



Prevalencia del síndrome de Burnout en personal de empresa pesquera del Ecuador

Prevalence of Burnout syndrome in Ecuadorian fishing
company personnel

Prevalencia del síndrome de Burnout

Laura Rodríguez Anchundia, Dra.¹

Yomaira Pico Pillasagua, Dra.²

Shirley Espinel Rivera, Dra.³

Erika Vélez García⁴

¹Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, email:bbrodriguez-24@hotmail.com, ORCID:
<https://orcid.org/0000-0002-5429-3377>

²Residente de Clínica Particular, Manta. Ecuador. email: ge-omy@hotmail.es

³Hospital Rodríguez Zambrano, Manta. Ecuador. email: shirley.espinal@hrz.gob.ec

⁴Unidad de Salud Leónidas Proaño, Manta, Ecuador. Email: draerikavg2@gmail.com

Correo de contacto: bbrodriguez-24@hotmail.com

Recibido: 24-03-2021

Aprobado: 18-06-2021

Resumen

El mundo laboral experimenta una transformación en las últimas décadas en lo sociocultural. Así, las nuevas exigencias del trabajo y el desajuste entre los requisitos del puesto de trabajo en las organizaciones y las posibilidades de rendimiento de cada sujeto han originando riesgos denominados psicosociales, entre ellos el síndrome de burnout (agotamiento emocional, despersonalización o deshumanización y falta de realización personal en el trabajo), cuya prevalencia se ha ido incrementando y que ha venido a constituirse en un problema social y de salud pública que conlleva, un costo económico y social .

El presente artículo tiene como objetivo determinar la prevalencia de síndrome de Burnout y se lo realiza a 50 empleados de la empresa pesquera de Manta , en un estudio cuantitativo descriptivo de corte transversal que incluye personal de producción y administración , realizando el test de Maslach Burnout Inventory que evalúa las tres dimensiones del síndrome de burnout , que trae consigo problemas para la salud de índole psicológico como físico e incluso social, este puede evolucionar desde el estrés o cansancio hasta convertirse en un trastorno más grave, de acuerdo a nivel o grado de afectación en sus tres dimensiones dadas por la característica del trabajo, carga emocional y laboral representando un gran problema en el ejercicio de las actividades laborales y por lo

tanto ocasionando un efecto negativo en el funcionamiento laboral de la persona.

Palabras Clave: Síndrome de Burnout, Personal de empresa, test de Maslach.

Abstract

The world of work has underserved a transformation in recent decades in sociocultural terms. Thus, the new demands of work and the mismatch between the requirements of the workplace in organizations and the performance possibilities of each subject have led to so-called psychosocial risks, including burnout syndrome (emotional exhaustion, depersonalization or dehumanization and lack of personal self-realization at work), the prevalence of which has been increasing and which has become a social and public health problem that entails , an economic and social cost.

This article aims to determine the prevalence of Burnout syndrome and is carried out by 50 employees of mardex, in a descriptive cross-sectional quantitative study that includes production and administrative personnel, performing the Maslach Burnout Inventory test that evaluates the three dimensions of burnout syndrome, which brings with it psychological and even social health problems , this can evolve from stress or tiredness to becoming a more serious disorder, according to the level or degree of affectation in its three dimensions given by the characteristic of work, emotional and work load representing a great problem in the exercise of

work activities and therefore causing a negative effect on the work functioning of the person

Keywords: Burnout Syndrome, Company Staff, Psychological

Introducción

La Organización Mundial de la Salud define a la salud como un estado de bienestar físico, mental y social; es así que el síndrome de burnout afectando claramente las tres esferas mencionadas, es catalogada como un problema de salud que aunque es muy frecuente de encontrar no es muy reconocido, razón por la cual no se interviene de manera oportuna en aquellos que padecen este síndrome provocando un decaimiento en la vida laboral, familiar y personal del afectado.

Bradley (1969) en su artículo Community Bases treatment for Young adult offenders, realiza la primera mención de este término y a su vez lo define como un tipo de estrés que agota o consume la energía de los trabajadores. Más adelante Freudenberg (1974) durante su trabajo en una clínica para toxicómanos observó que la mayoría de los voluntarios sufría una progresiva pérdida de la energía; por lo que lo describe como un estado de fatiga crónica combinado con depresión y frustración, generado por determinadas características personales de los practicantes médicos.

