



FACULTAD DE POSGRADOS

MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

**“ANÁLISIS DEL SÍNDROME DE BURNOUT Y SU RELACIÓN CON EL
PERSONAL OPERATIVO Y ADMINISTRATIVO EN UNA EMPRESA PÚBLICA
DE LA CIUDAD DE QUITO DEDICADA A LA INGENIERÍA CIVIL”**

Profesor

ÁNGEL BAEZ SUAREZ

Autor (es)

**STEFANIE AGURTO MATAMOROS
BRYAN NINABANDA CANGO**

2023

RESUMEN

Burnout se considera un síndrome que afecta psicológicamente a los trabajadores expuestos a factores que conlleven a una sobrecarga laboral mental. El objetivo general de este trabajo se basa en determinar la prevalencia de este síndrome en el personal operativo y administrativo de una empresa pública de la ciudad de Quito, Ecuador que realiza trabajos de ingeniería civil.

Metodología: Para llevar a cabo esta investigación se realizó un estudio observacional de corte transversal donde participaron 102 trabajadores, los cuales completaron un formulario enviado por medio digital, respondiendo un cuestionario con preguntas de carácter sociodemográficos y el cuestionario de Maslach, para el análisis de los datos se usó el software Epi Info 7.2.5.0. **Resultados:** El 82% (84) hombres de los cuales 27,38% (23) pertenecen al área administrativa y el 72,62% (61) al área operativa, el 18% (18) son mujeres de las cuales 83,33% (15) pertenecen al área administrativa y el 16,67% (3) al área operativa. Un 15,79% (6) del personal administrativo y un 7,81% (5), representan riesgo de Burnout sin significancia estadística ($p=0,321$). Mantener un nivel de atención alto, realizar tareas complejas, esconder emociones, tener trabajo excesivo, trabajar en plazos cortos y muy rápido y como evalúan su salud son variables conectadas estadísticamente con tener riesgo de sufrir Burnout. **Conclusiones:** De las 120 personas encuestadas 11 personas tienen riesgo de sufrir Burnout. 15,78% del área administrativa y 7,8% del área operativa. Los trabajadores que refieren padecer exceso de trabajo tienen 11,73 veces más probabilidad de padecer síndrome de Burnout. Es necesaria la identificación de estos casos y el seguimiento respectivo para salvaguardar la integridad física y mental del trabajador.

ABSTRACT

Burnout is considered a syndrome that psychologically affects workers exposed to factors that lead to mental work overload. The general objective of this work is based on determining the prevalence of this syndrome in the operational and administrative personnel of a public company in the city of Quito, Ecuador that performs civil engineering works.

Methodology: To carry out this research, an observational cross-sectional study was carried out with the participation of 102 workers, who completed a form sent by digital means, answering a questionnaire with sociodemographic questions and the Maslach questionnaire, for the analysis of the results. For data, Epi Info 7.2.5.0 software was used. **Results:** 82% (84) men of which 27.38% (23) belong to the administrative area and 72.62% (61) to the operational area, 18% (18) are women of which 83.33 % (15) belong to the administrative area and 16.67% (3) to the operational area. 15.79% (6) of the administrative staff and 7.81% (5) represent a risk of Burnout without statistical significance ($p=0.321$). Maintaining a high level of attention, performing complex tasks, hiding emotions, having excessive work, working in short deadlines and very quickly, and how they evaluate their health are variables statistically connected with being at risk of suffering Burnout. **Conclusions:** Of the 120 people surveyed, 11 people are at risk of suffering Burnout. 15.78% of the administrative area and 7.8% of the operational area. Workers who report being overworked are 11.73 times more likely to suffer from Burnout syndrome. It is necessary to identify these cases and the respective follow-up to safeguard the physical and mental integrity of the worker.

ÍNDICE DEL CONTENIDO

RESUMEN	ii
ABSTRACT	iii
INTRODUCCCIÓN	1
Identificación del objeto de estudio	2
Planteamiento del problema.....	3
Pregunta de investigación	5
Objetivo general	5
Objetivos específicos	5
Revisión de literatura	6
JUSTIFICACIÓN Y APLICACIÓN DE LA METODOLOGÍA	10
Población.....	11
Muestra.....	11
Cuestionarios.....	11
Recolección de información.....	12
Variables	12
RESULTADOS.....	13
DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS Y PROPUESTA DE SOLUCIÓN	30
REFERENCIAS	37

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Características sociodemográficas su relación al área de trabajo de la población N=102	14
Tabla 2.1 Prevalencia de Cansancio Emocional con relación a características sociodemográficas población N=102	16
Tabla 2.2 Prevalencia de Despersonalización con relación a características sociodemográficas población N=102	19
Tabla 2.3 Prevalencia de realización personal en relación a características sociodemográficas población N=102.....	21
Tabla 2.4 Prevalencia de Síndrome de Burnout en relación a características sociodemográficas población N=102.....	23
Tabla 3. Regresión logística cruda y ajustada entre factores de riesgo y burnout	27

INTRODUCCIÓN

La conceptualización del síndrome de Burnout se da en el año 1977 en una convención de la Asociación Americana de Psicólogos donde se refieren a este síndrome como resultado a un desgaste profesional que no solo causa afectación al trabajador o individuo sino también a su entorno organizacional. A raíz de esta conceptualización se generan métodos que conllevan a analizar, diagnosticar y prevenir este síndrome. En la década de los 80's encasillan al burnout como un resultado del estrés laboral y lo estudian en tres ejes definidos por la sintomatología caracterizada por cansancio emocional, por el comportamiento del trabajador hacia los usuarios, despersonalización en el trato con clientes y usuarios y la dificultad para el logro/realización personal. Considerando esto tres ejes de estudio, se elabora el cuestionario "Maslach Burnout Inventory" (MBI), el cual brinda un mayor entendimiento de las necesidades del trabajador afectado, tomando en consideración tres subescalas. (Martínez Pérez, 2010)

El síndrome de burnout fue declarado por la OMS como un factor de riesgo laboral en el año 2020, dejando por sentado que padecerlo puede ser una amenaza para la salud física y mental del trabajador. Muchos investigadores han abordado este tema, acotando a lo citado por Martínez Pérez, Castañeda-Aguilera y García de-Alba-García, mencionan lo siguiente en su investigación (Castañeda y García, 2020):

El síndrome del trabajador quemado ha sido estudiado por Maslach y Jackson desde un aspecto tridimensional. Este síndrome se caracteriza por tres puntales: agotamiento emocional (AE), despersonalización (DP) y falta de realización personal en el trabajo (RP). En general, el síndrome es insidioso y se impregna poco a poco, no es una afección que aparece del día a la mañana, sino que conlleva tiempo desarrollarlo, va fluctuando con intensidad variable dentro de una misma persona. (Castañeda y García, 2020)

A su vez Martínez Pérez menciona que el agotamiento emocional (A.E) está caracterizado por carencia de recursos emocionales hacia sus semejantes en un ambiente laboral.

Despersonalización (D.P) se caracteriza por rasgos de comportamiento del trabajador afectado donde predomina la apatía, el aislamiento y el acto de responsabilizar a su entorno laboral de su falta de rendimiento mientras genera un cambio negativo de actitudes y respuestas hacia los demás con irritabilidad. La falta de realización personal en el trabajo (RP) está caracterizado por una sensación de desvalorización y desconfianza en habilidades propias dentro del ambiente laboral manifestándose con respuestas negativas hacia sí mismo y el trabajo debido a la frustración que causa a la persona afectada. (Martínez Pérez, 2010)

Actualmente dentro del ambiente laboral hay mucha competitividad, esto conlleva a que los colaboradores se auto impongan mayores exigencias, lo que sobrelleva a un aumento de la presión para desarrollar bien su labor y puede desencadenar en estrés, al encontrarse expuestos a niveles de estrés alto mantenido por largo tiempo este sujeto esta propenso a sufrir una afectación en la salud tanto física como mental y deterioro en su calidad de vida. (Mayor, 2019)

Identificación del objeto de estudio

Conociendo los retos laborales a los que se ven expuestos los trabajadores es importante abordar estudios que ayuden a definir factores de exposición que puedan conllevar a que la salud física o psicológica del personal colaborador de una empresa se vea afectada, no solo perjudicando su integridad física y/o psicosocial sino también su rendimiento en su lugar de trabajo, sus relaciones interpersonales tanto dentro como fuera de su ambiente laboral y sus relaciones y desempeño en su medio ambiente familiar y social.

En el presente proyecto se estudiará el síndrome de burnout en el personal operativo y administrativo del personal que labora en una de las Empresas Públicas del Distrito Metropolitano de Quito, para lo cual se realizará un análisis comparativo de los datos obtenidos entre el personal administrativo y operativo en el mes de mayo de 2023. Es importante conocer los riesgos psicosociales que puede llegar a presentarse en el personal de la Empresa con el objetivo de evitar enfermedades relacionadas con el síndrome del trabajador quemado, que directamente afecten al rendimiento, eficiencia y efectividad que caracteriza a la Empresa Pública y posteriormente poder

abordar estrategias que intervengan el ambiente laboral y brindar herramientas tanto al trabajador como al patrono para poder eliminar los factores de riesgos que conlleven a sufrir de este padecimiento.

En el presente estudio es importante respetar y considerar los aspectos étnicos y normativos, para esto se realizó los trámites pertinentes en la institución pública, se realizó la petición formal a la máxima autoridad y se respetó el acuerdo de confidencialidad estipulado por las partes involucradas sobre la información obtenida por los participantes entrevistados.

Planteamiento del problema

Factores a los que se expone el personal que labora en una empresa pública como sobrecarga laboral, horarios de jornadas extendidas, y sobrellevar la carga social familiar entre otros, hacen que los colaboradores de ese tipo de empresas sean susceptibles a sufrir afecciones psicológicas como el síndrome de burnout. (Gonzalez, 2021). Por este motivo se plantea la importancia de este estudio sobre trabajadores del área administrativa y operativa de una empresa pública del Ecuador, tomando en consideración variables que pueden aumentar el riesgo de padecer el síndrome de burnout.

Las empresas tanto pública como privada cuentan con un organigrama de funciones en las que se destacan las diferentes áreas laborales como las áreas de tipo administrativa y las de tipo operativa. Cada área de trabajo se desarrolla en un medio ambiente laboral diferente y con ello trae consigo responsabilidades y tareas que conllevan a diferentes riesgos o efectos en la salud de los trabajadores. El trabajador operativo es aquel que producirá los bienes y servicios ofrecidos por la empresa y el trabajador administrativo es el que tendrá tareas de elaborar, tramitar documentación o comunicaciones internas y externas necesarias para el desempeño de la organización.

Las condiciones del medio ambiente laboral de los trabajadores, si es el resultado de deficiencias en su diseño y organización, puede derivar en convertirse en un factor de riesgo psicosocial para los trabajadores operativos. Un comité designado de manera mixta de la OIT-OMS acuerda que los riesgos psicosociales de un ambiente laboral es el resultado de la combinación e

interacción entre el entorno laboral, la satisfacción presente en ese entorno y condiciones organizativa interactuando con las capacidades del colaborador, la cultura que posee, sus necesidades y su situación personal externa al lugar del trabajo. (OIT-OMS., 1984)

Los trabajadores operativos que trabajan en áreas exteriores se ven propensos a cargas laborales extras condicionadas por el entorno en el que deben ejecutar sus funciones, cambios de clima extremos como las intensas lluvias en invierno, pueden aumentar su carga laboral e impedir que cumplan con sus tareas asignadas. Estancamiento en su puesto laboral y falta de crecimiento profesional, trabajar en una zona de alto riesgo delincencial que pone en riesgo su integridad física y afecta directamente a su estado mental, estos y otros factores confluyen para que el trabajador se vea afectado psicológicamente. Por otra parte el trabajador administrativo de una empresa pública está expuesto a sufrir de burnout debido a la carga de trabajo intensa, demandas emocionales altas debido a la interacción que se dan con personas de diferentes niveles jerárquicos dentro de la organización o el trato directo con el usuario, falta de control y autonomía, falta de reconocimiento y ambigüedad en roles y expectativas, todos estos factores puede traducirse en estrés, ansiedad e inclusive al síndrome de burnout.

