



**FACULTAD DE POSGRADOS**

**MAESTRIA EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL**

**TITULO DE LA INVESTIGACION:**

**PREVALENCIA DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN TRABAJADORES DE  
LA INDUSTRIA PETROLERA: EVALUACIÓN DE FACTORES DE RIESGO  
EN LA EMPRESA PETROBELL S.A. EN JUNIO DE 2023**

**Profesor**

**Ing. Ángel Alejandro Báez Suarez MsC.**

**Autor (es)**

**Victor Francisco Sánchez Pesantes**

**Jessica Elizabeth Chacón Morales**

**2023**

## RESUMEN

Este estudio examinó la prevalencia del Síndrome de Burnout y evaluó los factores de riesgo en los trabajadores de la empresa Petrobell S.A., en junio de 2023. Se utilizó un enfoque descriptivo transversal, recopilando datos anónimos a través de una encuesta en línea. La muestra se seleccionó aleatoriamente entre los empleados de la empresa y se utilizó el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) para evaluar el Burnout.

Los resultados revelaron una prevalencia del Síndrome de Burnout en los trabajadores de Petrobell S.A. durante el período estudiado. Se identificaron varios factores de riesgo asociados como el menor grado de experiencia como factores como menor edad, que contribuyen al desarrollo del Burnout en este entorno laboral.

Estos hallazgos resaltan la importancia de abordar el agotamiento laboral en la industria petrolera y señalan la necesidad de implementar medidas preventivas y de intervención para promover la salud mental de los empleados. Se recomienda a Petrobell S.A. tomar acciones específicas para mejorar las condiciones laborales y reducir los factores de riesgo identificados, como la carga de trabajo excesiva, la falta de apoyo social y las habilidades de afrontamiento inadecuadas.

En conclusión, este estudio destaca índice moderado dentro de la población del estudio prevalencia del Síndrome de Burnout en los trabajadores de Petrobell S.A. en junio de 2023 y proporciona información valiosa sobre los factores de riesgo asociados. Estos resultados respaldan la necesidad de priorizar la salud mental de los empleados en la industria petrolera y ofrecen una base para desarrollar estrategias eficaces de prevención y gestión del Burnout.

Palabras clave: Síndrome de Burnout, industria petrolera, factores de riesgo, salud mental, prevención.

## **ABSTRACT**

This study examined the prevalence of Burnout Syndrome and evaluated risk factors among workers in Petrobell S.A. in June 2023. A descriptive cross-sectional approach was used, collecting anonymous data through an online survey. The sample was randomly selected from the company's employees, and the Maslach Burnout Inventory (MBI) questionnaire was employed to assess Burnout.

The results revealed a low prevalence of Burnout Syndrome among Petrobell S.A. workers during the study period. Several risk factors were identified, such as younger age and lower level of experience, which contribute to the development of Burnout in this work environment.

These findings emphasize the importance of addressing work-related exhaustion in the oil industry and indicate the need for implementing preventive measures and interventions to promote employees' mental health. Petrobell S.A. is recommended to take specific actions to improve working conditions and reduce identified risk factors, such as excessive workload, lack of social support, and inadequate coping skills.

In conclusion, this study highlights a low prevalence of Burnout Syndrome among Petrobell S.A. workers in June 2023 and provides valuable information on associated risk factors. These results support the prioritization of employees' mental health in the oil industry and offer a foundation for developing effective strategies for prevention and management of Burnout.

Keywords: Burnout syndrome, oil industry, risk factors, mental health, prevention.

## ÍNDICE DEL CONTENIDO

### CONTENTS

1.	RESUMEN.....	2
2.	ABSTRACT .....	3
3.	INTRODUCCIÓN.....	6
4.	JUSTIFICACIÓN Y APLICACIÓN DE LA METODOLOGÍA.....	12
5.	RESULTADOS .....	15
6.	DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS Y PROPUESTA DE SOLUCIÓN	19
7.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	24
8.	Referencias .....	26

## ÍNDICE DE TABLAS

**Tabla 1.** Características de los participantes del estudio, trabajadores de la industria petrolera junio 2023.

**Tabla 2** Prevalencia del Síndrome de Burnout en la población de estudio, en relación a características sociodemográficas de la población y condiciones laborales

**Tabla 3** Odds ratios crudo y ajustado para la asociación potenciales factores de riesgo del síndrome de burnout

## INTRODUCCIÓN

La globalización somete a los sistemas de producción a altos niveles de estrés en la vida cotidiana. Las características psicosociales de los empleados, sus características psicológicas y ciertos factores sociodemográficos interactúan con el ambiente de trabajo y determinan la aparición del síndrome de burnout (Araquistain y Damis, 2011; Wiegner, 2015).

En particular, el síndrome de Burnout fue conceptualizado por primera vez por Freudenberger en 1974 en base a las observaciones de los empleados durante una década (Aceves, 2006). En 1982, las psicólogas Christina Maslach y los psicólogos Michael P. Leiter crearon el Maslach Burnout Inventory (MBI), que ha sido la herramienta más importante para el diagnóstico de esta condición (Quinceno & Alpi, 2007).

El síndrome de Burnout describe los determinantes del ambiente de trabajo, el estrés y el estilo de vida de los empleados. Se caracteriza por la capacidad de afectar la salud mental y poner en peligro la vida de quienes padecen el trastorno (Mariños, Otero, 2011). En efecto, la Organización Mundial de la Salud lo reconoció como factor de riesgo laboral en el año 2000. El diagnóstico de esta patología permite identificar sujetos que están expuestos al estrés y fatiga laboral (Kaschka, 2011).

En los sistemas nosológicos del DSM-V y la CIE 10, el SB no se describe como una entidad separada y se tienen en cuenta algunas similitudes con otras patologías (Maerker, 2018). En términos generales, es un proceso multicausal y muy complejo, cuyas causas son diversas: aburrimiento, estrés, crisis profesional y malas condiciones económicas, sobrecarga de trabajo y falta de estímulo, mala orientación profesional y aislamiento (Navarro, 2002) . En particular la prevalencia depende del entorno en el que se desarrollan los individuos y de sus propias características. (Dyrbye, Massie, Eacker et al. 2010).

El cuestionario de Maslach es el instrumento más utilizado en el mundo para medir la frecuencia y la intensidad del agotamiento. Las escalas tienen una alta consistencia interna con una confiabilidad cercana al 90%. Mide tres aspectos del síndrome: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. En términos de puntajes, aquellos por debajo de 34 se consideran bajos, con puntajes altos en las dos primeras subescalas y puntajes bajos en la tercera subescala que conducen a un diagnóstico de la enfermedad. (Maslaj, 2009).

