0,98)</b>  | 1,29 (0,44-3,79)    | 0,89 (0,14-5,49)           |
| Baja  | 0,41 (0,04-4,22)        | 0,51 (0,03-9,32)        | 1,53 (0,53-4,42)        | 3,21 (0,54-18,96)        | 0,58 (0,18-1,89)         | 0,11 (0,01-1,17)         | 0,58 (0,18-1,89)    | 0,35 (0,03-3,43)           |
| <b>Tipo de contrato</b>                                     |                         |                         |                         |                          |                          |                          |                     |                            |
| Como asalariado fijo  | 1                       | 1                       | 1                       | 1                        | 1                        | 1                        | 1                   | 1                          |
| Como asalariado con contrato temporal con duración definida | 1,68 (0,56-5,05)        | 0,63 (0,12-3,21)        | 1,38 (0,59-3,23)        | 0,44 (0,11-1,72)         | 1,64 (0,60-4,48)         | <b>5,39 (1,03-28,29)</b> | 2,15 (0,64-7,19)    | 2,28 (0,35-14,70)          |
| Como asalariado con contrato temporal por obra o servicio   | 0,40 (0,08-2,16)        | 0,33 (0,04-2,89)        | 1,00 (0,38-2,63)        | 0,44 (0,09-2,05)         | 0,66 (0,24-1,81)         | 0,83 (0,13-5,40)         | 0,43 (0,15-1,26)    | 0,16 (0,02-1,29)           |
| Otros   | 0,00 (0,00-0,00)*       | 0,00 (0,00-0,00)*       | 1,50 (0,08-25,75)       | 0,62 (0,02-16,15)        | 0,38 (0,02-6,61)         | 0,77 (0,02-25,48)        | 0,25 (0,01-4,44)    | 0,19 (0,01-5,64)           |

\*A pesar de tener valores menores a 1, la p no es menor a 0,05 por lo que no es estadísticamente significativo

En la tabla 3, se tomó en cuenta el Odds Ratio de las variables de exposición relevantes de manera estadísticamente significativa, y las variables de efecto relacionadas con el Burnout, encontrando los siguientes datos:

De manera principal, el tener una jornada laboral de 21 días continuos y 7 días libres, se considera como un factor de riesgo importante (OR: 13,97), para desarrollar Burnout, sobre el grupo de jornada laboral de 5 días de trabajo y 2 días libres.

De otra manera, se considera como un factor de protección al tener 14 días de trabajo continuo y 7 días libres OR (0,10), para desarrollar cansancio emocional, con relación a tener 5 días de trabajo y 2 días de descanso.

Por otra parte, con las estadísticas recolectadas con relación a la despersonalización, se considera como factores de riesgo, a tener una edad entre 40 a 49 años (OR: 3,88) con relación a la edad de 20 a 29 años; y tener una seguridad media de continuidad en el trabajo con relación a una seguridad alta (OR: 4,42).

Finalmente, en cuanto a la falta de realización personal, representa un factor de riesgo el tener una jornada laboral de 21 días continuos de trabajo y 7 días libres (OR: 7,18), con relación a una jornada de 5 días de trabajo y 2 libres; asimismo tener un contrato temporal con duración definida (OR: 5,39) en relación con tener contrato fijo; y tener seguridad media de continuidad en el trabajo sería un factor protector (OR: 0,16) con relación a tener una seguridad alta de continuidad.

## DISCUSIÓN

El presente estudio presenta algunos resultados interesantes, sobre la encuesta realizada a 120 trabajadores de una empresa prestadora de servicios petroleros ubicada en Francisco de Orellana, que se comentan a continuación:

Para tener una idea clara de la población en la que se está trabajando, la gran mayoría de trabajadores son hombres (76%), como sucede en muchas industrias en el Ecuador y Latinoamérica; y la mayor cantidad de mujeres de la empresa realizan funciones administrativas frente a funciones operativas, con una jornada laboral de 5 días continuos de trabajo y 2 días libres, trabajando 8 horas por día.

De la misma manera, predominan los trabajadores jóvenes en la empresa, donde 7 de cada 10 trabajadores no sobrepasa los 40 años, los cuales por lo general se encuentran en jornadas laborales de 14 o 21 días de trabajo continuo y 7 días libres, y mientras más avanzada es la edad del trabajador es más común que tenga un horario de 5 días de trabajo continuo y 2 días libres, probablemente porque con el aumento de la edad, las jornadas intensivas son más difíciles de cumplir.

