



ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DEL LITORAL

**Facultad de Ingeniería en Mecánica y Ciencias de la
Producción**

**“Influencia de la prevalencia y factores de riesgo del Síndrome de
Burnout en los trabajadores de un terminal de bombeo de
derivados de petróleo en la ciudad de Guayaquil durante el
periodo de emergencia sanitaria por SARS COV2 según el
instrumento de evaluación MBI”**

PROYECTO DE TITULACIÓN

Previo a la obtención del Título de:

**MAGÍSTER EN GERENCIA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO**

Presentado por:

Verónica Isabel Perero Tigrero

Sonia Lucía Tapia Méndez

GUAYAQUIL – ECUADOR

Año: 2021

AGRADECIMIENTO

A Dios quien es el guía principal, a mi director de proyecto, el Msc. Cristian Arias Ulloa., a las personas que colaboraron de una u otra forma para la realización de este trabajo, y especialmente a mi madre e hijo por darme el apoyo necesario de lograr continuar con mi preparación académica.

Verónica I. Perero T.

Agradezco a mis padres, mi hermano y mis maestros quienes contribuyeron en la formación del profesional que soy el día de hoy.

Sonia L. Tapia M.

DEDICATORIA

Este trabajo realizado con todo el esfuerzo por varios meses está dedicado a mi hijo por ser el motor principal para alcanzar mis objetivos, a mi madre y a mi padre quien siempre me guía desde el cielo.

Verónica I. Perero T.

Este trabajo está dedicado a mi hermano, quien desde pequeño me ha inspirado y apoyado.

Sonia L. Tapia M.

TRIBUNAL DE TITULACIÓN

Ángel Ramírez M., Ph.D.
DECANO DE LA FIMCP
PRESIDENTE

Cristian Arias U., MSc.
DIRECTOR DE PROYECTO

Pedro Carrillo T., MSc.
VOCAL

DECLARACIÓN EXPRESA

“La responsabilidad del contenido de este proyecto de titulación, me corresponden exclusivamente; y el patrimonio intelectual del mismo a la ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DEL LITORAL”

Verónica Isabel Perero Tigero

Sonia Lucía Tapia Méndez

RESUMEN

El presente proyecto de titulación consistió en un estudio para determinar la influencia de la prevalencia y factores de riesgo del Síndrome de Burnout en los trabajadores de un terminal de bombeo de derivados de petróleo en la ciudad de Guayaquil durante el periodo de emergencia sanitaria por SARS COV2 según el instrumento de evaluación MBI respectivamente en el personal de la organización.

El Terminal de Bombeo es una empresa dedicada a la recepción y transferencia de derivados de petróleo, transfiere productos como: diésel, destilado, naftas de alto y bajo octano, jet fuel y fuel oil, convirtiéndose en uno de los terminales más reconocidos a nivel local y del país. Bajo una estructura organizacional está distribuida en áreas administrativas, operaciones, mantenimiento, OPIP, gestión logística marítima y seguridad, salud y ambiente. El personal al inicio de la emergencia sanitaria manifestó estar expuestos a nuevos factores influyentes que afectaron su desempeño laboral, se tomó en consideración también factores sociodemográficos para determinar de manera explícita cual fue la población más vulnerable y afectada durante la emergencia sanitaria.

El objetivo del presente proyecto es determinar la influencia de la prevalencia y factores de riesgo del síndrome de Burnout en los trabajadores de un Terminal de Bombeo de derivados de petróleo de la ciudad de Guayaquil durante el periodo de emergencia sanitaria por SARS COV2, para con estos datos presentar una propuesta para tratar al personal afectado y continuar con su evaluación periódicamente.

La metodología de la investigación es de tipo descriptivo y transversal, ya que busca hallar una posible relación entre factores de riesgo y una enfermedad en un periodo de tiempo determinado, con un carácter cuantitativo. Como instrumento de evaluación se utilizó el cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI), por su amplia difusión internacional y por estar diseñado para evaluar la frecuencia e intensidad del burnout en el ámbito laboral, el mismo que fue creado por Maslach y Jackson en 1981 y que hasta el día de hoy presenta 4 versiones del cuestionario dirigido a personal sanitario, profesionales de la educación, servicios generales y estudiantes.

La población total estuvo constituida por 53 trabajadores que se desempeñan en las diferentes áreas de trabajo dentro del Terminal, según el criterio de exclusión no se aplica el estudio al personal de 12 guardias de seguridad; puesto que, los mismos pertenecen a una contratista, considerando para este estudio a los 41 colaboradores que pertenecen a la plantilla de la empresa objetivo.

Para la recolección de los datos de la encuesta se utilizó la herramienta informática de Google Forms, el mismo que permite crear diferentes formularios para la aplicación de encuestas y test en línea. Una vez obtenido los datos se procedió a ingresarlos al software estadístico SPSS, donde se logró hallar el análisis de la distribución de frecuencias y porcentajes de las variables; posteriormente en el mismo programa se realiza la prueba de Chi-cuadrado con un nivel de confianza del 95% con la finalidad de conocer cuáles son los factores que influyen significativamente con el desarrollo del síndrome de Burnout.

Finalmente, con los resultados obtenidos de la evaluación del personal de la organización, se identificó que la prevalencia del personal con indicios de Burnout es del 12,2% y que el factor que influyen significativamente en el desarrollo del síndrome corresponde a la edad en rangos principalmente de 44 a 55 años; ya que, se obtuvo en la prueba de Chi-cuadrado un valor de significancia menor a 0,05 ($0,013 < 0,05$) a un nivel de confianza del 95%. Adicionalmente se logró identificar mediante el análisis de frecuencias y porcentajes como factores sociodemográficos predominantes que pueden desencadenar en el desarrollo de la enfermedad a los trabajadores que tienen un tiempo de relación de dependencia con la empresa de más de 7 años de sexo biológico masculino. De la misma manera se identificó como factores influyentes predominantes que pueden convertirse en detonantes para el desarrollo del síndrome de Burnout durante el periodo de emergencia sanitaria por SARS COV2, a la falta de apoyo en la tecnología, seguido en segunda instancia por la falta de inducción y capacitación para nuevas tecnologías y mayor demanda de trabajo.

Por último, se proporcionó una propuesta de acción para la prevención de los peligros, mejorar el ambiente de trabajo y continuar con su evaluación periódicamente.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
RESUMEN.....	I
ÍNDICE GENERAL	III
ABREVIATURAS	V
ÍNDICE DE FIGURAS.....	VI
ÍNDICE DE TABLAS.....	VII
CAPÍTULO 1	
1. GENERALIDADES	1
1.1 Planteamiento del problema	1
1.2 Formulación del problema.....	1
1.3 Objetivos del proyecto	1
1.3.1 Objetivo general	1
1.3.2 Objetivos específicos.....	1
1.4 Preguntas de investigación	2
1.5 Justificación del proyecto	2
1.6 Estructura del proyecto	3
CAPÍTULO 2	
2. MARCO TEÓRICO	4
2.1 Antecedentes de la investigación.....	4
2.1.1 Descripción de la empresa	5
2.1.2 Descripción de las áreas de trabajo	5
2.2 Definición de Síndrome de Burnout	6
2.3 Componentes del Síndrome de Burnout	6
2.4 Factores de riesgo del Síndrome de Burnout durante el periodo de emergencia sanitaria por SARS COV2.....	7
2.5 Escala de Maslach.....	8
2.6 Variables.....	11
CAPÍTULO 3	
3. MARCO METODOLÓGICO	12
3.1 Alcance de la investigación.....	12
3.2 Diseño de la investigación	12
3.3 Cronograma de actividades.	13
3.4 Población y muestra	14
3.5 Criterios de inclusión y exclusión	14
3.5.1 Criterios de inclusión	14
3.5.2 Criterios de exclusión	14
3.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.7 Técnicas de procesamiento para la presentación de resultados.	15
CAPÍTULO 4	
4. RESULTADOS	16
4.1 Niveles de las dimensiones del Síndrome de Burnout	16

4.2 Prevalencia y factores asociados al Síndrome de Burnout.....	18
4.3 Propuesta	20

CAPÍTULO 5

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	22
5.1 Conclusiones	22
5.2 Recomendaciones	22

BIBLIOGRAFÍA

ANEXOS

ABREVIATURAS

MBI	Maslach Burnout Inventory
GLP	Gas licuado del petróleo
OPIP	Oficial de protección de instalaciones portuarias
DDV	Derecho de vía
NTP	Notas técnicas de prevención
OMS	Organización mundial de la salud
GS	General Survey
SIGSSA	Sistema de gestión integrado de seguridad, salud y ambiente
SPSS	Statistical Package for the Social Science

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 2.1 El proceso de Burnout.....	7
Figura 2.2 Subescalas.....	9
Figura 2.3 Valoración.....	10
Figura 4.4 Nivel agotamiento.....	16
Figura 4.5 Nivel cinismo.....	17
Figura 4.6 Nivel eficacia profesional.....	18

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1	ítems de valoración del síndrome de Burnout.....10
Tabla 2	Cronograma de actividades..... 13
Tabla 3	Nivel Agotamiento..... 16
Tabla 4	Nivel Cinismo.....17
Tabla 5	Nivel Eficacia Profesional.....17
Tabla 6	Indicios de Burnout..... 18
Tabla 7	Tabla cruzada Edad*Indicios de Burnout.....19
Tabla 8	Prueba de Chi-cuadrado.....19

CAPÍTULO 1

1. GENERALIDADES

1.1 Planteamiento del problema

La temática del presente proyecto de titulación se desarrolla entorno a uno de los problemas más habituales dentro de una empresa, que es la prevalencia y factores de riesgo del síndrome de Burnout durante el periodo de emergencia sanitaria por SARS COV2, el mismo que influye negativamente en el desempeño de los trabajadores, causando pérdida de energía emocional, mental y física. Asimismo, se debe considerar que actualmente se acepta que el síndrome de Burnout puede afectar a cualquier población, sin embargo, es de suma importancia realizar un estudio en el ámbito laboral de los colaboradores de un terminal de bombeo de derivados del petróleo; puesto que, existen factores determinantes que provocan la aparición de éste, como es el caso de la edad, la antigüedad en el puesto de labores y los turnos de trabajo extensos y rotativos. De la misma manera, es considerable la aparición de la pandemia por SARS COV2, porque esta ha generado factores de riesgos laborales que pueden desencadenar en la afectación del síndrome de Burnout, y por consiguiente generando un problema en el desarrollo de las funciones de los trabajadores, o un incremento de errores en las operaciones.

1.2 Formulación del problema

¿Cómo influye la prevalencia y factores de riesgo del síndrome de Burnout en los trabajadores de un Terminal de Bombeo de derivados de petróleo de la ciudad de Guayaquil durante el periodo de emergencia sanitaria por SARS COV2?

1.3 Objetivos del proyecto

1.3.1 Objetivo general

Determinar la influencia de la prevalencia y factores de riesgo del síndrome de Burnout en los trabajadores de un Terminal de Bombeo de derivados de petróleo de la ciudad de Guayaquil durante el periodo de emergencia sanitaria por SARS COV2 según el instrumento de evaluación MBI.

1.3.2 Objetivos específicos

- Determinar el nivel de prevalencia y factores de riesgo del síndrome de Burnout generado en los trabajadores durante el periodo de emergencia sanitaria por SARS COV2, según el instrumento de evaluación MBI.

- Identificar los factores negativos que influyen en los trabajadores de un Terminal de Bombeo de derivados de petróleo durante el periodo de emergencia sanitaria por SARS COV2, a través de diferentes herramientas.
- Realizar una propuesta que permita reducir la prevalencia y factores de riesgo del síndrome de Burnout en los trabajadores de un Terminal de Bombeo de derivados de petróleo de la ciudad de Guayaquil durante el periodo de emergencia sanitaria por SARS COV2
- Identificar los grupos de mayor riesgo según el tiempo que lleva laborando el personal y el área en la empresa.