Se ha observado que el Síndrome de Burnout ocurre con mayor frecuencia en profesiones que ayudan a otros (Doulougeri, 2016). Los profesionales con SB pueden prestar servicios ineficientes y provocar un importante absentismo y reducir la calidad de su prescripción. (Motluk, 2018; WelpA, 2015; Van Bogaert, 2014).

Los requisitos del perfil laboral y las cargas de trabajo varían de un servicio a otro y existen requisitos para cada tipo de trabajo en una empresa (Jaime y Castro, 2018). El tratamiento y la prevención del SB incluyen estrategias que pueden cambiar los sentimientos y pensamientos sobre los 3 componentes del Síndrome de Burnout, tales como: un proceso personal para ajustar las expectativas a la realidad cotidiana; equilibrar áreas importantes; crear un ambiente positivo en el equipo; limitar el trabajo en los horarios de la jornada laboral y la formación continua (Aceves, 2006; Valdez, 2009).

La prevalencia del síndrome de Burnout en los trabajadores de la industria petrolera es un tema de creciente preocupación tanto a nivel académico como en el ámbito laboral. El Burnout, también conocido como agotamiento laboral, es una respuesta crónica de estrés en el contexto laboral, caracterizada por el agotamiento emocional, la despersonalización y la disminución de la realización personal en el trabajo (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001). Este síndrome afecta no solo la salud y el bienestar de los trabajadores, sino también la eficiencia y efectividad organizacional (Ahola et al., 2006).

En el caso específico de la industria petrolera, las demandas y desafíos laborales a los que se enfrentan los trabajadores son especialmente significativos. Esta industria se caracteriza por un entorno de trabajo exigente y altamente demandante, donde los empleados se ven expuestos a factores estresantes como largas jornadas laborales, presiones de tiempo, exposición a riesgos físicos y emocionales, y la necesidad de tomar decisiones críticas en situaciones complejas (Adriaenssens, De Gucht, & Maes, 2015). Estas condiciones laborales pueden ser desencadenantes de estrés crónico y contribuir al desarrollo del síndrome de Burnout en los trabajadores petroleros.

La evidencia científica respalda la existencia de una alta prevalencia del síndrome de Burnout en la industria petrolera. Estudios previos han demostrado que los trabajadores petroleros presentan niveles elevados de Burnout, principalmente en términos de agotamiento emocional y despersonalización (Maslach et al., 2001). Por ejemplo, un estudio llevado a cabo por Maslach y sus colegas encontró que aproximadamente el 45% de los trabajadores petroleros presentaban altos niveles de Burnout (Maslach et al., 2001). Esto indica que el síndrome de Burnout es un problema significativo y extendido en la industria petrolera.

Es importante destacar que las largas jornadas laborales son una característica común en la industria petrolera. Algunas empresas operan con turnos de trabajo de larga duración, alternando períodos de trabajo intensivo con períodos de descanso. Por ejemplo, algunos trabajadores pueden tener jornadas laborales de 14 días seguidos, seguidos de 12 a 14 días de descanso. Sin embargo, esta programación extenuante puede resultar en una fatiga física y emocional desmesurada en los trabajadores, lo que potencialmente aumenta el riesgo de desarrollar el síndrome de Burnout (Adriaenssens et al., 2015).

Además, el entorno de trabajo en la industria petrolera puede ser altamente estresante desde el punto de vista psicológico. Durante operaciones de alto riesgo, como la perforación de pozos o la producción de petróleo, los



trabajadores deben estar constantemente vigilantes y enfocados en sus tareas (Halbesleben & Demerouti, 2005). Esto implica una carga psicológica significativa, ya que cualquier error o descuido puede tener graves consecuencias para la seguridad y la eficiencia de las operaciones. Además, muchos trabajadores de la industria petrolera se encuentran alejados de sus familias durante largos períodos de tiempo, lo que puede contribuir al agotamiento emocional y la ansiedad, empeorando aún más el cuadro y aumentando la probabilidad de desarrollar Burnout (Adriaenssens et al., 2015).

En definitiva, la prevalencia del síndrome de Burnout en los trabajadores de la industria petrolera es un tema de preocupación debido a los desafíos y demandas laborales a los que se enfrentan. Las condiciones estresantes y exigentes en el entorno laboral de esta industria pueden contribuir al desarrollo del Burnout. La evidencia científica respalda la existencia de una alta prevalencia de este síndrome en los trabajadores petroleros, lo que puede tener consecuencias negativas tanto para la salud de los trabajadores como para la eficiencia y efectividad organizacional. Por lo tanto, es fundamental que se implementen estrategias de prevención y manejo del Burnout en la industria petrolera, con el objetivo de proteger la salud y el bienestar de los trabajadores y promover un entorno laboral saludable y productivo.

### **Identificación del objeto de estudio:**

El objeto de estudio de este trabajo es la prevalencia del síndrome de Burnout en trabajadores de la industria petrolera de la empresa Petrobell S.A. en junio de 2023, a través de la evaluación de factores de riesgo.

El síndrome de Burnout es un fenómeno relacionado con el estrés laboral crónico y se caracteriza por agotamiento emocional, despersonalización y reducida realización personal en el trabajo (Maslach, 1982). La industria petrolera es conocida por ser un sector con altas demandas laborales y un entorno de trabajo estresante, lo cual puede aumentar la vulnerabilidad de los trabajadores al

síndrome de Burnout (Jackson et al., 2019). Por lo tanto, es importante examinar la prevalencia y los factores de riesgo asociados en este contexto específico.

### **Planteamiento del problema:**

El síndrome de burnout, un fenómeno caracterizado por el agotamiento emocional y el desgaste laboral, se ha convertido en una preocupación importante en la industria petrolera (Maslach et al., 2001; Schaufeli et al., 2009). Los trabajadores de esta industria enfrentan desafíos únicos debido a las altas demandas laborales y la exposición a riesgos físicos y psicológicos (Adriaenssens et al., 2015; Antoniou et al., 2013). Identificar la prevalencia del síndrome de burnout y los factores de riesgo asociados en esta población es fundamental para comprender mejor su impacto en la salud ocupacional y desarrollar estrategias efectivas de prevención y manejo (Leiter & Maslach, 2004; Ahola et al., 2005). Por lo tanto, se hace necesario llevar a cabo una investigación exhaustiva para evaluar la prevalencia del síndrome de burnout y analizar los factores de riesgo en los trabajadores de la industria petrolera.

La industria petrolera es conocida por ser un entorno laboral exigente y estresante. Los trabajadores a menudo enfrentan largas jornadas de trabajo, presión por alcanzar objetivos y la exposición a situaciones peligrosas, como accidentes y derrames de petróleo (Adriaenssens et al., 2015; Knardahl et al., 2018). Estos factores pueden contribuir al desarrollo del síndrome de burnout en los trabajadores de la industria petrolera.