En cuanto a la variable de exposición principal de este estudio, se analizaron tres grupos de jornadas laborales disponibles en la empresa; la primera jornada consta de 5 días de trabajo continuo, 2 días libres, 8 horas diarias, es decir un horario común de oficina, en la que no hay mucha rotación, y la persona por lo general reside cerca del lugar de trabajo, cumpliendo en promedio 40 horas semanales y cerca de 160 horas de trabajo al mes; correspondiendo a este grupo un 32,50% del total de encuestados.

Por otro lado, el segundo tipo de jornada laboral dispone de 14 días de trabajo continuo, 7 días libres, 12 horas al día, donde muchas veces el trabajador no reside en la provincia, viaja simplemente para su trabajo y se retira de la provincia luego de culminados los 14 días, cumpliendo un promedio de 168 horas de trabajo en 21 días; en este caso corresponde al 33,3% de la muestra.

Finalmente, en el tercer tipo de jornada laboral tienen 21 días de trabajo continuo, 7 días libres, 12 horas al día, donde el trabajador generalmente no reside en la provincia, y viaja para cumplir su labor, se retira de la provincia luego de los 21

días, cumpliendo un promedio de 252 horas de trabajo en 28 días; representa el 34,2% de la muestra.

En este contexto, existen algunas diferencias importantes: la carga horaria es superior en el tercer tipo de jornada laboral; la carga es similar entre el tipo 1 y tipo 2, pero hay un horario intensivo y un descanso largo en aquellos que trabajan 14 días, y para aquellos que tienen horario de oficina (tipo 1) se respetan fines de semana y feriados, cosa que no sucede en los otros grupos.

Por motivo de promover la productividad y mantener en todo momento el funcionamiento de la empresa, el personal operativo es el que tiene por lo general, las jornadas laborales intensivas (Tipo 2 y Tipo 3), y aquellos que tienen tareas administrativas ocupan mayormente la jornada laboral tipo 1.

Como era de esperarse, la mayor parte de personas que no cuentan con un horario de oficina, respondieron que su horario no se adapta a los compromisos familiares, (Jornadas tipo 2 y 3), cerca del 80% de los trabajadores en estas jornadas opinan que su horario no se adapta muy bien o nada bien a sus compromisos, como se puede observar en la Tabla 1.

Por otro lado, la mayor parte de la muestra opina que tiene una seguridad media de continuar en sus labores en la empresa, lo que va de la mano con el tipo de contrato que poseen, debido a que solo 1 de cada 3 trabajadores tiene un contrato fijo en la compañía.

En relación con esto, la autopercepción de salud en los trabajadores, en la mayoría de los casos consideran que es muy buena y buena, sin embargo, el porcentaje de salud excelente es muy pequeño, y no se encuentra en ninguno de los trabajadores con turnos que tienen horarios intensivos.

Dicho lo anterior, se realizó un análisis entre la asociación de las variables de exposición cuestionadas con las prevalencias de Burnout y sus principales características, como son: Cansancio emocional, Despersonalización y Falta de realización personal; donde se obtuvo algunos datos que llaman la atención.

Por ejemplo, no se reflejó ninguna asociación estadísticamente significativa entre la prevalencia de Burnout y sus esferas, con relación al sexo, donde un 82,6% de hombres tiene indicios de Burnout, frente a un 67,9% de mujeres; en

contraposición a lo escrito por (Artz, Kaya, & Kaya, 2021), donde se dice que potencialmente las mujeres son más propensas a desarrollar Burnout, sin embargo, se requiere de más estudios para aseverar o descartar esto.

De igual manera, para los distintos grupos de edad, no hubo relación estadísticamente significativa, para Burnout, cansancio emocional y despersonalización, pero en cuanto a la falta de realización personal, se calculó una asociación; posteriormente, realizando una regresión logística no se determinó a la edad como un factor protector o de riesgo para la falta de realización personal; sin embargo, se determinó como factor de riesgo, a tener una edad entre 40 a 49 años para desarrollar despersonalización.

En este caso, aunque no hay una asociación estadísticamente significativa entre las dos variables según el chi cuadrado, la presencia de una variable todavía puede tener un efecto protector en la otra variable según el Odds Ratio. Es posible que haya otros factores o variables que influyan en la relación entre las dos variables, lo que podría explicar esta discrepancia en los resultados.

Por otro lado, según los resultados, no hubo relación estadísticamente significativa, para las variables de tiempo en la empresa, nivel de educación, tipo de funciones en la empresa, autopercepción del estado de salud, adaptación de horarios para compromisos familiares; con Burnout y sus tres esferas; y a pesar de ser factores que podrían modificar la aparición de este síndrome, por si solos no determinan una asociación estadísticamente probada.