1.4 Preguntas de investigación

- ¿Cuál es la influencia de la prevalencia y factores de riesgo del síndrome de Burnout generado en los trabajadores durante el periodo de emergencia sanitaria por SARS COV2, según el instrumento de evaluación MBI?
- ¿Cuáles son los factores negativos que influyen en los trabajadores de un Terminal de Bombeo de derivados de petróleo durante el periodo de emergencia sanitaria por SARS COV2?
- ¿Cuáles son los grupos de mayor riesgo según el tiempo que lleva laborando el personal y el área en la empresa?

1.5 Justificación del proyecto

Dada la existencia de registros que dan a conocer el problema por incremento de la prevalencia y factores de riesgo del síndrome de Burnout a través del tiempo en distintos ámbitos laborales, es importante enfocarse en el personal perteneciente a uno de los sectores estratégicos del país como es el de hidrocarburos, específicamente de un Terminal de Bombeo de derivados del petróleo, pues es relevante saber la cantidad de personas afectadas por este síndrome durante el periodo de emergencia sanitaria por SARS COV2.

Por otra parte, a nivel empresarial tener empleados que estén desarrollando el síndrome de Burnout representa un índice negativo, pues el mismo trae consigo conflictos para la salud en el ámbito psicológico, físico y social influyendo directamente en el desempeño de los trabajadores o en la reducción de los indicadores de calidad y productividad que en la actualidad son de mucha relevancia en las empresas. Adicionalmente es importante mencionar que, en el caso de este proyecto, es de suma importancia considerar al personal que se desenvuelve directamente en el área de operaciones del Terminal de Bombeo de derivados del petróleo, pues la presencia de la prevalencia y factores de riesgo del síndrome de Burnout, puede llegar a ocasionar pérdidas significativas por el mal manejo de las operaciones dejando sin abastecimiento a parte del parque automotor de la ciudad de Guayaquil y por ende provocando pérdidas económicas.

Este estudio pretende determinar el nivel de prevalencia y factores de riesgo del síndrome de Burnout en los trabajadores de un Terminal de Bombeo de derivados de petróleo de la ciudad de Guayaquil durante el periodo de emergencia sanitaria por SARS COV2 en sus tres subescalas, las mismas que son: desgaste emocional o agotamiento, cinismo y eficacia profesional; teniendo finalmente en consideración el planteamiento de propuestas para

mejorar la calidad de las operaciones y reducir la afectación del síndrome en los colaboradores.

1.6 Estructura del proyecto

El desarrollo del proyecto de titulación se despliega en cinco capítulos.

En el primer capítulo se abarca el planteamiento del problema de la influencia de la prevalencia y factores de riesgos del síndrome de Burnout durante el periodo de emergencia sanitaria por SARS COV2, estableciendo los objetivos que se buscan alcanzar durante el estudio.

En el segundo capítulo se efectúa una revisión de literatura, esta abarca aspectos introductorios, definiciones del síndrome de Burnout, escalas de valoración y todos los factores que influyen en el síndrome. En este capítulo adicionalmente se incluye información sobre la descripción de la empresa y áreas de trabajo.

Durante el tercer capítulo se establece el alcance la investigación, el diseño de la investigación, la población y muestra empleada para llevar a cabo el estudio, en el que se considera criterios de inclusión y exclusión. También en este capítulo se describen las técnicas e instrumentos para la recolección de datos y las técnicas usadas para el procesamiento y presentación de resultados.

En el cuarto capítulo se presenta los resultados en el que se incluye el análisis estadístico de los niveles del síndrome de Burnout, prevalencia y factores asociados al síndrome. Adicionalmente en este capítulo se desarrolla la propuesta de solución a la problemática planteada.

Finalmente, en el quinto capítulo se analizan todos los resultados obtenidos de la investigación para el planteamiento de las conclusiones y recomendaciones del proyecto de titulación.

CAPÍTULO 2

2. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

En el Ecuador existen estudios con relación al síndrome de burnout durante el periodo de emergencia sanitaria por SARS COV2 y la influencia que este provoca en el desempeño de los trabajadores, los cuales son específicamente direccionados para el ámbito de la Salud. Un estudio efectuado a 96 colaboradores entre personal médico y de enfermería en la ciudad de Quito, Ecuador demostró que el 94,8% del personal presentaba síndrome de burnout, siendo el personal de enfermería el más afectado a nivel global en las tres subescalas del síndrome debido a la presencia de la pandemia; puesto que, este grupo de colaboradores demanda de gran exigencia física, psicológica y alta responsabilidad.(Puli, 2021)

Así mismo, existen otros trabajos elaborados para determinar la presencia del síndrome de burnout. En el caso de un artículo se evaluó a 82 trabajadores de una unidad de cuidados intensivos en la ciudad de Quito, Ecuador encontrándose un porcentaje elevado de indicios del síndrome en el personal de médicos residentes, debido a la alta carga laboral y al mayor tiempo de atención en áreas contaminadas, concluyendo finalmente que con el estudio se esperaba encontrar afectado principalmente al personal de enfermería y fisioterapeutas por estar inmersos directamente con los pacientes contaminados. (Urgilés & Vilaret, 2020)

De la misma manera, un estudio realizado a 60 trabajadores de un centro de Salud en la ciudad de Guayaquil, Ecuador determinó que la institución presenta nivel medio y alto del síndrome durante el periodo de emergencia sanitaria por SARS COV2, en el nivel alto se encuentra la dimensión de cansancio emocional, esto debido a las largas jornadas laborales recomendando al área de talento humano la revisión de la carga horaria de los empleados para mejorar el fortalecimiento de la institución.(Hungria, 2020)

Por otra parte, en un caso Colombiano en el que se trata de determinar el síndrome de burnout durante la pandemia por COVID-19, en los profesionales no solo del ámbito de la Salud sino a nivel global, se logra llegar a la conclusión que este síndrome pueden llegarlo a padecer todos aquellos profesionales de las diferentes áreas que se enfrenten a situaciones de estrés crónico generado por las diferentes funciones propias de sus cargos (De Arco & Castillo, 2020), dándonos a formular finalmente que la pandemia ha generado factores de riesgos que pueden desencadenar en la afectación del síndrome de burnout en las industrias ecuatorianas, puntualmente en una empresa de bombeo de derivados de petróleo.

En Perú en un trabajo se expone un estudio de las manifestaciones del síndrome Burnout en Supervisores de Seguridad Industrial en la ciudad de Arequipa se encontró que el 87% de los supervisores evaluados presentan niveles moderados de este síndrome, siendo las mujeres las más afectadas y la relación de los años de servicio se relacionan con el agotamiento emocional y cinismo. (Arias & Núñez, 2014)

2.1.1 Descripción de la empresa

El Terminal de Bombeo es una empresa dedicada a la recepción y transferencia de derivados de petróleo, los mismos que sirven principalmente para el abastecimiento del parque automotor de la ciudad de Guayaquil.

La empresa inicia en el año de 1982 con una infraestructura mínima. En el año de 1985 realiza sus primeras operaciones, recibiendo en primera instancia GLP, producto que se bombeaba a otra empresa para que le den el respectivo proceso hasta su despacho a las comercializadoras privadas.

En el año 2005, se autorizó para que la empresa descargue fuel oíl y diésel oíl, productos que hasta la presente fecha se continúan transfiriendo debido a las ventajas y costos que representan para la economía de la empresa.

Cabe mencionar que el Terminal de Bombeo de derivados de petróleo fue diseñado específicamente para la recepción de productos limpios de importación vía marítima, los mismos que son transferidos por medio de una manguera flotante hasta el Terminal para posteriormente ser bombeados a los diferentes centros de distribución de la ciudad de Guayaquil.

Actualmente la empresa transfiere productos como: diésel, destilado, naftas de alto y bajo octano, jet fuel y fuel oíl, convirtiendo en uno de los terminales más reconocidos a nivel local.

2.1.2 Descripción de las áreas de trabajo

El Terminal de Bombeo de derivados del petróleo está distribuido por las siguientes áreas de trabajo:

- Oficinas administrativas. - En estas se atienden todos los requerimientos relacionados con el funcionamiento y la supervisión de las operaciones del Terminal de Bombeo.
- Operaciones. - En esta área de trabajo se encuentra un sistema totalmente automatizado que se encarga de controlar todo el proceso. Cabe indicar que en función de este sistema se efectúan todos los bombeos de los diferentes derivados del petróleo que se reciben en el Terminal.
- Seguridad, salud y ambiente. - Esta área está conformada por dos departamentos, uno de seguridad y ambiente y otro de salud ocupacional quienes en conjunto se encargan de velar por la integridad de los colaboradores y de las instalaciones.
- OPIP. - Por sus siglas es el área del oficial de protección de instalaciones portuarias, quien además es el encargado de velar por la seguridad física del terminal.
- Gestión logística y marítima. – Área encargada de la coordinación y fiscalización de los buque-tanques que descargan en el terminal.
- Mantenimiento de línea y DDV. - Área destinada al mantenimiento integral de las líneas de bombeo y al derecho de vía. Se llama derecho de vía a los sitios por donde pasan las líneas de bombeo.
- Mantenimiento electromecánico. - Esta área está conformada por personal de mecánicos, eléctricos e instrumentistas. Todos en conjuntos encargados de efectuar mantenimientos menores y emergentes.

2.2 Definición de Síndrome de Burnout

La definición del síndrome ha sido desarrollada inductivamente desde la multiplicidad de estudios psicométricos generados por el MBI.

El síndrome de burnout es una respuesta de estrés crónico formado por tres factores fundamentales: el cansancio emocional, despersonalización y baja realización personal.(Olivares, 2017)

2.3 Componentes del Síndrome de Burnout

El síndrome de burnout el cual se constituye como un proceso en el que el empleado fracasa en el compromiso inicial que había adquirido con el desempeño de su trabajo como consecuencia del estrés laboral y la tensión que ello le genera, se definen tres aspectos básicos: la despersonalización siendo el primer componente, la falta de realización personal y desgaste emocional siendo los siguientes. Integra tres componentes, siendo estos individual, social y organizacional.

El componente individual es una variante que diferencia las puntuaciones en burnout entre hombres y mujeres, sobre todo en las dimensiones de agotamiento e ineficiencia profesional. Las mujeres puntúan más alto en agotamiento y en ineficiencia profesional que los hombres, sin embargo, otros estudios han puesto en manifiesto que son los hombres quienes muestran más actitudes negativas en el trabajo. También se toman en cuenta los componentes de la personalidad dentro del desarrollo del burnout, se ha demostrado que las personas que tienen un patrón de conducta tipo A son más vulnerables de sufrir burnout.

El componente social hace referencia a la ayuda real o percibida por el empleado en su ámbito social, el apoyo social permite sentirse valorado y apreciado en el puesto de trabajo dentro de la organización, además es importante la percepción del apoyo social porque la realidad del individuo es fundamentalmente la realidad percibida.

El componente organizacional es aquella vinculada al desencadenamiento del puesto de trabajo, así el contenido del puesto, la falta de reciprocidad o el clima organizacional pueden convertirse en un desencadenante del síndrome de burnout y se deben tomar en cuenta a la hora de diseñar la prevención psicosocial a nivel primario.(Pérez, 2010) Siendo la prevención psicosocial un parámetro a medirse y al ser tomado al momento de realizar un reglamento interno de Higiene y Seguridad en el Trabajo según el código de trabajo del Ecuador.