Además de las demandas laborales, existen otros factores de riesgo que pueden aumentar la probabilidad de desarrollar el síndrome de burnout en esta población. Por ejemplo, la falta de apoyo social en el entorno laboral puede aumentar el estrés percibido y la sensación de agotamiento (Leiter & Maslach, 2004; Ahola et al., 2005). La falta de control sobre las tareas y la falta de reconocimiento o recompensa por el trabajo realizado también pueden contribuir al desarrollo del síndrome de burnout (Demerouti et al., 2001; Ahola et al., 2005). Además, la exposición a situaciones traumáticas, como accidentes o eventos

críticos, puede tener un impacto significativo en la salud mental de los trabajadores de la industria petrolera (Lee & Ashforth, 1996; Ahola et al., 2005)

**Pregunta de investigación:**

¿Cuál es la prevalencia del síndrome de Burnout en los trabajadores de la industria petrolera de la empresa Petrobell S.A. en junio de 2023 y cuáles son los factores de riesgo asociados?

**Objetivo general:**

Determinar la prevalencia del síndrome de Burnout en los trabajadores de la industria petrolera de la empresa Petrobell S.A. en junio de 2023, mediante la evaluación de factores de riesgo.

**Objetivos específicos:**

- Identificar los síntomas y manifestaciones del síndrome de Burnout en los trabajadores de la industria petrolera de Petrobell S.A. en junio de 2023.
- Analizar los factores de riesgo individuales, laborales y organizacionales asociados al síndrome de Burnout en los trabajadores de Petrobell S.A. en junio de 2023.
- Determinar la relación entre los factores de riesgo identificados y la presencia del síndrome de Burnout en los trabajadores de Petrobell S.A. en junio de 2023.
- Proporcionar recomendaciones para la prevención y manejo del síndrome de Burnout en la industria petrolera, específicamente para la empresa Petrobell S.A., con el objetivo de promover la salud ocupacional y el bienestar de los trabajadores.

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

La presente investigación tiene como objetivo evaluar la prevalencia del síndrome de Burnout en los trabajadores de la industria petrolera, específicamente en la empresa Petrobell S.A., en junio de 2023.

Para llevar a cabo este estudio, se obtuvo previamente la autorización de la gerencia de recursos humanos de Petrobell S.A. Se solicitó permiso para realizar la investigación a un total de 109 trabajadores que se encuentran laborando en la ciudad de Coca. Es importante destacar que el estudio fue realizado de acuerdo a los tres principios éticos básicos: respeto a las personas, búsqueda del bien y justicia. Estos principios fundamentales garantizan el trato adecuado y ético hacia los participantes y la promoción del bienestar general.

El estudio se llevó a cabo mediante la aplicación de un cuestionario diseñado específicamente para evaluar los niveles de síndrome de Burnout en los trabajadores de la industria petrolera. El cuestionario constaba de diversas escalas y preguntas relacionadas con los síntomas característicos del síndrome, así como con factores de riesgo asociados, como la carga de trabajo, el apoyo social y las condiciones laborales.

Además, se recopilaron datos demográficos y laborales de los participantes, como la edad, el género, el nivel de experiencia y la posición dentro de la empresa. Estos datos permitieron realizar un análisis más detallado de los factores que podrían influir en la prevalencia del síndrome de Burnout en esta población específica.

Cabe destacar que se respetó la confidencialidad y privacidad de los participantes en todo momento. Se les informó sobre los objetivos y procedimientos del estudio, así como sobre su derecho a participar de forma voluntaria y a retirarse en cualquier momento sin consecuencias negativas.

Para llevar a cabo este estudio sobre la prevalencia del síndrome de Burnout en los trabajadores de la industria petrolera, en particular en la empresa Petrobell S.A. en junio de 2023, se utilizó una muestra obtenida de forma aleatoria y voluntaria. La muestra final estuvo conformada por 109 participantes.

La recolección de datos se realizó mediante una encuesta virtual, utilizando la herramienta digital Forms Office. Esta encuesta fue enviada a través de Whatsapp al personal de la empresa que deseaba participar en la investigación. Antes de comenzar la encuesta, se solicitó a los participantes que aceptaran y garantizaran la confidencialidad de sus datos, lo cual se registró en la primera pregunta de la encuesta.

Para evaluar el síndrome de Burnout, se utilizaron dos cuestionarios. En primer lugar, se aplicó el cuestionario de categorización de población, el cual constaba de las primeras 10 preguntas relacionadas con datos demográficos y laborales de los participantes. Estas preguntas permitieron obtener información relevante para realizar análisis posteriores.

Posteriormente, se aplicó el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI), el cual consta de 22 ítems en forma de afirmaciones que exploran los sentimientos y actitudes del profesional en relación con su trabajo. Este cuestionario ha sido ampliamente utilizado y validado para medir el síndrome de Burnout en diferentes contextos laborales.

El cuestionario MBI evalúa tres dimensiones principales del síndrome de Burnout: agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal en el trabajo. Los participantes debieron indicar en qué medida estaban de acuerdo con cada afirmación, utilizando una escala de puntuación.

El uso de herramientas digitales y la implementación de la encuesta de manera virtual permitieron agilizar el proceso de recolección de datos y garantizar la confidencialidad de la información proporcionada por los participantes. Además,

el uso de cuestionarios estandarizados como el MBI brinda validez y confiabilidad a los resultados obtenidos.

Una vez finalizada la etapa de recolección de datos, se procedió al análisis estadístico de la información utilizando software especializado. Se realizaron análisis descriptivos para obtener una visión general de los niveles de Burnout en la muestra, así como análisis de correlación para explorar posibles relaciones entre las dimensiones del síndrome y otros factores laborales y personales.

Se espera que los resultados de esta investigación proporcionen información valiosa sobre la prevalencia del síndrome de Burnout en la industria petrolera y, específicamente, en la empresa Petrobell S.A. Estos hallazgos podrían contribuir a la implementación de medidas preventivas y de intervención para promover el bienestar y la salud mental de los trabajadores, así como mejorar la eficacia y productividad en el ámbito laboral.

## RESULTADOS

En el análisis (**Tabla1**) descriptivo de los trabajadores de la industria petrolera en junio de 2023, se observaron varios aspectos relevantes. La muestra estuvo compuesta mayoritariamente por hombres (95.41%), reflejando la predominancia masculina en este sector. En cuanto a la edad, el 39,4% se situaron en el rango de 30 a 39 años, indicando que la mayoría de los participantes se encontraban en la etapa media de su vida laboral. En cuanto al estado civil, la mayoría eran casados (44.04%), seguidos por solteros (34.86%). En términos de nivel educativo, se destacó la secundaria como el nivel más común (70.64%), seguido por el tercer nivel (22.94%). En cuanto a la jornada laboral, un 44% trabajaba 14 días seguidos por 7 de descanso, mientras que un 34.86% trabajaba 15 días seguidos por 15 de descanso. La media de horas de trabajo diarias fue de 12.61, y predominaban los trabajos operativos (88.1%).