En cambio, el tipo de contrato reflejó una asociación estadísticamente significativa con la prevalencia de Burnout, sin embargo, al realizar una regresión logística, únicamente se determinó como factor de riesgo al tener un contrato temporal con duración definida, en relación con tener un contrato fijo, de 5 veces más riesgo, para falta de realización personal; pero sucede algo similar que lo explicado anteriormente, que aunque el chi cuadrado no encontró relación, el Odds Ratio indica factor protector, por lo que otros factores pueden estar influyendo en esta contradicción.

Caso similar a la relación con la seguridad de continuidad en el trabajo, donde se encontró asociación estadísticamente significativa con el cansancio emocional, pero al realizar el OR, se determinó que tener una seguridad media

de continuidad en el trabajo con relación a una seguridad alta, representa un factor de riesgo para despersonalización y un factor protector para falta de realización personal; y al igual que en las anteriores variables, podrían influir otras condiciones y es necesario realizar más estudios para corroborar esta información.

Como valores finales, en los datos de prevalencia de Burnout del estudio, se obtuvo un 15,8% de la muestra con Cansancio emocional, 43,3% con despersonalización, y lo más alarmante, un 73,3% con falta de realización personal y un 79,2% con indicios de Burnout, lo que representa una cifra extremadamente alta, y en teoría únicamente 1 de cada 5 trabajadores no tiene indicios de Burnout; en contraposición al estudio referencial de Villalobos (2022), donde las cifras de prevalencia de Burnout fueron de 36,1%, es decir más del doble.

Asimismo, con relación al estudio de Hidalgo (2016), donde hubo una prevalencia de 54% de cansancio emocional, es decir casi tres veces más que en el presente estudio; 8% de despersonalización, es decir cerca de seis veces menos que en esta investigación; y un 38% falta de realización personal, es decir menos de la mitad del actual estudio.

Cabe recalcar, que no existen muchos estudios con relación a Burnout y la industria petrolera, pero algunos estudios relacionados con el área médica mencionados previamente, reflejaron prevalencias en sus investigaciones de 89%, 77% y 36,5% respectivamente, en este contexto existe mucha discrepancia con los datos reflejados por (Rivas-García, Míguez-Navarro, Ferrero-García-Loygorri, Marañón, & Vázquez-López, 2023), pero son muy similares y concuerdan con los estudios de (Cervino, y otros, 2023) y (Seda-Gombau, Montero-Alía, Moreno-Gabriel, & Torán-Monserrat, 2021).

Con relación a esto, puede tener una influencia importante, los cambios que ha tenido el país en los últimos años, la crisis económica, la inseguridad que se vive actualmente, la exigencia de la industria petrolera, y también es muy importante la falta de estudios realizados a nivel de este tipo de empresas, por lo que sería importante indagar más a fondo este tema, debido a que esta industria es la más

lucrativa en varios países, y debería tener importancia en salud pública, de manera imperativa en el Ecuador.

Dicho esto, en base a la principal variable de este estudio, se determinó una relación estadísticamente significativa entre la jornada laboral y la prevalencia de Cansancio emocional, Falta de realización personal y Burnout, lo cual concuerda con la regresión logística realizada, donde se evidencia como factor protector, al tener una jornada laboral de 14 días continuos de trabajo y 7 días libres, (OR: 0,10) con relación a tener una jornada laboral de 5 días y 2 libres.

Finalmente se determinó como factor de riesgo, al tener una jornada laboral de 21 días de trabajo continuo y 7 libres, tanto para falta de realización personal (OR: 7), como para presencia de indicios de Burnout (OR: 14), con relación a las personas que tienen horario de oficina (5 días de trabajo continuo y 2 días libres).