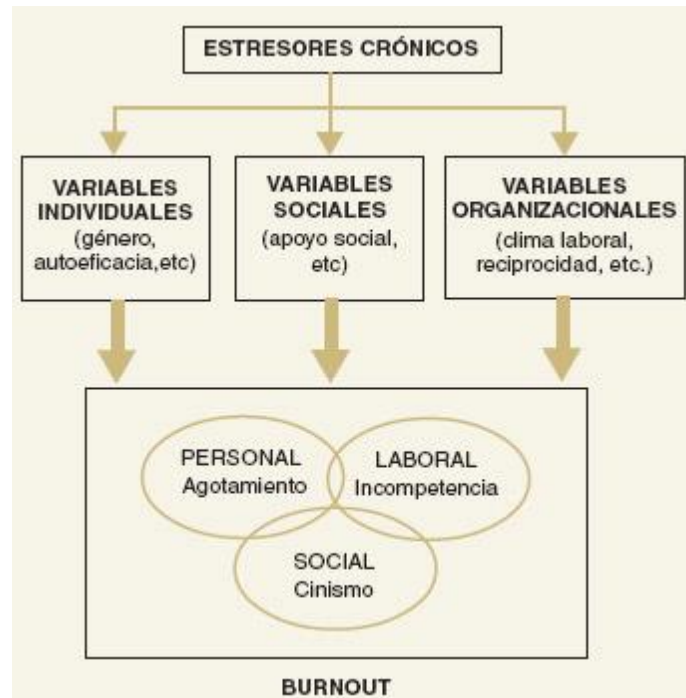


Figura 2.1 El proceso de Burnout

Fuente: NTP 732

El Síndrome de Burnout es un proceso, más que un estado y se han podido establecer 4 estadios de evolución de la enfermedad, aunque éstos no siempre están bien definidos: Forma leve: los afectados presentan síntomas físicos, vagos e inespecíficos (cefaleas, dolores de espaldas, lumbalgias), el afectado se vuelve poco operativo. Forma moderada: aparece insomnio, déficit atencional y en la concentración, tendencia a la automedicación. Forma grave: mayor en ausentismo, aversión por la tarea, cinismo. Abuso de alcohol y psicofármacos. Forma extrema: aislamiento, crisis existencial, depresión crónica y riesgo de suicidio. El diagnóstico se establece a través de la presencia de la tríada sintomatología constituida por el cansancio emocional, la despersonalización y la falta de realización personal, elementos que pueden ser evaluados a través del MBI. El diagnóstico diferencial debe realizarse con el síndrome depresivo, el síndrome de fatiga crónica y los sucesos de crisis (Alejandra & Guitart, 2007).

2.4 Factores de riesgo del Síndrome de Burnout durante el periodo de emergencia sanitaria por SARS COV2

La Emergencia Sanitaria a nivel mundial no solo afecta al sector financiero, también afecta a la salud, en concreto, la salud mental, casos de depresión, angustia, dificultad de concentración, al momento el trabajo remoto no ha sido una opción o una estrategia de actualización en las empresas, sino una imposición para continuar con la producción laboral en las mismas, (Molina, 2020) en algunos casos precarización del trabajo. (Praun, 2020)

En un estudio de poco más de mil médicos argentinos realizado a mediados del año 2020 se identificaron diversos factores de riesgo contribuyentes para el desarrollo del COVID entre ellos mencionan la remuneración insuficiente, demasiadas tareas burocráticas, falta

de respeto de administradores, colegas o personal, inversión de demasiadas horas en el trabajo, falta de respeto de los pacientes, sentimiento de pieza de engranaje, reembolsos decrecientes. Regulaciones gubernamentales, computarización creciente de la consulta (traducido en teletrabajo desde otra rama laboral), énfasis más en las utilidades que en los pacientes, falta de autonomía, mantenimiento de los requisitos de certificación, otros.(López, 2020)

Desde Colombia en el año 2020 se han realizado publicaciones científicas sobre el burnout en el área de salud y estrategias de afrontamiento.

En Perú en el año 2014 fue realizado un estudio sobre los factores psicosociales y el burnout en población económicamente activa de Lima evaluado con la Escala de Maslach del BMI-GS, tomando en consideración los siguientes riesgos psicosociales como: las condiciones del lugar de trabajo, carga de trabajo, contenido y características de la tarea, exigencias laborales, papel laboral y desarrollo de la carrera, interacción social y aspectos organizacionales y la remuneración del rendimiento.(López Palomar et al., 2014)

En España la asociación de médicos pediatras durante el periodo de emergencia sanitaria ha realizado eventos sobre la prevención del síndrome de Burnout en el personal sanitario y han identificado que dentro de su área laboral los principales desencadenantes de Burnout, señalados por la investigación, consisten en la influencia de agentes relacionados con el marco social, el contexto laboral y las características personales de los trabajadores. Algunas características o variables de tipo demográfico como la edad, el sexo, el estado civil, y otras condiciones como el clima laboral, la profesión, el nivel de formación y la ambigüedad del rol, entre otras, han sido consideradas como variables que cumplen la función de antecedentes en el desarrollo del Síndrome burnout. (Asociación Española de Pediatría, 2020)

La OMS ha realizado eventos sobre la gestión del trabajo, salud y seguridad de los trabajadores de la salud para la respuesta a la COVID-19, pero no sobre el impacto o la gestión en empleados de otras empresas de servicios varios o generales que no tengan relación a con el área médica.(OMS, 2020)

En Ecuador durante este periodo se han encontrado publicaciones sobre la evaluación del síndrome burnout en estudiantes de enfermería, el cual describe variables sociodemográficas de interés y factores de riesgos, tales como: sobrecargas de actividades sincrónicas, dificultades con la puntualidad, competitividad entre compañeros, ansiedad por obligaciones académicas, confianza en el cumplimiento de actividades académicas.(Avecillas, J. Rodríguez, I. Contreras, J. Quintero, 2021)

Hasta ahora dentro del Ecuador durante el periodo de emergencia sanitaria se han realizados evaluaciones de burnout bajo el carácter de profesionales de la Salud tomando en consideración a médicos y enfermeros (Vinueza, A. Aldaz, 2020)(Cisneros Frías, 2021) (Torres, 2021) y también en Educadores (Armijos et al., 2020) y estudiantes, sin contar entonces con estadísticas actual en empleados de empresas de servicios generales.

2.5 Escala de Maslach

Desde su origen varios métodos de evaluación del Burnout se han aplicado, desde la observación clínica, la entrevista estructurada, utilización de métodos proyectivos, el Staff

Burnout Scale for Health Professionals, el Burnout Measure y el Maslach Burnout Inventory, estos han sido utilizados desde su aparición de un modo riguroso, continuo y sistemático. No obstante, ha sido el Maslach Burnout Inventory el más utilizado hasta ahora para la evaluación de este síndrome.

La escala de Maslach Burnout Inventory creado en el año 1986 se compone de 22 ítems en forma de medidas sobre las actitudes y sentimientos del profesional en el trabajo y su función es medir el desgaste profesional.(García García et al., 2007) Y desde su creación se han desarrollado 3 versiones. El MBI-HSS dirigida a los profesionales de la salud, el MBI-ES destinada a evaluar a los profesionales de la educación y la MBI-GS ideado en el año 1996, esta versión se caracteriza por poseer un carácter más universal en cuanto al síndrome sea evaluado en profesiones no asistenciales, es decir, que no es exclusivo de profesionales cuyo trabajo sea la atención de personas y el MBI-SS destinado a evaluar el burnout fuera del ámbito profesional y medir el síndrome burnout en los estudiantes. (Moreno-Jiménez et al., 2001)

MBI-GS mantiene la estructura tridimensional del MBI-HSS aunque se reduce el número de ítems a 16 y en la versión española en 15 ítems, y las subescalas pasan a denominarse cinismo, agotamiento emocional y eficacia profesional.

Las tres subescalas propuestas son:

Desgaste emocional o agotamiento: El cual se define genéricamente, sin el énfasis en los aspectos emocionales acerca de los “recipientes del propio trabajo” presentes en el MBI-HSS.

Cinismo: Refleja la actitud de indiferencia, devaluación y distanciamiento ante el propio trabajo y el valor y significación que se le pueda conceder, representa igualmente una actitud defensiva ante las agotadoras demandas provenientes del trabajo.

Eficacia profesional: Se define como una subescala semejante a la de realización personal, pero insistiendo en las expectativas según el modelo de Bandura del año 1977 que postulaba que los diversos procedimientos psicológicos tienen relación directa con la creación y fortalecimiento de las expectativas.

Subescala	Código	Ítems	Número de ítems	Puntaje por ítem	Puntaje por subescala	Indicios Burnout
Agotamiento	EE	1, 2, 3, 4, 6	5	De 0 a 6	De 0 a 30	Más de 14
Cinismo	CY	8, 9, 13, 14	4	De 0 a 6	De 0 a 30	Más de 9
Eficacia profesional	PE	5, 7, 10, 11, 12, 15	6	De 0 a 6	De 0 a 36	Menos de 23

Figura 2.2 Subescalas

Fuente: NTP 732

Nivel	Porcentaje	Agotamiento		Cinismo		Eficacia profesional	
		<0,4	De 0 a 1	<0,2	0	<2,83	De 1 a 15 (*)
Muy bajo	>5%	<0,4	De 0 a 1	<0,2	0	<2,83	De 1 a 15 (*)
Bajo	5-25%	0,5 - 1,2	De 2 a 6	0,3 - 0,5	De 1 a 2	2,83 - 3,83	De 16 a 22(*)
Medio bajo	25-50%	1,3 - 2	De 7 a 10	0,6 - 1,24	De 3 a 4	3,84 - 4,5	De 23 a 27
Medio alto	50-75%	2,1 - 2,8	De 11 a 14	1,25 - 2,25	De 5 a 9	4,51 - 5,16	de 28 a 30
Alto	75-95%	2,9 - 4,5	De 15 a 22 (*)	2,26 - 4	De 10 a 16 (*)	5,17 - 5,83	De 31 a 34
Muy alto	>95%	> 4,5	De 23 a 30 (*)	> 4	De 17 a 24 (*)	> 5,83	De 35 a 36

(*) Indicios del Síndrome de Burnout

Figura 2.3 Valoración

Fuente: NTP 732

Tabla 1
Ítems de valoración del síndrome de Burnout

No.	DESCRIPCIÓN
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo
2	Me siento acabado al final de la jornada
3	Me siento fatigado al levantarme por la mañana y tener que enfrentarme a otro día de trabajo
4	Trabajar todo el día realmente es estresante para mi
5	Soy capaz de resolver eficazmente los problemas que surgen en mi trabajo
6	Me siento quemado "agotado" por mi trabajo
7	Siento que estoy haciendo una buena contribución a la actividad de mi centro laboral
8	Desde que empecé en este puesto, he ido perdiendo interés en mi trabajo
9	He ido perdiendo el entusiasmo en mi trabajo
10	En mi opinión, soy muy bueno haciendo mi trabajo
11	Me siento realizado cuando logro algo en mi trabajo
12	He realizado muchas cosas que valen la pena en mi trabajo
13	Me he vuelto más cínico y pesimista en mi trabajo
14	Dudo de la importancia de mi trabajo
15	En mi trabajo estoy seguro de que soy eficaz haciendo las cosas.

Fuente: NTP 732

Los ítems serán respondidos por los empleados haciendo uso de una escala de frecuencia tipo Likert el cual va de 0 a 6, siendo el primero nunca y el 6 siendo siempre. Altas puntuaciones en las subescalas agotamiento y cinismo unidas o bajas puntuaciones en la subescala eficacia profesional serán indicadoras de burnout.

Con el fin de obtener las puntuaciones de cada escala, es necesario sumar las puntuaciones obtenidas en cada uno de los ítems perteneciente a cada subescala y dividir el resultado por el número de ítems de la escala.

2.6 Variables

Variables independientes:

- Los factores sociodemográficos (factores de riesgo): edad, tiempo de antigüedad en la empresa, área de trabajo, sexo biológico y estado conyugal.
- Los factores influyentes: falta de respeto de empleadores o colegas, aumento de carga horaria, mayor demanda de trabajo, falta de apoyo en tecnología, falta de autonomía, falta de inducción y capacitación para nuevas tecnologías, falta de trabajo en equipo, tareas nuevas, trabajo monótono, choque entre el trabajo laboral y el trabajo en casa y remuneración insuficiente.

Variable dependiente: El síndrome de Burnout evaluado por medio de MBI basándose en la escala de Maslach.

