

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

CARRERA DE MEDICINA



**INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA
OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE MEDICO GENERAL**

TRABAJO DE TITULACIÓN

Prevención del Síndrome de Burnout en el personal del Gobierno
Autónomo Descentralizado. Guano, 2019-2020

Autor:

Ximena Elizabeth Becerra Avilés

Tutor: Dr. Marco Vinicio Moreno Rueda

Riobamba – Ecuador

Año 2020

MIEMBROS DEL TRIBUNAL

Mediante la presente los miembros del tribunal de graduación del proyecto de investigación: **“Prevención del Síndrome de Burnout en el personal del Gobierno Autónomo Descentralizado. Guano, 2019-2020”**, realizado por Becerra Avilés Ximena Elizabeth y dirigido por: Dr. Marco Vinicio Moreno Rueda. Una vez escuchada la defensa oral y revisado el informe final del proyecto de investigación con fines de graduación en la cual se ha constatado el cumplimiento de las observaciones realizadas, remita la presente para uso y constancia de la biblioteca de la Facultad de Ciencias de la Salud de la UNACH.

Para constancia de lo expuesto firman:

Dr. Patricio Vásconez

PRESIDENTE DELEGADO DEL DECANO

FIRMA

Dra. Lucila de la Calle

MIEMBRO DEL TRIBUNAL

FIRMA

Dr. Guillermo Valdivia S.

MIEMBRO DEL TRIBUNAL

FIRMA

Dr. Vinicio Moreno Rueda.

TUTOR

FIRMA

CERTIFICACIÓN DE TUTORIA

Yo, Marco Vinicio Moreno Rueda, docente de la carrera de Medicina en calidad de Tutor del trabajo de investigación titulado “**Prevención del Síndrome de Burnout en el personal del Gobierno Autónomo Descentralizado. Guano, 2019-2020**”, presentado por la estudiante Becerra Avilés Ximena Elizabeth, en legal forma **CERTIFICO** haber revisado el desarrollo del mismo, por lo que autorizo su presentación para la revisión y sustentación respectiva.

Riobamba, Julio 2020

A handwritten signature in blue ink, reading "M. Moreno Rueda", with a horizontal line underneath. To the right of the signature is a small, vertical, rectangular stamp.

CC: 060154197-2

Dr. Marco Vinicio Moreno Rueda

TUTOR

AUTORÍA

Yo, Becerra Avilés Ximena Elizabeth autora del trabajo de investigación titulado **“Prevención del Síndrome de Burnout en el personal del Gobierno Autónomo Descentralizado. Guano, 2019-2020”**, declaro que su contenido es original y corresponde al aporte investigativo personal. Soy responsables de las opiniones, expresiones, pensamientos y concepciones que se han tomado de varios autores como también del material de internet ubicado con la respectiva autoría para enriquecer el marco teórico, De la misma manera concedemos los derechos de autor a la Universidad Nacional de Chimborazo, según lo establecido por la ley de propiedad intelectual, por su reglamento y norma vigente.

Riobamba, Julio 2020

A handwritten signature in blue ink that reads "Ximena Becerra". The signature is stylized with a large, sweeping loop at the end.

Becerra Avilés Ximena Elizabeth

CC: 0604848218

DEDICATORIA

A Dios por ser guía y fortaleza para seguir adelante durante todo este camino de dedicación y esfuerzo, a mis padres Fausto Becerra e Inés Avilés quienes me impulsaron a seguir cada día con más fuerza y luchar por mis sueños a ser constante, por inculcar valores éticos y morales en mí, por enseñarme humildad, además de brindarme el apoyo necesario y tenderme su mano cuando lo necesitaba para lograr convertirme en una profesional, a mi hermana Lucía por acompañarme en esta lucha constante por sus consejos y ayuda, a mi principal fuente de motivación y fortaleza para no rendirme en mi camino, por ser el principal motivo de continuar mi hijo Emilio. A todos ustedes por acompañarme durante mi sueño de ser médico que fue duro, hermoso y valió la pena, finalmente a mis verdaderos amigos quienes estuvieron en los momentos más difíciles del trayecto ayudándome a continuar, todo esto es por ustedes.

Ximena

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento grande y eterno a Dios por darme la vida, por darme las fuerzas de conseguir una meta en mi vida, a mis padres quienes creyeron en mí y siempre estuvieron apoyándome brindándome fuerzas cuando desvanecí, a mi hermana e hijo que me acompañaron en este camino largo, a mi mejor amigo que me ayudó en el momento más crítico de mi carrera y a toda mi familia. A mis queridos docentes de la Universidad Nacional de Chimborazo por enseñarme tanto sobre la medicina y su maravilloso mundo de conocimientos, a mis queridos docentes quien con paciencia y sabiduría compartieron sus conocimientos, al Dr. Vinicio Moreno por acompañarme en este proceso investigativo y brindar su confianza para poder ejecutar este proyecto, al Hospital Provincial General Docente Riobamba por ser el lugar donde adquirimos experiencias inolvidables y muy valiosas en nuestra vida profesional, al Centro de Salud Guano y sus profesionales por la abrirme las puertas y mostrarme la realidad de la comunidad. Mil Gracias.

Ximena

RESUMEN

Introducción: El Síndrome de Burnout es una patología caracterizada por extrema insatisfacción laboral, es frecuente que se presente en los profesionales del sector público, por lo que es necesario y oportuno intervenir con estrategias específicas para prevenirlo.

Objetivo: Determinar las medidas de prevención para evitar que los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Guano provincia de Chimborazo desarrollen síndrome de Burnout.

Material y métodos: Se realizó un tipo de estudio descriptivo, explicativo, documental, no experimental, cuantitativo y cualitativo tipo retrospectivo de corte transversal.

Resultados: Se tuvo la participación de 59 trabajadores del GADM Guano, donde el desarrollo de Síndrome de Burnout fue en 13 de ellos representados en un 22% del total de los trabajadores estudiados. El sexo que más tendencia tiende a desarrollar síndrome de Burnout pertenece al sexo Femenino con el 62 %; el 42% se encuentran entre los 36 y 45 años de edad, el 46% son Casados, con un 23% se encuentra solteros, el 69% de los participantes tiene de 1 a 2 hijos. El 38% de la población que tienen trabajo extra han desarrollado síndrome de burnout y las personas que nunca tienen actividades de recreación el 61% de ellas son más propensas a desarrollar síndrome de burnout en relación a las que tienen un pasatiempo.

Conclusiones: El Gobierno autónomo descentralizado del cantón Guano ha buscado la manera de que tanto trabajadores como usuarios tengan un ambiente cómodo sin embargo aún existen aspectos que se deben seguir manejando.