En 1974 fue conceptualizado por primera vez burnout como una sensación de fracaso y un existencia agotada o gastada que resulta de una sobrecarga por exigencias de energía, recursos personales o fuerza espiritual del trabajador) freudenberg, 1972,p.159)

La palabra "burnout" ha sido utilizada en el lenguaje anglosajón dentro de la jerga de los atletas o deportistas en general. Con esa palabra, cuya traducción al castellano significa "estar quemado", se trataba de describir una situación en la que, en contra de las expectativas de la persona, ésta no lograba obtener los resultados esperados por más que se hubiera entrenado a fondo para conseguirlos. (Alvarez Gallegos & Fernandez Rios, 1991)

Como describe Cólica, Raúl (2017) "La definición de síndrome de burnout más consolidada es la de Maslach y Jackson (1981) mediante un test de 22 ítems denominado Maslach Burnout Inventory quienes consideran que es una respuesta de estrés crónico que se caracteriza por tres dimensiones: cansancio o agotamiento emocional, despersonalización o deshumanización y falta o disminución de realización personal en el trabajo."; aceptada a través de los años por la acertada conceptualización de estos especialistas sin alguna otra que pueda acaparar de manera más exacta lo que significa el síndrome, definiéndolo

así como un parte de un síndrome generado por estrés crónico.

Considerando a riesgos psicológicos como toda situación laboral que conlleva un alto grado de perjudicar la salud física, social o mental del trabajador) moreno, 2011,p.2) los riesgos psicosociales pueden provenir de varios aspectos organizacionales como las condiciones de trabajo, la organización del trabajo y aspecto extralaborales) Arbolledo – lozano, 2013,pp. 18-19)

En Latinoamérica la prevalencia del síndrome de burnout es muy variada, yendo desde el 2% hasta cifras con 76%, que depende mucho del entorno en el que es investigado, tanto de los factores psicosociales del área laboral como de los factores socioeconómicos del sujeto de estudio.

En Ecuador se cuenta con varias normativas reguladoras por parte de Ministerio de Relaciones Laborales, las cuales buscan proteger la vida y seguridad de las personas tanto a nivel físico como mental, sin embargo, aún en la actualidad no existe algún tipo de reglamentaciones específicas hacia la disminución o control del síndrome de Burnout. Debido a que Ecuador no existe gran cantidad de estudios realizados al respecto y el importante papel que desempeña el sector pesquero dentro de la economía del país, se ve la necesidad de abordar esta problemática.

El objetivo de la presente investigación es conocer la prevalencia de riesgos psicosocial burnout en los colaboradores o trabajadores dentro de una empresa privada pesquera del Ecuador, ubicada en Manta y como finalidad es minimizar y prevenir el riesgo psicológico promocionando la buena salud laboral en pro mejoras del bienestar de los trabajadores.

Materiales y métodos

Tipo y diseño del estudio.

La investigación presentada a continuación es de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y de alcance descriptivo. La recolección de información se realizó durante un único momento por lo que el estudio es de corte transversal.

Variables Operacionales, de acuerdo a tabla 2
Universo de estudio y muestra.

El trabajo de investigación se llevó a cabo en el personal de la empresa Mardex de la Ciudad de Manta que labora desde el 2019 ; siendo la población total 29 trabajadores o colaboradores , dentro de las cuales se incluye 21 colaboradores del área de producción y 8 colaboradores del área administrativa , que después de cumplir con los criterios de inclusión y otorgar su consentimiento para participar en esta investigación da una muestra total de 20 trabajadores o colaboradores que son las representadas a continuación.

Criterios de inclusión.

Trabajadores de la empresa Mardex que laboran desde enero de 2019 y son mayores de 18 años
Criterios de exclusión.

Para el presente estudio se decide excluir al personal de guardias de seguridad y personal de limpieza, personal de contrato provisional y lavandería.

Criterios de eliminación.

Personal que no desean colaborar con el estudio, fueron eliminados de la muestra total de estudio, puesto que el mismo es voluntario.

Técnicas para la recolección de información.

La recolección de información del proyecto de investigación se dio mediante un cuestionario a los participantes (Anexo 1) al que se accedía previo autorización o consentimiento, el mismo que contenía preguntas diseñadas para poder obtener información sobre los principales factores que se asocian al síndrome de burnout, como: edad, genero, estado civil, años de trabajo y horas de trabajo semanal, con horarios fijos o rotativos y el área donde labora; además de la aplicación del Test de Maslach Burnout Inventory (Anexo 2) diseñado por Cristina Maslach en compañía de Susan Jackson en 1981, el cual está constituido por 22 ítems cuya función es lograr determinar la prevalencia de síndrome de Burnout

Aspectos éticos.