CAPÍTULO 3

3. MARCO METODOLÓGICO

3.1 Alcance de la investigación

Este estudio está enmarcado en un Terminal de Bombeo de derivados del petróleo de la ciudad de Guayaquil durante el periodo de emergencia sanitaria por SARS COV2. Para efectuar el estudio se escoge la población total de 41 colaboradores que se desempeñan en las diferentes áreas de trabajo del Terminal de Bombeo, a quienes se les realiza una encuesta en línea basada en escalas sociodemográficas, factores influyentes y aplicación del cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI). Seguidamente se analizan los resultados que determinan el nivel de prevalencia y factores de riesgo del síndrome de Burnout, se identifican los factores negativos que influyen en los trabajadores y los grupos de mayor riesgo según el tiempo que lleva laborando el personal. Finalmente se realiza una propuesta para reducir el nivel de prevalencia y factores de riesgo de este síndrome.

3.2 Diseño de la investigación

Tipo de investigación

No experimental: En este tipo de investigación los estudios se realizan sin manipular variables, en esta lo que se realiza es observar fenómenos como en su contexto natural para posteriormente analizarlos (Agudelo, Ignere, & Ruiz, 2010). Para la presente investigación se considera un diseño transversal, lo cual permite centrar el análisis en un momento y tiempo determinado que en este estudio es, influencia de la prevalencia y factores de riesgo del síndrome de Burnout durante el periodo de emergencia sanitaria por SARS COV2.

Descriptiva: En este tipo de investigación se interpretan y describen mediante análisis diferentes registros. Por otra parte, en este tipo de investigación se busca especificar las características de un grupo determinado de personas con la finalidad de clasificar, agrupar o sintetizar para finalmente profundizar en el tema objetivo. (Sanca, 2011)

La investigación descriptiva puntualiza las características de la población a estudiar. En este tipo de investigación se emplean métodos de recolección de datos, tales como: encuesta, observación y estudio de casos. No existen variables y el investigador se enfoca el recoger la información del método empleado. (Guevara et al., 2020)

Se utiliza este tipo de investigación para puntualizar y determinar el nivel de prevalencia y factores de riesgo del síndrome de Burnout por el que atraviesa el Terminal de Bombeo de derivados de petróleo, con la finalidad de obtener una perspectiva clara de cómo este ha afectado en los trabajadores, según el instrumento de evaluación MBI. Además de identificar los factores negativos y los grupos de mayor riesgo mediante encuesta en línea.

Por lo anteriormente indicado la investigación es de tipo descriptiva y transversal, ya que estas analizan la relación entre una enfermedad y algunas variables en un momento concreto del tiempo.

3.3 Cronograma de actividades.

Para el desarrollo del proyecto se definieron actividades con tiempos de ejecución establecidos, detallados en la siguiente tabla, tomando en consideración la información preliminar, análisis del desarrollo e implementación de la solución.

Tabla 2
Cronograma de actividades

ACTIVIDADES		CRONOGRAMA																							
		MESES																							
		MES 1				MES 2				MES 3				MES 4				MES 5				MES 6			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Información preliminar																								
1.1	Recopilación de información necesaria para el proyecto	■																							
1.2	Diseño del cronograma del proyecto	■																							
1.3	Establecer los documentos necesarios para iniciar el proyecto	■	■																						
1.4	Análisis de la información establecida y generación de propuesta		■	■																					
1.5	Estudio y documentación del tema planteado			■	■																				
1.6	Definir los antecedentes y consecuencias del problema			■	■																				
2	Análisis del desarrollo																								
2.1	Establecer los recursos necesarios para el desarrollo de la investigación				■	■																			
2.2	Proceso de investigación de la empresa establecida					■	■	■																	
3	Implementación de la solución																								
3.1	Definir los factores importantes de la problemática						■	■	■																
3.2	Definir factores que podrían dificultar la ejecución del proyecto y sus posibles soluciones							■	■	■															
3.3	Correcciones del proyecto									■	■	■	■												
4	Etapas de Socialización y Capacitación																								
4.1	Elaboración de la documentación pertinente para presentar el Proyecto													■	■	■	■								
4.2	Evaluaciones del avance del Proyecto																■	■	■	■	■				
4.3	Entrega final																						■	■	■

Fuente: Autoras

3.4 Población y muestra

El trabajo de investigación se realiza en un Terminal de Bombeo de derivados de petróleo de la ciudad de Guayaquil. La población total es de 53 colaboradores que se desempeñan en las diferentes áreas de trabajo dentro del Terminal, de los cuales 41 empleados pertenecen a la plantilla de la empresa y 12 a personal de contratista.

La muestra se realiza a los 41 empleados pertenecientes a la plantilla de la empresa objeto del estudio, a quienes se les aplica la encuesta voluntaria, de los cuales 33 (80.5%) son hombres y 8 (19.5%) son mujeres, ningún no binario. Las edades oscilaban entre 25 años a mayores de 65 años, el mayor porcentaje de la muestra tenía un estado laboral desde hace más de 7 años dentro de la empresa.

3.5 Criterios de selección

3.5.1 Criterios de inclusión

Para la investigación se considera 41 empleados distribuidos de la siguiente manera:

- 7 empleados pertenecientes al área de gestión logística y marítima.
- 3 empleados pertenecientes al área de mantenimiento de línea y DDV.
- 12 empleados pertenecientes al área de mantenimiento electromecánico.
- 7 empleados pertenecientes al área de oficinas administrativas.
- 6 empleados pertenecientes al área de operaciones.
- 1 empleado perteneciente al área de OPIP.
- 5 empleados pertenecientes al área de seguridad, salud y ambiente.

3.5.2 Criterios de exclusión

En este estudio se excluye al personal de guardias de seguridad; puesto que, los mismos pertenecen a los 12 colaboradores de la contratista.

3.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las técnicas e instrumentos de recolección de datos empleados en el estudio son las siguientes:

- **Cuestionario:** Diseñado por un conjunto de preguntas basado en datos sociodemográficos (factores de riesgos), para obtener información de: edad, tiempo de antigüedad en la empresa, área de trabajo, sexo biológico y estado conyugal. Cuestionario de factores influyentes como: falta de respeto de empleadores o colegas, aumento de carga horaria, mayor demanda de trabajo, falta de apoyo en tecnología, falta de autonomía, falta de inducción y capacitación para nuevas tecnologías, falta de trabajo en equipo, tareas nuevas, trabajo monótono, choque entre el trabajo laboral y el trabajo en casa y remuneración insuficiente. Todo lo mencionado asociado al síndrome de Burnout y efectuado por las investigadoras (ANEXO A).

- **Test MBI-GS:** Instrumento ideado en el año 1996, se caracteriza por poseer un carácter más universal para evaluar el síndrome en profesionales no asistenciales (Moreno-Jiménez et al., 2001), como es el caso de los trabajadores de un Terminal de Bombeo de derivados de petróleo durante el periodo de emergencia sanitaria por SARS COV2.

El instrumento de evaluación está compuesto por 15 ítems que mide 3 subescalas que son:

- Desgaste emocional o agotamiento.
- Cinismo
- Eficacia profesional

Los ítems son medidos haciendo uso de una escala de frecuencia tipo Likert el cual va de 0 a 6, siendo el primero nunca y el 6 siempre (ANEXO A).

3.7 Técnicas de procesamiento para la presentación de resultados.

Como se mencionó en párrafos anteriores, para la realización del cuestionario y test se considera dentro del criterio de exclusión al personal de guardias por pertenecer a empresa contratista y para el criterio de inclusión a todo el personal que labora en las diferentes áreas del Terminal de Bombeo de derivados de petróleo.

La técnica principal utilizada para la recopilación de los resultados de la encuesta y test MBI-GS, se realiza de forma netamente computarizada, empleando el programa Google Forms, el mismo que permite crear diferentes formularios para la aplicación de encuestas y test. Adicionalmente para el procesamiento de las respuestas, se emplea la aplicación de Microsoft Excel, el cual permite tabular los datos. Una vez tabulados los mismos, son ingresados al software estadístico SPSS, en donde se realiza el análisis estadístico de la distribución de frecuencias y porcentajes de las variables cualitativas; finalmente se aplica la prueba paramétrica del Chi-cuadrado con la finalidad de hallar la significancia estadística entre los indicios de burnout y las variables tomadas, con razón de posibilidades y con 95% de confianza.

CAPÍTULO 4

4. RESULTADOS

Aplicando un instrumento de evaluación, encuesta de datos sociodemográficos y factores influyentes, se realizó la tabulación de los resultados.

4.1 Niveles de las dimensiones del Síndrome de Burnout

A partir de la muestra evaluada se determina un nivel alto de eficacia profesional, nivel muy bajo de cinismo y nivel bajo – medio bajo de agotamiento (Ver Tabla 3, 4, 5).

Tabla 3
Nivel Agotamiento

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy Bajo (0-1)	4	9,8	9,8	9,8
Bajo (2-6)	12	29,3	29,3	39,0
Medio Bajo (7-10)	12	29,3	29,3	68,3
Medio Alto (11-14)	9	22,0	22,0	90,2
Alto (15-22)	4	9,8	9,8	100,0
Total	41	100,0	100,0	

Procesamiento de datos del Anexo C y Figura 2.3 en el programa SPSS

Fuente: Autoras

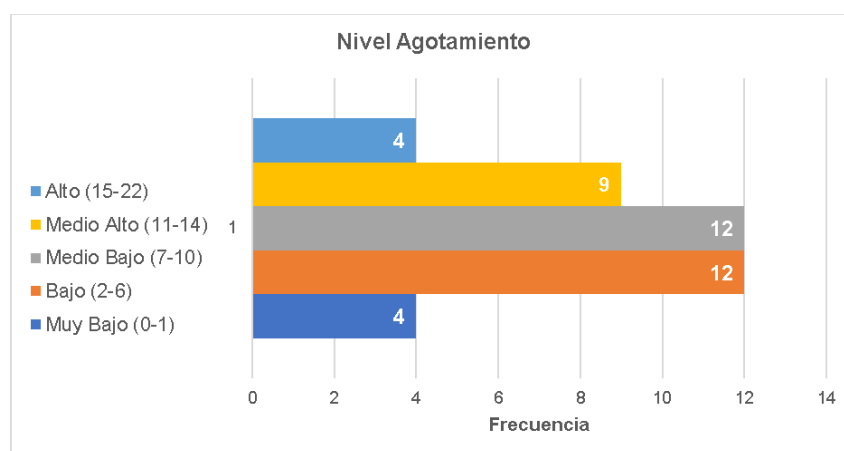


Figura 4.4 Nivel agotamiento

Fuente: Autoras

De los 41 trabajadores, 12 de los encuestados presentaron niveles medio bajo de agotamiento y un nivel bajo 12 trabajadores; ambos con porcentajes de 29,3% respectivamente.

Tabla 4
Nivel Cinismo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy Bajo (0)	27	65,9	65,9	65,9
Bajo (1-2)	7	17,1	17,1	82,9
Medio Bajo (3-4)	3	7,3	7,3	90,2
Alto (10-16)	4	9,8	9,8	100,0
Total	41	100,0	100,0	

Procesamiento de datos del Anexo C y Figura 2.3 en el programa SPSS

Fuente: Autoras

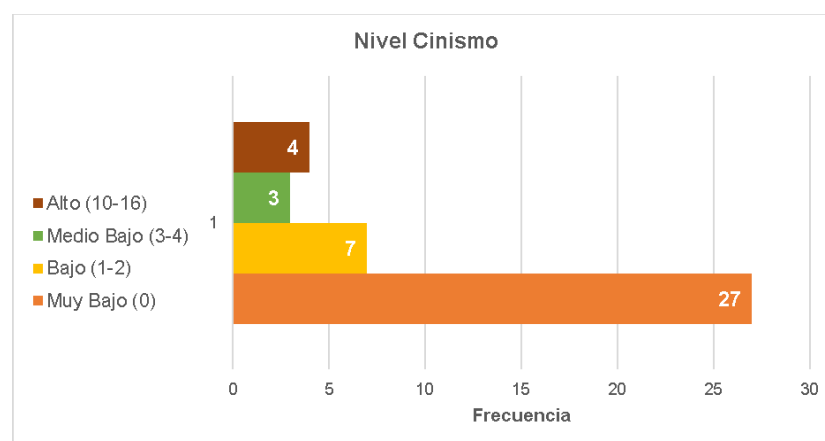


Figura 4.5 Nivel cinismo

Fuente: Autoras

De los 41 trabajadores, 27 de los encuestados presentaron niveles muy bajos de cinismo equivalentes al 65,9% y solo 4 de los encuestados presentaron niveles altos con un 9,8%.