Palabras clave: Síndrome de Burnout, Prevención, Sector Público, Factores de riesgo.

ABSTRACT

ABSTRACT

Burnout Syndrome is a pathology characterized by extreme labor dissatisfaction. It is frequent among professionals in the public sector, so it is necessary and appropriate to intervene with specific strategies to prevent it. The objective of this research was to determine some prevention measures to avoid Burnout Syndrome over public employees at Decentralized Municipal Autonomous Government (GADM) of the Guano Canton, Chimborazo Province. Therefore, it is a descriptive, explanatory, documentary, non-experimental, quantitative and qualitative retrospective type of research through a cross-sectional study. In this research, 59 workers participated, where the development of Burnout Syndrome was in 13 of them. It represented 22% of the total workers studied. The female genre tend to develop Burnout Syndrome around 62% mostly; 42% are between 36 and 45 years old, 46% are married, 23% are single, 69% of the participants have 1 or 2 children. 38% of the population who have another job have developed Burnout Syndrome. People who never have recreational activities 61% of them are more likely to develop burnout syndrome than those who have a hobby. To sum up, the decentralized autonomous government of Guano canton has sought to provide a comfortable environment for both workers and users, but there are still aspects that need to be tackled.

Keywords: Burnout syndrome, Prevention, Public sector employees, Risk factors.

Reviewed and corrected by: Armijos Monar Jacqueline

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Jacqueline', with a large, stylized loop and a trailing line extending to the right.

ÍNDICE GENERAL

MIEMBROS DEL TRIBUNAL	II
CERTIFICACIÓN DE TUTORIA	III
AUTORÍA.....	IV
DEDICATORIA	V
AGRADECIMIENTO	VI
RESUMEN.....	VII
ABSTRACT	VIII
ÍNDICE GENERAL.....	IX
ÍNDICE DE TABLAS	XI
ÍNDICE DE GRAFICOS	XII
I. INTRODUCCIÓN.....	- 13 -
I.1 Planteamiento del problema	- 13 -
I.2 Formulación del problema.....	- 14 -
I.3 Justificación.....	- 14 -
II. OBJETIVOS	- 16 -
II. 1 OBJETIVO GENERAL.....	- 16 -
II. 2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	- 16 -
III. MARCO TEÓRICO	- 17 -
III.1 HISTORIA.....	- 17 -
III.2 DEFINICION	- 18 -
III.3 FACTORES DE RIESGO	- 19 -
III.4 MANIFESTACIONES CLINICAS.....	- 20 -
III.5 DIAGNOSTICO	- 20 -
III.6 TRATAMIENTO	- 21 -
III.7 PREVENCIÓN	- 21 -
IV. METODOLOGIA	- 23 -
IV.1 Tipo de estudio.....	- 23 -
IV.2 Diseño de estudio	- 23 -
IV.3 Área de estudio	- 23 -
IV.4 Universo y muestra.....	- 23 -
IV.5 Criterios de inclusión	- 23 -
IV.6 Criterios de exclusión	- 23 -
IV.7 Identificación de variables	- 24 -

IV.7.1 Variable independiente.....	- 24 -
IV.7.2 Variable dependiente.....	- 24 -
IV.8 Operacionalización de variables.....	- 25 -
IV.9 Métodos de estudio	- 29 -
IV.10 Técnicas de recolección de Datos.....	- 29 -
IV.11 Técnicas de Análisis e interpretación de la información.....	- 29 -
IV.12 Consideraciones éticas.....	- 29 -
V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	- 30 -
V.1 DISCUCIÓN	- 43 -
VI. CONCLUSIONES	- 46 -
VII. RECOMENDACIONES	- 48 -
VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	- 49 -
IX. ANEXOS	- 52 -
IX.1 ANEXO 1: ENCUESTA SOBRE CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRAFICAS Y LABORALES.	- 52 -
IX.2 ANEXO 2: CUESTIONARIO MASLACH BURNOUT INVENTORY.....	- 54 -
IX.3 ANEXO 3: AUTORIZACION PARA LA RELAIZACION DEL ESTUDIO.....	- 56 -

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1: Distribución de la población por las características sociodemográficas en los trabajadores del GAD Municipal del Cantón Guano.....	- 30 -
Tabla N° 2: Distribución de la población por las características laborales en los trabajadores del GAD Municipal del Cantón Guano.	- 32 -
Tabla N° 3: Distribución de la población por distribución de acuerdo al cuestionario de Maslach Burnout Inventory en los trabajadores del GAD Municipal del Cantón Guano -	33 -
Tabla N° 4: Distribución de la población con síndrome de Burnout según Departamento en el que trabaja del GAD Municipal del Cantón Guano.....	- 38 -
Tabla N° 5: Distribución de la población con síndrome de Burnout según Tiempo que labora en el GAD Municipal del Cantón Guano.	- 39 -
Tabla N° 6: Distribución de la población con síndrome de Burnout según Horas de Trabajo Diarias en el GAD Municipal del Cantón Guano.	- 39 -
Tabla N° 7: Distribución de la población con síndrome de Burnout según número de usuarios q atienden diarios los trabajadores del GAD Municipal del Cantón Guano.	- 40 -

ÍNDICE DE GRAFICOS

Gráfico N° 1: Distribución de la población con síndrome de Burnout según Sexo en los trabajadores del GAD Municipal del Cantón Guano.....	- 34 -
Gráfico N° 2: Distribución de la población con síndrome de Burnout según Edad en los trabajadores del GAD Municipal del Cantón Guano.....	- 35 -
Gráfico N° 3: Distribución de la población con síndrome de Burnout según Estado Civil en los trabajadores del GAD Municipal del Cantón Guano.	- 36 -
Gráfico N° 4: Distribución de la población con síndrome de Burnout según Número de Hijos en los trabajadores del GAD Municipal del Cantón Guano.	- 37 -
Gráfico N° 5: Distribución de la población con síndrome de Burnout según trabajo extra en los trabajadores del GAD Municipal del Cantón Guano.....	- 40 -
Gráfico N° 6: Distribución de la población con síndrome de Burnout según veces de recreación semanal en los trabajadores del GAD Municipal del Cantón Guano.	- 42 -

I. INTRODUCCIÓN

A diario personas de las diferentes ciudades del país acuden a una institución pública sometiendo a jornadas laborales exhaustas sin siquiera saber al estrés laboral al que estarán sometidos durante toda una vida.