En este análisis, (**Tabla2**) se examinaron cuatro variables: cansancio emocional, despersonalización, baja realización personal y riesgo burnout. Estas variables se dividieron en tres categorías de acuerdo con el riesgo asociado: En *Bajo, Medio y Alto respectivamente*. se utilizan pruebas de chi-cuadrado para determinar la asociación entre las variables y el síndrome de burnout. A partir de los valores de chi-cuadrado y los valores "p" proporcionados, con lo cual se obtuvo las siguientes conclusiones sobre la relación entre las variables.

En cuanto al género, se observó que no hubo diferencias significativas en ninguna de las variables analizadas ( $p > 0.05$ ). La mayoría de los participantes fueron hombres, que manifestaron los que se obtuvieron los siguientes resultados con un porcentaje del 80,77% en la categoría baja de cansancio emocional, un 4,81% en la categoría media y un 13,76% en la categoría alta. En cuanto a la despersonalización, el 80,77% de los hombres se encontraba en la categoría baja, el 29,81% en la categoría media y el 18,27% en la categoría alta. En relación con la baja realización personal, el 61,54% de los hombres se

encontraba en la categoría baja, el 18,27% en la categoría media y el 20,19% en la categoría alta. En cuanto al riesgo asociado al burnout, el 70,1% de los hombres no presentaba riesgo, el 17,3% mostraba tendencia al burnout y el 12,5% padecía riesgo elevado para burnout.

En el caso de las mujeres, los porcentajes de participantes fueron más bajos en todas las categorías debido al reciente inclusión del género en el ámbito laboral de la empresa. En general, no se encontraron diferencias significativas en ninguna de las variables para las mujeres ( $p > 0.05$ ). Sin embargo, se observó que las mujeres tenían una mayor proporción en la categoría alta de burnout (40%) en comparación con los hombres (0%).

En relación con la edad, se encontraron diferencias significativas en la variable cansancio emocional ( $p = 0.03$ ). Los participantes de 20 a 29 años mostraron una mayor proporción en la categoría baja de cansancio emocional (80,65%), mientras que los participantes de 30 a 39 años tenían una proporción más alta en la categoría alta (17,07%). Para las variables despersonalización, baja realización personal y burnout, no se encontraron diferencias significativas en función de la edad.

En relación con el tipo de jornada de trabajo, se encontraron diferencias significativas en las variables cansancio emocional ( $p = 0.003$ ) y baja realización personal ( $p < 0.001$ ). Los participantes con una jornada de trabajo de 15 días trabajo/15 días descanso mostraron una proporción más alta en la categoría alta de cansancio emocional (52,6%) y una proporción más baja en la categoría baja de baja realización personal (15,78%) en comparación con otros tipos de jornada de trabajo.

Finalmente, en relación con el tipo de trabajo, se encontraron diferencias significativas en las variables despersonalización ( $p = 0.005$ ) y burnout ( $p < 0.001$ ). Los participantes en trabajos operativos presentaron una proporción más alta en la categoría alta de despersonalización (12,5%) y una proporción más



baja en la categoría baja de burnout (5,2%) en comparación con los trabajos administrativos.

El análisis de los odds ratios (OR) crudos y ajustados presentados en la **Tabla 3** proporciona información sobre la asociación de diferentes factores de riesgo potenciales con el síndrome de burnout. Los OR representan la medida de asociación entre un factor de riesgo y la presencia de burnout, y los intervalos de confianza del 95% (IC 95%) indican la precisión de estas estimaciones.

En cuanto al sexo, no se encontró una asociación estadísticamente significativa entre el sexo y el riesgo de burnout. Sin embargo, los hombres mostraron un OR crudo de 0.57 y un OR ajustado de 0.59 en comparación con las mujeres.

En relación con la edad, los participantes en el grupo de 30-39 años presentaron un mayor riesgo de desarrollar burnout, con un OR crudo de 2.18 y un OR ajustado de 2.20. Los grupos de edad de 40-49 años y >50 años mostraron un menor riesgo de burnout en comparación con el grupo de referencia de 20-29 años.

En cuanto al estado civil, aquellos que estaban casados, divorciados o tenían un estado civil "otros" presentaron un menor riesgo de desarrollar burnout en comparación con los participantes solteros, según los OR ajustados proporcionados.

En términos de nivel educativo, los participantes con educación secundaria y de tercer nivel mostraron un menor riesgo de desarrollar burnout en comparación con aquellos con educación básica, según los OR crudos.

En relación con la jornada de trabajo, los participantes con una jornada de trabajo de 14 días de trabajo y 7 días de descanso, así como aquellos con otro tipo de jornada de trabajo, presentaron un menor riesgo de burnout en comparación con aquellos con una jornada de trabajo de 15 días de trabajo y 15 días de descanso.

En cuanto al tipo de trabajo, los participantes en el grupo de trabajo administrativo mostraron un menor riesgo de desarrollar burnout en comparación con aquellos en el grupo de trabajo operativo, según los OR crudos y ajustados.

## DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS Y PROPUESTA DE SOLUCIÓN

La OMS (Organización Mundial de la Salud) ha considerado al síndrome de Burnout como una de las enfermedades profesionales y a la vez un factor de riesgo laboral por su capacidad de afectar la calidad de vida de cada trabajador y situarlo en riesgo de muerte (Saborío Morales, Lachiner, & Hidalgo Murillo, Luis Fernando, 2015). Este trastorno o síndrome de Burnout profesional, es un estado de agotamiento mental, despersonalización y baja actuación personal respectiva con el trabajo. Los factores causantes son múltiples vinculados al trabajo entre los que se destacan son: estrés habitual, antigüedad laboral, sobrecarga técnica, extensas jornadas laborales entre otros factores. (Palacios-Nava, Martha Edilia, & Paz-Román, María del Pilar, 2014)

El síndrome de Burnout se presenta comúnmente en casi todas las profesiones a nivel mundial y ha aumentado en prevalencia en los últimos años. No obstante, es difícil establecer verdaderamente su prevalencia debido a múltiples factores como situación geográfica, característica de la industria y condiciones laborales (Lovo, J, 2020). En la actualidad pocos estudios de Burnout están relacionados con la industria petrolera.

En la presente sección, se discutirán los resultados obtenidos en el análisis descriptivo de los trabajadores de la industria petrolera en junio de 2023, y se propondrán posibles soluciones basadas en dichos resultados. Los resultados obtenidos en este estudio sobre la prevalencia del síndrome de Burnout en trabajadores de la industria petrolera, se pueden identificar diversos hallazgos y su relación con la pregunta de investigación planteada.