Tabla 5
Nivel Eficacia Profesional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo (16-22)	3	7,3	7,3	7,3
Medio Bajo (23-27)	4	9,8	9,8	17,1
Medio Alto (28-30)	5	12,2	12,2	29,3
Alto (31-34)	15	36,6	36,6	65,9
Muy Alto (35-36)	14	34,1	34,1	100,0
Total	41	100,0	100,0	

Procesamiento de datos del Anexo C y Figura 2.3 en el programa SPSS

Fuente: Autoras

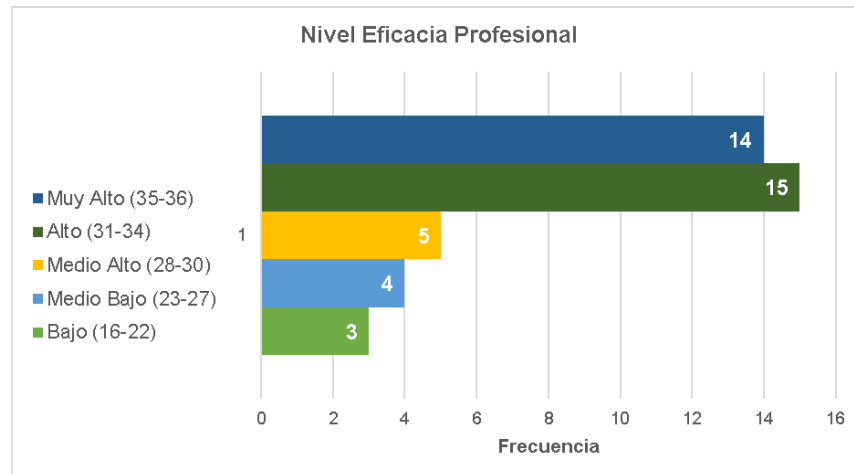


Figura 4.6 Nivel eficacia profesional

Fuente: Autoras

De los 41 trabajadores, 15 encuestados presentaron niveles altos de eficacia profesional que representan el 36,6% y 14 encuestados niveles muy altos de eficacia profesional con el 34,1%.

4.2 Prevalencia y factores asociados al Síndrome de Burnout

Por medio de la valoración de la escala de Maslach se determina que de los 41 trabajadores 5 presentaban indicios de Burnout, lo que indica que la prevalencia del síndrome es del 12.2%.

Tabla 6
Indicios de Burnout

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SI	5	12,2	12,2	12,2
NO	36	87,8	87,8	100,0
Total	41	100,0	100,0	

Procesamiento de datos del Anexo C y Figura 2.2, 2.3 en el programa SPSS

Fuente: Autoras

Influencia de la prevalencia y factores asociados al síndrome de Burnout.

Seguidamente, se identifica los factores sociodemográficos (factores de riesgo) que influyen en la aparición del síndrome. Cabe mencionar que para determinar lo indicado y conocer si hay relación o no, entre dos variables cualitativas de estudio, se requiere de la aplicación de la prueba de Chi cuadrado con un nivel de confianza del 95%; misma que se llevó a cabo con la ayuda del programa estadístico SPSS obteniendo el siguiente resultado.

Tabla 7
Tabla cruzada Edad*Indicios de Burnout

Edad.		Indicios Burnout		Total
		SI	NO	
>65 años	Recuento	0	2	2
	Recuento esperado	,2	1,8	2,0
	% del total	0,0%	4,9%	4,9%
25 - 35 años	Recuento	1	0	1
	Recuento esperado	,1	,9	1,0
	% del total	2,4%	0,0%	2,4%
35-45 años	Recuento	0	13	13
	Recuento esperado	1,6	11,4	13,0
	% del total	0,0%	31,7%	31,7%
45-55 años	Recuento	3	7	10
	Recuento esperado	1,2	8,8	10,0
	% del total	7,3%	17,1%	24,4%
55-65 años	Recuento	1	14	15
	Recuento esperado	1,8	13,2	15,0
	% del total	2,4%	34,1%	36,6%
Total	Recuento	5	36	41
	Recuento esperado	5,0	36,0	41,0
	% del total	12,2%	87,8%	100,0%

Procesamiento de datos del Anexo B y Tabla 6 en el programa SPSS

Fuente: Autoras

Tabla 8
Prueba de Chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	12,672^a	4	,013
N de casos válidos	41		

a. 7 casillas (70,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,12.

Fuente: Autoras

En la Tabla 7, se observa que la edad que predomina con más indicios del síndrome de Burnout esta entre los que tienen de 45 a 55 años con un 7,3% y con el análisis de la Tabla 8, referente a la prueba de Chi-cuadrado se observa que el nivel de significancia es menor que 0,05 ($0,013 < 0,05$), obteniendo como resultado que a un nivel de significancia de 0,05 el factor sociodemográfico edad influye significativamente con el síndrome de Burnout evaluado por medio de MBI basándose en la escala de Maslach.

Por otra parte, se explica que el factor edad es el único que influye significativamente con el síndrome siendo este el factor negativo identificado; puesto que, los resultados de los demás factores sociodemográficos (factores de riesgo) y factores influyentes evaluados son mayores que 0,05 (Ver ANEXO D), concluyendo que a un nivel de significancia de 0,05 estos no influyen significativamente con el síndrome de Burnout en los trabajadores del Terminal de Bombeo de derivados del petróleo durante el periodo de emergencia sanitaria por SARS COV2. Sin embargo, aunque los factores influyentes no son significativamente estadísticos es de suma importancia tomar en consideración que, al analizar las tablas

cruzada en sus criterios de frecuencias y porcentajes, se identifica dentro de estos factores en primer lugar a la falta de apoyo en tecnología, seguido en segunda instancia por la falta de inducción y capacitación para nuevas tecnologías y mayor demanda de trabajo con respecto a la prevalencia; pudiendo convertirse estos factores en un detonante para la aparición de más indicios de Burnout durante el periodo de emergencia sanitaria sino son controlados de manera oportuna.

Finalmente dando cumplimiento a uno de los objetivos del proyecto de titulación sobre, identificar los grupos de mayor riesgo según el tiempo que lleva laborando el personal y el área en la empresa, se concluye que no hay significancia estadística no logrando identificar a los grupos de mayor riesgo.

4.3 Propuesta

Siendo que, el talento humano es un pilar fundamental que constituye la función eficaz de la organización, es necesario identificar los posibles factores psicosociales que repercuten en los trabajadores, para así garantizar su salud, seguridad, sostenibilidad y bienestar durante el desarrollo de sus actividades.

A pesar de que no haya significancia estadística de los factores influyentes sobre la identificación del síndrome de burnout durante la emergencia sanitaria del COVID19, se reconocieron puntos por mejorar en la empresa relacionado al apoyo en el trabajo al recurso humano.

Tomar un plan de acción para reducir la probabilidad de presentar daños en la salud de los trabajadores con los cuales podrían involucrarse al momento de presentarse el síndrome de Burnout en el personal, considerando diversos mecanismos:

- Identificación de los factores psicosociales y revalorarlos continuamente, se sugieren mesas redondas para comunicar que factores considere el empleado afecta su trabajo para valoración y control anual.
- Programas de capacitación para planificar de manejar eficaz los diferentes trabajos a efectuar y así poder disminuir la mayor demanda de trabajo.
- Cronograma para programas de capacitación según el perfil de trabajo.
- Programa de capacitación y personal de apoyo para las nuevas tecnologías durante la aplicación de trabajo ante cualquier emergencia que requiera la ausencia de los trabajadores dentro de las instalaciones de la organización.

Estas consideraciones están alineadas al artículo 4 del “Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el trabajo” el cual indica proporcionar programas para la promoción de la salud y seguridad en el trabajo, establecer normas o procedimientos de evaluación de los riesgos para la salud y la seguridad de los trabajadores por medio de la vigilancia epidemiología.

- Realizar valoraciones periódicas internas basada en la norma ISO 45001 para determinar el nivel de cumplimiento del Sistema Integrado de Gestión de Seguridad, Salud y Ambiente (SIGSSA), esto con el objetivo principal de evaluar el programa de vigilancia de la salud, enmarcado en los factores psicosociales, puesto que, a pesar de existir en el Terminal una herramienta informática con todos los lineamientos necesarios para la aplicación de la norma mencionada, aun no se logra

certificar el Terminal. Esto sería uno de los ejes principales para mejorar continuamente y detectar así precozmente casos de indicios de Burnout.

CAPÍTULO 5

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

Los factores de riesgos valorados y analizados en este terminal de bombeo de derivados de petróleo con el recurso humano durante la emergencia sanitaria de COVID19 fueron:

1. Se realizó aplicación del MBI GS y una metodología de investigación descriptiva con el programa SPSS para la evaluación de las variables y cumplimiento de los objetivos.
2. Se identificó que el Terminal de Bombeo de derivados del petróleo de la ciudad de Guayaquil, durante el periodo de emergencia sanitaria por SARS COV2 tiene los niveles de las dimensiones del Síndrome de Burnout en un nivel alto de eficacia profesional, nivel muy bajo de cinismo y nivel bajo – medio bajo de agotamiento.
3. Se observó que el 12.2% del personal presentó indicios de burnout, definiendo los grupos de mayor riesgo en los colaboradores, incluye a las edades entre 45 a 55 años, a un nivel de significancia de 0,05 el factor sociodemográfico edad es el único que influye significativamente con el síndrome de Burnout evaluado por medio del MBI basándose en la escala de Maslach y el programa estadístico SPSS.
4. Se identificó mediante el análisis de frecuencias y porcentajes como factores sociodemográficos (factores de riesgo) predominantes que pueden desencadenar en el desarrollo del síndrome de Burnout a los colaboradores que tienen un tiempo de antigüedad de más de 7 años de sexo biológico masculino, sin ser de significancia estadística.
5. Se identificó mediante análisis de frecuencias y porcentajes como factores influyentes predominantes que pueden convertirse en detonantes para el desarrollo del síndrome de Burnout durante el periodo de emergencia sanitaria por SARS COV2, a la falta de apoyo en la tecnología, seguido en segunda instancia por la falta de inducción y capacitación para nuevas tecnologías y mayor demanda de trabajo, sin ser de significancia estadística.
6. Se propuso un plan de acción para la identificación de los factores influyentes del burnout y su mejora continua, con el fin de reducir y valorar factores que puedan provocar un burnout en la organización

5.2 Recomendaciones

1. Se recomienda implementar programas de capacitación para el apoyo del conocimiento y funcionamiento de las nuevas tecnologías implementadas en la empresa, ya sea por iniciativa propia o por necesidad en que se presente nuevamente una emergencia que provoque cambios en el modus operandi de los trabajadores.

2. Se sugiere facilitar los recursos necesarios por parte del empleador para prevenir, controlar o mitigar los factores psicosociales identificados durante la investigación, con el fin de mantener la seguridad y salud de los trabajadores y cumplir con las normas establecidas.
3. Se sugiere evaluar anualmente las medidas tomadas con el fin de reducir, controlar y mejorar los factores psicosociales presentes previamente en los empleados de la organización.