Muchos son los estudios que se han realizado sobre el síndrome de Burnout; la Organización Mundial de la Salud ha reconocido al síndrome de Burnout o de desgaste profesional como enfermedad tras la ratificación de la revisión número 11 de la Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y Problemas de Salud (ORGANIZACION MUNDIAL DE LA SALUD, 2019)

El Síndrome de Burnout, se encuentra entre los principales problemas de salud mental y en la antesala de muchas patologías psicológicas derivadas de un escaso control y de la carencia de una prevención primaria de este síndrome. (ORGANIZACION MEDICA COLEGIAL DE ESPAÑA, 2019)

Debido a la situación de estrés laboral a la que a diario se presenta un trabajador público o privado, existe la propensión a desarrollar dicho síndrome y con la identificación oportuna de su sintomatología, podrían ser manejados adecuadamente evitando daños a futuro. (Apiquian, EL SÍNDROME DEL BURNOUT EN LAS EMPRESAS, 2017)

Sería importante conocer las características de este síndrome para prevenir complicaciones que puedan presentarse tanto en el área laboral como personal, tratar de concientizar a la comunidad sobre esto es muy complicado ya que la mayor parte desconoce sobre el tema, pudiendo mal interpretar el desarrollo de este síndrome como una justificación a sus falencias.

Por lo tanto, el propósito de este estudio es conocer los factores de riesgo que se presenta en los trabajadores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guano que puedan conllevar a desarrollar síndrome de burnout.

I.1 Planteamiento del problema

Se han realizado múltiples estudios acerca de la prevalencia del síndrome de Burnout o síndrome del quemado, los resultados en su mayoría no coinciden, por lo que se podría concluir que la prevalencia del Síndrome de Burnout depende del ambiente donde se desarrolle el individuo y características propias del mismo. (HIDALGO & SABORIO, 2015)

En el Ecuador se encontró una prevalencia del 4,2% para el síndrome de burnout. En cuanto a las dimensiones de burnout, se encontró una prevalencia del 26,5% para el agotamiento emocional, 25,9% para la despersonalización y 42,2% para la baja realización personal. Los profesionales con mayor burnout eran aquellos con experiencia superior a 12 años como personal médico, que realizaban jornadas laborales superiores a las 8 horas diarias, y que atendían a más de 18 pacientes al día (RAMIREZ, 2017).

Sin embargo, se desconoce la prevalencia del síndrome de Burnout en el personal del GAD municipal del cantón Guano, los factores de riesgo sociodemográficos y medioambientales presentes en servidores públicos que trabajan en las diferentes áreas de la institución y las medidas que adopta el GAD Municipal para prevenirlo.

I.2 Formulación del problema

¿Cuáles son los factores de riesgo a los que están expuestos los trabajadores del municipio de Guano para desarrollo de síndrome de Burnout y qué medidas debe adoptar el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guano para prevenirlo?

I.3 Justificación

El presente estudio se realiza con la finalidad de determinar las medidas adoptadas por el municipio del cantón Guano para prevenir que los trabajadores públicos de dicha institución desarrollen síndrome de burnout, se incluye factores de riesgo que incrementan la probabilidad de padecer dicho síndrome como factores sociodemográficos y medioambientales.

El síndrome de burnout es caracterizado por extrema insatisfacción laboral, es frecuente que se presente en los profesionales del sector público, por lo que es necesario y oportuno intervenir con estrategias específicas para prevenirlo.

Debido a la situación a la que el trabajador se encuentra sometido en su posición de servidor público, de llevar toda la carga laboral que se le asigna y evitar ser sancionado o reprendido por algún superior, se ve sometido a diario a mantener una posición de estrés evitando problemas que puedan llevarlo a una sanción o peor aún a la pérdida de su trabajo; muchos de ellos tratan de callar su sentir frente a esta situación pudiendo acumular su estrés laboral, emocional y físico que posteriormente pueda conllevarlo al desarrollo del síndrome de burnout.

El ambiente laboral en el que cada ser humano realiza sus labores debería ser el más óptimo para evitar el colapso mental del trabajador, sin embargo este puede verse afectado por múltiples factores ya sean físicos, sociales o ambientales.

Es importante que el GAD Municipal de Guano como principal interesado en el buen desempeño de sus profesionales, conozca la probabilidad que tienen los servidores públicos de desarrollar el síndrome de burnout y los factores de riesgo que pueden afectarlos para de esta manera poder intervenir de manera oportuna y eficaz en la toma de medidas para evitar el desarrollo de este síndrome mediante eventos de promoción de la salud mental y prevención de patologías ocasionadas por el estrés.

Debido a que el área de estudio es un sector público es importante dar a conocer a la población sobre esta patología ya que la mayoría de personas desconocen sobre la misma y las consecuencias a las que los pueden conllevar si no es detectada oportunamente.

Se espera que los resultados obtenidos en esta investigación sean de utilidad para el personal que trabaja en la institución, así también como para el personal que trabaja en salud mental a nivel local, nacional e internacional que permita adquirir conocimientos actualizados y sea motivación para más estudios de investigación.

II. OBJETIVOS

II. 1 OBJETIVO GENERAL

- Determinar las medidas de prevención para evitar que los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Guano provincia de Chimborazo desarrollen síndrome de Burnout.

II. 2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Establecer la prevalencia de síndrome de burnout en servidores públicos del GADM del cantón Guano mediante la aplicación del test de Maslach Burnout Inventory.
- Identificar los factores de riesgo a los que están expuestos los servidores públicos que conlleven al desarrollo del síndrome de Burnout mediante la aplicación de encuestas.
- Analizar características medioambientales que favorecen el apareamiento del síndrome de Burnout.
- Determinar el entorno laboral brindado por el GADM del cantón Guano.

III. MARCO TEÓRICO

III.1 HISTORIA

El termino burnout se lo acuña debido a la novela de Graham Greens, “A Burn Out Case” publicada en el año de 1961, en la cual habla sobre la historia de un arquitecto que decide abandonar su profesión la cual no la satisface espiritualmente y decide alejarse a la selva africana. Tras esto inicia la llamada fase pionera de la investigación del síndrome de Burnout. (Hernandez, Teran, Navarrete, & Leon, 2015)

A mediados del siglo XX un fenómeno rara vez comentado y tratado en anteriores épocas, llama la atención especial de académicos a nivel del mundo, denominado “Burnout” o “síndrome del quemado”. Esta consideración hacia el síndrome surge como resultado de cambios económicos, sociales y culturales que se atravesaba en la época; sin embargo no adquieren la importancia ni protagonismo sino hasta los años setenta. (Lopez, 2017)

En 1974 Herbert J. Freudenberger, psiquiatra germano-estadounidense describe por primera vez esta patología, mientras realizaba observaciones en un clínica de New York en donde nota que compañeros de su trabajo, tras laborar más de 10 horas comenzaban a presentar perdida de energía, idealismo, empatía por los pacientes, agotamiento, ansiedad, depresión e incluso desmotivación gradualmente con el trabajo. (HIDALGO & SABORIO, 2015)