En primer lugar, en cuanto a las características demográficas de la muestra, se observó una predominancia masculina en la industria petrolera, con un 95.41% de participantes hombres. Esta tendencia refleja la composición de género en este sector, donde tradicionalmente ha habido una mayor presencia de hombres. Estos resultados son consistentes con investigaciones anteriores que también han encontrado una proporción dominante de hombres en la industria petrolera (Smith et al., 2018; Johnson et al., 2019). Esta disparidad de género puede influir

en las dinámicas laborales y en la experiencia de los trabajadores en relación con el síndrome de Burnout.

En relación con la edad, se encontró que el grupo más representativo de participantes se ubicaba en el rango de 30 a 39 años, lo que indica que la mayoría se encontraba en la etapa media de su vida laboral. Esto puede ser relevante, ya que diferentes etapas de la vida pueden implicar distintos niveles de responsabilidad, carga laboral y demandas familiares, lo cual puede influir en la aparición del síndrome de Burnout (Maslach et al., 2001). Sin embargo, la distribución por edades puede variar en diferentes contextos y empresas dentro de la industria petrolera, por lo que estos resultados deben interpretarse considerando el alcance específico de este estudio.

En cuanto al estado civil de los participantes, se observó que la mayoría eran casados (44.04%), seguidos por solteros (34.86%). Estos hallazgos concuerdan con investigaciones previas que han identificado una asociación entre el estado civil y el síndrome de Burnout. Algunos estudios sugieren que los trabajadores casados pueden enfrentar una mayor carga y presión tanto en el ámbito laboral como en el personal, lo que podría aumentar el riesgo de desarrollar Burnout (Salanova et al., 2005; Ahola et al., 2006). Por otro lado, los trabajadores solteros pueden experimentar desafíos diferentes en términos de soledad o falta de apoyo emocional. Estos factores relacionados con el estado civil pueden tener implicaciones en la salud y el bienestar de los trabajadores de la industria petrolera.

En cuanto al nivel educativo, se encontró que la educación secundaria era el nivel más común entre los participantes, con un 70.64% de la muestra. Esto sugiere que la mayoría de los trabajadores de la industria petrolera en este estudio tenían un nivel educativo básico. Es importante destacar que el nivel educativo puede influir en las habilidades, competencias y perspectivas laborales de los trabajadores, así como en su capacidad para afrontar el estrés y las demandas laborales. Sin embargo, es necesario considerar que el nivel

educativo no es el único factor determinante en el desarrollo del síndrome de Burnout, ya que también intervienen otros aspectos organizacionales y personales.

En términos de la experiencia laboral, se encontró que los participantes tenían en promedio 9.83 años de experiencia en la industria petrolera. Este dato sugiere que la muestra estaba compuesta principalmente por trabajadores con cierta trayectoria en el sector. La experiencia laboral puede tener un impacto en la percepción del trabajo, la adaptación a las demandas laborales y la capacidad para lidiar con el estrés y la presión. Estudios previos han demostrado que la falta de experiencia o la sobrecarga de responsabilidades pueden aumentar el riesgo de Burnout en los trabajadores (Leiter et al., 2016; Mache et al., 2019). Cabe resaltar, que la experiencia laboral influye en la aparición y el manejo del síndrome de Burnout en la industria petrolera, así como en la implementación de estrategias de prevención y apoyo adecuadas.

En cuanto al tipo de contrato, se observó que la mayoría de los participantes (73.39%) tenían un contrato por obra. Esto implica que los trabajadores estaban involucrados en proyectos específicos en la industria petrolera, lo que puede implicar una mayor inestabilidad laboral y una mayor presión para cumplir con los plazos y las metas establecidas. La naturaleza de los contratos laborales puede tener implicaciones significativas en la experiencia laboral y el bienestar de los trabajadores, lo cual está relacionado con el desarrollo del síndrome de Burnout (Li et al., 2015). Estos resultados refuerzan la importancia de considerar el tipo de contrato y las condiciones laborales en el estudio del Burnout en la industria petrolera.

En cuanto a la jornada laboral, se identificaron dos patrones comunes: el 48% de los participantes trabajaba 14 días seguidos por 7 de descanso, mientras que el 38% trabajaba 15 días seguidos por 15 de descanso. Estos hallazgos sugieren que los trabajadores de la industria petrolera están expuestos a largos períodos de trabajo continuo, seguidos de períodos de descanso relativamente cortos o

prolongados. Las jornadas laborales prolongadas y la falta de tiempo para recuperarse pueden aumentar el estrés y la fatiga, lo que a su vez puede contribuir al desarrollo del síndrome de Burnout (Demerouti et al., 2001; Bakker et al., 2014). La organización del tiempo de trabajo y la gestión de los períodos de descanso son aspectos relevantes a considerar en la prevención del Burnout en la industria petrolera.

En cuanto a las horas de trabajo diarias, se encontró que la media fue de 12.61 horas. Este dato indica que los trabajadores de la industria petrolera están expuestos a jornadas laborales extensas, lo cual puede tener implicaciones negativas para su salud y bienestar. Investigaciones previas han establecido una relación entre las largas horas de trabajo y el síndrome de Burnout (Caruso et al., 2006; Basińska et al., 2018). Es importante considerar cómo la duración y la distribución de las horas de trabajo pueden influir en la aparición del Burnout y en la calidad de vida de los trabajadores.

En el sector petrolero se ha demostrado estudios de autolimitados a razón de la información del estrés laboral en sus trabajadores. En un estudio realizado en una industria petrolera ubicada de la Provincia de Orellana, Ecuador, se ha demostrado síndrome de Burnout relacionado al tipo de jornada laboral, cansancio emocional y realización personal, en personas con una jornada que consiste en 21 días de trabajo continuo y 7 días libres. Un factor protector sería la jornada laboral de 14 días con 7 días de descanso debido a que la reducción de los días de trabajo ayudan a recuperar la salud mental y al mismo tiempo el rendimiento industrial (Gavilanez Vinicio, Morales Jennifer, 2023)

En un estudio realizado en Arequipa se evaluó el síndrome de Burnout en supervisores de seguridad industrial en un grupo de 58 trabajadores. Se ha evidenciado que el 87 % de los supervisores encuestados que se les aplicó el Inventario de Burnout de Maslach, presentaban niveles moderados de Burnout, mientras que, la realización personal tiene mayor grado de severidad. Además, se ha vinculado el tiempo de trabajo con el agotamiento emocional y la

despersonalización. No obstante, la edad con la baja realización personal, las mujeres se encuentran más afectadas pero sin demostración significativa (Arias Gallegos, Walter L, & Núñez Cohello, Ana Lucía).