Un problema común entre los empleados de las empresas es el agotamiento. Por ejemplo, la proporción de trabajadores holandeses que reportaron agotamiento aumentó de 11 a 13% entre los años 2007 y 2011. El concepto de burnout puede definirse como un estado de extenuación mental, física y emocional, que es resulta de un estrés laboral, que está asociado con el trabajo provocando agotamiento extremo en periodos cortos de labores, falta de proactividad y puede influir de manera indirecta en los compañeros de trabajo. Adicionalmente, el cansancio está relacionado con problemas de salud mental, como ansiedad, depresión y disminución de la autoestima, aunque la dirección causal de esta relación sigue sin estar clara. (Li. S, 2022)

En América Latina se observa que la prevalencia de esta afectación varía en gran proporción, arrancando desde el 2% hasta alcanzar altas cifras de hasta un 76%, respuesta de la interacción entre el entorno en el que el trabajador es investigado, los factores psicosociales que conllevan su área

laboral y factores socioeconómicos en el que se desarrolla la vida del entrevistado. (Rodríguez Anchundia et al., 2021)

Basándose en datos obtenidos por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (2020), el estrés destaca dentro de los riesgos psicosociales que prevalece en los trabajadores actualmente y al que se deben dirigir herramientas de prevención necesarias debido a que conduce a un factor psicológico o físico produciendo desestabilidad y tensión al trabajador. (Corrales Albán y Hinostroza Dueñas, 2023)

En la actualidad las empresas se basan en indicadores de gestión, dentro de estas se halla el desempeño laboral, para lo cual anualmente realizan evaluaciones que en ocasiones a nivel grupal suelen obtener calificaciones excelentes, sin embargo, al realizar un análisis individual de cada uno de los trabajadores, la realidad cambia lo cual a corto, mediano y largo plazo pueden afectar los rendimientos de las empresas. El Ministerio de Relaciones Laborales de Ecuador ha establecido varias normas regulatorias para garantizar la seguridad y el bienestar de las personas, pero aún no se han implementado normas específicas para controlar o reducir el síndrome de Burnout.

Pregunta de investigación

¿Cuál es la prevalencia del Síndrome de Burnout asociado a factores de riesgo psicosociales en los trabajadores administrativos y operativos de una Empresa Pública de la ciudad de Quito?

Objetivo general

El objetivo de la presente tesis es la de recopilar la información necesaria que permita determinar la prevalencia del síndrome de burnout asociados a factores de riesgos laborales en los trabajadores administrativos y operativos en una Empresa Pública que realiza labor de ingeniería civil de la ciudad de Quito, Ecuador.

Objetivos específicos

- Identificar si el personal administrativo presenta síntomas del trabajador quemado
- Identificar si el personal operativo presenta síntomas del trabajador quemado
- Realizar un análisis comparativo de los resultados obtenidos entre el personal operativo y administrativo con el objetivo de identificar cuál es el área vulnerable.

- Elaborar un plan de acción para mitigar el síndrome del trabajador quemado a partir de los resultados obtenidos.

Revisión de literatura

En 2022, luego de que la OMS incluyera el Burnout en la 11ª edición de la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIM-11), se describió como un “*estado de agotamiento*”, que suele afectar a diversos áreas laborales, especialmente a aquellas que se basan en el trato directo persona a persona, como trabajadores del área de salud, cuidadores y docentes, los cuales están expuestos a estrés crónico presentando una clínica de signos como sentir agotamiento físico o falta de energía, un distanciamiento mental de su labor o escepticismo o sentimiento de negatividad hacia su desempeño traduciéndose en que la productividad de su desempeño laboral disminuya. (OMS, 2022)

El Síndrome de Burnout tiene tres dimensiones las cuales son:

- Reducida realización personal. De acuerdo a varios autores se manifiesta como “sentimientos de fracaso, pérdida de confianza y negativo autoconcepto que conlleva a sentimientos de incompetencia en el trabajo”. (Montoya Zuluaga, 2012)
- Despersonalización, el comportamiento del empleado con los clientes se torna sarcástico, con respuesta cínicas en algunos casos presenta actitudes indiferente y negativas en su área de trabajo. (Montoya Zuluaga, 2012)
- Agotamiento emocional, presenta una sensación de tedio emocional, el cual es el resultado de las constantes interacciones que los empleados mantienen entre si y sus clientes. (Montoya Zuluaga, 2012)

David F Gillepsie clasifica este síndrome en dos grupos:

- Síndrome de burnout activo que se refiere a un comportamiento o respuesta cordial y pasiva de parte del trabajador expuesto ante una situación desagradable y no óptima.
- Síndrome de burnout pasivo que se refiere a un comportamiento o respuesta apática y poco sociable de parte del trabajador expuesto ante una situación de sagradable y no óptima. (Orna-Tiburcio, 2021)

El “síndrome del trabajador quemado” tiene un desarrollo secuencial que muchas veces pasa desapercibido en las etapas iniciales y del cual se ha identificado las siguientes fases:

- Fase inicial o de entusiasmo. Se da cuando el trabajador empieza en un empleo nuevo o se le asigne un proyecto nuevo, al principio se sentirá entusiasmado (Pérez, 2019)
- Fase de estancamiento. El trabajador no tiene confianza en su capacidad de actuar de forma eficaz a las actividades, y comienza a estresarse. (Pérez, 2019)
- Fase de frustración. El síndrome empieza en este punto, el trabajador siente frustración y no está motivado. (Pérez, 2019)
- Fase de apatía. El trabajador no se siente a gusto, disminuye el ritmo de trabajo, pierde interés por sí mismo. (Pérez, 2019)
- Fase de quemado. El trabajador se siente colapsado mental y emocionalmente, pedirá un cambio de lugar y en casos extremos dejará de ir a trabajar. (Pérez, 2019)

Teniendo en cuenta los efectos negativos sobre la salud como pérdida de energía, fatiga laboral, estrés, depresión, enfermedades gastrointestinales o cardiovasculares, es necesario identificar la aparición del síndrome de burnout en los trabajadores. Tiene efectos en el ámbito laboral, como el bajo rendimiento laboral e incluso la incapacidad laboral temporal. (Cerón López, 2020)

Autores como Einsiedel y Tully, descubrieron setenta señales del síndrome de burnout en la escala personal e incorporaron trece adicionales a la escala organizacional. Autores como Paine en 1982 muestran la clasificación con cuarenta y siete síntomas restringidos a nivel personal. Los síntomas se distribuyen por cinco consideraciones. (Mora Galdón L., 2020)

- a) Síntomas físicos, incluyen fatiga, agotamiento físico, dolores y molestias, en músculos y también se pueden presentar alteraciones funcionales en muchos de los sistemas del cuerpo. (Mora Galdón L., 2020)
- b) Incremento de conductas de superabundancia, dar lugar a un aumento de la ingesta de sustancias como el café, el tabaco o el alcohol y posteriormente generar conductas agresivas en los empleados. (Mora Galdón L., 2020)

- c) Problemas de ajuste emocional, en los que se pueden observar la paranoia, depresión, el agotamiento, etc. (Mora Galdón L., 2020)
- d) Cambio de las relaciones, las cuales pueden ser identificadas como; la no comunicación con los demás, el aislamiento de la persona, conflictos con las personas, etc. (Mora Galdón L., 2020)
- e) Síntomas de actitud y cambios en los valores y creencias de la persona, en el cual se encuentran síntomas como sarcasmo hacia los clientes de una organización, o frustración. (Mora Galdón L., 2020)

Existen costos significativos tanto para los individuos como para las organizaciones cuando se trata de burnout, una patología que representa un riesgo en el lugar de trabajo y más aún en empresas dedicadas al área de la construcción en donde se puede identificar un sin número de riesgos. (Hagen, 2019)

Autores como Coral y Pérez (2021, p.289) mencionan que la insatisfacción laboral repercute en el rendimiento del trabajo, compromiso empresarial, calidad y presentismo, en cambio Burnout es mucho más complejo influye en el consumo de sustancias psicoactivas, violencia, absentismo que directamente impacta en los costos de la organización, rendimientos, pérdida de talento humano en diferentes áreas o actividades que realiza determinada empresa. Es por esto que es indispensable y urgente la intervención global y sistémica de los aspectos descubiertos.

Ancajima (2022, p. 3) señala la importancia de abordar la solución de este problema cuando se detecta en un colaborador alentándolo a que realice un cambio en el estilo de vida, adaptar una cultura de buena alimentación, realizar actividad física, y organizarse en el ambiente laboral para eliminar la precarización laboral y no dejar las tareas para último momento. Tener una actitud positiva y saber reconocer los logros propios y aprender de los errores también ayudará a mantener un equilibrio sano tanto físico como mental. (Ancajima, 2022)

De la misma manera que Villacis y Briones (2019, p. 28) señalan sobre la importancia de investigar y ahondar sobre como este síndrome se relaciona con el tipo de trabajo y medio ambiente laboral y promover medidas preventivas para erradicarlo, se busca con este trabajo investigativo

establecer una guía para quienes quieran saber cómo este síndrome afecta a los colaboradores de una organización y que tipo de medidas se pueden ejecutar para detectarlo y prevenirlo.

Se suele caer en el error de pensar que un colaborador que está padeciendo éste síndrome simplemente está pasando por un incidente de cansancio o agotamiento pasajero sin darle la importancia necesaria de diagnosticar y darle el seguimiento requerido a este caso para que no solo cause estragos al nivel psicológico, físico y social del trabajador sino también en desempeño laboral que afectará los logros obtenidos por la empresa. (Rivas y Toapaxi, 2023)

Debido a la modernización de actividades en varios campos de la producción es necesario contar con sistemas de gestión tanto en los componentes sociales, económicos, normativos y tecnológicos que inciden en las condiciones de trabajo y su desarrollo, por lo que la evaluación de los factores de riesgo psicosocial es una necesidad. (Jiménez, 2018)

Martínez Pérez menciona en su investigación que inicialmente este síndrome se lo relacionaba con trabajadores asistenciales, sin embargo investigadores como Pines y Aronson (1988), impulsaron el abordaje de una manera más general destacando con trabajadores de diversas áreas de profesiones no asistenciales, pueden verse afectados por factores que los conlleven a padecer burnout, manifestándose con características como agotamiento físico, mental y emocional desarrollando una escala que investiga tres aspectos en la persona afectada: pérdida de motivación, agotamiento y desmoralización. Actualmente se aplica el término de padecer síndrome de burnout a trabajadores afectados de diversas áreas laborales, donde cualquier tipo de trabajador puede llegar a padecerlo posterior a estar expuesto a situaciones de presiones laborales al estar bajo una presión prolongada por responder de la manera más eficaz y eficiente a las demandas laborales dando como consecuencia la despersonalización, el agotamiento emocional y falta de realización personal en el trabajo. (Martínez Pérez, 2010)

Es importante la utilización de métodos que ayuden a detectar factores de riesgo que estén afectando a los trabajadores. Para el diagnóstico de este síndrome se crean diferentes herramientas de

las cuales se destaca el cuestionario Maslach Burnout Inventory, un cuestionario que consta de 22 ítems mediante el cual se recopila aspectos conductuales, emocionales y sentimentales de la persona entrevistada que serán descritos a profundidad en el desarrollo de la aplicación de la metodología de este estudio.

Utilizando estas herramientas de diagnóstico se han realizado estudios tomando como grupo a investigar a trabajadores de diferentes áreas laborales, un estudio similar a éste fue realizado por Carolina Rivas y Edison Toapaxi (2023) en su tesis de maestría en la cual estudian la prevalencia del síndrome de Burnout en área administrativa de una empresa pública del Ecuador. Dicho estudio concluye que dentro del grupo de trabajo investigado se presentó el síndrome de burnout en nivel moderado siendo el sexo femenino más propenso a padecerlo y que el tipo de contrato también está relacionado con el padecimiento de dicho síndrome.

JUSTIFICACIÓN Y APLICACIÓN DE LA METODOLOGÍA

En este capítulo se detalla la metodología, las herramientas, insumos que se utilizaron para el desarrollo del proyecto de investigación que corresponde a un estudio observacional de corte transversal. Se detalla el universo de la población, los procedimientos para seleccionar la muestra en estudio, es importante mencionar las variables que se usaron para la investigación, se indica los medios que se utilizaron para la recopilación de información en un lapso de tiempo. Los beneficios de este proyecto de investigación son de tipo social, teórico y práctico, con este proyecto podremos determinar las debilidades que deben ser corregidas o mitigadas, y así definir estrategias de prevención y de corrección del Síndrome de Burnout.

Previo al inicio del proyecto de investigación se procedió con las autorizaciones pertinentes en la Empresa Pública, adicionalmente se socializó con la población con el objetivo de obtener los permisos, aclarando que los datos e información quedará en el anonimato, sin violar los derechos de los intervinientes.

Población

Corresponde a un estudio de corte transversal, con el objetivo de determinar el Síndrome de Burnout, en una población que pertenece a un área de trabajo dedicada a la obra civil de una Empresa Pública, para lo cual se seleccionó al personal operativo y administrativo, se consideró ambos sexos, se procedió a realizar un filtro tomando los criterios de inclusión y de exclusión.