La investigación respeta la integridad y seguridad de cada uno de los participantes, todos los datos han sido recolectados de manera anónima, previa autorización de la institución y área donde se realizó el presente trabajo de investigación; y consentimiento informado (Anexo 3) por parte de cada colaborador del proyecto. Se asignó un número para la identificación del sujeto que pueda garantizar de esta manera la privacidad de los datos recolectados de cada participante.

Plan de Análisis de los Resultados.

Toda la información obtenida de los cuestionarios realizados se organizó en una hoja de cálculo de Microsoft Excel, codificando cada variable según la necesidad de las investigadoras y otorgando un número de identificación a los participantes para que así de manera más sencilla pueda ser incluido todo el análisis estadístico a formato de Microsoft Word para la descripción de los resultados de cada variable.

MBI (inventario de burnout de maslach) A continuación encontrará una serie de enunciados acerca de su trabajo y de sus sentimientos en él. Le pedimos su colaboración respondiendo a ellos como lo siente. No existen respuestas mejores o peores, la respuesta correcta es aquella que expresa verídicamente su propia existencia. Los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales y en ningún caso accesibles a otras personas. Su objeto es contribuir al

conocimiento de las condiciones de su trabajo y mejorar su nivel de satisfacción.

A cada una de las frases debe responder expresando la frecuencia con que tiene ese sentimiento de la siguiente forma:

- (1) Nunca
- (2) Algunas veces al año
- (3) Algunas veces al mes
- (4) Algunas veces a la semana
- (5) Diariamente

Al final se determina

E. Agotamiento emocional

D. Despersonalización

R. P. Realización personal

Los sujetos por encima del percentil 75 se incluyen en la categoría "alto", entre el percentil 75 y el 25 en la categoría "medio" y, por debajo del percentil 25, en la categoría "bajo".

La subescala de agotamiento emocional ("emotional exhaustion") (AE) está formada por 9 ítems que describen sentimientos de estar abrumado y agotado emocionalmente por el trabajo; la sub-escala de despersonalización ("despersonalización") (D) está formada por 5 ítems que describen una respuesta impersonal y falta de sentimientos hacia los sujetos objeto de atención;

La subescala de realización personal en el trabajo ("personal accomplishment") (RP) está compuesta por 8 ítems que describen sentimientos de competencia y realización exitosa en el trabajo hacia los demás.

Tabla 1.

Valoración de puntuaciones del Test de Maslach Burnout Inventory.

	Bajo	Medio	Alto
	0 – 18	19 – 26	27 – 54
CANSANCIO EMOCIONAL			
DESPERSONALIZACIÓN	0 – 5	6 – 9	10 – 30
		34 – 39	40 – 56
REALIZACIÓN PERSONAL	0 – 33		

Mientras que, en las subescalas de agotamiento emocional y despersonalización, puntuaciones altas corresponden a altos sentimientos de estar quemado, en la subescala de realización personal en el trabajo bajas puntuaciones corresponden a altos sentimientos de quemarse.

Métodos para evaluar el síndrome burnout.

Aspecto evaluado Respuesta a Sumar:

- Agotamiento Emocional 1,2,3,6,8,13,14,16,20
- Despersonalización 5,10,11,15,22
- Realización Personal 4,7,9,12,17,18,19,21

Las claves para la interpretación de este cuestionario son:

Subescala de agotamiento emocional: valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. Puntuación máxima 54.

Subescala de despersonalización: valora el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento. Puntuación máxima 30.

Subescala de realización personal: evalúa los sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo. Puntuación máxima 48. Estas tres escalas tienen una gran consistencia interna, considerándose el grado de agotamiento como una variable continua con diferentes

grados de intensidad. Puntuaciones altas, en las dos primeras subescalas y baja en la tercera definen la presencia del síndrome.