## CONCLUSIONES

- Existe una relación importante entre el tipo de jornada laboral con la prevalencia de Burnout, cansancio emocional y realización personal, donde las jornadas de 21 días de trabajo continuo y 7 días libres, representan un riesgo importante para que los trabajadores posean una baja realización personal y Burnout.
- Las jornadas laborales de 14 días continuos y 7 días libres representan un factor protector para desarrollo de cansancio emocional, con relación a las personas que tienen un horario de 5 días de trabajo y 2 días libres.
- La prevalencia de Burnout en la empresa prestadora de servicios petroleros en la provincia Francisco de Orellana durante el mes de marzo 2023, fue de 79,2%; lo que representa una cifra sumamente elevada.
- El principal factor que determina el Burnout en los trabajadores de la empresa en cuestión es la falta de realización personal, por lo que los esfuerzos correctivos deben estar basados principalmente en este parámetro.
- No existe una asociación probada por si sola, entre el sexo, tiempo en la empresa, nivel de educación, tipo de funciones en la empresa, autopercepción del estado de salud, adaptación de horarios para compromisos familiares; con Burnout y sus tres características principales.
- Existe asociación entre la edad, tipo de contrato y seguridad de continuidad en el trabajo con Burnout y sus tres esferas, sin embargo, no se pueden determinar como factores protectores y de riesgo, estadísticamente significativos.
- El síndrome de Burnout es un problema que afecta a los trabajadores de la empresa de servicios petroleros de la Amazonía ecuatoriana y puede tener un impacto negativo en su bienestar físico y emocional, así como en su productividad laboral, por lo que es necesario desarrollar estrategias para controlarlo.
- La implementación de medidas para reducir la jornada laboral (sobre todo al grupo de la jornada laboral de 21 días de trabajo continuo y 7 días libres), además de mejorar las condiciones de trabajo, como la flexibilidad

en el horario, la posibilidad de tomar descansos, el apoyo emocional, el reconocimiento y recompensa del desempeño, pueden ayudar a prevenir y tratar el síndrome de Burnout en la empresa.

- La prevención y tratamiento del síndrome de Burnout en la empresa no solo beneficiaría a los trabajadores individuales, sino también a la organización en general, ya que podría reducir la rotación de personal, mejorar la satisfacción y la productividad laboral.
- Es necesario realizar más estudios, relacionados con esta problemática enfocándolo hacia varios tipos de industria para poder corroborar los datos obtenidos en esta encuesta y las de los estudios referenciales.

### **RECOMENDACIONES**

- Implementar programas de capacitación y sensibilización sobre el síndrome de burnout y su prevención, dirigidos a los empleados y empleadores.
- Establecer medidas para reducir las horas de trabajo (en el tipo 3 de jornada laboral) y el estrés laboral en la empresa. Estas medidas pueden incluir la rotación de turnos, la implementación de horarios flexibles y la asignación de tareas en función de las habilidades y preferencias de los empleados.
- Insistir en la problemática del Burnout y su influencia negativa en las empresas y los trabajadores, con el fin de generar mayor investigación en esta industria y otras similares.
- En futuros estudios utilizar una muestra más amplia y diversa de participantes, considerando varias variables de exposición, y nuevas jornadas laborales u horarios, para corroboración de este y otros estudios.
- Realizar estudios longitudinales para determinar si el síndrome de burnout se desarrolla a lo largo del tiempo o si es un resultado de la experiencia laboral en un momento específico.