Criterio de inclusión: trabajadores con nombramiento permanente de más de 6 meses de labor.

Criterio de exclusión: Trabajadores que estén bajo la figura de contrato provisional.

Muestra

Fue seleccionada de manera aleatoria considerado exclusivamente al personal del área de la ingeniería civil, que voluntariamente decidieron participar, se obtuvo una muestra de 102 personas entre administrativos y operativos.

Cuestionarios

Para el proyecto de investigación se usará dos cuestionarios:

- El “Cuestionario de Condiciones de Trabajo y Salud para Latinoamérica y el Caribe” con el cual se obtendrá información sociodemográfica.
- El cuestionario de Maslach que mide el agotamiento en tres aspectos:
 - Sub escala de agotamiento o cansancio emocional.
 - Sub escala de despersonalización.
 - Sub escala de disminución de realización personal que para esta investigación fue catalogado como “realización personal” en el cual un bajo nivel indica disminución de satisfacción y cumplimiento en el trabajo y un alto nivel significa que el trabajador se encuentra satisfecho en su puesto de trabajo y cumple con sus funciones a cabalidad.

La escala consta de 22 ítems, 9 relacionados con el agotamiento emocional, 5 con la despersonalización y 8 con la sensación de realización personal. Seguimos las recomendaciones del MBI-HSS para definir si un sujeto cumple con los criterios para una de las tres dimensiones. (Carneiro, 2020)

Los cuestionarios fueron cargados a la plataforma Microsoft Forms, posteriormente se envió el link al personal administrativo y operativo, previa socialización en las Unidades Operativas de la Empresa, Norte Centro y Sur. Se coordinó con las distintas jefaturas los permisos para realizar la socialización del cuestionario y el apoyo pertinente al personal operativo para que realizaran el cuestionario.

Recolección de información.

La base de datos obtenida de Microsoft Forms se cargó al software Excel en la cual se dieron los formatos para las tablas que corresponden a la información sociodemográfica, codificación de Maslach, diccionario de variables y diccionario de Maslach. Dados los formatos pertinentes la información y codificación fue cargada al software al Epi Info versión 7.2.5.0, donde se realizaron las combinaciones estadísticas que nos permitan determinar la presencia del síndrome de burnout y su relación con las condiciones sociodemográficas. Es importante señalar que es un programa diseñado para investigaciones del área de la salud pública, que nos facilita el análisis estadístico de los cuestionarios propuestos.

Variables

Para el estudio se consideró las siguientes variables:

- Sexo: femenino o masculino
- Edad
- Tipo de trabajo que realiza: administrativo u operativo
- Estado civil: casado, soltero, viudo, separado o unión libre
- Número de hijos: escala 1 a 3 o más
- Nivel de estudio: Educación primaria, educación secundaria media incompleta, educación secundaria media completa y educación superior
- Jornadas extendidas de trabajo al mes: escala de 1 a 3 o más
- Tiempo de servicio en la Empresa de 1 a 5 años, de 6 a 10 años, de 11 a 15 años y de 16 años o más.
- Modalidad de contrato: Nombramiento permanente y provisional

- Seguridad de estabilidad laboral: baja y alta
- Preguntas sobre continuidad y crecimiento profesional en el trabajo
- Adaptabilidad del horario de trabajo y compromisos sociales
- Frecuencia en la cual el trabajador debe tener un nivel de atención alto en el trabajo
- Frecuencia en la cual el trabajador debe atender tareas simultáneamente
- Frecuencia en la cual el trabajador debe realizar tareas complejas en el trabajo
- Frecuencia que el trabajador debe esconder emociones en el trabajo
- Frecuencia en la cual el trabajador debe realizar trabajo excesivo
- Frecuencia de necesidad de trabajar muy rápido
- Frecuencia de trabajar plazos cortos
- Frecuencia en la cual el trabajador tiene tiempo suficiente para trabajo
- Cómo evalúa su salud
- Síntomas que ha presentado las últimas semanas relacionadas a estrés y agotamiento crónico

En la sección dos correspondiente al cuestionario de Maslash existen 22 ítems los cuales tienen una escala del 0 (nunca), 1 (pocas veces al año), 2 (una vez al mes o menos), 3 (unas pocas veces al mes), 4 (una vez a la semana), 5 (unas pocas veces a la semana) y 6 (todos los días).

RESULTADOS

De los 102 trabajadores que participaron de las encuestas el 82% son trabajadores masculinos de los cuales 27,38% pertenecen a área de trabajo administrativa y el 72,62% laboran en el área operativa, las mujeres ocupan un 18% de las cuales un 83,33% labora en el área administrativa y un 16,67% en el área operativa comprobado con un chi cuadrado de 0,0000152571.

La variable educación con el tipo de trabajo muestran una relación estadísticamente significativa demostrando que un 79,41% poseen un estudio secundario completo o están en universidad o postgrados de los cuales un 53,09% son operativos y 46,91% son administrativos y un 20,59% no han completado la educación media representada 100% por personal operativo demostrado por un chi cuadrado de 0,0000187506.

Se observa que el estado civil también esta significativamente asociada estadísticamente con el tipo de trabajo con un chi cuadrado de 0,002.

El personal operativo demuestra un mayor porcentaje en realizar jornadas extendidas por más de una vez al mes demostrado por un chi cuadrado de 0,0007. Un 83% cree que si puede seguir creciendo profesionalmente siendo la mayoría personal operativo, demostrado estadísticamente con un chi cuadrado de 0,004. Atender tareas simultáneamente y realizar tareas complejas también están estadísticamente conectadas con el área de trabajo, teniendo un chi cuadrado de 0,002 respectivamente. El 76.92% del personal operativo no tiene la necesidad de esconder sus emociones de acuerdo al análisis realizado con un chi cuadrado de 0,012 y hay una relación estadísticamente significativa entre realizar un trabajo excesivo con el área de trabajo teniendo un chi cuadrado de 0,001.

El 59.46%, con chi cuadrado de 0.0006 de los trabajadores operativos consideran que algunas veces deben realizar su trabajo en un periodo corto de tiempo. El 40,19% de trabajadores cree que algunas veces tiene tiempo suficiente para trabajar representado por un 53,33% de trabajadores administrativos, teniendo un chi cuadrado de 0,006.

Tabla 1.

Características Sociodemográficas En Relación Al Área De Trabajo De La Población N=102

VARIABLE	CATEGORIA	AREA DE TRABAJO		(P* CHI ²)
		ADMINISTRATIVOS	OPERATIVOS	
		n(%)	n(%)	
SEXO	Hombre	23 (27,38)	61 (72,62)	0,0000152571
	Mujer	15 (83,33)	3 (16,67)	
EDAD	20-39	26 (45,61)	12 (26,67)	0,063
	40 a más de 50	31 (54,39)	33 (73,33)	
EDUCACION	Educación básica/ media completa	0 (0%)	21 (100)	0,0000187506
	Educación Secundaria a Superior/ Postgrado	38 (46,91)	43 (53,09)	
ESTADO CIVIL	Union libre / casado	11 (21,15)	41 (78,85)	0,002
	Divorciado/separado/viudo	7 (46,67)	8 (53,33)	

	Soltero	20 (57,14)	15 (42,86)	
NUMERO DE HIJOS	0	16 (57,14)	12 (42,86)	0,0135
	1	6 (50)	6 (50)	
	2	12 (36,36)	21 (63,64)	
	3	3 (16,67)	15 (83,33)	
	Más de 3	1 (9,09)	10 (90,91)	
JORNADA EXTENDIDA	0 a 1	26 (56,52)	20 (43,48)	0,0007
	2 veces	4 (14,29)	24 (85,71)	
	3 o más veces	8 (28,57)	20 (71,43)	
TIEMPO TRABAJANDO	1 a 5 años	12 (50)	12 (50)	0,2746
	6 a 10 años	12 (42,86)	16 (57,14)	
	11 a 15 años	8 (27,59)	21 (72,41)	
	16 años o más	6 (28,57)	15 (71,43)	
TIPO DE NOMBRAMIENTO	Nombramiento permanente	30 (34,09)	58 (65,91)	0,136
	Provisional y contrato de servicios ocasionales	8 (57,14)	6 (42,86)	
CONTINUIDAD LABORAL	Baja y media	12 (46,15)	14 (53,85)	0,348
	Alta	26 (34,21)	50 (65,79)	
CRECIMIENTO PROFESIONAL	Si	26 (30,59)	59 (69,41)	0,004
	No	12 (70,59)	5 (29,41)	
HORARIO Y COMPROMISOS SOCIALES	Muy bien	10 (34,48)	19 (65,52)	0,885
	Bien	25 (39,06)	39 (60,94)	
	No muy bien y nada bien	3 (33,33)	6 (66,67)	
NIVEL DE ATENCION ALTO	Nunca o solo alguna vez	2 (15,38)	11 (84,62)	0,049
	Algunas veces	13 (37,14)	22 (62,86)	
	Muchas veces	3 (20)	12 (80)	
	Siempre	20 (51,28)	19 (48,72)	
ATENDER TAREAS SIMULTANEAMENTE	Nunca	1 (6,67)	14 (93,33)	0,002
	Solo alguna vez	2 (12,50)	14 (87,50)	
	Algunas veces	15 (44,12)	19 (55,88)	
	Muchas veces	10 (62,50)	6 (37,50)	
	Siempre	10 (47,62)	11 (52,38)	
TAREAS COMPLEJAS	Nunca o solo alguna vez	5 (14,29)	30 (85,71)	0,002
	Alguna vez	16 (41,03)	23 (58,97)	
	Muchas veces	11 (61,11)	7 (38,89)	
	Siempre	6 (60)	4 (40)	
ESCONDER EMOCIONES	Nunca	9 (23,08)	30 (76,92)	0,012
	Solo alguna vez	7 (29,17)	17 (70,83)	
	Algunas veces	12 (63,16)	7 (36,84)	
	Muchas veces y siempre	10 (50)	10 (50)	
TRABAJO EXCESIVO	Nunca	6 (16,22)	31 (83,78)	0,001
	Solo alguna vez	6 (30)	14 (70)	
	Algunas veces	17 (54,84)	14 (45,16)	

	Muchas veces y siempre	9 (64,29)	5 (35,71)	
TRABAJAR MUY RAPIDO	Nunca o solo alguna vez	6 (22,22)	21 (77,78)	0,054
	Algunas veces	17 (36,17)	30 (63,83)	
	Muchas veces y siempre	15 (53,57)	13 (46,43)	
TRABAJAR PLAZOS CORTOS	Nunca	0 (0,00)	15 (100)	0,0006
	Solo alguna vez	8 (29,63)	19 (70,37)	
	Algunas veces	15 (40,54)	22 (59,46)	
	Muchas veces	12 (75)	4 (25)	
	Siempre	3 (42,86)	4 (57,14)	
TIEMPO SUFICIENTE PARA TRABAJO	Nunca	0 (0,00)	10 (100)	0,006
	Solo alguna vez	4 (26,67)	11 (73,33)	
	Algunas veces	22 (53,66)	19 (46,34)	
	Muchas veces	8 (47,06)	9 (52,94)	
	Siempre	4 (21,05)	15 (78,95)	
COMO EVALUA SU SALUD	Mala, regular o buena	18 (43,90)	23 (56,10)	0,299
	Muy buena o excelente	20 (32,79)	41 (67,21)	
SINTOMAS ULTIMAS SEMANAS	Ningun sintoma	9 (30)	21 (70)	0,375
	Algun sintoma	29 (40,28)	43 (59,72)	

Autores: Stefanie Agurto / Bryan Ninabanda

Fuente: Epi Info 7.2.5.0

TABLA 2.1

Prevalencia de Cansancio Emocional con relación a características sociodemográficas población

N=102

VARIABLE	CATEGORIA	CANSANCIO EMOCIONAL			(P* CHI ²)
		BAJO N (%)	MEDIO N (%)	ALTO N (%)	
SEXO	Hombre	71 (84,52)	6 (7,14)	7 (8,33)	0,074
	Mujer	11 (61,11)	3 (16,67)	4 (22,22)	
EDAD	20-39	47 (82,46)	6 (10,53)	4 (7,02)	0,334
	40 a más de 50	35 (77,78)	3 (6,67)	7 (15,56)	
EDUCACION	Educación básica/ media completa	18 (85,71)	1 (4,76)	2 (9,52)	0,731
	Educacion Secundaria a Superior/ Postgrado	64 (79,01)	8 (9,88)	9 (11,11)	
ESTADO CIVIL	Union libre / casado	43 (82,69)	3 (5,77)	6 (11,54)	0,226
	Divorciado/separado/viudo	9 (69)	3 (20)	3 (20)	
	Soltero	30 (85,71)	3 (8,57)	2 (5,71)	
NUMERO DE HIJOS	0	23 (82,14)	3 (10,71)	2 (7,14)	0,615
	1	12 (100)	0 (0)	0 (0)	
	2	24 (72,73)	4 (12,12)	5 (15,15)	