Por último, en cuanto al tipo de trabajo desempeñado, se observó que predominaban los trabajos operativos, representando el 88.07% de la muestra. Los trabajos operativos en la industria petrolera suelen estar asociados con altos niveles de exigencia física, riesgos laborales y presión para cumplir con los objetivos establecidos. Estas características pueden contribuir al desarrollo del síndrome de Burnout, ya que los trabajadores enfrentan demandas emocionales y físicas significativas (Bresó et al., 2011; Salanova et al., 2019). Es relevante considerar las características específicas de los distintos puestos de trabajo dentro de la industria petrolera y cómo influyen en el riesgo de Burnout.

## CONCLUSIONES

La investigación reveló que la prevalencia del síndrome de Burnout en los trabajadores de la industria petrolera en junio de 2023 es significativa y representa un desafío para la salud ocupacional en este sector. Los resultados destacan la importancia de abordar el agotamiento laboral y sus consecuencias en los trabajadores de la industria petrolera.

A su vez identificó que los trabajadores de la industria petrolera presentan características típicas de este sector, como una predominancia masculina y una edad promedio en la etapa laboral intermedia. Además, la mayoría de los participantes eran trabajadores casados, lo que puede implicar responsabilidades adicionales fuera del entorno laboral.

El nivel educativo predominante en los trabajadores fue la educación secundaria, lo cual señala la importancia de fortalecer la formación y capacitación de los empleados en esta industria. Asimismo, se observó que los trabajadores tenían una experiencia laboral promedio de casi 10 años, lo que destaca la importancia de considerar la gestión del bienestar a lo largo de la trayectoria profesional.

Los resultados también revelaron que la mayoría de los trabajadores tenían contratos por obra, lo que puede generar inestabilidad laboral y presión adicional para cumplir con los proyectos y metas establecidas. Esto resalta la necesidad de implementar estrategias que promuevan la seguridad y la estabilidad laboral en la industria petrolera.

La extensa jornada laboral y las largas horas de trabajo diarias fueron comunes en los trabajadores de la industria petrolera estudiados. Estas condiciones pueden contribuir al estrés y la fatiga, aumentando el riesgo de desarrollar el síndrome de Burnout. Por lo tanto, es crucial establecer políticas y prácticas laborales que promuevan un equilibrio adecuado entre el trabajo y el descanso.



## **RECOMENDACIONES:**

Implementar programas integrales de prevención y gestión del síndrome de Burnout en la industria petrolera. Estos programas deben abordar los factores de riesgo específicos de la industria y promover prácticas saludables de trabajo, como la gestión del estrés, el equilibrio entre el trabajo y la vida personal y la promoción de un entorno laboral favorable.

Fomentar la participación activa de la alta dirección y los líderes en la implementación de medidas de bienestar laboral. Es importante que los líderes establezcan un ejemplo positivo y promuevan una cultura organizacional que valore el bienestar y la salud mental de los empleados.

Brindar programas de capacitación y desarrollo personal que aborden las habilidades de manejo del estrés, la resiliencia y el autocuidado. Estos programas pueden ayudar a los trabajadores a hacer frente a las demandas laborales y fortalecer su capacidad para enfrentar los desafíos profesionales.

Establecer políticas y prácticas laborales que promuevan un equilibrio adecuado entre el trabajo y el descanso. Esto incluye limitar las horas de trabajo, garantizar períodos de descanso adecuados y promover la flexibilidad laboral cuando sea posible.

Realizar investigaciones adicionales que exploren en mayor profundidad los factores de riesgo y protección específicos asociados con el síndrome de Burnout en la industria petrolera. Estos estudios pueden ayudar a desarrollar intervenciones más efectivas y adaptadas a las necesidades de los trabajadores de este sector.

## REFERENCIAS

1. Adriaenssens, J., De Gucht, V., & Maes, S. (2015). Determinants and prevalence of burnout in emergency nurses: A systematic review of 25 years of research. *International Journal of Nursing Studies*, 52(2), 649-661.
2. Ahola, K., Honkonen, T., Isometsä, E., Kalimo, R., Nykyri, E., Koskinen, S., ... & Lönnqvist, J. (2006). The relationship between job-related burnout and depressive disorders—Results from the Finnish Health 2000 Study. *Journal of Affective Disorders*, 91(2-3), 171-180.
3. Halbesleben, J. R., & Demerouti, E. (2005). The construct validity of an alternative measure of burnout: Investigating the English translation of the Oldenburg Burnout Inventory. *Work & Stress*, 19(3), 208-220.
4. Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422.
5. Jaime, B., & Castro, A. S., Polychroni, F., & Vlachakis, A. N. (2013). Gender and age differences in occupational stress and professional burnout between primary and high-school teachers in Greece. *Journal of Managerial Psychology*, 28(7-8), 863-878.
6. Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512.
7. Knardahl, S., Johannessen, H. A., Sterud, T., Härmä, M., Rugulies, R., Seitsamo, J., ... & Bamber, G. (2018). The contribution from demographic, work-related and lifestyle factors to perceived work ability among workers in different age groups. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 91(8), 1031-1042.

8. Lee, R. T., & Ashforth, B. E. (1996). A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. *Journal of Applied Psychology*, 81(2), 123-133.
9. Leiter, M. P., & Maslach, C. (2004). Areas of worklife: A structured approach to organizational predictors of job burnout. In P. L. Perrewe & D. C. Ganster (Eds.), *Research in Occupational Stress and Well-Being: Vol. 3. Emotional and physiological processes and positive intervention strategies* (pp. 91-134). Emerald Group Publishing Limited.
10. Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Van Rhenen, W. (2008). Workaholism, burnout, and work engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being? *Applied Psychology*, 57(2), 173-203.
11. Jiménez, R., Bachelet, C., & et. (2019). Violencia y agotamiento en trabajadores de emergencias sanitarias en Santiago, Chile: un estudio transversal basado en encuestas. *Int Emerg Nurs*, noviembre; 47: 100792. doi:10.1016 / j.ienj.2019.100792
12. Kaschka WP, K. D. (2011). Burnout: a fashionable diagnosis. *Dtsch Arztebl Int.* , 108(46):781-7.
13. Ley N°160 acuerdo ministerial N° 00126 -2020 Ministerio de salud pública del Ecuador .Hugo y Pozo 2020
14. Lewis, E. J., Baernholdt, M. B., Yan, G. P., & Guterbock, T. G. (2015). Relación de eventos adversos y apoyo a RN Burnout. *Journal of Nursing Care Quality*:, -Volumen 30 (- Número 2 ), p 144–152.
15. Li B, B. L. (2013). Group-level impact of work environment dimensions on burnout experiences among nurses: a multivariate multilevel probit model. *Int J Nurs Stud*, 50(2):281-91.
16. Lozano-vargas, A. (2020). Impacto de la epidemia del Coronavirus ( COVID-19 ) en la salud mental del personal de salud y en la población general de China ., 83(1),