## REFERENCIAS

- Artz, B., Kaya, I., & Kaya, O. (2021). Gender role perspectives and job burnout. *Review of Economics of the Household*, 447-470. Obtenido de <https://doi.org/10.1007/s11150-021-09579-2>
- Asociación Médica Mundial (AMM). (1964). DECLARACIÓN DE HELSINKI DE LAAMM – PRINCIPIOS ÉTICOS PARA LAS INVESTIGACIONES MÉDICAS EN SERES HUMANOS. Obtenido de <https://www.wma.net/es/policies-post/declaracion-de-helsinki-de-la-amm-principios-eticos-para-las-investigaciones-medicas-en-seres-humanos/>
- Bannai, A., & Tamakoshi, A. (2014). The association between long working hours and health: A systematic review of epidemiological evidence. *Scand J Work Environ Health*, 40(1), 5-15. doi:10.5271/sjweh.3388
- Bianchi, R., Manzano-García, G., & Rolland, J.-P. (2021). Is Burnout Primarily Linked to Work-Situated Factors? A Relative Weight Analytic Study. *Frontiers in psychology*, 11. Obtenido de <https://www.scopus-com.bibliotecavirtual.udla.edu.ec/record/display.uri?origin=recordpage&zone=relatedDocuments&eid=2-s2.0-85100044347&citeCnt=2&noHighlight=false&sort=plf-f&src=s&st1=working+hours+and+burnout&nlo=&nlr=&nls=&sid=e98791a47b1bd2b1bcc6b62cd3>
- Borritz, M., Rugulies, R., Christensen, K. B., Villadsen, E., & Kristensen, T. S. (2006). Burnout as a predictor of self-reported sickness absence among human service workers: prospective findings from three year follow up of the PUMA study. *Occupational and Environmental Medicine*, 98-106. Obtenido de <https://oem.bmj.com/content/63/2/98>
- Carrillo-Esper, R., Gómez Hernández, K., & Espinoza de los Monteros, I. (2012). Síndrome de burnout en la práctica médica. *Medicina Interna de México*, 28(6), 579-583. Obtenido de <https://www.medigraphic.com/pdfs/medintmex/mim-2012/mim126j.pdf>
- CDC. (19 de 12 de 2022). *STRESS AT WORK*. Obtenido de The National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH): <https://www.cdc.gov/niosh/topics/stress/default.html>
- Cervino, C., Piovano, C., Tripcevich, M., Buccheri, J., Escobar, M., Trivic, N., & Novelli, E. (2023). Prevalencia del Síndrome de Burnout en personal de Enfermería durante la pandemia COVID-19. *Revista de PSICOLOGÍA DE LA SALUD*. doi:<https://doi.org/10.21134/pssa.v11i1.306>
- Chandola, T., Britton, A., Brunner, E., Hemingway, H., Malik, M., Kumari, M., . . . Marmot, M. (2008). Work stress and coronary heart disease: what are the mechanisms? *European Heart Journal*, 640–648. doi:<https://doi.org/10.1093/eurheartj/ehm584>
- Danhof-Pont, M. B., van Veen, T., & Zitman, F. G. (2011). Biomarkers in burnout: A systematic review. *Journal of Psychosomatic Research*, 505-524. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jpsychores.2010.10.012>
- Demerouti, E., Le Blanc, P. M., Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., & Hox, J. (2009). Present but sick: A three-wave study on job demands, presenteeism and burnout. *American Psychological association*, 50–68. doi:<https://doi.org/10.1108/13620430910933574>
- Gutiérrez, A., Celis, M. Á., Moreno, S., Fariás, F., & Suárez, J. d. (Octubre de 2006). Síndrome de burnout. *Archivos de Neurociencias*, 11(4), 306-307. Obtenido de [https://www.researchgate.net/profile/Felipe-Farias-Serratos/publication/236332518\\_Burnout\\_Syndrome/links/02e7e517a8d1f31e73000000/Burnout-Syndrome.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Felipe-Farias-Serratos/publication/236332518_Burnout_Syndrome/links/02e7e517a8d1f31e73000000/Burnout-Syndrome.pdf)
- Hidalgo Salazar, M. A. (2016). La incidencia de la cultura organizacional en el síndrome burnout en una empresa de servicios petroleros del sector privado. *Repositorio Digital UTE*. Obtenido de <http://repositorio.ute.edu.ec/handle/123456789/21324>
- Hulsegge, G., van Mechelen, W., Proper, K. I., Paagman, H., & Anema, J. R. (2020). Shift work, and burnout and distress among 7798 blue-collar workers. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 93, 955-963. Obtenido de <https://link-springer-com.bibliotecavirtual.udla.edu.ec/article/10.1007/s00420-020-01536-3>
- Kulakova, O., Moreno Jiménez, B., Garrosa, E., Sánchez Hernández, M. O., & Aragón, A. (2017). Universalidad del constructo del Maslach Burnout Inventory en un contexto latinoamericano. *Acta de Investigación Psicológica*, 2679-2690. doi:<https://doi.org/10.1016/j.aippr.2017.05.001>
- Lovo, J. (Enero de 2021). Síndrome de burnout: Un problema moderno. *Revista entorno*(70), 110-117. doi:10.5377/entorno.v0i70.10371