	3	14 (77,78)	2 (11,11)	2 (11,11)	
	Más de 3	9 (81,82)	0 (0,00)	2 (18,18)	
JORNADA EXTENDIDA	0 a 1	37 (80,43)	3 (6,52)	6 (13,04)	0,628
	2 veces	24 (85,71)	3 (10,71)	1 (3,57)	
	3 o más veces	21 (75)	3 (10,71)	4 (14,29)	
TIPO DE TRABAJO	Administrativo	27 (71,05)	5 (13,16)	6 (15,79)	0,187
	Operativo	55 (85,94)	4 (6,25)	5 (7,81)	
TIEMPO TRABAJANDO	1 a 5 años	18 (75)	4 (16,67)	2 (8,33)	0,405
	6 a 10 años	24 (85,71)	3 (10,71)	1 (3,57)	
	11 a 15 años	23 (79,31)	1 (3,45)	5 (17,24)	
	16 años o más	17 (80,95)	1 (4,76)	3 (14,29)	
TIPO DE NOMBRAMIENTO	Nombramiento permanente	70 (79,55)	8 (9,09)	10 (11,36)	0,857
	Provisional y contrato de servicios ocasionales	12 (85,71)	1 (7,14)	1 (7,14)	
CONTINUIDAD LABORAL	Baja y media	19 (73,08)	2 (7,69)	5 (19,23)	0,273
	Alta	63 (82,89)	7 (9,21)	6 (7,89)	
CRECIMIENTO PROFESIONAL	Si	71 (83,53)	7 (8,24)	7 (8,24)	0,142
	No	11 (64,71)	2 (11,76)	4 (23,53)	
HORARIO Y COMPROMISOS SOCIALES	Muy bien	29 (100)	0 (0,00)	0 (0,00)	0,002
	Bien	49 (76,56)	6 (9,38)	9 (14,06)	
	No muy bien y nada bien	4 (44,44)	3 (33,33)	2 (22,22)	
NIVEL DE ATENCION ALTO	Nunca o solo alguna vez	12 (92,31)	1 (7,69)	0 (0,00)	0,012
	Algunas veces	33 (94,29)	1 (2,86)	1 (2,86)	
	Muchas veces	11 (73,33)	0 (0,00)	4 (26,67)	
	Siempre	26 (66,67)	7 (17,95)	6 (15,38)	
ATENDER TAREAS SIMULTANEAMENTE	Nunca	15 (100)	0 (0,00)	0 (0,00)	0,02
	Solo alguna vez	15 (93,75)	1 (6,25)	0 (0,00)	
	Algunas veces	30 (88,24)	1 (2,94)	3 (8,82)	
	Muchas veces	10 (62,50)	3 (18,75)	3 (18,75)	
	Siempre	12 (57,14)	4 (19,05)	5 (23,81)	
TAREAS COMPLEJAS	Nunca o solo alguna vez	34 (97,14)	1 (2,86)	0 (0,00)	0,0001
	Alguna vez	33 (84,62)	1 (2,56)	5 (12,82)	
	Muchas veces	9 (50)	6 (33,33)	3 (16,67)	
	Siempre	6 (60)	1 (10)	3 (30)	
ESCONDER EMOCIONES	Nunca	38 (97,44)	0 (0,00)	1 (2,56)	0,0001
	Solo alguna vez	19 (79,17)	2 (8,33)	3 (12,50)	
	Algunas veces	17 (89,47)	1 (5,26)	1 (5,26)	
	Muchas veces y siempre	8 (40)	6 (30)	6 (30)	
TRABAJO EXCESIVO	Nunca	37 (100)	0 (0)	0 (0)	0
	Solo alguna vez	18 (90)	1 (5)	1 (5)	
	Algunas veces	23 (74,19)	4 (12,9)	4 (12,9)	
	Muchas veces y siempre	4 (28,57)	4 (28,57)	6 (42,86)	

TRABAJAR MUY RAPIDO	Nunca o solo alguna vez	25 (92,59)	2 (7,41)	0 (0)	0,0007
	Algunas veces	42 (89,36)	2 (4,26)	3 (6,38)	
	Muchas veces y siempre	15 (53,57)	5 (17,86)	8 (28,57)	
TRABAJAR PLAZOS CORTOS	Nunca	15 (100)	0 (0)	0 (0)	0,001
	Solo alguna vez	25 (92,59)	2 (7,41)	0 (0)	
	Algunas veces	31 (83,78)	2 (5,41)	4 (10,81)	
	Muchas veces	8 (50)	4 (25)	4 (25)	
	Siempre	3 (42,86)	1 (14,29)	3 (42,86)	
TIEMPO SUFICIENTE PARA TRABAJO	Nunca	10 (100)	0 (0)	0 (0)	0,318
	Solo alguna vez	15 (100)	0 (0)	0 (0)	
	Algunas veces	31 (75,61)	5 (12,20)	5 (12,20)	
	Muchas veces	13 (76,47)	2 (11,76)	2 (11,76)	
	Siempre	13 (68,42)	2 (10,53)	4 (21,05)	
COMO EVALUA SU SALUD	Mala, regular o buena	28 (68,29)	5 (12,20)	8 (19,51)	0,03
	Muy buena o excelente	54 (88,52)	4 (6,56)	3 (4,92)	
SINTOMAS ULTIMAS SEMANAS	Ningún síntoma	27 (90)	1 (3,33)	2 (6,67)	0,271
	Algún síntoma	55 (76,39)	8 (11,11)	9 (12,50)	

Autores: Stefanie Agurto / Bryan Ninabanda
Fuente: Epi Info 7.2.5.0

Realizando el análisis estadístico de la población de estudio y la prevalencia de Cansancio Emocional con relación a características sociodemográficas, la mayoría de trabajadores representadas por un 71,05% de trabajadores administrativos y 85,94% de trabajadores operativos presentan un nivel bajo de agotamiento emocional, aunque no demuestra asociación estadísticamente significativa. Se ha comprobado una relación estadísticamente significativa entre alto nivel de cansancio emocional y las siguientes variables: horario de trabajo de los cuales 22,22% cree que no se adapta bien con los compromisos sociales con un chi cuadrado de 0,002, tener muchas veces un nivel de atención alto con un 26,67% de trabajadores con un chi cuadrado de 0,012, atender siempre tareas simultáneamente con un 23,81% de trabajadores con un chi cuadrado de 0,02, frecuencia de realizar tareas complejas donde un 30% cree que siempre debe realizarlas con un chi cuadrado de 0,0001, frecuencia en esconder muchas veces o siempre sus emociones en el trabajo de los cuales un 30 con un chi cuadrado de 0,0001, frecuencia en realizar trabajo excesivo de los cuales un 42,86% cree que muchas veces o siempre debe realizarlo con un chi cuadrado de 0, frecuencia de trabajar muy rápido de los cuales un 28,57% cree que debe realizarlo muchas veces o siempre con un chi cuadrado de 0,0007, frecuencia

en realizar el trabajo en plazos cortos donde un 42,86% de trabajadores cree que debe realizarlo siempre con un chi cuadrado de 0,001 y como evalúan su salud los trabajadores donde un 19,51% la califica como mala, regular o buena con un chi cuadrado de 0,03.

TABLA 2.2

Prevalencia de despersonalización con relación a características sociodemográficas población

N=102

VARIABLE	CATEGORIA	DESPERSONALIZACIÓN			(P* CHI ²)
		BAJO N (%)	MEDIO N (%)	ALTO N (%)	
SEXO	Hombre	58 (69,05)	12 (14,29)	14 (16,67)	0,27
	Mujer	10 (55,56)	2 (11,11)	6 (33,33)	
EDAD	20-39	40 (70,18)	6 (10,53)	11 (19,30)	0,546
	40 a más de 50	28 (62,22)	8 (17,78)	9 (29)	
EDUCACION	Educación básica/ media completa	15 (71,43)	2 (9,52)	4 (19,05)	0,804
	Educacion Secundaria a Superior/ Postgrado	53 (65,43)	12 (14,81)	16 (19,75)	
ESTADO CIVIL	Union libre / casado	36 (69,23)	8 (15,38)	8 (15,38)	0,621
	Divorciado/separado/viudo	8 (53,33)	2 (13,33)	5 (33,33)	
	Soltero	24 (68,57)	4 (11,43)	7 (20)	
NUMERO DE HIJOS	0	19 (67,86)	3 (10,71)	6 (21,43)	0,882
	1	10 (83,33)	1 (8,33)	1 (8,33)	
	2	22 (66,67)	5 (15,15)	6 (18,18)	
	3	10 (55,56)	4 (22,22)	4 (22,22)	
	Más de 3	7 (63,64)	1 (9,09)	3 (27,27)	
JORNADA EXTENDIDA	0 a 1	30 (65,22)	7 (15,22)	9 (19,57)	0,974
	2 veces	20 (71,43)	3 (10,71)	5 (17,86)	
	3 o más veces	18 (64,29)	4 (14,29)	6 (21,43)	
TIPO DE TRABAJO	Administrativo	23 (60,53)	7 (18,42)	8 (21,05)	0,501
	Operativo	45 (70,31)	7 (10,94)	12 (18,75)	
TIEMPO TRABAJANDO	1 a 5 años	13 (54,17)	5 (20,83)	6 (25)	0,57
	6 a 10 años	21 (75)	2 (7,14)	5 (17,86)	
	11 a 15 años	18 (62,07)	4 (13,79)	7 (24,14)	
	16 años o más	16 (76,19)	3 (14,29)	2 (9,52)	
TIPO DE NOMBRAMIENTO	Nombramiento permanente	59 (67,05)	10 (11,36)	19 (21,59)	0,1419
	Provisional y contrato de servicios ocasionales	9 (64,29)	4 (28,57)	1 (7,14)	
CONTINUIDAD LABORAL	Baja y media	15 (57,69)	4 (15,38)	7 (26,92)	0,485
	Alta	53 (69,74)	10 (13,16)	13 (17,11)	
	Si	58 (68,24)	10 (11,76)	17 (20)	0,436

CRECIMIENTO PROFESIONAL	No	10 (58,82)	4 (23,53)	3 (17,65)	
HORARIO Y COMPROMISOS SOCIALES	Muy bien	26 (89,66)	1 (3,45)	2 (6,90)	0,015
	Bien	38 (59,38)	12 (18,75)	14 (21,88)	
	No muy bien y nada bien	4 (44,44)	1 (11,11)	4 (44,44)	
NIVEL DE ATENCION ALTO	Nunca o solo alguna vez	10 (76,92)	1 (7,69)	2 (15,38)	0,133
	Algunas veces	29 (82,86)	3 (8,57)	3 (8,57)	
	Muchas veces	9 (60)	3 (20)	3 (20)	
	Siempre	20 (51,28)	7 (17,95)	12 (30,77)	
ATENDER TAREAS SIMULTANEAMENTE	Nunca	12 (80)	1 (6,67)	2 (13,33)	0,213
	Solo alguna vez	14 (87,50)	1 (6,25)	1 (6,25)	
	Algunas veces	23 (67,65)	6 (17,65)	5 (14,71)	
	Muchas veces	9 (56,25)	3 (18,75)	4 (25)	
	Siempre	10 (47,62)	3 (14,29)	4 (25)	
TAREAS COMPLEJAS	Nunca o solo alguna vez	29 (82,86)	4 (11,43)	2 (5,71)	0,07
	Alguna vez	26 (66,67)	5 (12,82)	8 (20,51)	
	Muchas veces	8 (44,44)	4 (22,22)	6 (33,33)	
	Siempre	5 (50)	1 (10)	4 (40)	
ESCONDER EMOCIONES	Nunca	33 (84,62)	2 (5,13)	4 (10,26)	0,001
	Solo alguna vez	16 (66,67)	5 (20,83)	3 (12,50)	
	Algunas veces	13 (68,42)	3 (15,79)	3 (15,79)	
	Muchas veces y siempre	6 (30)	4 (20)	10 (50)	
TRABAJO EXCESIVO	Nunca	30 (81,08)	4 (10,81)	3 (8,11)	0,01
	Solo alguna vez	14 (70)	4 (20)	2 (10)	
	Algunas veces	20 (64,52)	3 (9,68)	8 (25,81)	
	Muchas veces y siempre	4 (28,57)	3 (21,43)	7 (50)	
TRABAJAR MUY RAPIDO	Nunca o solo alguna vez	21 (77,78)	3 (11,11)	3 (11,11)	0,006
	Algunas veces	35 (74,47)	7 (14,89)	5 (10,64)	
	Muchas veces y siempre	12 (42,86)	4 (14,29)	12 (42,86)	
TRABAJAR PLAZOS CORTOS	Nunca	10 (66,67)	2 (13,33)	3 (20)	0,011
	Solo alguna vez	24(88,89)	2 (7,41)	1 (3,70)	
	Algunas veces	25 (67,57)	7 (18,92)	5 (13,51)	
	Muchas veces	6 (37,5)	2 (12,5)	8 (50)	
	Siempre	3 (42,86)	1 (14,29)	3 (42,86)	
TIEMPO SUFICIENTE PARA TRABAJO	Nunca	8 (80)	1 (10)	1 (10)	0,122
	Solo alguna vez	14 (93,33)	1 (6,67)	0 (0)	
	Algunas veces	26 (63,41)	8 (19,51)	7 (17,07)	
	Muchas veces	9 (52,94)	3 (17,65)	5 (29,41)	
	Siempre	11 (57,89)	1 (5,26)	7 (36,84)	
COMO EVALUA SU SALUD	Mala, regular o buena	20 (48,78)	10 (24,39)	11 (26,83)	0,004
	Muy buena o excelente	48 (78,69)	4 (6,56)	9 (14,75)	
SINTOMAS ULTIMAS SEMANAS	Ningún síntoma	23 (76,67)	4 (13,33)	3 (10)	0,266
	Algún síntoma	45 (62,50)	10 (13,89)	17 (23,61)	