BIBLIOGRAFÍA

- Alejandra, M., & Guitart, A. (2007). *El síndrome del burnout en las empresas*.
<http://pendientedemigracion.ucm.es/cont/descargas/documento33140.pdf?pg=cont/descargas/documento33140.pdf>
- Arias, W., & Núñez, A. (2014). Síndrome de Burnout en Supervisores de Seguridad Industrial de Arequipa. *Industrial Data*, 17(2), 17.
<https://doi.org/10.15381/idata.v17i2.12044>
- Armijos, D. R., Luzmila, L., Carvajal, D. J., García, D. R., Mirta, D., Poma, P., Moscoso, V. C., & Puchaicela, A. E. (2020). *ESTRÉS LABORAL Y SÍNDROME DEL AGOTAMIENTO (BURNOUT) EN DOCENTES DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR : MARZO 2019 – MARZO 2020*. 4(1), 29–41.
- Asociación Española de Pediatría. (2020). *Prevención del Síndrome de Burnout en personal sanitario*. <https://www.aeped.es/eventos/2020/prevencion-sindrome-burnout-en-personal-sanitario>
- Avecillas, J. Rodríguez, I. Contreras, J. Quintero, A. (2021). *Burnout académico. Factores influyentes en estudiantes de enfermería*. 15(2), 57–67.
<https://doi.org/https://doi.org/10.37135/ee.04.11.08>
- Cisneros Frías, R. E. (2021). *Factores Psicosociales y Síndrome de Burnout en los Profesionales de un Centro de Salud Pública en la Ciudad de Quito en tiempos de COVID-19* [Universidad Central del Ecuador].
<http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/23006>
- De Arco, L. K., & Castillo, J. A. (2020). Síndrome de Burnout en época de pandemia : caso colombiano. *Interconectando Saberes*, 115–123.
<https://doi.org/https://doi.org/10.25009/is.v0i10.2675>
- García García, J. M., Herrero Remuzgo, S., León Fuentes, J. L., & Psicología, U. de S. F. de. (2007). *Estudio sobre variables de personalidad y organizacionales que influyen en el síndrome de burnout en los trabajadores de un hospital psiquiátrico penitenciario*. 361. <http://fondosdigitales.us.es/tesis/tesis/657/estudio-sobre-variables-de-personalidad-y-organizacionales-que-influyen-en-el-sindrome-de-bournout-en-los-trabajadores-de-un-hospital-psiquiatrico-penitenciario/>
- Guevara, G., Verdesoto, A., & Castro, N. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *RECIMUNDO*, 4(3), 163–173.
[https://doi.org/10.26820/RECIMUNDO/4.\(3\).JULIO.2020.163-173](https://doi.org/10.26820/RECIMUNDO/4.(3).JULIO.2020.163-173)
- Hungría, M. (2020). *Síndrome de Burnout producido por covid19 en personal del centro de*

salud sauces.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61423/Hungria_JMF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

López, M. (2020). *Encuesta de desgaste profesional, efecto de COVID-19 en la clínica y calidad de vida: Argentina 2020*. Medscape.

<https://espanol.medscape.com/diapositivas/59000134#1>

López Palomar, M. D. R., García Cueva, S. A., & Pando Moreno, M. (2014). Factores de Riesgo Psicosocial y Burnout en Población Económicamente Activa de Lima, Perú. *Ciencia & Trabajo*, 16(51), 164–169. <https://doi.org/10.4067/s0718-24492014000300007>

Molina, J. (2020). Trabajo y salud mental en tiempos de pandemia. *Realidad Empresarial*.

Moreno-Jiménez, B., Rodríguez Carvajal, R., & Escobar Redonda, E. (2001). La evaluación del burnout profesional. Factorialización del MBI-GS. Un análisis preliminar. *Ansiedad y Estrés*, 7(1), 69–77.

Olivares, V. (2017). *Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout 1*. 59–63.

OMS. (2020). *La gestión del trabajo, salud y seguridad de los trabajadores de la salud para la respuesta a la COVID-19 - OPS/OMS | Organización Panamericana de la Salud*. <https://www.paho.org/es/eventos/gestion-trabajo-salud-seguridad-trabajadores-salud-para-respuesta-covid-19>

Pérez, M. (2010). *EL SÍNDROME DE BURNOUT . EVOLUCIÓN CONCEPTUAL Y ESTADO ACTUAL DE LA CUESTIÓN CRÍTICAS DE CINE / FILM REVIEWS THE BURNOUT*.

Praun, L. (2020). A Espiral da Destruição: legado neoliberal, pandemia e precarização do trabalho. *Trabalho, Educação e Saúde*, 18(3). <https://doi.org/10.1590/1981-7746-sol00297>

Puli, L. (2021). *prevalencia del síndrome de burnout en la unidad de emergencia del HGSF IESS en Quito_sars_2020*. 2(Covid 19). https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/4179/1/Puli_Avila_Lourdes_Jeanneth.pdf

Sanca, M. (2011). *Tipos de Investigacion Cientifica PDF | PDF | Teoría | Science*. Revista de Actualización Médica. <https://es.scribd.com/document/398282201/Tipos-de-investigacion-cientifica-pdf>

Torres, F. (2021). Vista de Síndrome de Burnout en profesionales de la salud del Ecuador y factores asociados en tiempos de pandemia. *Revista Virtual Sociedad Paraguaya de Medicina Interna*, 8(1). <https://www.revistaspmi.org.py/index.php/rvspmi/article/view/209/200>

Urgilés, S., & Vilaret, A. (2020). *SINDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL DE SALUD QUE TRABAJA EN LA UNIDAD DE TERAPIA INTENSIVA DURANTE LA PANDEMIA COVID EN UN HOSPITAL DE QUITO*. (Vol. 3974800) [Universidad

Internacional SEK]. <https://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/3970>

Vinueza, A. Aldaz, N. (2020). Burnout syndrome among ecuadorian medical doctors and nurses during covid-19 pandemic. *Revista de La Asociacion Espanola de Especialistas En Medicina Del Trabajo*, 29(4), 330–339.

ANEXOS

ANEXO A

CUESTIONARIO Y TEST MBI-GS APLICADO EN LÍNEA 1/10

22/7/2021

Test de Maslach

Test de Maslach

A continuación ponemos a su disposición un conjunto de preguntas que están destinadas a conocer como se relaciona usted con su trabajo y el efecto que esto tiene en su salud y bienestar. Los resultados serán estrictamente confidenciales. Su objeto es contribuir al conocimiento de las condiciones de su trabajo y mejorar su nivel de satisfacción.

Responda de 0 "nunca" a 6 "siempre"

***Obligatorio**

1. Tiempo de Antigüedad en la empresa *

Marca solo un óvalo.

- Menos de un mes
- 6 meses
- 11 meses
- 1 a 2 años
- 2 a 5 años
- 5 a 7 años
- más de 7 años

2. Área de trabajo. *

Marca solo un óvalo.

- Oficinas
- Seguridad, salud y ambiente
- Mantenimiento de línea y DVV
- OPIP
- Mantenimiento electromecánico
- Operaciones
- Gestión logística y marítima

CUESTIONARIO Y TEST MBI-GS APLICADO EN LÍNEA 2/10

22/7/2021

Test de Maslach

3. Sexo biológico. *

Marca solo un óvalo.

Femenino

Masculino

4. Estado conyugal. *

Marca solo un óvalo.

Casado(a)

Soltero (a)

Vivo con una pareja

Divorciado

Viudo

Prefiero no contestar

5. Edad. *

Marca solo un óvalo.

< 25 años

25 - 35 años

35-45 años

45-55 años

55-65 años

>65 años

CUESTIONARIO Y TEST MBI-GS APLICADO EN LÍNEA 3/10

22/7/2021

Test de Maslach

6. Estoy emocionalmente agotado por mi trabajo. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Casi nunca / Pocas veces al año
- Algunas veces / Una vez al mes o menos
- Regularmente / Pocas veces al mes
- Bastantes veces / Una vez por semana
- Casi siempre / Pocas veces por semana
- Siempre / Todos los días

7. Estoy "consumido" al final de un día de trabajo. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Casi nunca / Pocas veces al año
- Algunas veces / Una vez al mes o menos
- Regularmente / Pocas veces al mes
- Bastantes veces / Una vez por semana
- Casi siempre / Pocas veces por semana
- Siempre / Todos los días

CUESTIONARIO Y TEST MBI-GS APLICADO EN LÍNEA 4/10

22/7/2021

Test de Maslach

8. Estoy cansado cuando me levanto por la mañana y tengo que afrontar otro día en mi puesto de trabajo. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Casi nunca / Pocas veces al año
- Algunas veces / Una vez al mes o menos
- Regularmente / Pocas veces al mes
- Bastantes veces / Una vez por semana
- Casi siempre / Pocas veces por semana
- Siempre / Todos los días

9. Trabajar todo el día es una tensión para mí. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Casi nunca / Pocas veces al año
- Algunas veces / Una vez al mes o menos
- Regularmente / Pocas veces al mes
- Bastantes veces / Una vez por semana
- Casi siempre / Pocas veces por semana
- Siempre / Todos los días

CUESTIONARIO Y TEST MBI-GS APLICADO EN LÍNEA 5/10

22/7/2021

Test de Maslach

10. Puedo resolver de manera eficaz los problemas que surgen en mi trabajo. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Casi nunca / Pocas veces al año
- Algunas veces / Una vez al mes o menos
- Regularmente / Pocas veces al mes
- Bastantes veces / Una vez por semana
- Casi siempre / Pocas veces por semana
- Siempre / Todos los días

11. Estoy "quemado" por el trabajo. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Casi nunca / Pocas veces al año
- Algunas veces / Una vez al mes o menos
- Regularmente / Pocas veces al mes
- Bastantes veces / Una vez por semana
- Casi siempre / Pocas veces por semana
- Siempre / Todos los días

CUESTIONARIO Y TEST MBI-GS APLICADO EN LÍNEA 6/10

22/7/2021

Test de Maslach

12. Contribuyo efectivamente a lo que hace mi organización. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Casi nunca / Pocas veces al año
- Algunas veces / Una vez al mes o menos
- Regularmente / Pocas veces al mes
- Bastantes veces / Una vez por semana
- Casi siempre / Pocas veces por semana
- Siempre / Todos los días

13. He perdido interés por mi trabajo desde que empecé en este puesto. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Casi nunca / Pocas veces al año
- Algunas veces / Una vez al mes o menos
- Regularmente / Pocas veces al mes
- Bastantes veces / Una vez por semana
- Casi siempre / Pocas veces por semana
- Siempre / Todos los días

CUESTIONARIO Y TEST MBI-GS APLICADO EN LÍNEA 7/10

22/7/2021

Test de Maslach

14. He perdido entusiasmo por mi trabajo. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Casi nunca / Pocas veces al año
- Algunas veces / Una vez al mes o menos
- Regularmente / Pocas veces al mes
- Bastantes veces / Una vez por semana
- Casi siempre / Pocas veces por semana
- Siempre / Todos los días

15. En mi opinión soy bueno en mi puesto. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Casi nunca / Pocas veces al año
- Algunas veces / Una vez al mes o menos
- Regularmente / Pocas veces al mes
- Bastantes veces / Una vez por semana
- Casi siempre / Pocas veces por semana
- Siempre / Todos los días

CUESTIONARIO Y TEST MBI-GS APLICADO EN LÍNEA 8/10

22/7/2021

Test de Maslach

16. Me estimula conseguir objetivos en mi trabajo. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Casi nunca / Pocas veces al año
- Algunas veces / Una vez al mes o menos
- Regularmente / Pocas veces al mes
- Bastantes veces / Una vez por semana
- Casi siempre / Pocas veces por semana
- Siempre / Todos los días

17. He conseguido muchas cosas valiosas en este puesto. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Casi nunca / Pocas veces al año
- Algunas veces / Una vez al mes o menos
- Regularmente / Pocas veces al mes
- Bastantes veces / Una vez por semana
- Casi siempre / Pocas veces por semana
- Siempre / Todos los días

CUESTIONARIO Y TEST MBI-GS APLICADO EN LÍNEA 9/10

22/7/2021

Test de Maslach

18. Me he vuelto más cínico respecto a la utilidad del mi trabajo. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Casi nunca / Pocas veces al año
- Algunas veces / Una vez al mes o menos
- Regularmente / Pocas veces al mes
- Bastantes veces / Una vez por semana
- Casi siempre / Pocas veces por semana
- Siempre / Todos los días

19. Dudo de la trascendencia y valor de mi trabajo. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Casi nunca / Pocas veces al año
- Algunas veces / Una vez al mes o menos
- Regularmente / Pocas veces al mes
- Bastantes veces / Una vez por semana
- Casi siempre / Pocas veces por semana
- Siempre / Todos los días

CUESTIONARIO Y TEST MBI-GS APLICADO EN LÍNEA 10/10

22/7/2021

Test de Masiach

20. En mi trabajo, tengo la seguridad de que soy eficaz en la finalización de las cosas.

*

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Casi nunca / Pocas veces al año
- Algunas veces / Una vez al mes o menos
- Regularmente / Pocas veces al mes
- Bastantes veces / Una vez por semana
- Casi siempre / Pocas veces por semana
- Siempre / Todos los días

21. Factores influyentes *

Marca solo un óvalo.