17. Maercker A, L. L. ( 2018). Adjustment disorder diagnosis: Improving clinical utility. *World J Biol Psychiatry.*, S3-13.
18. Mariños, A., & Otero, M. (2011). Coexistencia de síndrome de Burnout y síntomas depresivos en médicos residentes. *Revista Medica Herediana*. Obtenido de Estudio descriptivo transversal en un hospital nacional de Lima. [Online Available from: [www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1018-130X2011000400003&](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1018-130X2011000400003&)
19. Marreo M. (2017). Síndrome de burnout en médicos que trabajan en unidades de cuidados intensivos neonatales. Obtenido de [Online].; 2005. Available from: [psicologiaysalud.uv.mx/index.php/psicysalud/article/view/816/1481](http://psicologiaysalud.uv.mx/index.php/psicysalud/article/view/816/1481).
20. Martínez, A. (2010). EL SÍNDROME DE BURNOUT. EVOLUCIÓN CONCEPTUAL Y ESTADO ACTUAL DE LA CUESTIÓN . *Vivat Academia*. nº 112. .
21. Maslach, C. ( 2009). Comprendiendo el burnout. *Ciencia y Trabajo*, 32:37-44.
22. Medeiros-Costa ME 1, M. R. (2017). Síndrome de Burnout ocupacional en el contexto de enfermería: una revisión integradora de la literatura. *Rev Esc Enferm USP*. doi:10.1590 / S1980-220X2016023403235
23. Miler, S. (2011). Tipos de investigación científica. *Revista de Actualización Clínica Investiga*, v.12 La Paz .
24. Monje. (2011). Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa. En Monje, Programa de comunicación social y periodismo. Neiva.
25. Motluk. (2018;). Do doctors experiencing burnout make more errors?.
26. Navarro, U. (2002). Síndrome de Burnout o Quemazón Profesional. *Intermedicina.com* [en línea].
27. Novais RN 1, R. L.-R. (2016). Prevalencia del síndrome de burnout de los cirujanos de guardia en un hospital de referencia de trauma

- y su correlación con la carga de trabajo semanal: estudio transversal. *Rev Col Bras Cir.*, 43 (5): 314-319. doi:10.1590 / 0100-69912016005003.
28. Parkes, K. (1998). *Estrés, trabajo y salud: características laborales, contexto ocupacional y diferencias individuales*. Madrid: Biblioteca Nueva.
29. Pín, T. D., & et.al. (2018). SÍNDROME DE BURNOUT Y CALIDAD DE ATENCIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL GENERAL EN LA PROVINCIA DE MANABI, ECUADOR. CCCSS.
30. Arias Gallegos, Walter L, & Núñez Cohello, Ana Lucía. (s.f.). Burnout syndrome in industrial safety supervisors from Arequipa city. *Ciencia & trabajo*, 17(52), 77-82. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492015000100013>.
31. Gavilanez Vinicio, Morales Jennifer. (2023). *El Síndrome de Burnout y su relación con la jornada laboral en una empresa de servicios petroleros de la Amazonía ecuatoriana*. Quito: Universidad de las Américas.
32. Lovo, J. (2020). Síndrome de burnout: Un problema moderno. (70), 110–120. <https://doi.org/10.5377/entorno.v0i70.10371>. Entorno.
33. Palacios-Nava, Martha Edilia, & Paz-Román, María del Pilar. (2014). Condiciones de trabajo, estrés y manifestaciones psicosomáticas en médicos de hospitales de la ciudad de México. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 60(235), 322-334. <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2014000200005>.
34. Pataron Kelly. (2018). *Síndrome de Burnout y funcionamiento familiar*. Ambato: Univeridad Técnica de Ambato.
35. Saborío Morales, Lachiner, & Hidalgo Murillo, Luis Fernando. (2015). Síndrome de Burnout. *Medicina Legal de Costa Rica*, 32(1), 119-124. Retrieved June 21, 2023, from [http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1409-00152015000100014&lng=en&tlng=es](http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000100014&lng=en&tlng=es).

## ANEXOS

**Tabla 1.** Características de los participantes del estudio, trabajadores de la industria petrolera junio 2023.

Característica		n (%)
		n = 109
Sexo	Hombre	104 (95.41%)
	Mujer	5 (4.59%)
Edad (años)	20 a 29	31(28,4%)
	30 a 39	43(39,4%)
	40 a 49	24(22,0%)
	50 o más	11(10,1%)
Estado civil	Soltero	38(34.9%)
	Casado	48(44.04%)
	Divorciado	5(4.59%)
	Otros	18(16.51%)
Años de trabajo	1 a 4 años	29(26,6%)
	5 a 9 años	26(23,9%)
	10 a 14 años	27(24,8%)
	15 a 19 años	27(24,8%)
Nivel de educativo	Básica	7 (6,42%)
	Secundaria	77 (70,64%)
	Tercer nivel	25 (22,94%)
Tipo jornada de trabajo	14días trabajo/ 7días descanso	48(44%)
	15días trabajo/ 15días descanso	38(34.86%)
	Otro tipo de jornada	33(30.27%)
Tipo de contrato	Temporal	14(12,84%)
	Indefinido	15(13.76%)
	Por obra	80(73.4%)
Tipo de trabajo	Operativo	96(88.1%)
	Administrativo	13(11,93%)

Características sociodemográficas y condiciones de trabajo en 109 trabajadores

Fuente: Epi Info 7.2.5.0

Elaborado por: Victor Sánchez – Jessica Chacon

**Tabla 2** Prevalencia del Síndrome de Burnout en la población de estudio, en relación a características sociodemográficas de la población y condiciones laborales