Autores: Stefanie Agurto / Bryan Ninabanda
Fuente: Epi Info 7.2.5.0

Realizando el análisis estadístico de la población de estudio y la prevalencia de Despersonalización con relación a características sociodemográfica, la mayoría de trabajadores representadas por un 60,53% de trabajadores administrativos y 70,31% de trabajadores operativos presentan un nivel bajo de despersonalización, aunque no demuestra asociación estadísticamente significativa. Se ha obtenido una relación estadísticamente significativa entre un alto nivel de Despersonalización y las siguientes variables: horario de trabajo de los cuales 44,44% cree que no se adapta bien con los compromisos sociales con un chi cuadrado de 0,015, siempre o muchas veces esconder emociones en el trabajo con un 50% de trabajadores con un chi cuadrado de 0,001, frecuencia en realizar trabajo excesivo de los cuales un 50% cree que muchas veces y siempre debe realizarlo con un chi cuadrado de 0, frecuencia de trabajar muy rápido de los cuales un 42,86% cree que debe realizarlo muchas veces o siempre con un chi cuadrado de 0,006, frecuencia de realizar el trabajo en plazos cortos donde un 50% de trabajadores cree que se debe realizarlo muchas veces con un chi cuadrado de 0,011 y como evalúan su salud los trabajadores donde la mayoría de los trabajadores cree que tiene malo, regular o buen estado de salud representado por un 26,83% con un chi cuadrado de 0,004.

TABLA 2.3

Prevalencia de realización personal en relación a características sociodemográficas población N=102

VARIABLE	CATEGORIA	REALIZACION PERSONAL			(P* CHI ²)
		BAJO N (%)	MEDIO N (%)	ALTO N (%)	
SEXO	Hombre	77 (91,67)	7 (8,33)	0 (0)	0,657
	Mujer	16 (88,89)	2 (11,11)	0 (0)	
EDAD	20-39	50 (87,72)	7 (12,28)	0 (0)	0,292
	40 a más de 50	43 (95,56)	2 (4,44)	0 (0)	
EDUCACION	Educación básica/ media completa	20 (95,24)	1 (4,76)	0 (0)	0,681
	Educación Secundaria a Superior/ Postgrado	73 (90,12)	8 (9,88)	0 (0)	
ESTADO CIVIL	Unión libre / casado	48 (92,31)	4 (7,69)	0 (0)	0,792
	Divorciado/separado/viudo	14 (93,33)	1 (6,67)	0 (0)	
	Soltero	31 (88,57)	4 (11,43)	0 (0)	
NUMERO DE HIJOS	0	26 (92,86)	2 (7,14)	0 (0)	0,24

	1	9 (75)	3 (25)	0 (0)	
	2	31 (93,94)	2 (6,06)	0 (0)	
	3	16 (88,89)	2 (11,11)	0 (0)	
	Más de 3	11 (100)	0 (0)	0 (0)	
JORNADA EXTENDIDA	0 a 1	42 (91,30)	4 (8,70)	0 (0)	0,368
	2 veces	27 (96,43)	1 (3,57)	0 (0)	
	3 o más veces	24 (85,71)	4 (14,29)	0 (0)	
TIPO DE TRABAJO	Administrativo	33 (86,84)	5 (13,16)	0 (0)	0,287
	Operativo	60 (93,75)	4 (6,25)	0 (0)	
TIEMPO TRABAJANDO	1 a 5 años	22 (91,67)	2 (8,33)	0 (0)	0,964
	6 a 10 años	25 (89,29)	3 (10,71)	0 (0)	
	11 a 15 años	27 (93,10)	2 (6,90)	0 (0)	
	16 años o más	19 (90,48)	2 (9,52)	0 (0)	
TIPO DE NOMBRAMIENTO	Nombramiento permanente	80 (90,91)	8 (9,09)	0 (0)	1
	Provisional y contrato de servicios ocasionales	13 (92,86)	1 (7,14)	0 (0)	
CONTINUIDAD LABORAL	Baja y media	25 (96,15)	1 (3,85)	0 (0)	0,441
	Alta	68 (89,47)	8 (10,53)	0 (0)	
CRECIMIENTO PROFESIONAL	Si	80 (94,12)	5 (5,88)	0 (0)	0,04
	No	13 (76,47)	4 (23,53)	0 (0)	
HORARIO Y COMPROMISOS SOCIALES	Muy bien	25 (86,21)	4 (13,79)	0 (0)	0,398
	Bien	59 (92,19)	5 (7,81)	0 (0)	
	No muy bien y nada bien	9 (100)	0 (0)		
NIVEL DE ATENCION ALTO	Nunca o solo alguna vez	13 (100)	0 (0)	0 (0)	0,628
	Algunas veces	31 (88,57)	4 (11,43)	0 (0)	
	Muchas veces	14 (93,33)		0 (0)	
	Siempre	35 (89,74)	4 (10,26)	0 (0)	
ATENDER TAREAS SIMULTANEAMENTE	Nunca	15 (100)	0 (0,00)	0 (0)	0,735
	Solo alguna vez	14 (87,50)	2 (12,50)	0 (0)	
	Algunas veces	31 (91,18)	3 (8,82)	0 (0)	
	Muchas veces	14 (87,50)	2 (12,50)	0 (0)	
	Siempre	19 (90,48)	2 (9,52)	0 (0)	
TAREAS COMPLEJAS	Nunca o solo alguna vez	33 (94,29)	2 (5,71)	0 (0)	0,541
	Alguna vez	36 (92,31)	3 (7,69)	0 (0)	
	Muchas veces	16 (88,89)	2 (11,11)	0 (0)	
	Siempre	8 (80)	2 (20)	0 (0)	
ESCONDER EMOCIONES	Nunca	35 (89,74)	4 (10,26)	0 (0)	0,931
	Solo alguna vez	22 (91,67)	2 (8,33)	0 (0)	
	Algunas veces	18 (94,74)	1 (5,26)	0 (0)	
	Muchas veces y siempre	18 (90)	2 (10)	0 (0)	
TRABAJO EXCESIVO	Nunca	33 (89,19)	4 (10,81)	0 (0)	0,922
	Solo alguna vez	18 (90)	2 (10)	0 (0)	
	Algunas veces	29 (93,55)	2 (6,45)	0 (0)	
	Muchas veces y siempre	13 (92,86)	1 (7,14)	0 (0)	

TRABAJAR MUY RAPIDO	Nunca o solo alguna vez	25 (92,59)	2 (7,41)	0 (0)	0,127
	Algunas veces	45 (95,74)	2 (4,26)	0 (0)	
	Muchas veces y siempre	23 (82,14)	5 (17,86)	0 (0)	
TRABAJAR PLAZOS CORTOS	Nunca	13 (86,67)	2 (13,33)	0 (0)	0,77
	Solo alguna vez	26 (96,30)	1 (3,70)	0 (0)	
	Algunas veces	34 (91,89)	3 (8,11)	0 (0)	
	Muchas veces	14 (87,5)	2 (12,5)	0 (0)	
	Siempre	6 (85,71)	1 (14,29)	0 (0)	
TIEMPO SUFICIENTE PARA TRABAJO	Nunca	10 (100)	0 (0)	0 (0)	0,078
	Solo alguna vez	15 (100)	0 (0)	0 (0)	
	Algunas veces	39 (95,12)	2 (4,88)	0 (0)	
	Muchas veces	14 (82,35)	3 (17,65)	0 (0)	
	Siempre	15 (78,95)	4 (21,05)	0 (0)	
COMO EVALUA SU SALUD	Mala, regular o buena	40 (97,56)	1 (2,44)	0 (0)	0,08
	Muy buena o excelente	53 (86,89)	8 (13,11)	0 (0)	
SINTOMAS ULTIMAS SEMANAS	Ningún síntoma	26 (86,67)	4 (13,33)	0 (0)	0,443
	Algún síntoma	67 (93,06)	5 (6,94)	0 (0)	

Autores: Stefanie Agurto / Bryan Ninabanda
Fuente: Epi Info 7.2.5.0

Realizando el análisis estadístico de la población de estudio y la prevalencia de Realización Personal en relación a características sociodemográfica, la mayoría de trabajadores, representado por un 86,84% de trabajadores administrativos y 93,75% de trabajadores operativos, presentan un nivel bajo de realización personal, aunque no demuestra asociación estadísticamente significativa, 80 trabajadores (94,12%) creen que pueden crecer profesionalmente en un nivel bajo y 5 trabajadores (5,88%) en un nivel medio, 94,12% de trabajadores en un bajo nivel, representado por un chi cuadrado de 0,04.

TABLA 2.4

Prevalencia de síndrome de burnout en relación a características sociodemográficas población

N=102

VARIABLE	CATEGORIA	RIESGO BURNOUT		(P* CHI ²)
		NO N (%)	SI N (%)	
SEXO	Hombre	77 (91,67)	7 (8,33)	0,1
	Mujer	14 (77,78)	4 (22,22)	
EDAD	20-39	53 (92,98)	4 (7,02)	0,206
	40 a más de 50	38 (84,44)	7 (15,56)	

EDUCACION	Educación básica/ media completa	19 (90,48)	2 (9,52)	1
	Educación Secundaria a Superior/ Postgrado	72 (88,89)	9 (11,11)	
ESTADO CIVIL	Unión libre / casado	46 (88,46)	6 (11,54)	0,318
	Divorciado/separado/viudo	12 (80)	3 (20)	
	Soltero	33 (94,29)	2 (5,71)	
NUMERO DE HIJOS	0	12 (100)	0 (0)	0,538
	1	26 (92,86)	2 (7,14)	
	2	28 (84,85)	5 (15,15)	
	3	16 (88,89)	2 (11,11)	
	Más de 3	9 (81,82)	2 (18,18)	
JORNADA EXTENDIDA	0 a 1	40 (86,96)	6 (13,04)	0,347
	2 veces	27 (96,43)	1 (3,57)	
	3 o más veces	24 (85,71)	4 (14,29)	
TIPO DE TRABAJO	Administrativo	32 (84,21)	6 (15,79)	0,321
	Operativo	59 (92,19)	5 (7,81)	
TIEMPO TRABAJANDO	1 a 5 años	22 (91,67)	2 (8,33)	0,363
	6 a 10 años	27 (96,43)	1 (3,57)	
	11 a 15 años	24 (82,76)	5 (17,24)	
	16 años o más	18 (85,71)	3 (14,29)	
TIPO DE NOMBRAMIENTO	Nombramiento permanente	78 (88,64)	10 (11,36)	1
	Provisional y contrato de servicios ocasionales	13 (92,86)	1 (7,14)	
CONTINUIDAD LABORAL	Baja y media	21 (80,77)	5 (19,23)	0,142
	Alta	70 (92,11)	6 (7,89)	
CRECIMIENTO PROFESIONAL	Si	78 (91,76)	7 (8,24)	0,083
	No	13 (76,47)	4 (23,53)	
HORARIO Y COMPROMISOS SOCIALES	Muy bien	29 (100)	0 (0,00)	0,065
	Bien	55 (85,94)	9 (14,06)	
	No muy bien y nada bien	7 (77,78)	2 (22,22)	
NIVEL DE ATENCION ALTO	Nunca o solo alguna vez	13 (100)	0 (0,00)	0,034
	Algunas veces	34 (97,14)	1 (2,86)	
	Muchas veces	11 (73,33)	4 (26,67)	
	Siempre	33 (84,62)	6 (15,38)	
ATENDER TAREAS SIMULTANEAMENTE	Nunca	15 (100)	0 (0,00)	0,07
	Solo alguna vez	16 (100)	0 (0,00)	
	Algunas veces	31 (91,18)	3 (8,82)	
	Muchas veces	13 (81,25)	3 (18,75)	
	Siempre	16 (76,19)	5 (23,81)	
TAREAS COMPLEJAS	Nunca o solo alguna vez	35 (100)	0 (0,00)	0,03
	Alguna vez	34 (87,18)	5 (12,82)	
	Muchas veces	15 (83,33)	3 (16,67)	
	Siempre	7 (70)	3 (30)	
ESCONDER EMOCIONES	Nunca	38 (97,44)	1 (2,56)	0,011
	Solo alguna vez	21 (87,59)	3 (12,50)	
	Algunas veces	18 (94,74)	1 (5,26)	
	Muchas veces y siempre	14 (70)	6 (30)	