- Madrigal Solano, M. (2006). "Burnout" en médicos: aproximaciones teóricas y algunos diagnósticos diferenciales. *Medicina Legal de Costa Rica*, 23(2). Obtenido de [https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1409-00152006000200008](https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152006000200008)
- Martínez Pérez, A. (2010). EL SÍNDROME DE BURNOUT. EVOLUCIÓN CONCEPTUAL Y ESTADO ACTUAL DE LA CUESTIÓN. *Revista de Comunicación Vivat Academia*(112), 42-80. doi:<https://doi.org/10.15178/va.2010.112.42-80>
- Martínez Ramón, J. P. (2015). Cómo se defiende el profesorado de secundaria del estrés: burnout y estrategias de afrontamiento. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 31(1). doi:<https://dx.doi.org/10.1016/j.rpto.2015.02.001>
- Maslach, C., & Jackson, S. (1981). *Maslach Burnout Inventory*. Consulting Psychologists Press. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/277816643\\_The\\_Maslach\\_Burnout\\_Inventory\\_Manual](https://www.researchgate.net/publication/277816643_The_Maslach_Burnout_Inventory_Manual)
- Olivares Faúndez, V. E., & Gil-Monte, P. R. (2007). Prevalencia del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (burnout) en trabajadores de servicios en Chile. *INFORMACIO PSICOLOGICA*, 91-92. Obtenido de <https://www.informaciopsicologica.info/revista/article/view/263>
- Organización Internacional del Trabajo. (2017). *R205 - Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205)*. Obtenido de OIT: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:3330503:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3330503:NO)
- Organización Internacional del Trabajo. (17 de Mayo de 2021). *Trabajar largas semanas laborales mata*. Obtenido de Noticias ONU: <https://news.un.org/es/story/2021/05/1492072>
- Palacios Nava, M. E., & Paz Román, M. d. (Septiembre de 2021). El Síndrome de Burnout: una enfermedad laboral de los profesionales de la salud y la pandemia por COVID-19. *Boletín COVID-19 Salud Pública Núm 21, 2(21)*, 9-10. Obtenido de <https://dsp.facmed.unam.mx/wp-content/uploads/2022/03/COVID-19-No.21-04-El-Sindrome-de-Burnout.pdf>
- Ramírez Guerrero, A. M., Guzmán Cardozo, H. F., & Morales Ceballos, S. N. (Diciembre de 2020). Diseño de un modelo de vigilancia epidemiológica sobre el síndrome de Burnout en trabajadores del área de operaciones y mantenimiento de campos petroleros en la empresa OGS Colombia SAS. Obtenido de <https://repositorio.iberu.edu.co/items/83a05208-bad7-48a9-8133-ca94a00f4d78>
- Rivas-García, A., Míguez-Navarro, M. C., Ferrero-García-Loygorri, C., Marañón, R., & Vázquez-López, P. (2023). Síndrome de burnout en pediatras con actividad asistencial en urgencias. Prevalencia y factores asociados. Análisis multinivel. *Anales de Pediatría (English Edition)*, 119-128. doi:<https://doi.org/10.1016/j.anpede.2023.01.004>
- Rivera Guerrero, Á., Ortiz Zambrano, R., Miranda Torres, M., & Navarrete Freire, P. (2019). Factores de riesgo asociados al síndrome de desgaste profesional (Burnout). *Revista Digital de Postgrado*. Obtenido de <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2019/08/1008595/16488-144814485158-1-sm.pdf>
- Salvagioni, D. A., Melanda, F. N., Mesas, A. E., Durán 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*, 1-29. doi:10.1371/journal.pone.0185781
- Schaufeli, W., Leiter, M., & Maslach, C. (2009). Burnout: 35 years of research and practice. *Career Development International*, 14(3), 204-210. doi:10.1108/13620430910966406
- Seda-Gombau, G., Montero-Alía, J., Moreno-Gabriel, E., & Torán-Monserrat, P. (2021). Impact of the COVID-19 Pandemic on Burnout in Primary Care Physicians in Catalonia. *Int. J. Environ. Res. Public Health*. doi:<https://doi.org/10.3390/ijerph18179031>
- Vilà Falgueras, M., Cruzate Munoz, C., Orfila Pernas, F., Creixell Sureda, J., González López, M. P., & Davins Miralles, J. (2014). Burnout y trabajo en equipo en los profesionales. *Elsevier Doyma*, 25-27. doi:10.1016/j.aprim.2014.01.008
- Villalobos Fajardo, G. H., & Nájera Guevara, D. G. (2022). Prevalencia de Síndrome de Burnout en los trabajadores de la industria petrolera. *Repositorio de la Universidad Internacional SEK Ecuador*. Obtenido de <https://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/4717>
- West, C., Dyrbye, L., & Shanafelt, T. (2018). Physician burnout: contributors, consequences and solutions. *Journal of Internal Medicine*, 516-529. doi:<https://doi.org/10.1111/joim.12752>

## ANEXOS

### **Anexo 1: Autorización por parte de la empresa prestadora de servicios petroleros para realización del presente estudio**



Coca, 12 de Marzo de 2023

Señor / Señorita  
Gavilanes Vinicio y Morales Jenniffer.

Cursantes de la Maestría de Seguridad y Salud Ocupacional en la UNIVERSIDAD DE LAS AMÉRICAS.

Presentes

Es grato dirigirme a ustedes para expresarles mi cordial saludo y a la vez hacerles llegar el presente documento en el cual consta que se me ha notificado del trabajo de titulación que los señores antes mencionados están desarrollando cuyo título aprobado es: ***El síndrome de Burnout y su relación con la jornada laboral en una empresa de servicios petroleros de la Amazonía Ecuatoriana***, además expreso mi colaboración en el mismo, con la difusión y el llenado de las encuestas que solicitan para el cumplimiento de este trabajo final.