- Falta de respeto de empleadores o colegas
- Aumento de carga horaria
- Mayor demanda de trabajo
- Falta de apoyo en tecnología
- Falta de autonomía
- Falta de inducción y capacitación para nuevas tecnologías
- Falta de trabajo en equipo
- Tareas nuevas
- Trabajo monótono
- Choque entre el trabajo laboral y el trabajo en casa
- Remuneración insuficiente

Fuente: Autoras

ANEXO B

RESULTADOS DE LA ENCUESTA REFERENTE A LOS FACTORES SOCIODEMOGRÁFICOS Y FACTORES INFLUYENTES APLICADO EN LÍNEA

MARCA TEMPORAL	FACTORES SOCIODEMOGRÁFICOS (FACTORES DE RIESGO)					FACTORES INFLUYENTES (FACTORES NEGATIVOS)
	Tiempo de Antigüedad en la empresa	Área de trabajo.	Sexo biológico.	Estado conyugal.	Edad.	
7/13/2021 1:31:46	más de 7 años	Seguridad, salud y ambiente	Masculino	Vivo con una pareja	55-65 años	Mayor demanda de trabajo
7/13/2021 1:59:56	más de 7 años	Operaciones	Masculino	Casado(a)	45-55 años	Falta de autonomía
7/13/2021 2:03:00	más de 7 años	Operaciones	Masculino	Casado(a)	45-55 años	Falta de autonomía
7/13/2021 2:29:43	más de 7 años	Mantenimiento electromecánico	Masculino	Casado(a)	55-65 años	Falta de trabajo en equipo
7/13/2021 2:55:59	más de 7 años	Seguridad, salud y ambiente	Masculino	Vivo con una pareja	55-65 años	Mayor demanda de trabajo
7/13/2021 4:38:45	más de 7 años	Oficinas	Femenino	Casado(a)	35-45 años	Aumento de carga horaria
7/13/2021 5:10:57	más de 7 años	Mantenimiento electromecánico	Masculino	Casado(a)	55-65 años	Falta de inducción y capacitación para nuevas tecnologías
7/13/2021 5:27:07	más de 7 años	Mantenimiento de línea y DVV	Masculino	Casado(a)	55-65 años	Remuneración insuficiente
7/13/2021 5:30:12	5 a 7 años	Operaciones	Femenino	Casado(a)	35-45 años	Falta de inducción y capacitación para nuevas tecnologías
7/13/2021 5:34:16	5 a 7 años	Mantenimiento electromecánico	Femenino	Casado(a)	35-45 años	Mayor demanda de trabajo
7/13/2021 6:09:14	más de 7 años	OPIP	Masculino	Casado(a)	>65 años	Falta de inducción y capacitación para nuevas tecnologías
7/13/2021 6:31:58	más de 7 años	Operaciones	Masculino	Prefiero no contestar	45-55 años	Remuneración insuficiente
7/13/2021 13:44:03	más de 7 años	Seguridad, salud y ambiente	Femenino	Soltero (a)	45-55 años	Tareas nuevas
7/13/2021 16:26:23	más de 7 años	Seguridad, salud y ambiente	Femenino	Soltero (a)	45-55 años	Tareas nuevas
7/13/2021 16:54:13	5 a 7 años	Mantenimiento de línea y DVV	Femenino	Casado(a)	35-45 años	Mayor demanda de trabajo
7/13/2021 17:22:33	más de 7 años	Gestión logística y marítima	Masculino	Casado(a)	55-65 años	Tareas nuevas
7/13/2021 17:28:59	más de 7 años	Gestión logística y marítima	Masculino	Casado(a)	45-55 años	Aumento de carga horaria

7/13/2021 19:09:50	más de 7 años	Gestión logística y marítima	Masculino	Casado(a)	55-65 años	Trabajo monótono
7/13/2021 19:40:37	5 a 7 años	Mantenimiento electromecánico	Masculino	Casado(a)	35-45 años	Falta de inducción y capacitación para nuevas tecnologías
7/13/2021 19:55:44	más de 7 años	Gestión logística y marítima	Femenino	Soltero (a)	35-45 años	Falta de trabajo en equipo
7/13/2021 20:23:34	más de 7 años	Gestión logística y marítima	Femenino	Soltero (a)	35-45 años	Falta de trabajo en equipo
7/13/2021 21:01:41	más de 7 años	Mantenimiento electromecánico	Masculino	Casado(a)	35-45 años	Remuneración insuficiente
7/13/2021 22:46:45	2 a 5 años	Oficinas	Masculino	Casado(a)	35-45 años	Mayor demanda de trabajo
7/13/2021 23:05:54	más de 7 años	Oficinas	Masculino	Vivo con una pareja	35-45 años	Choque entre el trabajo laboral y el trabajo en casa
7/14/2021 3:48:08	más de 7 años	Oficinas	Masculino	Casado(a)	55-65 años	Mayor demanda de trabajo
7/14/2021 3:51:01	1 a 2 años	Seguridad, salud y ambiente	Masculino	Soltero (a)	35-45 años	Aumento de carga horaria
7/14/2021 3:53:58	más de 7 años	Mantenimiento electromecánico	Masculino	Casado(a)	55-65 años	Aumento de carga horaria
7/14/2021 4:04:45	más de 7 años	Mantenimiento electromecánico	Masculino	Casado(a)	55-65 años	Aumento de carga horaria
7/14/2021 4:09:40	más de 7 años	Mantenimiento electromecánico	Masculino	Casado(a)	55-65 años	Aumento de carga horaria
7/14/2021 4:20:41	5 a 7 años	Mantenimiento electromecánico	Masculino	Casado(a)	45-55 años	Aumento de carga horaria
7/14/2021 4:23:55	más de 7 años	Gestión logística y marítima	Masculino	Casado(a)	55-65 años	Aumento de carga horaria
7/14/2021 14:13:25	2 a 5 años	Mantenimiento de línea y DVV	Masculino	Soltero (a)	35-45 años	Falta de apoyo en tecnología
7/15/2021 22:11:43	más de 7 años	Oficinas	Masculino	Casado(a)	55-65 años	Falta de apoyo en tecnología
7/16/2021 1:29:46	más de 7 años	Mantenimiento electromecánico	Masculino	Vivo con una pareja	35-45 años	Mayor demanda de trabajo
7/16/2021 2:05:14	más de 7 años	Operaciones	Masculino	Prefiero no contestar	25-35 años	Falta de inducción y capacitación para nuevas tecnologías
7/17/2021 19:55:47	5 a 7 años	Oficinas	Masculino	Casado(a)	55-65 años	Mayor demanda de trabajo
7/17/2021 19:58:47	más de 7 años	Gestión logística y marítima	Masculino	Vivo con una pareja	55-65 años	Aumento de carga horaria
7/17/2021 20:03:23	más de 7 años	Operaciones	Masculino	Casado(a)	>65 años	Falta de apoyo en tecnología
7/19/2021 1:56:31	más de 7 años	Oficinas	Masculino	Casado(a)	45-55 años	Falta de apoyo en tecnología
7/19/2021 1:57:32	más de 7 años	Mantenimiento electromecánico	Masculino	Casado(a)	45-55 años	Falta de apoyo en tecnología
7/19/2021 1:58:55	más de 7 años	Mantenimiento electromecánico	Masculino	Vivo con una pareja	45-55 años	Mayor demanda de trabajo

Fuente: Autoras

ANEXO C

RESULTADOS DE LA ENCUESTA REFERENTE AL TEST MBI GS APLICADO EN LÍNEA

PREGUNTAS MBI GS														
Estoy emocionalmente agotado por mi trabajo.	Estoy "consumido" al final de un día de trabajo.	Estoy cansado cuando me levanto por la mañana y tengo que afrontar otro día en mi puesto de trabajo.	Trabajar todo el día es una tensión para mí.	Puedo resolver de manera eficaz los problemas que surgen en mi trabajo.	Estoy "quemado" por el trabajo.	Contribuyo efectivamente a lo que hace mi organización.	He perdido interés por mi trabajo desde que empecé en este puesto.	He perdido entusiasmo por mi trabajo.	En mi opinión soy bueno en mi puesto.	Me estimula conseguir objetivos en mi trabajo.	He conseguido muchas cosas valiosas en este puesto.	Me he vuelto más cínico respecto a la utilidad de mi trabajo.	Dudo de la trascendencia y valor de mi trabajo.	En mi trabajo, tengo la seguridad de que soy eficaz en la finalización de las cosas.
2	2	0	1	4	1	5	1	1	4	6	5	1	0	5
0	0	0	0	6	0	6	0	0	6	6	6	0	0	6
0	0	0	0	6	0	6	0	0	6	6	6	0	0	6
1	1	1	2	6	1	6	0	0	6	6	6	0	0	6
0	0	0	0	6	0	6	0	0	6	6	6	0	0	6
1	3	1	5	5	4	5	0	0	6	6	6	0	0	6
1	3	2	3	5	2	6	1	0	6	6	5	3	0	6
1	2	2	1	5	0	6	0	0	6	6	6	0	0	6
1	1	1	2	5	1	5	1	1	3	5	6	0	0	6
1	2	3	1	6	2	5	0	0	6	5	5	0	0	6
2	3	1	0	6	0	6	0	0	5	6	6	0	0	6
1	1	0	0	6	0	2	0	0	6	6	6	0	0	6
1	1	1	0	3	0	5	0	0	6	6	5	0	0	6
1	1	1	0	3	0	5	0	0	6	6	5	0	0	6
2	3	2	2	6	2	6	0	0	6	5	3	0	0	6
0	0	0	0	6	0	6	0	0	6	6	6	0	0	6
3	3	1	5	5	1	6	0	0	6	6	5	0	0	6
1	2	3	1	6	1	6	0	0	6	5	3	0	0	6
3	3	2	0	6	1	6	0	0	6	6	5	0	0	6

1	1	1	0	6	2	6	0	0	6	6	6	0	0	6
1	1	1	0	6	2	6	0	0	6	6	6	0	0	6
1	1	1	1	5	1	5	1	1	5	5	5	1	1	5
1	3	0	1	6	3	6	0	0	6	6	5	0	0	6
3	3	0	0	6	1	6	0	0	5	6	6	0	0	6
3	2	0	2	4	3	4	0	1	5	4	4	0	0	5
2	3	0	2	6	3	5	0	0	6	5	6	0	0	6
3	3	0	2	5	3	4	0	1	5	4	3	0	1	5
3	4	1	1	5	3	4	0	1	6	5	4	0	1	6
3	4	1	1	5	3	4	0	1	6	5	4	0	1	6
4	3	1	2	5	3	5	0	1	6	4	5	0	0	6
3	3	1	2	5	3	5	0	1	5	4	2	0	0	5
1	1	1	1	6	1	6	0	0	6	6	6	0	0	6
2	2	2	1	4	1	5	3	3	4	3	5	4	2	5
1	2	0	1	6	3	6	0	0	6	6	6	0	0	6
5	3	3	3	6	1	5	0	0	6	5	6	0	0	6
2	2	1	1	6	3	6	0	0	6	5	5	0	0	6
2	3	1	1	6	3	6	0	0	6	5	5	0	0	6
1	3	1	1	6	3	6	0	0	6	5	5	0	0	6
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2

Fuente: Autoras

ANEXO D

RESULTADOS DEL ANÁLISIS DE DATOS DE LA ENCUESTA EN EL SOFTWARE SPSS. DETERMINACIÓN DE FRECUENCIAS, PORCENTAJES Y APLICACIÓN DE PRUEBA DE CHI-CUADRADO A LOS FACTORES SOCIODEMOGRÁFICOS Y FACTORES INFLUYENTES 1/7.