TRABAJO EXCESIVO	Nunca	37 (100)	0 (0)	0,0001
	Solo alguna vez	19 (95)	1 (5)	
	Algunas veces	27 (87,10)	4 (12,90)	
	Muchas veces y siempre	8 (57,14)	6 (42,86)	
TRABAJAR MUY RAPIDO	Nunca o solo alguna vez	27 (100)	0 (0)	0,001
	Algunas veces	44 (93,62)	3 (6,38)	
	Muchas veces y siempre	20 (71,43)	8 (28,57)	
TRABAJAR PLAZOS CORTOS	Nunca	15 (100)	0 (0)	0,003
	Solo alguna vez	27 (100)	0 (0)	
	Algunas veces	33 (89,19)	4 (10,81)	
	Muchas veces	12 (75)	4 (25)	
	Siempre	4 (57,14)	3 (42,86)	
TIEMPO SUFICIENTE PARA TRABAJO	Nunca	10 (10)	0 (0)	0,266
	Solo alguna vez	15 (100)	0 (0)	
	Algunas veces	36 (87,80)	5 (12,20)	
	Muchas veces	15 (82,24)	2 (11,76)	
	Siempre	15 (78,95)	4 (21,05)	
COMO EVALUA SU SALUD	Mala, regular o buena	33 (80,49)	8 (19,51)	0,025
	Muy buena o excelente	58 (95,08)	3 (4,92)	
SINTOMAS ULTIMAS SEMANAS	Ningún síntoma	28 (93,33)	2 (6,67)	0,5
	Algún síntoma	63 (87,5)	9 (12,50)	

Autores: Stefanie Agurto / Bryan Ninabanda
Fuente: Epi Info 7.2.5.0

Realizando el análisis estadístico de la población de estudio y la prevalencia de Síndrome de Burnout en relación a características sociodemográfica, la mayoría de trabajadores representados por unos 84,21% de trabajadores administrativos y 92,19% de trabajadores operativos no tienen riesgo de sufrir burnout, aunque no demuestra asociación estadísticamente significativa. Se ha obtenido una relación estadísticamente significativa entre si tener un riesgo de sufrir el síndrome y las siguientes variables: muchas veces necesitar un nivel de atención alto con una incidencia 26,67% de trabajadores con un chi cuadrado de 0,034, frecuencia de realizar tareas complejas donde un 16,67% cree que muchas veces debe realizarlas con un chi cuadrado de 0,03, frecuencia en esconder emociones en el trabajo de los cuales un 30% cree que siempre debe realizarlo con un chi cuadrado de 0,011, frecuencia en realizar trabajo excesivo de los cuales un 42,86% cree que muchas veces debe realizarlo con un chi cuadrado de 0,0001, frecuencia de trabajar muy rápido de los cuales un 28,57% cree que debe realizarlo muchas veces o siempre con un chi cuadrado de 0,001, frecuencia de realizar

el trabajo en plazos cortos donde un 42,86% de trabajadores cree que debe realizarlo siempre con un chi cuadrado de 0,003 y como evalúan su salud los trabajadores donde un 19,51% de los trabajadores cree que tiene mala, regular o buen estado de salud con un chi cuadrado de 0,025.

TABLA 3.

Regresión logística cruda y ajustada entre factores de riesgo y burnout

VARIABLE	CATEGORIA	VALOR	Cansancio emocional (ED)		Despersonalización (DP)		Riesgo Burnout	
			ORC (95%)	ORA (95%)	ORC (95%)	ORA (95%)	ORC (95%)	ORA (95%)
Sexo	Hombre	0	1		1		1	
	Mujer	1	3.4815 (1.1396 10.6364)	1.1967 (0.2338 6.1247)	1.7859 (0.6323 5.0446)	0.9486 (0.2333 3.8579)	3.1434 (0.8116 12.1739)	2.1478 (0.2771 16.6465)
Qué edad tiene usted	18 a 39 años	0	1		1		1	
	40 o más años	1	1.3441 (0.5047 3.5794)	3.4194 (0.5893 19.8419)	1.4285 (0.6243 3.2685)	3.0580 (0.8865 10.5487)	2.4408 (0.6671 8.9309)	6.4436 (0.4957 83.7551)
Cuál es su nivel de estudio	Primaria y secundaria	0	1		1		1	
	Superior	1	1.5950 (0.4201 6.0554)	0.8388 (0.1327 5.3020)	1.3207 (0.4614 3.7805)	0.8372 (0.2162 3.2423)	1.1875 (0.2366 5.9609)	1.0535 (0.0889 12.4804)
Estado civil	soltero	0	1		1		1	
	Separado - divorciado- viudo	1	4.0000 (0.9852 16.2406)	36.3884 (1.2694 1043.0855)	1.9128 (0.5534 6.6110)	1.6866 (0.2065 13.7788)	4.1250 (0.6125 27.7800)	25.3033 (0.1787 3582.3369)
	casado - union libre	2	1.2558 (0.3826 4.1217)	10.8021 (0.4606 253.3563)	0.9697 (0.3844 2.4460)	0.8320 (0.1289 5.3706)	2.1521 (0.4086 11.3360)	19.9942 (0.1531 2610.6207)
Número de hijos	0 hijos	0	1		1		1	
	1 a 2 hijos	1	1.1504 (0.3424 3.8649)	0.0703 (0.0024 2.0559)	0.8576 (0.3086 2.383)	0.7652 (0.1158 5.0561)	1.6213 (0.2928 8.9767)	0.0239 (0.0001 5.1265)
	3 o mas hijos	2	1.2006 (0.3208 4.4939)	0.0842 (0.0024 2.9811)	1.4903 (0.5041 4.4060)	1.6981 (0.1973 14.6136)	2.0761 (0.3491 12.3449)	0.0456 (0.0002 10.0582)
Cuántas veces al mes realiza jornada extendida	0 a 1 veces	0	1		1		1	
	2 veces	1	1.1458 (0.6405 2.0499)	1.1520 (0.2045 6.4894)	1	0.4689 (0.1200 1.8322)	0.2475 (0.0283 2.1689)	0.3932 (0.0270 5.7318)
	3 veces o más	2	1.1458 (0.6405 2.0499)	2.8074 (0.4343 18.1488)	1	1.1165 (0.2974 4.1914)	1.1111 (0.2844 4.3404)	4.1996 (0.4430 39.8085)
Qué tipo de trabajo realiza	Operativo	0	1	1	1	1	1	
	Administrativo	1	2.4909 (0.9219 6.7306)	3.9892 (0.6782 23.4637)	1.5445 (0.6648 3.5884)	1.5543 (0.4240 5.6972)	2.2125 (0.6261 7.8189)	2.8247 (0.2775 28.7546)
Cuánto tiempo lleva	Menos de 5 años	0	1		1		1	
	6 a 10 años	1	0.4993 (0.1225 2.0345)	0.3490 (0.0385 3.1627)	0.3934 (0.1217 1.2715)	0.1606 (0.0247 1.0440)	0.4084 (0.0348 4.7983)	0.6193 (0.0149 25.7272)

trabajando en la Empresa	11 a 15 años	2	0.7821 (0.2156 2.8365)	0.1840 (0.0210 1.6104)	0.7212 (0.2404 2.1638)	0.1734 (0.0272 1.1049)	2.2917 (0.4027 13.0418)	1.1121 (0.0514 24.0582)
	16 años o mas	3	0.7052 (0.1691 2.9406)	0.1211 (0.0082 1.7831)	0.3688 (0.1020 1.3339)	0.0537 (0.0057 0.5031)	1.8333 (0.2757 12.1906)	1.1288 (0.0296 43.0763)
Qué tipo de nombramiento o tiene en la Empresa donde trabaja	Provisional o contrato	0	1		1		1	
	Permanente	1	1.5439 (0.3167 7.5255)	12.5319 (0.5638 278.5675)	0.8848 (0.2718 2.8798)	3.9357 (0.5020 30.8576)	1.6629 (0.1964 14.0771)	4.3320 (0.0883 212.6032)
Cuál es la seguridad que tiene sobre la continuidad de su contrato de trabajo en los próximos meses	Alta	0	1		1		1	
	Baja	1	0.5595 (0.1954 1.6023)	0.4069 (0.0818 2.0242)	0.5917 (0.2360 1.4833)	0.7806 (0.2452 2.4857)	0.3600 (0.0998 1.2987)	0.1230 (0.0141 1.0726)
Cree usted que puede seguir creciendo profesionalmente en su lugar de trabajo	Si	0	1		1		1	
	No	1	2.7663 (0.8777 8.7193)	2.7115 (0.5621 13.0799)	1.5038 (0.5166 4.3769)	1.4874 (0.3808 5.8097)	3.4294 (0.8789 13.3820)	2.8254 (0.4532 17.6156)
En general, su horario de trabajo se adapta a sus compromisos sociales y familiares	Muy bien -Bien	0	1		1		1	
	Nada bien	1	6.4977 (1.5609 27.0479)	4.7069 (0.5864 37.7836)	1.5038 (0.5166 4.3769)	2.1932 (0.3326 14.4614)	2.6671 (0.4799 14.8229)	0.7615 (0.0411 14.1221)
Mantener un nivel de atención alto o muy alto	Nunca	0	1		1			
	Algunas veces	1	0.7273 (0.0603 8.7694)	1.3518 (0.0263 69.4671)	0.6897 (0.1447 3.2859)	0.9055 (0.1129 7.2639)		
	Muchas veces	2	4.3636 (0.4207 45.2571)	1.1202 (0.0208 60.4566)	2.2222 (0.4256 11.6034)	2.0281 (0.1874 21.9511)		
	Siempre	3	6.0000 (0.7018 51.2977)	0.6568 (0.0085 50.9267)	3.1667 (0.7541 13.2973)	2.8972 (0.2218 37.8409)	2.0996 (1.0250 4.3010)	0.7791 (0.2166 2.8017)
Atender a varias tareas al mismo tiempo	Nunca	0	1		1			
	Solo alguna vez - Algunas veces	1	6.9382 (2.4071 19.9987)	3.4906 (0.1837 66.3173)	2.1879 (1.1271 4.2470)	0.6631 (0.1901 2.3134)	5.0257 (1.3737 18.3870)	1.2125 (0.1242 11.8339)
	Siempre - Muchas veces	2						
	Nunca	0	1		1		1	