Saludos cordiales,



MIKE PINARGOTE A.  
C.I: 0942063074  
Inspector Ambiental

Mike Paul Pinargote Arévalo  
Inspector Ambiental

## **Anexo 2: Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa prestadora de servicios petroleros de la Amazonía Ecuatoriana.**

10/4/23, 19:01

El síndrome de Burnout y su relación con la jornada laboral en una empresa de servicios petroleros de la Amazonía Ecuatoriana.

# **El síndrome de Burnout y su relación con la jornada laboral en una empresa de servicios petroleros de la Amazonía Ecuatoriana.**

### **Declaración de responsabilidad**

El presente cuestionario

trata de una encuesta en línea que buscará determinar la prevalencia de Síndrome de Burnout relacionada a la jornada laboral en una empresa prestadora de servicios petroleros de la Amazonía Ecuatoriana. Con la finalidad de regimos bajo normas ético-científicas le informamos que se guardará estricta confidencialidad.

**\*Obligatorio**

1. \*

*Marca solo un óvalo.*

He leído la información del estudio y la información sobre la confidencialidad de los datos y acepto que los datos se utilizarán como se indica en la información del estudio

2. **CUESTIONARIO \***

**PG.1 ¿Sexo?**

*Marca solo un óvalo.*

Hombre

Mujer

**3. PG.2 ¿Qué edad tiene usted? \***

*Marca solo un óvalo.*

- 20-29 años
- 30-39 años
- 40-49 años
- 50 años o más que 50 años

**4. PG.3 ¿A qué nivel educacional corresponde? \***

*Marca solo un óvalo.*

- Ninguno
- Educación Básica
- Educación Secundaria
- Educación Superior

**5. PE. SU EMPLEO \***

**PE.1 ¿Cuántas horas de trabajo reales hace habitualmente a la semana según su experiencia en las últimas cuatro semanas?**

*Marca solo un óvalo.*

- Ocho horas.
- Doce horas.
- Más de doce horas

**6. PE.2 ¿Cuál es la función que desempeña actualmente? \***

*Marca solo un óvalo.*

- Función administrativa
- Función operativa

7. **PE.3 ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en la empresa actual? Meses o Años.** \*

---

8. **PE.4 ¿Qué tipo de relación tiene con la empresa donde trabaja? \***

*Marca solo un óvalo.*

- Como asalariado fijo
- Como asalariado con contrato temporal con duración definida
- Como asalariado con contrato temporal por obra o servicio
- Como autónomo sin empleados
- Como empresario o propietario del negocio con empleados
- Sin contrato

9. **PE.5 ¿Cuál es la seguridad que tiene sobre la continuidad de su contrato de trabajo en los próximos meses? \***

*Marca solo un óvalo.*

- BAJA
- MEDIA
- ALTA

10. **PE.6 ¿En su trabajo, su jornada es? \***

*Marca solo un óvalo.*

- 5 días de trabajo continuo, 2 días libres
- 14 días de trabajo continuo, 7 días libres
- 21 días de trabajo continuo, 7 días libres

11. **PE.7 En general, ¿su horario de trabajo se adapta a sus compromisos sociales y familiares?** \*

Marca solo un óvalo.

- Muy bien  
 Bien  
 No muy bien  
 Nada bien

### PS. SU SALUD

12. **PS.1 ¿Cómo considera usted que es su salud?** \*

Marca solo un óvalo.

- EXCELENTE  
 MUY BUENA  
 BUENO  
 REGULAR  
 MALA

### CUESTIONARIO MASLACH BURNOUT

13. 1. Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo \*

Marca solo un óvalo.

- Nunca  
 Pocas veces al año  
 Una vez al mes o menos  
 Unas pocas veces al mes  
 Una vez a la semana  
 Unas pocas veces a la semana  
 Todos los días

14. 2. Me siento cansado al final de la jornada de trabajo \*

*Marca solo un óvalo.*

- Nunca
- Pocas veces al año
- Una vez al mes o menos
- Unas pocas veces al mes
- Una vez a la semana
- Unas pocas veces a la semana
- Todos los días

15. 3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado. \*

*Marca solo un óvalo.*

- Nunca
- Pocas veces al año
- Una vez al mes o menos
- Unas pocas veces al mes
- Una vez a la semana
- Unas pocas veces a la semana
- Todos los días

16. 4. Siento que puedo comprender fácilmente a mis compañeros. \*

*Marca solo un óvalo.*

- Nunca
- Pocas veces al año
- Una vez al mes o menos
- Unas pocas veces al mes
- Una vez a la semana
- Unas pocas veces a la semana
- Todos los días

17. 5. Siento que estoy tratando a algunos compañeros como si fueran objetos impersonales \*