En 1976 Christina Maslach, define a la perdida de responsabilidad profesional, desinterés y desarrollo de mal comportamiento con compañeros del área de trabajo utilizando el mismo término. (Hernandez, Teran, Navarrete, & Leon, 2015)

Luego en 1982, junto con el psicólogo Michael P. Leiter crearon el Maslach Burnout Inventory (MBI) el cual en 1986 se lo determino como el instrumento más efectivo y preciso para diagnóstico de síndrome de Burnout; sin embargo Maslach lo limito a profesionales que interactuaran con personas en su trabajo. (HIDALGO & SABORIO, 2015)

Años después en 1988, Aronson y Pines plantearon que todos los profesionales corren el riesgo de padecerlo pese a que interactúen o no con otras personas. (HIDALGO & SABORIO, 2015)

Con el paso de los años el término comenzó a aparecer en publicaciones profesionales en donde se resaltaba la importancia de este síndrome para la organización donde se laboraba haciéndose cada vez más conocido. (Lopez, 2017).

III.2 DEFINICION

El término Burnout proviene del idioma ingles que en nuestra lengua significa “estar quemado”.

Se puede definir al Síndrome de burnout como: Síndrome psicológico causado por un cúmulo de circunstancias, tales como: estrés crónico, sobrecarga profesional, agotamiento emocional, horarios excesivos y una insoportable sensación de falta de realización personal. (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. España, 2019)

Puede afectar todo trabajador, pero es más frecuente en personal médico, y otras profesiones con gran carga emocional y que exigen un fuerte compromiso personal, así también como en deportistas de élite sometidos a largas e intensas jornadas de entrenamiento sin recibir recompensa suficiente. (Paltan, 2018)

Se manifiesta por sentimientos de impotencia con cansancio, insatisfacción, irritabilidad agotamiento, depresión, y una actitud cínica o suspicaz, a los que pueden sumarse múltiples molestias físicas las cuales pueden ser: insomnio, cefaleas, mareos, mialgias, trastornos digestivos, infecciones, trastornos respiratorios, circulatorios y digestivos. (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. España, 2019)

A lo largo de la historia se han determinado varias conceptualizaciones de dicho síndrome sin embargo entre los diferentes autores coinciden y se manejan tres componentes del síndrome de burnout los cuales son:

Primer factor corresponde al agotamiento emocional, mismo que describe el estado afectivo y sensaciones de cada individuo, que se caracteriza por una pérdida de energía y recursos emocionales.

El segundo componente se relaciona a la despersonalización, definida por sensaciones y actitudes negativas hacia los que lo rodean.

Y el tercer factor es la baja realización profesional, donde el trabajador experimenta insatisfacción y descontento hacia sus labores, acompañado de una pésima opinión de sus logros laborales. (Hernandez, Teran, Navarrete, & Leon, 2015)

En la actualidad, el burnout es una enfermedad descrita en el índice internacional de la Organización Mundial para la Salud ICD-10, como “Z73.0 como Problemas relacionados con el desgaste profesional (sensación de agotamiento vital)”. (Forbes, 2011)

Durante la celebración de la 72ª Asamblea Mundial de la Salud de la Organización Mundial de la Salud, se decidió que a partir de la entrada en vigencia de la nueva clasificación CIE 11 que iniciaría en enero de 2022, el síndrome de desgaste profesional se incluye en el capítulo 24: “Factores que influyen en el estado de salud o el contacto con los servicios de salud” dentro de la subcategoría de “problemas asociados con el empleo y el desempleo” y codificado como QD85: Síndrome de desgaste ocupacional. (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. España, 2019)

III.3 FACTORES DE RIESGO

Son factores que intervienen a que la persona sea más susceptible al padecimiento de este síndrome entre los cuales tenemos:

- Factores Individuales: como la edad vinculada con experiencia, el género tal es el caso de las mujeres que hacen más llevaderas situaciones de conflictos laborales, así como la personalidad de cada uno incluyendo autocontrol emocional, puede conllevar a desarrollar el síndrome. Con respecto a la formación profesional, personas con buenos conocimientos teóricos, pero con poca o escasa experiencia laboral con la tensión de realizar bien su trabajo. (Rueda, Ortiz, Perea, & Vasquez, 2018)
- Factores laborales o profesionales: las condiciones que brinda la empresa relacionada a recursos humanos, organización y colaboración laboral, sobrecarga laboral y muy poca recompensa económica, poco apoyo institucional. (Rueda, Ortiz, Perea, & Vasquez, 2018)
- Factores sociales: tanto las relaciones dentro y fuera de la institución pueden contribuir al desarrollo de este síndrome significando fuentes potenciales de estrés como las relaciones familiares pues mantener una relación estable y armoniosa con la familia pueden hacer más llevaderas situaciones de estrés, así también como la aceptación de los miembros de equipo de trabajo y ser considerado como factor indispensable y eficaz dentro de la empresa. (Rueda, Ortiz, Perea, & Vasquez, 2018)
- Factores ambientales: como el espacio físico en el que se labora, el ambiente laboral brindado por la institución y los recursos brindados para un buen desempeño del rol para el cual se fue contratado, además factores que predispongan a cambios en el estilo de vida del trabajador que incluyen la muerte o nacimiento de algún familiar, un divorcio o matrimonio, etc. (Rueda, Ortiz, Perea, & Vasquez, 2018)

III.4 MANIFESTACIONES CLINICAS

El síndrome burnout llega a desarrollarse como respuesta a un estrés laboral extremo, tras varios años de estudios y diferentes puntos de vista se ha llegado a la conclusión que este puede manifestarse con los siguientes síntomas. (Reza, Cuenca, López, & Cruz, 2019)

Sentimiento de agotamiento	Fracaso e impotencia.
Baja autoestima.	Poca realización personal.
Estado permanente de nerviosismo	Dificultad para concentrarse
Comportamientos agresivos.	Dolor de cabeza.
Taquicardia	Insomnio.
Bajo rendimiento.	Absentismo laboral.
Aburrimiento.	Impaciencia
Irritabilidad	Comunicación deficiente.

Elaborado por: Becerra, X.