Resultados

Los resultados obtenidos con respecto al estudio de prevalencia del síndrome de burnout en el personal que labora en la empresa Mardex son los expuestos a continuación. La prevalencia obtenida en la población de estudio seleccionada es del 70% (Fig. 1)

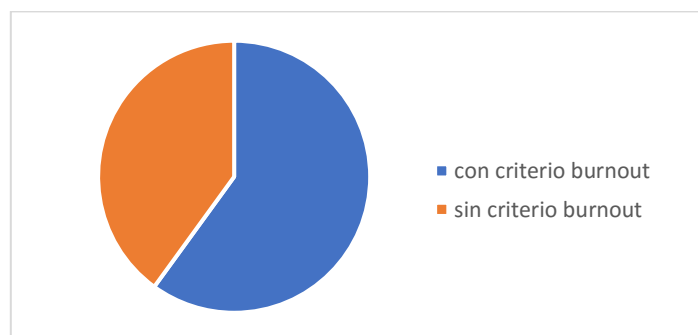


Figura 1. Prevalencia del síndrome de burnout en el personal que labora en empresa pesquera en Ciudad de Manta.

Tabla 2: Distribución del Síndrome de Burnout en relación a la edad del personal administrativo y de producción de la empresa pesquera de Ciudad de Manta

EDAD	SIN CRITERIOS DE BURNOUT		CON CRITERIOS DE BURNOUT	
	FRECUENCIA	PORCENTAJE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
20 – 25	1	5%	4	20%
26 – 35	7	35%	7	35%
>35	0	0%	1	5%
TOTAL	8	40%	12	60%

Fuente: Dpto. Médico - Dra. Laura Rodríguez

Con respecto a la edad se señala mayor incidencia de Burnout entre los 26 y 35 años con un porcentaje del 58.33% y la menor frecuencia se encuentra en los pacientes mayores de 35 años con un porcentaje del 8.33%.

Tabla 3.

Distribución del Síndrome de Burnout en relación al género del personal que labora en empresa pesquera de Manta

SEXO	SIN CRITERIO DE BURNOUT		CON CRITERIO DE BURNOUT	
	FRECUENCIA	PORCENTAJE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
MASCULINO	5	25%	4	20%
FEMENINO	3	15%	8	40%
TOTAL	8	40%	12	60%

Fuente: Dpto. médico - Dra. Laura Rodríguez

En relación al género la presencia de Burnout se encuentra en mayor frecuencia en el sexo femenino con un porcentaje del 66.67%, mientras que el sexo masculino representa el 33.33%.

Tabla 4.

Distribución del Síndrome de Burnout en relación al estado civil del personal que labora en la empresa pesquera de Manta

ESTADO CIVIL	SIN CRITERIO DE BURNOUT		CON CRITERIO DE BURNOUT	
	FRECUENCIA	PORCENTAJE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SOLTERO	5	25%	9	45%

CASADO	2	10%	0	0%
UNIÓN LIBRE	0	0%	1	5%
DIVORCIADO	1	5%	2	10%
VIUDO	0	0%	0	0%
TOTAL	8	40%	12	60%

Fuente: Dpto. médico- Dra. Laura Rodríguez

Encontramos Síndrome de Burnout en mayor frecuencia en las personas solteras con un porcentaje del 75%, seguido de las personas divorciadas con 16.67% y en menor frecuencia las personas en unión libre con 8.33%.

CARGO	SIN CRITERIO DE BURNOUT		CON CRITERIO DE BURNOUT	
	FRECUENCIA	PORCENTAJE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
ADMINISTRATIVO	5	25%	3	15%
PRODUCCION	3	15%	9	45%
TOTAL	8	40%	12	60%

Fuente: Dpto. médico - Dra. Laura Rodríguez

En cuanto al cargo del personal con Síndrome de Burnout se encuentra mayor frecuencia en las personas que conforman administrativos con un porcentaje del 75% y el personal de producción con un porcentaje del 25%.

Tabla 5.

Distribución del Síndrome de Burnout en relación al cargo del personal que labora en empresa pesquera de Manta

Tabla 6.

Distribución del Síndrome de Burnout en relación a los años de trabajo del personal de salud que labora en la empresa pesquera de Manta

AÑOS TRABAJO	DE SIN CRITERIO DE BURNOUT		CON CRITERIO DE BURNOUT	
	FRECUENCIA	PORCENTAJE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1-5	3	15%	10	50%
6-10	5	25%	1	5%
>10	0	0%	1	5%
TOTAL	8	40%	12	60%

Fuente: Dpto. médico - Dra. Laura Rodríguez

La mayor frecuencia se encuentra en las personas que han laborado entre 1 y 5 años, con un porcentaje del 83.33% mientras que las personas que han laborado más de 6 años corresponden a un 16.67%.