*Marca solo un óvalo.*

- Nunca
- Pocas veces al año
- Una vez al mes o menos
- Unas pocas veces al mes
- Una vez a la semana
- Unas pocas veces a la semana
- Todos los días

18. 6. Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa \*

*Marca solo un óvalo.*

- Nunca
- Pocas veces al año
- Una vez al mes o menos
- Unas pocas veces al mes
- Una vez a la semana
- Unas pocas veces a la semana
- Todos los días

19. 7. Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mi trabajo \*

*Marca solo un óvalo.*

- Nunca
- Pocas veces al año
- Una vez al mes o menos
- Unas pocas veces al mes
- Una vez a la semana
- Unas pocas veces a la semana
- Todos los días

20. 8. Siento que mi trabajo me esta desgastando \*

*Marca solo un óvalo.*

- Nunca
- Pocas veces al año
- Una vez al mes o menos
- Unas pocas veces al mes
- Una vez a la semana
- Unas pocas veces a la semana
- Todos los días

21. 9. Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo \*

*Marca solo un óvalo.*

- Nunca
- Pocas veces al año
- Una vez al mes o menos
- Unas pocas veces al mes
- Una vez a la semana
- Unas pocas veces a la semana
- Todos los días

22. 10. Siento que me he hecho más duro con la gente \*

*Marca solo un óvalo.*

- Nunca
- Pocas veces al año
- Una vez al mes o menos
- Unas pocas veces al mes
- Una vez a la semana
- Unas pocas veces a la semana
- Todos los días

23. 11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente \*

*Marca solo un óvalo.*

- Nunca
- Pocas veces al año
- Una vez al mes o menos
- Unas pocas veces al mes
- Una vez a la semana
- Unas pocas veces a la semana
- Todos los días

24. 12. Me siento con mucha energía en mi trabajo \*

*Marca solo un óvalo.*

- Nunca
- Pocas veces al año
- Una vez al mes o menos
- Unas pocas veces al mes
- Una vez a la semana
- Unas pocas veces a la semana
- Todos los días

25. 13. Me siento frustrado en mi trabajo \*

*Marca solo un óvalo.*

- Nunca
- Pocas veces al año
- Una vez al mes o menos
- Unas pocas veces al mes
- Una vez a la semana
- Unas pocas veces a la semana
- Todos los días

26. 14. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo \*

*Marca solo un óvalo.*

- Nunca
- Pocas veces al año
- Una vez al mes o menos
- Unas pocas veces al mes
- Una vez a la semana
- Unas pocas veces a la semana
- Todos los días

27. 15. Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis compañeros. \*

*Marca solo un óvalo.*

- Nunca
- Pocas veces al año
- Una vez al mes o menos
- Unas pocas veces al mes
- Una vez a la semana
- Unas pocas veces a la semana
- Todos los días

28. 16. Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa \*

*Marca solo un óvalo.*

- Nunca
- Pocas veces al año
- Una vez al mes o menos
- Unas pocas veces al mes
- Una vez a la semana
- Unas pocas veces a la semana
- Todos los días

29. 17. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis compañeros. \*

*Marca solo un óvalo.*

- Nunca
- Pocas veces al año
- Una vez al mes o menos
- Unas pocas veces al mes
- Una vez a la semana
- Unas pocas veces a la semana
- Todos los días

30. 18. Me siento estimado después de haber trabajado en contacto con mis compañeros. \*

*Marca solo un óvalo.*

- Nunca
- Pocas veces al año
- Una vez al mes o menos
- Unas pocas veces al mes
- Una vez a la semana
- Unas pocas veces a la semana
- Todos los días

31. 19. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo \*

*Marca solo un óvalo.*

- Nunca
- Pocas veces al año
- Una vez al mes o menos
- Unas pocas veces al mes
- Una vez a la semana
- Unas pocas veces a la semana
- Todos los días

32. 20. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades \*

*Marca solo un óvalo.*

- Nunca
- Pocas veces al año
- Una vez al mes o menos
- Unas pocas veces al mes
- Una vez a la semana
- Unas pocas veces a la semana
- Todos los días

33. 21. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada \*

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Pocas veces al año
- Una vez al mes o menos
- Unas pocas veces al mes
- Una vez a la semana
- Unas pocas veces a la semana
- Todos los días

34. 22. Me parece que los compañeros me culpan de alguno de sus problemas. \*

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Pocas veces al año
- Una vez al mes o menos
- Unas pocas veces al mes
- Una vez a la semana
- Unas pocas veces a la semana
- Todos los días

¡Has llegado al final! Te agradecemos por tu colaboración, ten un excelente día 😊.