Estos síntomas pueden clasificarse en:

- Primer grado. Signos y síntomas de agotamiento en ocasiones y dura un corto lapso tienden a desaparecer con distracción o algún pasatiempo.
- Segundo grado. Se presentan de manera más periódica y duradera, se le dificulta enfrentarse a estos síntomas, la intranquilidad por la eficacia se vuelve punto focal, acompañado de desinterés y frialdad con compañeros y público en general.
- Tercer grado. Los síntomas son más persistentes, afectando a nivel físico y psicológico, conllevando inclusive a la depresión tendiendo a aislarse de toda relación con su entorno, reflejando problemas con la familia. (Rueda, Ortiz, Perea, & Vasquez, 2018)

III.5 DIAGNOSTICO

Para realizar el diagnóstico del síndrome de burnout pueden encontrarse algunos instrumentos que nos permitirán determinarlo; sin embargo, la prueba más usada es el test de Maslach Burnout Inventory (MBI), la cual consta de veinte y dos ítems repartidos en tres grupos los cuales evalúan:

- Agotamiento emocional con 9 ítems,

- Despersonalización con 5 ítems y
- Realización personal con 8 ítems. (Rueda, Ortiz, Perea, & Vasquez, 2018)

Cada uno de estos enunciados debe calificarse en un rango de seis parámetros que van de nunca a diariamente en la cual el individuo debe seleccionar la frecuencia con la que experimenta la situación.

Es importante que las puntuaciones de cada subgrupo sean tomadas en cuenta como únicas no se debe sumar el resultado en una única puntuación pues de esta manera se determina cual es área en la que el paciente tiene más mal estar. Altas puntuaciones en las dos primeras sub escalas y puntuaciones bajas en la tercera sub escala va a definir el síndrome de Burnout (Saborío & Hidalgo, 2015)

Puntuación	Cansancio Emocional	Despersonalización	Realización Personal.
Bajo	0 – 18	0 – 5	0 – 33
Medio	19 – 26	6 – 9	10 – 30
Alto	6 – 9	34 – 39	40 – 56

Realizado por Autora.

III.6 TRATAMIENTO

El tratamiento debe ser individualizado y enfocándose netamente en las molestias de cada paciente, entre ms temprano sea el tratamiento mejores y pronto resultados podrán observarse. Entre las medidas que se deben tomar en cuenta encontramos:

Adaptación cotidiana a las labores de cada individuo, mantener una atmosfera armoniosa con familia, personas allegadas y equipo de trabajo, se debe buscar objetivos que se tengan en común para mejor manejo de la situación. Evitar sobrecarga de trabajo y tener un buen descanso luego de la jornada laboral. (Saborío & Hidalgo, 2015)

Dependiendo de cada caso y la severidad de afectación del síndrome de burnout puede ser además mediante psicoterapia cognitivo conductual y por ultimo con terapia antidepresiva.

Oportunamente los pacientes que llegan a padecer el síndrome del quemado en su gran mayoría se recuperan casi por completo en unos cuantos meses. (Oliveros, 2015)

III.7 PREVENCIÓN

Es importante señalar que el síndrome de burnout produce grandes pérdidas tanto a nivel personal como para la institución, pues el desempeño del trabajador al verse afectado por las

diferentes situaciones que atraviesa puede repercutir en la ineficacia e ineficiencia de la empresa en la que se trabaja por lo cual es importante para esta conocer maneras de prevenirlo. (Dominguez, 2015)

Por todos los aspectos antes mencionados se han implementado diferentes estrategias interviniendo en los diferentes niveles de la enfermedad.

Estrategias orientadas a nivel individual:

- **Fisiológicas:** disminuyen el malestar tanto físico y emocional. Se puede realizar ejercicios físicos moderados, aprender técnicas de relajación como la práctica de yoga y meditación y ejercicios de respiración, de esta manera lo que se busca es reducir el estrés y mantener la relajación interna, puede ser la aplicación de pausas activas diarias como parte de la rutina en la jornada laboral. (Dominguez, 2015)
- **Cognitivas:** nos ayudan a comprender de mejor manera el problema mediante actividades de control y eliminación de pensamientos irracionales y negativos, aprender a controlar las emociones, ejercicios para interpretación y valoración de las situaciones de estrés.
- **Conductuales:** buscando una mejor capacidad de enfrentarse al problema. Se puede implementar actividades lúdicas en sus actividades. (Dominguez, 2015)

Estrategias orientadas a la Organización:

- Asignar al profesional capacitado actividades que los competen y en las que van a desarrollarse sin complicaciones.
- Mantener una buena comunicación entre todos los niveles y todos los trabajadores.
- Contribuir al trabajo en equipo y mejorar relaciones interpersonales
- Brindar las mejores condiciones físicas y ambientales donde laborar
- Tomar en cuenta opiniones de los trabajadores para mejorar el entorno laboral.
- Contar en las instituciones con servicios de salud ocupacional, que incluyan a psicólogo ocupacional, quien será el encargado del diseño de programas preventivos contra el estrés laboral (Dominguez, 2015)

Estrategias de intervención social:

Es necesario conocer las necesidades de cada persona para mantener una buena relación y comprender la situación de cada uno para poder e intervenir como por ejemplo:

- Fomentando el compañerismo entre todos los trabajadores de la institución.
- Aprender a separar problemas familiares, sociales y laborales y dedicarles el lugar y momento q les corresponde. (Dominguez, 2015)

IV. METODOLOGIA

IV.1 Tipo de estudio

En proyecto de investigación se realizó un tipo descriptivo, explicativo, documental, no experimental, cuantitativo y cualitativo tipo retrospectivo de corte transversal.

Diseño de estudio

Este estudio es de tipo cualitativo y descriptivo ya que determinamos los factores de riesgo y prevención para el desarrollo de síndrome de Burnout y el riesgo de padecer dicho síndrome a través de investigación documental y cuantitativa mediante la aplicación del test de Maslach Burnout Inventory en el personal del GAD Guano, explicativa porque buscamos las causas y consecuencias del síndrome de Burnout y mediante esto establecer las medidas de prevención para desarrollarlo y es de corte transversal y retrospectivo ya que se tomó en cuenta un periodo de tiempo determinado entre 2019 y 2020.

Este proyecto de investigación está respaldado por revisiones bibliográficas para la fundamentación teórica.

IV.2 Área de estudio

Personal que labora en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Guano en el periodo 2019-2020

IV.3 Universo y muestra

La población total que labora en el gobierno autónomo descentralizado es de 332 empleados, siendo este el universo, sin embargo la muestra tomada en cuenta para este estudio es un total de 57 trabajadores de las distintas áreas de trabajo con una confidencialidad del 90%, un margen de error del 10% y una heterogeneidad del 50%

IV.4 Criterios de inclusión

- Personal que trabaja directamente en atención a usuarios del GAD municipal del cantón Guano.

IV.5 Criterios de exclusión

- Personal que no se encontraba en teletrabajo.

IV.6 Identificación de variables

IV.7.1 Variable independiente

- Desarrollo de síndrome de Burnout

IV.7.2 Variable dependiente

- Características sociodemográficas: edad, sexo, estado civil, carga familiar, ocupación, horas de trabajo diarias, ambiente laboral
- Estilos de vida: actividades de recreación.