Tabla 7.

Distribución del Síndrome de Burnout en relación a las horas semanales de trabajo del personal que labora en empresa pesquera de Manta

HORAS TRABAJO	DE SIN CRITERIO DE BURNOUT		CON CRITERIO DE BURNOUT	
	FRECUENCIA	PORCENTAJE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
<40	0	0%	0	0%
>40	8	40%	12	60%
TOTAL	8	40%	12	60%

Fuente: Dpto. medico - Dra. Laura Rodríguez

Tomando en cuenta las horas de trabajo semanales, el 100% de las personas con Síndrome de Burnout laboran más 40 horas a la semana.

Con respecto a los niveles que presenta el síndrome de burnout y sus diferentes estratificaciones, se determinó que dentro de la muestra de estudio 8 personas (40%)

tienen un nivel alto de afectación en la dimensión de cansancio emocional, 3 personas (15%) se encuentran catalogadas con nivel medio y 9 personas (45%) con niveles bajos de cansancio emocional dentro de este síndrome. (Fig. 3)

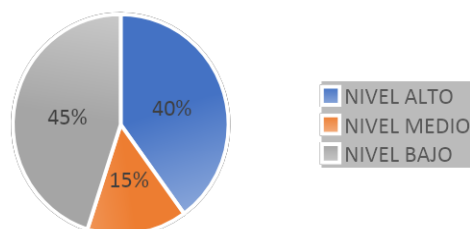


Figura 3. Niveles de cansancio emocional en el personal de trabajadores de la empresa pesquera de Manta

Además, se evidenció que con respecto a la dimensión de realización personal 10 personas (50%) se mantienen con niveles altos, 5 personas (25%) se encuentran catalogadas con nivel medio y 5 personas (25%) con niveles bajos, lo que nos indicaría la presencia del síndrome de burnout. (Fig. 4)

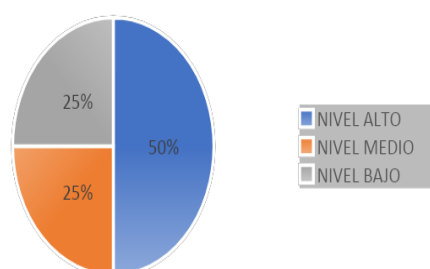


Figura 4. Niveles de realización personal en el personal de trabajadores de la empresa de Manta

Por último, se estableció en relación a la dimensión de despersonalización, 10 personas (50%) se mantienen con niveles altos, 3 personas (15%) se encuentran catalogadas con nivel medio y 7 personas (35%) con niveles bajos, lo que nos indica que la mitad de los sujetos de estudio presentan afectación dentro de la dimensión de despersonalización del síndrome de burnout. (Fig. 5)

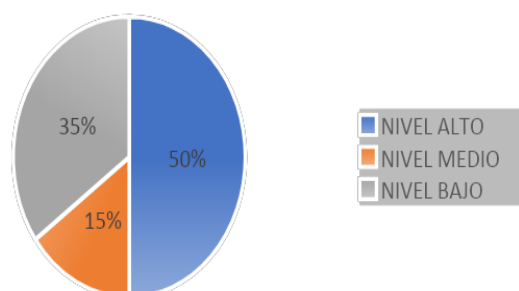


Figura 5. Niveles de despersonalización en el personal de salud que labora en la empresa pesquera de Manta

Discusión

El personal productivo y administrativo de la empresa pesquera de Manta está expuesto a insatisfacción laboral y demás sentimientos de personas que reciben ordenes, trabajo bajo presión, jornadas laborales mayor a 8 horas que pueden padecer el Síndrome de Burnout y sus distintas manifestaciones.

En el análisis de los resultados obtenidos correspondientes a las características generales se encuentra un 60% (n:12) de la población con Síndrome de Burnout, dato evidentemente superior al obtenido en el estudio denominado “Prevalencia y factores de riesgo del Síndrome de Burnout, en el personal que labora en el Hospital de Solca de la ciudad de Loja”, realizado por (Torres, 2017), con una prevalencia del 28.94%. Así mismo este porcentaje es superior a los porcentajes obtenidos por (Aveiga Flores, 2014) en el estudio denominado “Influencia de los factores sociodemográficos y laborales en la prevalencia del Síndrome de Burnout en el personal de salud que labora en el hospital provincial docente Ambato”, en el cual la prevalencia es de 32,43% y 39,2% en el estudio “Prevalencia del Síndrome de Burnout en el personal de salud de la clínica Maison de Sante” realizado por (Neira, 2016) en Lima en el 2016.