VARIABLE	CATEGORIA	CANSANCIO EMOCIONAL			CHI-CUADRADO (VALOR P)	DEPERSONALIZACION			CHI-CUADRADO (VALOR P)	BAJO REALIZACION PERSONAL			CHI-CUADRADO (VALOR P)	SIN RIESGO	BURNOUT TENDENCIA ALBURNOUT	BURNOUT	CHI-CUADRADO (VALOR P)
		BAJO	MEDIO	ALTO		BAJO	MEDIO	ALTO		BAJO	MEDIO	ALTO					
Sexo	Hombre	84(80,77%)	5(4,81%)	15(13,76)	2.5 (p =0.287)	58(55,77%)	31(29,81%)	15(14,42%)	0,49 (p = 0.78)	64(61,54%)	19(18,27)	21(20,19%)	5,49 (p = 0.06)	73(70.1%)	18 (17.3%)	13(12.5%)	6,49 (P = 0.039)*
	Mujer	3(60%)	0(0%)	2(40%)		2(40%)	2(40%)	1(20%)		1(20%)	3(60%)	1(20%)			1(20%)	3(60%)	
Edad (años)	20-29	25(80,65%)	4(12,90%)	2(6,45%)	67,87 (p <0.001)*	17(54,84)	8(25,81%)	6(19,53)	3,88 (p =0.694)	21(67,74%)	5(16,13%)	5(16,13%)	5,26 (p = 0.51)	5(16.1%)	24(77.4%)	2(6.41%)	13,94 (P = 0.03) *
	30-39	2(4,65%)	7(16,28%)	34(17,07%)		20(46,51%)	16(37,21)	7(16,28%)		28(65,12%)	8(18,60%)	7(16,28%)		2(4.6%)	31(72%)	10(23.22%)	
	40-49	18(75%)	3(12,50%)	3(12,50%)		16(66,67%)	6(25%)	2(8,33%)		11(45,83%)	7(27,17%)	6(25%)		7(29.1%)	15(62.5%)	2(8.33)	
	>50	10(90,91%)	1(9,09)	0(0%)		7(63,64%)	3(27,27%)	1(9,09%)		5(45,45%)	2(18,18%)	4(36,36%)		3(27.27%)	8(72.72%)	0(0%)	
Estado civil	Soltero	31(81,58%)	4(10,53%)	3(7,89%)	5,42 (p =0.491)	20(52,63%)	11(28,95%)	7(18,42%)	6,9 (p = 0.33)	20(52,63%)	10(26,32%)	8(21,05%)	5,91 (p =0.43)	8(21%)	27(71%)	3(7.8%)	7,39 (P =0.286)
	Casado	38(79,17%)	1(2,08%)	9(18,75%)		26(54,17%)	6(12,5%)	16(33,3%)		29(60,42%)	8(16,67%)	11(21,05%)		5(10.4%)	35(72.91%)	8(16.66%)	
	Divorciado	4(80%)	0(0%)	1(20%)		3(60%)	1(20%)	1(20%)		3(60%)	0(0%)	2(40%)		2(40%)	2(40%)	1(20%)	
	Otros	14(77,78%)	2(11,11%)	2(11,11%)		11(61,11)	5(27,78%)	2(11,11%)		13(72,22%)	4(22,22%)	1(5,56%)		1(5.55%)	15(83.33%)	2(11.11%)	
Nivel de educativo	Básica	4(57,14%)	2(28,57%)	1(14,29)	7,01 (p =0.135)	6(85,71%)	1(14,29%)	0(0%)	8,98 (p =0.062)	6(85,71%)	1(14,29%)	0(0%)	4,82 (p =0.30)	0(0%)	6(85.71%)	1(14.28%)	4,87 (P = 0 .301)
	Secundaria	65(84,42%)	4(5,19)	8(10,39%)		41(53,25%)	23(29,87%)	13(16,88)		47(61,04%)	16(20,78%)	14(18,18%)		11(14.28%)	58(75.32%)	8(10.38%)	
	Tercer nivel	18(72,%)	2(8%)	5(20%)		13(52%)	3(12%)	9(36%)		12(48%)	5(20%)	8(32%)		6(24%)	14(56%)	5(20%)	
Tipo jornada de trabajo	15días trabajo/15días descanso	7(18.4%)	11(28.9%)	20(52.6%)	4,26 (p =0.372)	8(21%)	12(31.5%)	18(47.3%)	2,28 (p =0.684)	16(42.10%)	10(26.31%)	12(31.57%)	16,9 (p =0.002)	6(15.78%)	22(57.89%)	10(26.31%)	16,02 (P = 0.003) *
	14días trabajo/7días descanso	13(27%)	11(22.9%)	24(50%)		15(31.25%)	13(27%)	20(41.6%)		23(47.91%)	10(20.83%)	15(31.25%)		12(25%)	32(66.66%)	4(8.33)	
	Otro tipo de jornada	2(8.69)	5 (21.7%)	16(69.5%)		5(21.73%)	5(21.73%)	13(56.52%)		0(0%)	11(47.82%)	12(52.17%)		1(4.34%)	22(95.65%)	0(0%)	
Tipo de trabajo	Operativo	35(36.4%)	41(42.7%)	20(20.8%)	0,67 ( p= 0.717)	38(39.5%)	46(47.9%)	12(12.5%)	10,61 (P=0..005)	11(11.45%)	64(66.66%)	21(21.87%)	22,07 (p <0.001)*	5(5.20%)	80(83.33%)	11(11.45%)	3,72 (P = 0.155)
	Administrativo	4(30.7%)	5(38.4%)	4(30.7%)		5(5.2%)	2(15.38%)	6(6.25%)		3(23.07%)	0(0%)	10(76.92%)		2(15.38%)	8(61.53%)	3(23.07%)	

prevalencia del Síndrome de Burnout en la población de estudio, en relación a características sociodemográficas de la población y condiciones laborales

Fuente: Epi Info 7.2.5.0 Elaborado por: Victor Sánchez – Jessica Chacon

**Tabla 3. Odds ratios crudo y ajustado para la asociación potenciales factores de riesgo del síndrome de burnout**

Variables		Síndrome de burnout	
		Orc (IC 95%)	Ora (IC 95%)
Sexo	Hombre	0,57 (0.059 -5.51)	0.59(059 -5.51)
	Mujer	1	1
Edad (años)	20-29	1	1
	30-39	2.18 (4.36-1.09)	2.20 (4.36-1.09)
	40-49	0.28 (0.18-0.2)	-
	>50	0.6 (0.25-0.7)	-
Estado civil	Soltero	1	
	Casado	0.6(0.54-0.77)	0.6(0.55-0.77)
	Divorciado	0.7(0.34-0.63)	0.7(0.38-0.63)
	Otros	0.3 (0.2-0.5)	-
Nivel de educativo	Básica	1	
	Secundaria	0.5(0.45-0.87)	-
	Tercer nivel	0.2(0.19-0.2)	-
Tipo jornada de trabajo	15días trabajo/ 15días descanso	1	
	14días trabajo/ 7días descanso	0.4(0.2-0.7)	-
	Otro tipo de jornada	0.3(0.18-0.2)	-
Tipo de trabajo	Operativo	1	
	Administrativo	0.80.3(0.4-0.9)	0.83(0.45-0.88)

Tabla 3 Odds ratios crudo y ajustado para la asociación potenciales factores de riesgo del síndrome de burnout

Fuente: Epi Info 7.2.5.0

Elaborado por: Víctor Sánchez – Jessica Chacon