IV.7 Operacionalización de variables

CARACTERISTICAS SOCIODEMOGRAFICAS				
Variable dependiente	Tipo	Definición	Escala de clasificación	Indicador
Edad	Cuantitativa discreta	Tiempo de vida de la persona en años	18-25años 26- 35 años 36 -45 años 46 – 55 años 56 – 65 años >65 años	Distribución de la muestra por edad
Sexo	Cualitativa nominal dicotómica	Condición biológica	Masculino Femenino	Distribución de la muestra por sexo
Estado Civil	Cualitativa nominal polinómica	Condición en la que un individuo se encuentra legalmente que determina ejercer derechos o contraer obligaciones.	Soltero Casado Divorciado Unión libre Viudo	Distribución de la muestra por estado civil
Número de hijos	Cuantitativa discreta	Cantidad de hijos procreados	Ninguno 1-2 hijos 3- 4 hijos	Distribución de la muestra por número de hijos

			5-6 hijos >6 hijos	
Departamento en el que trabaja	Cualitativa nominal polinómica	Área específica dentro de la institución	Dirección de Tránsito Registro de la Propiedad Consejo de Protección de Derechos Consejo de Seguridad Ciudadana Dirección de Gestión Administrativa Dirección de Gestión de Desarrollo Turístico	Distribución de la muestra por departamento de trabajo
Tiempo que labora en la institución	Cuantitativa discreta	Periodo determinado en el que el trabajador desempeña funciones en la institución	Menos de 1 año 1-5 años 5-10 años Más de 10 años	Distribución de la muestra por tiempo que labora en la institución
Horas de trabajo	Cuantitativa discreta	Tiempo que labora a diario en la institución	Menos de 8 horas 8 horas diarias Más de 8 horas	Distribución de la muestra por las horas de trabajo

Personas atendidas diarias	Cuantitativa discreta	Número de personal a la que el personal atiende.	Menos de 10 personas 10 -15 personas Más de 15 personas	Distribución de la muestra por número de personas que atienden.
Conformidad con papel desempeñado en la institución	Cualitativa nominal dicotómica	Estar de acuerdo con el trabajo que el individuo realiza dentro de la institución.	Si No	Porcentaje de la muestra por conformidad con papel desempeñado en la institución
Conformidad con salario	Cualitativa nominal dicotómica	Estar de acuerdo con la remuneración económica recibida cada mes.	Si No	Distribución de la muestra por conformidad de salario
Conformidad con ambiente laboral	Cualitativa nominal dicotómica	Estar de acuerdo con el entorno en el que realiza su trabajo.	Si No	Distribución de la muestra por conformidad con ambiente laboral
Trabajo extra	Cualitativa nominal dicotómica	Numero de labores adicionales al de la institución.	Si No	Distribución de la muestra según trabajo extra
Alcance de Salario en Gastos mensuales	Cualitativa nominal dicotómica	Cantidad de salario utilizado en servicios para el hogar.	Si No	Distribución de la muestra según alcance de salario en gastos mensuales
Recreación semanal	Cuantitativa discreta	Actividades realizadas en tiempo libre como actividad física, entretenimiento, reuniones sociales, etc	Si No	Distribución de la muestra Según actividades de recreativas

Tiempo para actividades de recreación	Cualitativa discreta	Lapso empleado en actividades de recreación.	Nunca 1 vez por semana 2- 3 veces por semana Todos los días	Distribución de la muestra por tiempo empleado en actividades de recreación.
--	----------------------	--	--	--

TEST MASLACH BURNOUT INVENTORY				
Variable dependiente	Tipo	Definición	Escala de clasificación	Indicador
ESCALA DE MASLACH	Cualitativa polinómica nominal	Cuestionario utilizado para evaluación del entorno laboral utilizado en el síndrome de burnout.	Nunca Pocas veces al año o menos Una vez al mes o menos Unas pocas veces al mes Una vez a la semana Pocas veces a la semana	Porcentaje de la población con síndrome de burnout

IV.8 Métodos de estudio

Esta investigación utilizó el método inductivo-deductivo y el analítico sintético para la obtención y presentación de los resultados obtenidos en la investigación.

IV.9 Técnicas de recolección de Datos

Con la ayuda de dos cuestionarios aplicados al personal del GADM Guano se procedió a la recolección de información necesaria para la investigación.

El primer cuestionario se basaba netamente en la obtención de información sociodemográficas como laborales de cada uno de los investigados luego de la aplicación del mismo los resultados fueron procesados y analizados. Ver anexo 1.

El segundo se trató del Test de Maslach Burnout Inventory (MBI) en cual ayudó a recolectar información sobre el personal con factores para desarrollo de síndrome de burnout. Ver anexo 2

IV.10 Técnicas de Análisis e interpretación de la información

La información obtenida fue procesada con ayuda de tabulaciones realizadas en el programa Excel 2013, en el cual se constituía cada una de las variables expuestas en este estudio.

Los resultados fueron presentados mediante la elaboración de tablas y gráficos claros para cada variable facilitando exponer la realidad encontrada en el estudio.

Para llegar a una conclusión definitiva se realizó el análisis e interpretación de cada uno de los resultados expresados en porcentaje y posteriormente comparados a estudios similares.

IV.11 Consideraciones éticas

Para la realización del proyecto, a todo el personal que participó se le informó sobre los objetivos del proyecto de investigación y previo a consentimiento informado dado por los mismo se precedió a la aplicación de los cuestionarios respetando las normas de investigación en humanos determinadas por la Declaración de Helsinki II (Principios éticos para las investigaciones médicas en seres humanos). Además, por medio de un acuerdo de confidencialidad y compromiso por parte de los investigadores y autorización del Alcalde del cantón, se nos autorizó el ingreso al establecimiento, donde se veló por el bien de cada uno de los involucrados respetando sus derechos, guiándome en la norma de no divulgación que constan en el Juramento Hipocrático.

V.RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Se aplicó las encuestas en las diferentes áreas del GAD Municipal del Cantón Guano con un total de 59 participantes en este estudio obteniéndose los siguientes resultados.

Tabla N° 1: Distribución de la población por las características sociodemográficas en los trabajadores del GAD Municipal del Cantón Guano.