Con respecto a la edad, se encontró mayor incidencia de Burnout entre los 36 y 35 años, con un porcentaje de 58,33% edad considerada vulnerable ya que el profesional atraviesa un periodo de adaptación en el cual se produce la transición de las expectativas idealistas hacia la práctica cotidiana, este dato es similar al obtenido por Torres en el 2017, con un porcentaje del 40.91%, sin embargo en otro estudio realizado por (Jiménez, 2017), denominado “Síndrome de Burnout en médicos del hospital general Teófilo Dávila de Machala”, se encuentra mayor prevalencia en edades entre 20 y 30 años con un porcentaje del 36.17% en 119 encuestados.

En cuanto al género, en este estudio las mujeres son las que obtienen mayores puntuaciones 66.67%, con respecto a los hombres, datos que concuerdan con los encontrados en las investigaciones realizadas por (Torres, 2017) y (Aveiga Flores, 2014) con porcentajes de 63,64% y 58.33% para este género. Resultados que confirman lo dicho en la literatura, donde se menciona que es más frecuente en el género femenino por la carga laboral y familiar a la que se enfrenta. No es así en el estudio publicado por (Jiménez, 2017), el cual proporciona un porcentaje del 66.66% a favor del género masculino.

Respecto al estado civil, debido a que la mayoría del personal encuestado estaba soltero encontramos una afectación de 75% seguidos por

las personas divorciadas, hallazgos que concuerdan con la teoría descrita por (Maslach J., 1984) quienes revelan que los solteros, viudos y divorciados están más afectados por el Síndrome de Burnout que los casados, ya que el apoyo y la estabilidad que proporciona la pareja es un factor protector ante el estrés laboral. Sin embargo en el estudio realizado por Torres el grupo con mayor con mayor porcentaje corresponde a los casados con un 63,64%, porcentaje debido a que la mayoría de la población cumplía con dicha condición, lo mismo se evidencia en un estudio realizado por (Palacios, 2015), denominado “Síndrome de Burnout, funcionalidad familiar y factores relacionados en el personal médico y de enfermería de un Hospital de Villahermosa, Tabasco, México” en la cual se precisa que el 70% del personal que presenta el síndrome tiene pareja.

En lo referente al personal más afectado, el de producción presentó una prevalencia mayor para el Burnout del 75%, tomando en cuenta que la mayor parte de la población pertenecía a este personal, desvariando con la mayoría de estudios realizados que incluyen a todo el personal que labora en cierta área u hospital. Es así que en estudios realizados se obtuvieron resultados que favorecen al personal médico como es el caso de Torres en el 2017, que arrojó un porcentaje de 59,09% y el estudio de Aveiga Maricela en el Hospital Provincial Docente Ambato en el 2014, en donde la tasa de Burnout es 3,9 veces mayor en médicos que en enfermeras, sin embargo la literatura afirma que la profesión de médico está asociada a mayores niveles de Síndrome Burnout, pues es el que toma las decisiones en el manejo del paciente, teniendo mayor responsabilidad sobre la vida o la muerte.

Según las horas de trabajo, el Síndrome de Burnout se presenta con mayor frecuencia en aquellas personas que laboran más de 40 horas a la semana en un 100%. Así mismo, (Aveiga Flores, 2014) obtuvo un 79% y (Torres, 2017) un 63,64% del personal con estas características.

En cuanto a los años de servicio se encontró mayor incidencia en los que tienen entre 1 y 5

años de experiencia con un porcentaje del 83,33%, hallazgo que puede estar ligado a la etapa de adaptación del personal. Datos semejantes se observan en el estudio realizado por Torres quién encontró mayor incidencia en el personal que tenía entre 1 y 20 años de experiencia laboral.

Conclusiones

□ La prevalencia del Síndrome de Burnout en el personal que labora en la empresa pesquera de Manta es de 70%.

□ La prevalencia del Síndrome de Burnout en el personal que labora en la empresa pesquera de Manta es alta, con una frecuencia mayor en el personal de producción de sexo femenino, solteras que se encuentra entre los 26 y 35 años, que han laborado entre 1 y 5 años con una carga horaria semanal superior a 40 horas.