Tabla cruzada Sexo biológico*Indicio Burnout

			Indicio Burnout		Total
			SI	NO	
Sexo biológico.	Femenino	Recuento	0	8	8
		Recuento esperado	1,0	7,0	8,0
		% del total	0,0%	19,5%	19,5%
	Masculino	Recuento	5	28	33
		Recuento esperado	4,0	29,0	33,0
		% del total	12,2%	68,3%	80,5%
Total	Recuento	5	36	41	
	Recuento esperado	5,0	36,0	41,0	
	% del total	12,2%	87,8%	100,0%	

Fuente: Autoras

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	GI	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	1,380 ^a	1	,240		
Corrección de continuidad ^b	,328	1	,567		
Razón de verosimilitud	2,333	1	,127		
Prueba exacta de Fisher				,563	,317
N de casos válidos	41				

a. 2 casillas (50,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,98.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

Fuente: Autoras

Medidas simétricas

		Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Coficiente de contingencia	,180	,240
N de casos válidos		41	

Fuente: Autoras

RESULTADOS DEL ANÁLISIS DE DATOS DE LA ENCUESTA EN EL SOFTWARE SPSS. DETERMINACIÓN DE FRECUENCIAS, PORCENTAJES Y APLICACIÓN DE PRUEBA DE CHI-CUADRADO A LOS FACTORES SOCIODEMOGRÁFICOS Y FACTORES INFLUYENTES 2/7.

Tabla cruzada Área de trabajo*Indicio Burnout

Área de trabajo.			Indicio Burnout		Total
			SI	NO	
Gestión logística y marítima	Recuento		0	7	7
	Recuento esperado		,9	6,1	7,0
	% del total		0,0%	17,1%	17,1%
Mantenimiento de línea y DVV	Recuento		0	3	3
	Recuento esperado		,4	2,6	3,0
	% del total		0,0%	7,3%	7,3%
Mantenimiento electromecánico	Recuento		2	10	12
	Recuento esperado		1,5	10,5	12,0
	% del total		4,9%	24,4%	29,3%
Oficinas	Recuento		2	5	7
	Recuento esperado		,9	6,1	7,0
	% del total		4,9%	12,2%	17,1%
Operaciones	Recuento		1	5	6
	Recuento esperado		,7	5,3	6,0
	% del total		2,4%	12,2%	14,6%
OPIP	Recuento		0	1	1
	Recuento esperado		,1	,9	1,0
	% del total		0,0%	2,4%	2,4%
Seguridad, salud y ambiente	Recuento		0	5	5
	Recuento esperado		,6	4,4	5,0
	% del total		0,0%	12,2%	12,2%
Total	Recuento		5	36	41
	Recuento esperado		5,0	36,0	41,0
	% del total		12,2%	87,8%	100,0%

Fuente: Autoras

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	4,312^a	6	,635
Razón de verosimilitud	5,809	6	,445
N de casos válidos	41		

a. 10 casillas (71,4%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,12.

Fuente: Autoras

Medidas simétricas

		Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Coficiente de contingencia	,308	,635
N de casos válidos		41	

Fuente: Autoras

RESULTADOS DEL ANÁLISIS DE DATOS DE LA ENCUESTA EN EL SOFTWARE SPSS. DETERMINACIÓN DE FRECUENCIAS, PORCENTAJES Y APLICACIÓN DE PRUEBA DE CHI-CUADRADO A LOS FACTORES SOCIODEMOGRÁFICOS Y FACTORES INFLUYENTES 3/7.

Tabla cruzada Estado conyugal*Indicio Burnout

Estado conyugal.		Recuento	Indicio Burnout		Total
			SI	NO	
Estado conyugal.	Casado(a)	Recuento	3	24	27
		Recuento esperado	3,3	23,7	27,0
		% del total	7,3%	58,5%	65,9%
	Prefiero no contestar	Recuento	1	1	2
		Recuento esperado	,2	1,8	2,0
		% del total	2,4%	2,4%	4,9%
	Soltero (a)	Recuento	0	6	6
		Recuento esperado	,7	5,3	6,0
		% del total	0,0%	14,6%	14,6%
Vivo con una pareja	Recuento	1	5	6	
	Recuento esperado	,7	5,3	6,0	
	% del total	2,4%	12,2%	14,6%	
Total	Recuento	5	36	41	
	Recuento esperado	5,0	36,0	41,0	
	% del total	12,2%	87,8%	100,0%	

Fuente: Autoras

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	3,644 ^a	3	,303
Razón de verosimilitud	3,389	3	,335
N de casos válidos	41		

a. 5 casillas (62,5%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,24.

Fuente: Autoras

Medidas simétricas

		Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Coefficiente de contingencia	,286	,303
N de casos válidos		41	

Fuente: Autoras

RESULTADOS DEL ANÁLISIS DE DATOS DE LA ENCUESTA EN EL SOFTWARE SPSS. DETERMINACIÓN DE FRECUENCIAS, PORCENTAJES Y APLICACIÓN DE PRUEBA DE CHI-CUADRADO A LOS FACTORES SOCIODEMOGRÁFICOS Y FACTORES INFLUYENTES 4/7.

Tabla cruzada Edad*Indicio Burnout

		Indicios Burnout		Total	
		SI	NO		
Edad.	>65 años	Recuento	0	2	2
		Recuento esperado	,2	1,8	2,0
		% del total	0,0%	4,9%	4,9%
25 - 35 años	Recuento	1	0	1	
	Recuento esperado	,1	,9	1,0	
	% del total	2,4%	0,0%	2,4%	
35-45 años	Recuento	0	13	13	
	Recuento esperado	1,6	11,4	13,0	
	% del total	0,0%	31,7%	31,7%	
45-55 años	Recuento	3	7	10	
	Recuento esperado	1,2	8,8	10,0	
	% del total	7,3%	17,1%	24,4%	
55-65 años	Recuento	1	14	15	
	Recuento esperado	1,8	13,2	15,0	
	% del total	2,4%	34,1%	36,6%	
Total	Recuento	5	36	41	
	Recuento esperado	5,0	36,0	41,0	
	% del total	12,2%	87,8%	100,0%	

Fuente: Autoras

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	12,672^a	4	,013
Razón de verosimilitud	10,840	4	,028
N de casos válidos	41		

a. 7 casillas (70,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,12.

Fuente: Autoras

Medidas simétricas

		Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Coefficiente de contingencia	,486	,013
N de casos válidos		41	

Fuente: Autoras

RESULTADOS DEL ANÁLISIS DE DATOS DE LA ENCUESTA EN EL SOFTWARE SPSS. DETERMINACIÓN DE FRECUENCIAS, PORCENTAJES Y APLICACIÓN DE PRUEBA DE CHI-CUADRADO A LOS FACTORES SOCIODEMOGRÁFICOS Y FACTORES INFLUYENTES 5/7.

Tabla cruzada Tiempo de Antigüedad en la empresa*Indicio Burnout

		Indicio Burnout		Total	
		SI	NO		
Tiempo de Antigüedad en la empresa	1 a 2 años	Recuento	0	1	1
		Recuento esperado	,1	,9	1,0
		% del total	0,0%	2,4%	2,4%
	2 a 5 años	Recuento	0	2	2
		Recuento esperado	,2	1,8	2,0
		% del total	0,0%	4,9%	4,9%
	5 a 7 años	Recuento	0	6	6
		Recuento esperado	,7	5,3	6,0
		% del total	0,0%	14,6%	14,6%
	más de 7 años	Recuento	5	27	32
		Recuento esperado	3,9	28,1	32,0
		% del total	12,2%	65,9%	78,0%
Total	Recuento	5	36	41	
	Recuento esperado	5,0	36,0	41,0	
	% del total	12,2%	87,8%	100,0%	

Fuente: Autoras

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	1,602^a	3	,659
Razón de verosimilitud	2,668	3	,446
N de casos válidos	41		

a. 6 casillas (75,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,12.

Fuente: Autoras

Medidas simétricas

		Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Coefficiente de contingencia	,194	,659
N de casos válidos		41	

Fuente: Autoras

RESULTADOS DEL ANÁLISIS DE DATOS DE LA ENCUESTA EN EL SOFTWARE SPSS. DETERMINACIÓN DE FRECUENCIAS, PORCENTAJES Y APLICACIÓN DE PRUEBA DE CHI-CUADRADO A LOS FACTORES SOCIODEMOGRÁFICOS Y FACTORES INFLUYENTES 6/7.

Tabla cruzada Factores influyentes*Indicio Burnout

Factores influyentes		Indicio Burnout		Total
		SI	NO	
Aumento de carga horaria	Recuento	0	9	9
	Recuento esperado	1,1	7,9	9,0
	% del total	0,0%	22,0%	22,0%
Choque entre el trabajo laboral y el trabajo en casa	Recuento	0	1	1
	Recuento esperado	,1	,9	1,0
	% del total	0,0%	2,4%	2,4%
Falta de apoyo en tecnología	Recuento	3	2	5
	Recuento esperado	,6	4,4	5,0
	% del total	7,3%	4,9%	12,2%
Falta de autonomía	Recuento	0	2	2
	Recuento esperado	,2	1,8	2,0
	% del total	0,0%	4,9%	4,9%
Falta de inducción y capacitación para nuevas tecnologías	Recuento	1	4	5
	Recuento esperado	,6	4,4	5,0
	% del total	2,4%	9,8%	12,2%
Falta de trabajo en equipo	Recuento	0	3	3
	Recuento esperado	,4	2,6	3,0
	% del total	0,0%	7,3%	7,3%
Mayor demanda de trabajo	Recuento	1	8	9
	Recuento esperado	1,1	7,9	9,0
	% del total	2,4%	19,5%	22,0%
Remuneración insuficiente	Recuento	0	3	3
	Recuento esperado	,4	2,6	3,0
	% del total	0,0%	7,3%	7,3%
Tareas nuevas	Recuento	0	3	3
	Recuento esperado	,4	2,6	3,0
	% del total	0,0%	7,3%	7,3%
Trabajo monótono	Recuento	0	1	1
	Recuento esperado	,1	,9	1,0
	% del total	0,0%	2,4%	2,4%
Total	Recuento	5	36	41
	Recuento esperado	5,0	36,0	41,0
	% del total	12,2%	87,8%	100,0%

Fuente: Autoras

**RESULTADOS DEL ANÁLISIS DE DATOS DE LA ENCUESTA
EN EL SOFTWARE SPSS. DETERMINACIÓN DE
FRECUENCIAS, PORCENTAJES Y APLICACIÓN DE PRUEBA
DE CHI-CUADRADO A LOS FACTORES
SOCIODEMOGRÁFICOS Y FACTORES INFLUYENTES 7/7.**

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	14,021^a	9	,122
Razón de verosimilitud	12,392	9	,192
N de casos válidos	41		

a. 18 casillas (90,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,12.

Fuente: Autoras

Medidas simétricas

		Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Coeficiente de contingencia	,505	,122
N de casos válidos		41	

Fuente: Autoras