Realizar tareas complejas, complicadas o difíciles	Algunas veces	1	6.1818 (0.7055 54.1695)	11.7399 (0.0985 1399.5598)	2.4167 (0.8023 7.2797)	1.9060 (0.3289 11.0452)	2.4830 (1.2820 4.8090)	0.6169 (0.1226 3.1045)
	Muchas veces	2	34.0000 (3.7948 304.6302)	4.6707 (0.0232 940.8322)	6.0412 (1.6806 21.7163)	0.5102 (0.0358 7.2794)		
	Siempre	3	22.6667 (2.1468 239.3222)	0.8478 (0.0014 518.0784)	4.8333 (1.0575 22.0910)	0.0874 (0.0024 3.1763)		
Necesita esconder sus propias emociones en su puesto de trabajo	Nunca	0	1		1		1	
	Algunas veces	1	9.9998 (1.0899 91.7511)	6.2973 (0.2662 148.9649)	2.7500 (0.8157 9.2710)	2.3457 (0.4698 11.7118)	5.4281 (0.5308 55.5124)	1.9430 (0.1216 31.0542)
	Muchas veces	2	4.4705 (0.3790 52.7267)	1.3939 (0.0522 37.2103)	2.5385 (0.6912 9.3229)	1.7107 (0.2955 9.9034)	2.1109 (0.1248 35.6966)	0.3622 (0.0087 15.0855)
	Siempre	3	56.9987 (6.4575 503.1153)	22.4071 (0.5444 922.2449)	12.8333 (3.5228 46.7504)	17.1149 (1.5244 192.1500)	16.2844 (1.7975 147.5319)	0.9723 (0.0297 31.8391)
Considera su trabajo excesivo	Nunca	0					1	
	Solo algunas veces - Algunas veces	1	14.3562 (4.3805 47.0495)	7.7286 (1.2069 49.4919)	3.0518 (1.5316 6.0811)	2.1354 (0.5758 7.9192)	9.1314(2.6993 30.8900)	11.7735 (1.1364 121.9817)
	Siempre - Muchas veces	2						
Trabajar muy rápido	Nunca	0	1		1		1	
	Algunas veces	1	1.4881 (0.2684 8.2518)	0.2834 (0.0050 16.1889)	1.2000 (0.3918 3.6756)	0.5834 (0.0990 3.4381)	7.1802 (1.9822 26.0085)	7.4075 (0.5669 96.7894)
	Siempre	2	10.8380 (2.1438 54.7918)	0.2480 (0.0011 54.3052)	4.6652 (1.4390 15.1241)	4.2700 (0.4073 44.7686)		
Trabajar con plazos muy estrictos y muy cortos	Nunca	0	1		1			
	Solo alguna vez - Algunas veces	1	8.5098 (3.0097 24.0610)	2.5729 (0.1364 48.5282)	0.6122 (0.1809 2.0725)	0.1458 (0.0234 0.9093)	7.2269(2.0212 25.8399)	0.4844 (0.0444 5.2839)
	Muchas veces - Siempre	2			3.1111 (0.7973 12.1395)	0.2212 (0.0146 3.3549)		
Tener tiempo suficiente para realizar su trabajo	Nunca	0	1		1			
	Solo alguna vez - Algunas veces	1	2.3454 (0.9883 5.5660)	1.6459 (0.3437 7.8804)	1.6001 (0.3060 8.3684)	2.4816 (0.1900 32.4184)	2.5269 (0.8163 7.8226)	1.3599 (0.3235 5.7173)
	Muchas veces - Siempre	2			3.2027 (0.5950 17.2385)	2.4955 (0.1613 38.6138)		
En general, cómo evaluarías tu salud	Mala	0	1		1		1	
	Muy buena	1	0.2791 (0.1001 0.7787)	0.1390 (0.0241 0.8009)	0.2579 (0.1085 0.6134)	0.2047 (0.0663 0.6320)	0.2134 (0.0529 0.8602)	0.1868 (0.0338 1.0333)

Autores: Stefanie Agurto / Bryan Ninabanda
Fuente: Epi Info 7.2.5.0

Con el cálculo ODDS RATIO CRUDO se evidencia que existe una asociación significativa en los trabajadores cuyo estado civil es separado, divorciado o viudo y el cansancio emocional, ya que se obtiene un (OR 4.00 IC 95% 0.985 – 16.24), y un ODD RATIO AJUSTADO de (OR 36.39 IC 95% 1.27– 1043.09). Es decir que los trabajadores con estado civil separado, divorciado o viudos son 36.39 veces más propensos a presentar cansancio emocional.

Con el cálculo ODDS RATIO CRUDO se evidencia que existe una asociación significativa en los trabajadores que consideran tener exceso de trabajo y el cansancio emocional, ya que se obtiene un (OR 12.83 IC 95% 3.52 – 46.75), y un ODD RATIO AJUSTADO de (OR 17.12 IC 95% 1.52– 192.15). Es decir que los trabajadores que tienen exceso de trabajo son 17.11 veces más propensos a presentar cansancio emocional.

Con el cálculo ODDS RATIO CRUDO se evidencia que existe una asociación significativa en los trabajadores que ocultan sus emociones y la despersonalización, ya que se obtiene un (OR 12.83 IC 95% 3.52 – 46.75) y se ratifica con el ODD RATIO AJUSTADO de (OR 17.11 IC 95% 1.51 – 192.15). Es decir que los trabajadores que ocultan sus emociones son 17.11 veces más propensos a presentar la despersonalización.

Con el cálculo ODDS RATIO CRUDO se evidencia que existe una asociación significativa en los trabajadores que consideran que tienen trabajo excesivo y Burnout, ya que se obtiene un (OR 9.13 IC 95% 2.69-30.90) y se ratifica con el ODD RATIO AJUSTADO de (OR 11.77 IC 95% 1.13 – 121.98). Es decir que los trabajadores que tienen trabajo excesivo son 11.77 veces más propensos a presentar Burnout.

DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS Y PROPUESTA DE SOLUCIÓN

Este proyecto tiene como propósito determinar la incidencia del riesgo de burnout en los trabajadores del área administrativa y operativa de una Empresa Pública de la ciudad de Quito que brinda un servicio de Ingeniería Civil, con la realización de esta investigación se adquirió información muy relevante para esta organización que será de gran apoyo para cualquier

intervención que se requiera a futuro y así mejorar el ambiente laboral en la que se desempeñan estos trabajadores.

Se realizó una asociación estadística entre variables sociodemográficas y Área de trabajo, donde se determinó que el sexo masculino es predominante en los trabajadores operativos asociando estadísticamente el sexo con el área de trabajo. En el estudio realizado el 2023 sobre la Prevalencia de Síndrome de Burnout en el Área Administrativa de una empresa Pública de Ambato se puede observar una relación con la predominación del sexo masculino en los trabajadores. (Rivas y Toapaxi, 2023). Se observó que el personal operativo tiene una mayor incidencia en tener un nivel de estudio más alto que el personal administrativo. El personal operativo en su mayoría está casado o en unión libre a diferencia que el administrativo que en su mayoría es soltero. La mayoría del personal tanto operativo como administrativo tienen dos hijos.

Pudimos observar que dentro del ámbito laboral los trabajadores operativos tienen mayor incidencia en tener jornadas extendidas, y creen que requieren mantener un nivel de atención alto para ejecutar sus labores que en gran parte consta de tareas complejas y excesivas que deben realizarse en un periodo de tiempo corto. También resalta que los trabajadores operativos en su gran porcentaje sienten la necesidad de esconder sus emociones en su área de desempeño laboral.

Respecto a la medición estadística de las tres dimensiones de burnout se determinó que en su gran mayoría, los trabajadores tienen riesgo bajo de padecer de cansancio emocional y despersonalización y en su mayoría perciben su ambiente laboral como un lugar donde no pueden tener un crecimiento profesional indicado con un bajo nivel en la dimensión de realización personal.

Dentro del análisis en la relación de la prevalencia de sufrir de Cansancio Emocional encontramos que en su mayoría los trabajadores presentaron niveles bajos de sufrir de esta patología sin embargo los colaboradores que creen que su horario de trabajo no se adapta bien con los compromisos sociales, que deben mantener un alto nivel de atención en su trabajo, que debe atender siempre tareas simultaneas en su ambiente laboral y con frecuencia realizar tareas complejas y trabajo excesivo, donde la mayoría de veces debe esconder sus emociones y que debe

realizar su trabajo de una manera rápida, en plazos cortos sufren de un alto nivel de Cansancio Emocional, y califican su salud como buena, regular o mala. En una investigación realizada en una Entidad Pública de la provincia de Cañar, Ecuador en el periodo Enero-Marzo del 2023, demuestran que sufrir una carga de labor excesiva esta estadísticamente relacionado con padecer el síndrome de desgaste profesional lo que concuerda con este estudio. (Galarza y Masache, 2023)

En cuanto a la prevalencia de sufrir un nivel alto de Despersonalización se obtuvo una relación entre los trabajadores que no tienen tiempo para atender sus compromisos sociales debido a su horario laboral, esconder sus emociones la mayoría de veces dentro de su trabajo, y que deben realizar un trabajo excesivo de una manera rápida y en plazos cortos, reportando también un estado de salud entre bueno a malo, sin embargo la mayoría de los entrevistados tienen una predisposición a sufrir de un nivel bajo de despersonalización contrario al estudio realizado por Rivas y Toapaxi donde se encontró que la mayoría de los trabajadores estaban propensos a sufrir niveles moderados de Despersonalización. (Rivas y Toapaxi, 2023)

Otro dato interesante que destacar es que muy pocos trabajadores creen que tienen un nivel alto de realización personal en su lugar de trabajo por lo que no se logró realizar una comparativa estadística con este nivel de dimensión del síndrome. La mayoría de los trabajadores tanto masculinos como femeninos creen que tienen un nivel bajo de crecimiento dentro de su área laboral y en su mayoría el personal operativo con un 93,75% refiere un bajo índice en realización personal, que se comprueban estadísticamente con un 94,12% de trabajadores que creen que muy baja oportunidad de crecimiento profesional dentro de su empresa, valores que discrepan con un estudio realizado en el año 2021 en Quito, Ecuador, que analiza la prevalencia de síndrome de burnout y su relación con la satisfacción laboral en una empresa privada, este estudio concluye que sus colaboradores tiene un nivel alto de realización personal con un 76,67% de sus trabajadores. (Morales, 2021)

A pesar de que no se logró comprobar una relación estadísticamente significativa, se observa que la mayoría de los trabajadores operativos representados por un 92,19% no están propensos a sufrir un riesgo de burnout, y solo un 7,81% de este tipo de personal si esta propenso

a padecerlo, sin embargo, con respecto al personal administrativo se obtiene un resultado más desfavorable donde un 15,79% de trabajadores que se desempeñan en esta tipo de trabajo muestran un riesgo de sufrir esta patología. Se comprueba estadísticamente que la relación de sufrir de este síndrome se da con factores que predisponen al trabajador a realizar tareas excesivas y complejas que conllevan a un mayor esfuerzo laboral, implicándolos a tener un nivel más alto de atención y con tiempos de entrega cortos. Estos trabajadores tienen una percepción de tener una salud quebrantada y mayormente esconden sus emociones, lo que se traduce a su vez que sea más difícil detectar estos casos para poder brindar el seguimiento respectivo. Podemos observar que en una publicación realizada por Mayor W. en el años 2019 donde estudió la prevalencia de las manifestaciones del Síndrome de Burnout presentadas por el personal operativo de una empresa metalúrgica de la ciudad de Guayaquil, obtuvo resultados poco alentadores con respecto a los trabajadores operativos donde en su gran mayoría representado por un 55% de sus trabajadores investigados presentan un riesgo medio o moderado de sufrir de síndrome de Burnout y un 9% presentan un nivel de riesgo Alto de padecerlo, también el estudio demostró que estos trabajadores presentaban en su mayoría problemas sociofamiliares y un alto índice de ausentismo. (Mayor, 2019)

De acuerdo a los resultados obtenidos en el análisis ODD Ratio Crudo y Ajustado se evidencia que el personal administrativo es el área propensa a sufrir síndrome de Burnout, debido a que los porcentajes de trabajadores con alto cansancio laboral, alta despersonalización y baja realización personal son mayores que la cantidad de personal operativo, sin embargo esta relación no pudo ser comprobada estadísticamente. Un resultado este resultado similar fue obtenido por los autores Gajiro y Campo (2022) en donde señalan que el área que tiene más probabilidad de presentar el síndrome del trabajador quemado es la comercial resultados que se correlacionan con el proyecto de investigación propuesto por los autores Rivas y Topaxi (2023), en el mismo se obtiene que el personal de la gerencia comercial tiene el riesgo de padecer el síndrome.

Los resultados confirmaron que dentro de la población de trabajadores la variable “ocultar las emociones” está directamente relacionada con la despersonalización, lo que podría

desencadenar en el síndrome de burnout. En cuanto a la dimensión de Realización Personal el 91% del personal indica que no se siente realizado y un nivel medio corresponde al 9%, esto nos indica que el personal tanto administrativo como operativo siente que no ha podido alcanzar sus metas u objetivos que se han propuesto por lo que es propenso adquirir el síndrome de burnout, este resultado se ha presentado en investigaciones tales como la de Mayor que en su investigación obtiene un resultado similar, demostrando que la gran parte del personal entrevistado indica un bajo nivel en realización personal padeciendo de riesgo de burnout. (Mayor, 2019)

Es imperativo detectar a tiempo los casos que pueden derivar en sufrir un síndrome de burnout, por eso es importante realizar propuestas de solución que deben adaptarse a las necesidades y características específicas de la empresa, y es fundamental contar con el apoyo de profesionales de recursos humanos y expertos en salud mental para implementarlas adecuadamente.