□ Los niveles de Agotamiento emocional en el personal d que labora en dicha área son altos, afectando con mayor frecuencia a las mujeres del cuerpo de producción.

□ Así mismo los niveles de despersonalización en el personal que labora en la empresa pesquera de Manta son altos.

□ Los niveles de realización personal en el personal que labora en la empresa pesquera de Manta, son baja lo que significa afectación alta, ya que este valor es inversamente proporcional a los demás resultados.

Recomendaciones

□ Diseñar una estrategia para mejorar el entorno de trabajo y junto al departamento de Seguridad y Salud Ocupacional, realizar controles periódicos para detectar manifestaciones tempranas de dicho síndrome u otra afectación psicológica.

□ Al personal. Realizar actividades extra laborales de integración familiar y/o de compañeros de trabajo, además de actividad física, también es importante aprender a separar el ámbito laboral, personal y social para obtener momentos amenos y de calidad con sus seres queridos.

Anexos

Tabla 1 Variables operacionales

Variable	tipo de variable	Definición	Escala	Indicador
Síndrome de Burnout	categorica	Es una respuesta de estrés crónico que se caracteriza por cansancio o agotamiento emocional, despersonalización o deshumanización y falta o disminución de realización personal en el trabajo. Maslach y Jackson, 1981	Maslach Burnout Inventory	Cansancio emocional despersonalización falta de realización personal

Edad	Cualitativa	Tiempo de vida en años cumplidos del participante	Nominal	Mayor de 18 años
Sexo	Cualitativa	Sexo con el cual se identifica el participante	Nominal	Masculino y femenino
Estado civil	Cualitativa	Estado civil con el que se identifica el participante	Nominal	soltero, casado, viudo y unión libre
Tiempo laboral	Cualitativa	Cantidad de años que lleva trabajando en el servicio	Nominal	más de 1 año
Jornada laboral	Cualitativa	Labora en horario fijo o realiza guardias		Fijo Rotativo
Área	Cualitativa	Área laboral del participante a la hora de la encuesta	Nominal	Administrativo Producción
Horas laborales semanal	Cualitativa	Cantidad de horas que trabaja semanalmente el participante	Nominal	más de 40 horas

ANEXO 2

Tabla 2 MBI (INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH)

A cada una de las frases debe responder expresando la frecuencia con que tiene ese sentimiento de la siguiente forma:

- (1) Nunca
- (2) Algunas veces al año
- (3) Algunas veces al mes
- (4) Algunas veces a la semana
- (5) Diariamente

Por favor señale el número que considere más adecuado

	ITEMS	1	2	3	4	5
A.E	1. Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo					
A.E	2. cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado					
A.E	3. cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado					
R.P	4. siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender					
D.	5. siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mí, como si fuesen objetos impersonales					
A.E	6. siento que trabajar todo el día con la gente me cansa					
R.P	7. siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender					
A.E	8. siento que mi trabajo me está desgastando					
R.P	9. siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo					
D.	10. siento que me he hecho más duro con la gente					
D.	11. me preocupa que este trabajo me está endureciendo emocionalmente					
R.P	12. me siento muy enérgico en mi trabajo					
A.E	13. me siento frustrado por el trabajo					
A.E	14. siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo					
D.	15. siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas a las que tengo que atender profesionalmente					

A.E	16. siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa					
R.P	17. siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo					
R.P	18. me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender					
R.P	19. creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo					
A.E	20. me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades					
R.P	21. siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada					
D.	22. me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos problemas					