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
EDAD		
18-25 años	21	35.6%
26-35 años	17	28.8%
36 -45 años	12	20.3%
46 -55 años	7	11.9%
56 -65 años	2	3.4%
>65 años	0	0.0%
TOTAL	59	100%
SEXO		
Femenino	32	54.3%
Masculino	27	45.7%
TOTAL	59	100%
ESTADO CIVIL		
Soltero	17	28.8%
Casado	26	44.0%
Divorciado	5	8.5 %
Unión libre	9	15.3%
Viudo	2	3.4%
TOTAL	59	100%
NUMERO DE HIJOS		
Ninguno	15	25.4%
1-2 hijos	28	47.5%
3-4 hijos	8	13.6%
5-6 hijos	5	8.5%
>6 hijos	3	5.0%

TOTAL	59	100%
TIEMPO PARA A ACTIVIDADES DE RECREACION		
SI	44	74.6%
NO	15	25.4%
TOTAL	59	100%
VECES DE RECREACION		
Nunca	13	22.0%
1 vez por semana	10	16.9%
2-3 veces por semana	28	47.5%
Todos los días	8	13.6%
TOTAL	59	100%

Fuente: Encuesta

Autor: Becerra, Ximena 2020.

En la Tabla nº 1 se puede observar la distribución de la población en donde se puede ver que la mayor parte de la población se encuentra en la edad de 18 a 25 años con 21 participantes que corresponde al 35.6% seguido por el grupo de 26 a 35 años con 17 trabajadores que corresponde al 28.8%, con referencia al sexo hay predominio femenino con el 54.3% representando a 32 mujeres.

Según su estado civil la mayoría son casados con 26 trabajadores que corresponden al 44% del total de la población, además la mayor parte de la población señala tener un número de hijos de 1 a 2 con el 47.5% correspondiendo a 28 trabajadores sin embargo 15 de ellos señalan no tener carga familiar representando el 25.4%, tres de nuestros participantes señalan tener más de 6 hijos representando el 5% del total de la población.

El 74.6% de la población refiere tener tiempo para actividades de recreación, pero el 25.4% con 15 trabajadores no lo tiene; se evidencia que el 47.5% con 28 trabajadores realiza actividades de recreación 2 a 3 veces por semana sin embargo un grupo de 13 personas 22% no realiza nunca actividades de recreación.

Tabla N° 2: Distribución de la población por las características laborales en los trabajadores del GAD Municipal del Cantón Guano.

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
<i>Departamento de trabajo</i>		
<i>Dirección de Tránsito</i>	21	35.6%
<i>Registro de la Propiedad</i>	7	11.9%
<i>Consejo de Protección de Derechos</i>	9	15.2%
<i>Consejo de Seguridad Ciudadana</i>	8	13.6%
<i>Dirección de Gestión Administrativa</i>	6	10.1%
<i>Dirección de Gestión de Desarrollo Turístico</i>	8	13.6%
TOTAL	59	100%
<i>Tiempo que labora en la institución</i>		
<i>Menos de un año</i>	14	23.7%
<i>1-5 años</i>	27	45.8%
<i>5 – 10 años</i>	10	16.9%
<i>Más de 10 años</i>	8	13.6%
TOTAL	59	100%
<i>Horas de trabajo diarias</i>		
<i>Menos de 8 horas</i>	0	0.0%
<i>8 horas</i>	54	91.5%
<i>Más de 8 horas</i>	5	8.5%
TOTAL	59	100%
<i>Numero promedio de personas atendidas</i>		
<i>Menos de 10 personas</i>	0	0.0%
<i>10 – 15 personas</i>	11	18.6%
<i>Más de 15 personas</i>	48	81.4%
TOTAL	59	100%
<i>Conformidad con papel desempeñado en la institución</i>		
<i>SI</i>	48	81.4%
<i>NO</i>	11	18.6%
TOTAL	59	100%

Conformidad con salario		
SI	44	74.6%
NO	15	25.4%
TOTAL	59	100%
Conformidad con ambiente laboral		
SI	45	76.3%
NO	14	23.7%
TOTAL	59	100%
Trabajo extra		
SI	13	22.0%
NO	48	78.0%
TOTAL	59	100%
Alcance de Salario en Gastos mensuales		
SI	43	72.9%
NO	16	27.1%
TOTAL	59	100%

Fuente: Encuesta

Autor: Becerra, Ximena 2020.

La tabla n°2 evidencia que la mayor parte de la población estudiada corresponde a la Dirección de Tránsito con 35.6% correspondientes a 21 participantes, la mayor parte de la población trabaja de 1 a 5 años ya en la institución con el 45.8% siendo 27 trabajadores seguido de 14 trabajadores con el 23.7% que labora menos de un año en la institución.

El 91.5% 54 participantes a diario laboran 8 horas diarias sin embargo el 8.5% trabaja más de 8 horas diarias siendo este porcentaje 5 trabajadores; además el 81.4% 48 empleados atienden cada día a más de 15 personas diarias y ninguno menos de 10 personas diarias.

El 81.4% con 48 trabajadores está conforme con el papel desempeñado en la institución, en relación a la conformidad del salario 44 personas 74.6% lo está, así como 45 el 76.3% de ellos está conforme con el ambiente laboral.

Un 78% de la población solo trabaja en la institución sin embargo el 22% tenía un trabajo extra; se evidencia que al 72.9% 43 participantes les alcanza el salario en gastos mensuales sin embargo a 16 de ellos 27.1% no.

Tabla N° 3: Distribución de la población por distribución de acuerdo al cuestionario de Maslach Burnout Inventory en los trabajadores del GAD Municipal del Cantón Guano.

<i>VARIABLE</i>	<i>FRECUENCIA</i>	<i>PORCENTAJE</i>
<i>CANSANCIO EMOCIONAL</i>		
<i>BAJO</i>	35	59.3%
<i>MEDIO</i>	9	15.3%
<i>ALTO</i>	15	25.4%
<i>TOTAL</i>	59	100%
<i>DESPERSONALIZACIÓN</i>		
<i>BAJO</i>	40	67.8%
<i>MEDIO</i>	3	5.1%
<i>ALTO</i>	16	27.1%
<i>TOTAL</i>	59	100%
<i>REALIZACION PERSONAL</i>		
<i>BAJO</i>	13	22.0%
<i>MEDIO</i>	5	8.5%
<i>ALTO</i>	41	69.5%
<i>TOTAL</i>	59	100%
<i>PERSONAL CON SINDROME DE BURNOUT</i>		
<i>SI</i>	13	22%
<i>NO</i>	46	78%
<i>TOTAL</i>	59	100%

Fuente: Cuestionario Maslach Burnout Inventory.