Posterior a la tabulación de resultados y el cálculo del ODD Ratio y Ajustado se estableció que existe una relación directa con el exceso de trabajo y el riesgo a sufrir síndrome de burnout, el 46% de la población en estudio indicó que eventualmente tiene carga laboral, hipótesis válida que es corroborada con la investigación realizada por Supo, R. (2022), Salud pública, Salud ambiental y satisfacción con los servicios de salud, en la cual se concluye que mientras mayor sea la carga laboral, mayor será el nivel de burnout, sin embargo, este resultado deberá ser investigación ya que tiene limitaciones.

Debido a que la cantidad de trabajadores administrativo fue 38 (37%), siendo un numero mucho menor que la cantidad de trabajadores operativos que fueron 64 (63%) los entrevistados, no se pudo obtener un valor estadísticamente significativo cuando se quiso comparar estas dos variables, se sugiere que para que en futuros estudios no surja este tipo de problemas se trabaje con una población comparativa con valores más equitativos y también se puede utilizar herramientas para poder tabular cantidades mínimas y obtener un resultado más acertado.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Después de recolectar los datos y examinar detenidamente los resultados, se obtuvieron hallazgos sumamente significativos que resultan relevantes tanto para este estudio como para la organización en cuestión. En relación con la variable de síndrome de burnout y sus 3 dimensiones se comprobó un nivel bajo para cansancio emocional (80,4%) despersonalización (66,67%) y un nivel también bajo de realización personal (91,18%) en los trabajadores lo que indica que están expuestos a sufrir de burnout.

De los 120 trabajadores encuestados, 11 trabajadores tienen riesgo de Burnout de los cuales 6 personas (15,78%) trabajan en puestos administrativos y 5 (7,8%) trabajan en puestos operativos. Se concluye que los trabajadores que refieren padecer un exceso de trabajo tienen 11,73 veces más la probabilidad de padecer este síndrome, lo que determina que esa variable constituye un factor de riesgo para adquirir el síndrome del trabajador quemado. No se obtuvo una relación estadísticamente significativa entre el personal administrativo y el operativo, pero las cifras apuntan a que el personal administrativo tiene mayor riesgo de padecer este síndrome que el personal operativo ya que del total trabajadores administrativos que tienen riesgo de enfermedad doblan en cifras al operativo, tomando en cuenta que, del grupo de 120 trabajadores, 64 desempeñaban tareas operativas y 38, tareas administrativas.

Es esencial identificar los desafíos relacionados con la salud mental de los empleados y brindarles un cuidado y seguimiento adecuados, siguiendo protocolos que salvaguarden tanto su salud física como su bienestar psicológico, en cumplimiento de sus derechos fundamentales. Se recomiendan implementar medidas de prevención del burnout que aborden los factores laborales mencionados anteriormente. Esto puede incluir un diseño de trabajo más equilibrado, la asignación adecuada de recursos, la promoción de un ambiente laboral colaborativo y la capacitación en técnicas de manejo del estrés. Es importante promover el apoyo social dentro de la organización. Esto puede lograrse a través de actividades como el “team building”, programas de mentoría y facilitando la comunicación bidireccional entre trabajador y jefe. Una buena

administración del tiempo y una planificación apropiada de los tiempos pueden disminuir la carga laboral y el estrés relacionado.

Establecer metas, objetivos realistas, y proporcionar los recursos necesarios para cumplir con ellos, es esencial para prevenir el burnout. Los empleados deben estar conscientes del autocuidado y de la importancia de implementar hábitos saludables. A través de encuestas anónimas se puede realizar el seguimiento a los trabajadores, lo que ayudará a identificar signos de burnout en etapas leves o iniciales y así poder realizar intervenciones inmediatas. Estas acciones pueden contribuir a mejorar la salud y el bienestar de los trabajadores, así como la eficacia y el ambiente laboral en general.

REFERENCIAS

- Aguilera E y García, J. (2022). *Prevalencia del síndrome de agotamiento profesional (burnout) y variables asociadas en médicos especialista*. (R. C. Psiquiatría, Ed.) <https://content.ebscohost.com/cds/retrieve?content=>
- Ancajima. (2022). *Prevalencia del síndrome de burnout en el personal operativo de la Corporación Rio Branco S. A. Sede Junín*. (U. C. Tesis de Pregrado, Editor) https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/12347/2/IV_FCE_317_T_E_Ancajima_Cerron_2022.pdf
- Barral, S. y. (2021). Impacto de los factores de riesgo psicosociales, estrés y síndrome de burnout sobre la satisfacción laboral en personal administrativo de nivel técnico-gerencial en salud. 268-293. <https://revistas.uazuay.edu.ec/index.php/udaakadem/article/view/444/644>
- Borgarello, M. (2019). Prevención de Estrés y Burn-Out en el Equipo de Salud. *Revista de la Asociación Médica Argentina.*, 34-38.
- Carneiro, G. C. (2020). *Work Environment Evaluation Instrument (WEEI): development, validation, and association with burnout*. *Trends Psychiatry Psychother.* <https://www.scielo.br/j/trends/a/GHzi5zXXctCfYXHsP9svf7R/?lang=en>
- Castañeda, E., y García, J. (2020). *Síndrome de desgaste profesional (burnout) en médicos cirujanos especialistas: prevalencia y factores de riesgo*.
- Castillo-Ante, L. O.-H.-S. (2020). *Carga física, estrés y morbilidad sentida osteomuscular en trabajadores administrativos del sector público*. (U. y. Salud, Ed.) http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-71072020000100017
- Cerón López, E. M. (2020). *Síndrome de burnout en enfermeros de hospitales públicos y privados en Guayaquil, Ecuador*. <https://revistaclinicaguayaquil.org/index.php/revclinicaguaya/article/view/55>
- Corrales Albán, M., y Hinostriza Dueñas, F. (2023). *SÍNDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL DE SALUD DE LAS ÁREAS DE ENDOSCOPIA, NEUMOLOGÍA Y CARDIOLOGÍA DEL HOSPITAL DE*. (U. d. Américas, Editor) <http://dspace.udla.edu.ec/handle/33000/14843>
- Durán, S. G.-S. (25 de 03 de 2018). *Estrategias para disminuir el síndrome de Burnout en personal que labora en Instituciones de salud en Barranquilla*. (U. M. Barranquilla, Ed.) <https://revistascientificas.cuc.edu.co/culturaeducacionysociedad/article/view/1809/1549>
- Enrique, A. y. (2019). *Síndrome de desgaste profesional (burnout) en médicos cirujanos especialistas: prevalencia y factores de riesgo*. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2444-054X2020000300354&script=sci_arttext
- Galarza, E., y Masache, P. (2022). *ESTRÉS LABORAL; ENFERMEDAD PROFESIONAL; CONDICIONES DE TRABAJO; AMBIENTE DE TRABAJO*. (2. Universidad de las Américas, Ed.) <http://dspace.udla.edu.ec/handle/33000/14703>
- Gonzalez, Y. y. (2021). *Plan de intervención para disminuir la prevalencia del síndrome de Burnout en los médicos del servicio de urgencias en clínica Los Rosales de Pereira durante la pandemia Covid-19*. (U. ECCI, Ed.) <https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/1802/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hagen, B. N.-B. (2019). *Research trends in farmers' mental health: A scoping review of mental health outcomes and interventions among farming populations worldwide*. *PLoS ONE*, 14(12). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0225661>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática . (2017). *Perú: Características Económicas y Financieras de las empresas de servicios. Encuesta económica anual 2015*. Lima: INEI.

- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2017). *Perú: Características Económicas y Financieras de las empresas de Servicios. Resultados de la encuesta económica anual 2016*. Lima: INEI 2017.
- Jiménez, M. y. (2018). *Diseño del sistema de vigilancia epidemiológico para prevenir enfermedades laborales a causa de factores de riesgo de origen psicosocial en los trabajadores de la empresa HEFE – ACEROS*. (F. d. Universidad Cooperativa de Colombia, Ed.) <https://repository.ucc.edu.co/items/2b350255-721d-467c-927f-c0e0aa30f124>
- Li, S, t. B. (2022). *El agotamiento y sus antecedentes: considerando las demandas de tiempo tanto en el trabajo como en el hogar, y la flexibilidad en relación con el agotamiento*. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpubh.2022.863348/full>
- Martínez Pérez, A. (2010). *El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión*. ((. 4.–8. Vivat Academia. Revista De Comunicación, Ed.) <https://doi.org/10.15178/va.2010.112.42-80>
- Mayor, W. (2019). *Manifestaciones del Síndrome de Burnout en los trabajadores operativos de una empresa metalúrgica de tipo mixta en la ciudad de Guayaquil, año 2019*. . (U. C. Guayaquil, Ed.) <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/14595/1/T-UCSG-PRE-JUR-TSO-126.pdf>
- Medina, K. G.-C. (2020). *Estrategias de intervención de los factores de riesgo psicosocial de origen laboral: una visión desde terapia ocupacional*. (2. Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional, Ed.) <https://www.scielo.br/j/cadbto/a/FfdGMgJ4QptZQkMbFzjzLDt/?lang=es#>
- Montoya Zuluaga, P. A. (2012). *Relacion entre síndrome de burnout, estrategias del estrés laboral*. (Vol. 29). Psicología desde El Caribe.
- Mora Galdón L. (2020). *EL SÍNDROME DE BURNOUT EN EL TRABAJO: CAUSAS, CONSECUENCIAS E INTERVENCIONES EN LAS ORGANIZACIONES*. https://repositorio.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/192066/TFG_2020_Mora%20Galdon_Lydia.pdf
- Morales, F. (2021). *Análisis de síndrome de burnout y su relación con la satisfacción laboral en la empresa Life and Hope S.A.* (U. A. Bolívar, Ed.) <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8333/1/T3626-MDTH-Morales-Analisis.pdf>
- Navarrete, M. (2021). *Manejo del burnout o síndrome de estar quemado por el trabajo (SQT) en la prevención de riesgos laborales como garantía de derechos de los trabajadores*. (U. A. Bolívar, Ed.) <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8804/1/T3856-MDEE-Navarrete-Manejo.pdf>
- OIT-OMS. (1984). *Organización Internacional del Trabajo-Organización Mundial de la Salud. Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención*.
- OMS. (28 de Septiembre de 2022). La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo: <https://www.who.int/es/news/item/28-09-2022-who-and-ilo-call-for-new-measures-to-tackle-mental-health-issues-at-work>
- Orna-Tiburcio, L. y.-T. (2021). *Clima laboral síndrome de Burnout en trabajadores de instituciones de Educación superior*. (7. 1.-1. Gaceta científica, Ed.) <https://revistas.unheval.edu.pe/index.php/gacien/article/view/1125>
- Ortiz, Y. M. (2020). *Identificación del síndrome del burnout mediante la aplicación del cuestionario maslach burnout inventory (mbi) a la secretaría de educación departamental, ubicada en la ciudad de san José de cúcuta*. (C. U. Dios, Ed.) https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/11275/1/TE.RLA_OrtizYenfri-MateusAngie-LazaroDeybiz_2020.pdf
- Pérez, P. (2019). *¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo?* <https://www.redalyc.org/journal/817/81762945010/html/>

- Rivas, C., y Toapaxi, E. (2023). *Prevalencia del síndrome de burnout en el área administrativa de la empresa eléctrica de Ambato*. (U. d. Américas, Ed.) <http://dspace.udla.edu.ec/handle/33000/14796>
- Rodríguez Anchundia, L., Pico Pillasagua, Y., Espinel Rivera, S., y Vélez García, E. (30 de Junio de 2021). *Prevalencia del síndrome de Burnout en personal*. <https://revistas.itsup.edu.ec/index.php/higia>
- Sigcha, E. y. (2019). *Influencia del Síndrome de Burnout en el desempeño laboral de los trabajadores operativos de una empresa de Recolección de Desechos sólidos: Caso de estudio en un Centro de Acopio de la Zona Sur de la Ciudad de Guayaquil*. (U. C. Guayaquil, Ed.) <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/13931/1/T-UCSG-PRE-JUR-MD-TSO-42.pdf>
- Tesillo, S. y. (2018). *Burnout en profesionales de la salud personal administrativo en una unidad médica de primer nivel*. (2. 6-7. Psicología y Salud, Ed.) <https://psicologiaysalud.uv.mx/index.php/psicysalud/article/view/2539/4421>
- Yslado, R. N. (s.f.). *Programa de intervención breve para reducir el burnout de profesionales de la salud, Perú*. (1. Universidad y Sociedad, Ed.) http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202020000500279&script=sci_arttext&tlng=pt