Bibliografía

- Pedro R. Gil-Monte EL SÍNDROME DE QUEMARSE POR EL TRABAJO (BURNOUT) Una Enfermedad Laboral en la Sociedad del Bienestar Ediciones Pirámide. 2005. 186 páginas
- Alvarez Gallegos, E., & Fernandez Rios, L. (Mayo de 1991). El Síndrome de "Burnout" o el desgaste profesional (1): revisión de estudios. Asociación Española de Neuropsiquiatría, XI(39).
- Barros, M. M., Almeida, S. P., Barreto, A. L., Faro, S. R., Araújo, M. R., & Faro, A. (Marzo de 2016). Síndrome de Burnout em médicos intensivistas: estudo em UTIs de Sergipe. Temas psicol, 24(1). doi: <http://dx.doi.org/10.9788/TP2016.126>.
- Bridgeman, P. J., Bridgeman, M. B., & Barone, J. (Frebero de 2018). Burnout syndrome among healthcare professionals. American Journal of HealthSystem Pharmacy, 75(33).
- Cahuin, P., & Salazar, E. (2019). Prevalencia del síndrome de burnout en el personal de enfermería del hospital de Pampas 2018. Informe de trabajo de investigación, Universidad Privada de Huancayo "Franklin Roosevelt", Facultad de ciencias de la salud - escuela profesional de enfermería, Huancayo.
- Cherniss, C. (1981). Staff Burnout: Job Stress in the Human Services. California: Sage Publications.
- Colica, P. (2017). Neurociencias y psicobiología del estrés laboral: el burnout en docentes y personal de salud, y hostigamiento "mobbing" (Primera ed.). Córdoba, Argentina: Editorial Brujas.
- de Pablo Hernández, C. (Octubre de 2007). El síndrome de burnout y los profesionales sanitarios. Nursing, 25(8).
- Flores, J. (2018). Prevalencia y factores asociados al síndrome de burnout en médicos asistentes del servicio de emergencia del Hospital Marino Molina Scipa en el periodo septiembre- noviembre 2017. Tesis para optar el título profesional de médico cirujano, Universidad Ricardo Palma, Facultad de ciencias humanas - carrera de medicina, Lima.
- Gomez, J., Vargas, C., De La Fuente, E., Fernandez, R., & Cañadas, G. (2017). Age as a Risk Factor for Burnout Syndrome in Nursing Professionals: A MetaAnalytic Study. Research in nursing & health. doi:<https://doi.org/10.1002/nur.21774>
- Gutierrez, G., Celis, M., Moreno, S., Farias, F., & Suarez, J. (2006). Síndrome de burnout. Archivos de neurociencias, 11(4), 305-309.
- Jacome, S., Villaquiran, A., Garcia, C., & Duque, I. (2019). Prevalencia del síndrome de Burnout en residentes de especialidades médicas. Revista Cuidarte, 10(1). doi:<http://dx.doi.org/10.15649/cuidarte.v10i1.543>
- Jiménez, S. (2017). Síndrome de Burnout en médicos del Hospital General Teófilo Davila De Machala. Revista electrónica de portales médicos.
- Loya, K., Valdez, J., Bacardi, M., & Jimenez, A. (2018). El síndrome de agotamiento en el sector salud de Latinoamérica: revisión sistemática. Journal of negative & no positiv results, 3(1). doi:<https://doi.org/10.19230/jonnpr.2060>
- Martinez Perez, A. (2010). EL SÍNDROME DE BURNOUT. EVOLUCIÓN CONCEPTUAL Y ESTADO ACTUAL DE LA CUESTIÓN. Vivat Academia, 112, 42-80.
- Maslach, C., & Ayala, P. (1977). The burnout syndrome in day care setting. Child and Youth Care Forum. University of California, Berkeley, Department of Psychology. California: Biomedical Sciences Support Grant. doi:10.1007/BF01554696
- Maslach, J. (1984). Burnout in organizational settings. Applied Social Psychology Annual, 5, 133–153.

- Morales, L., & Hidalgo, L. (2015). Síndrome de Burnout. Medicina legal de Costa Rica, 23(1), 119-124.
- Neira, T. (2016). Prevalencia del síndrome de burnout en el personal de salud de la Clínica Maison de Sante de Lima. Lima, Perú.
- Palacios, C. (2015). Síndrome de Burnout, funcionalidad familiar y factores relacionados en personal médico y de enfermería de un hospital de Villahermosa, Tabasco, México. Horizonte Sanitario, 45-57.
- Saborio Morales, L., & Hidalgo Murillo, L. (2015). Síndrome de Burnout. Medicina Legal de Costa Rica, 32(1), 119-124.
- Terrones Rodriguez, J., Cisneros Perez, V., & Arreola Rocha, J. (2016). Síndrome de burnout en médicos residentes del Hospital General de Durango, México. Rev Med Inst Mex Seguro Soc, 242-248.
- Torres, M. d. (2017). Prevalencia y factores de riesgo del Síndrome de Burnout, en el personal que labora en las instituciones de salud de la ciudad de Loja. Tesis previa a la obtencion de titulo de medico general, Universidad Nacional de Loja, Facultad de salud humana - carrera de medicina, Loja.