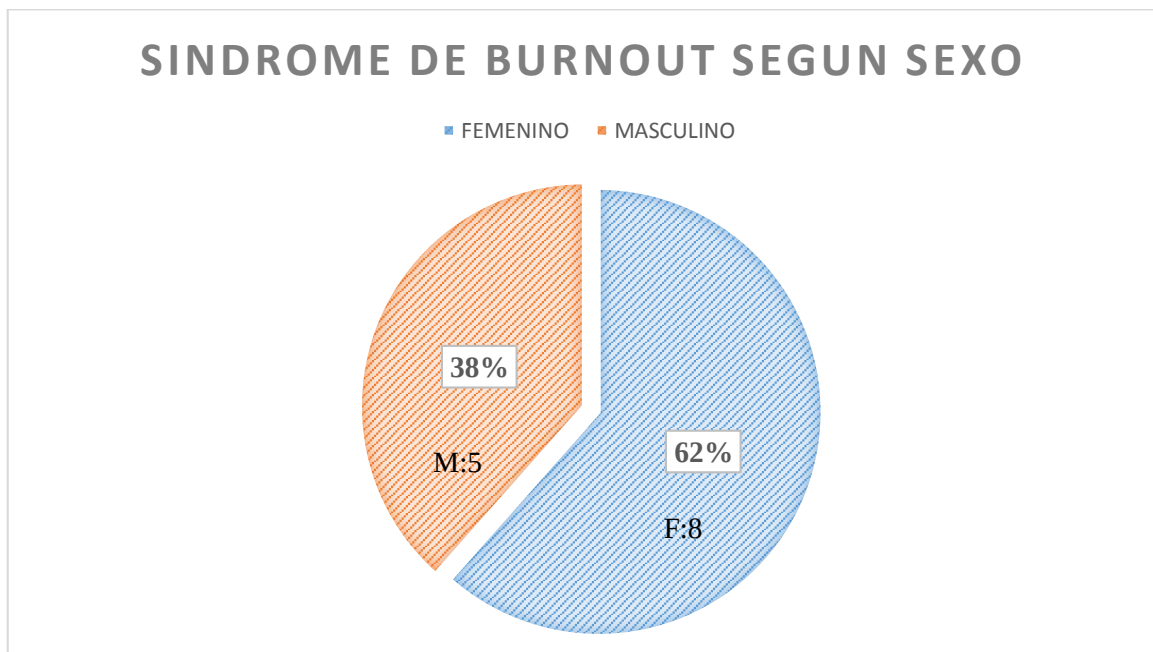
Autor: Becerra, Ximena 2020.

En la tabla N°3, según los tres parámetros que evalúa el Maslach Burnout Inventory con respecto al cansancio emocional 35 participantes (59.3%) es bajo sin embargo 15 (25.4%) calificaron alto. Para el parámetro Despersonalización 40(67.8%) tuvieron puntuaciones bajas, pero 16 de ellos (27.1%) obtuvieron puntuaciones altas; finalmente en el área de

Realización Personal 13 trabajadores (22%) calificaron puntuaciones bajas y 41 (69.5%) alcanzaron puntuaciones bajas, luego del análisis de todos los tres parámetros juntos y de acuerdo a lo mencionado en este test calificaciones altas en los dos primeros parámetros y bajas en el último definen al Síndrome de Burnout entonces; tenemos una población de 13 personas correspondiente al 22% que han desarrollado Síndrome de Burnout.

Sin embargo, como se puede observar existen muchas personas con riesgo a padecerlo ya que existe alteraciones en los diferentes parámetros que valora la escala de Maslach Burnout Inventory por separado lo que claramente marca alerta para actuar y poder prevenirlo.

Gráfico N° 1: Distribución de la población con síndrome de Burnout según Sexo en los trabajadores del GAD Municipal del Cantón Guano.

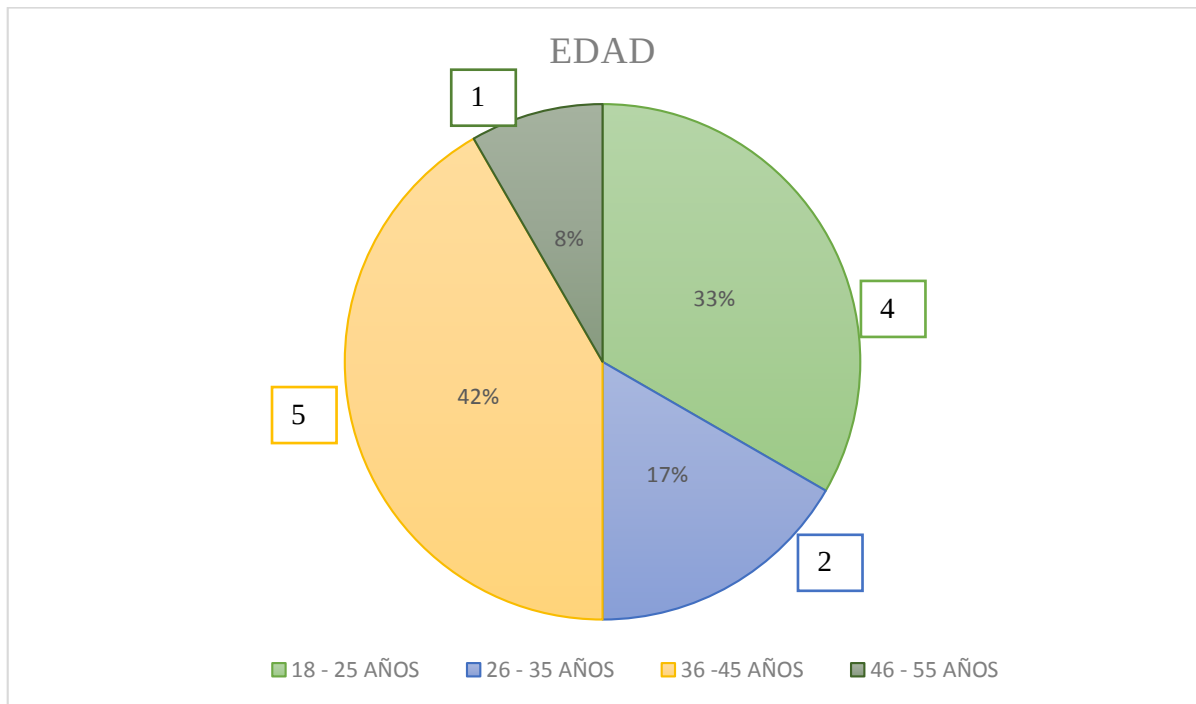


Fuente: Cuestionario Maslach Burnout Inventory, Encuesta.

Autor: Becerra, Ximena 2020.

En el Gráfico N° 1 se evidencia que 8 participantes, el 62 % del personal que labora en el GADM Guano que desarrolló Síndrome de Burnout, pertenece al sexo femenino en relación del sexo masculino en el cual solo el 38% lo padece siendo 5 los afectados por la patología; por lo cual en este caso es el sexo femenino un 13.5% más probable de desarrollar el síndrome de Burnout.

Gráfico N° 2: Distribución de la población con síndrome de Burnout según Edad en los trabajadores del GAD Municipal del Cantón Guano.



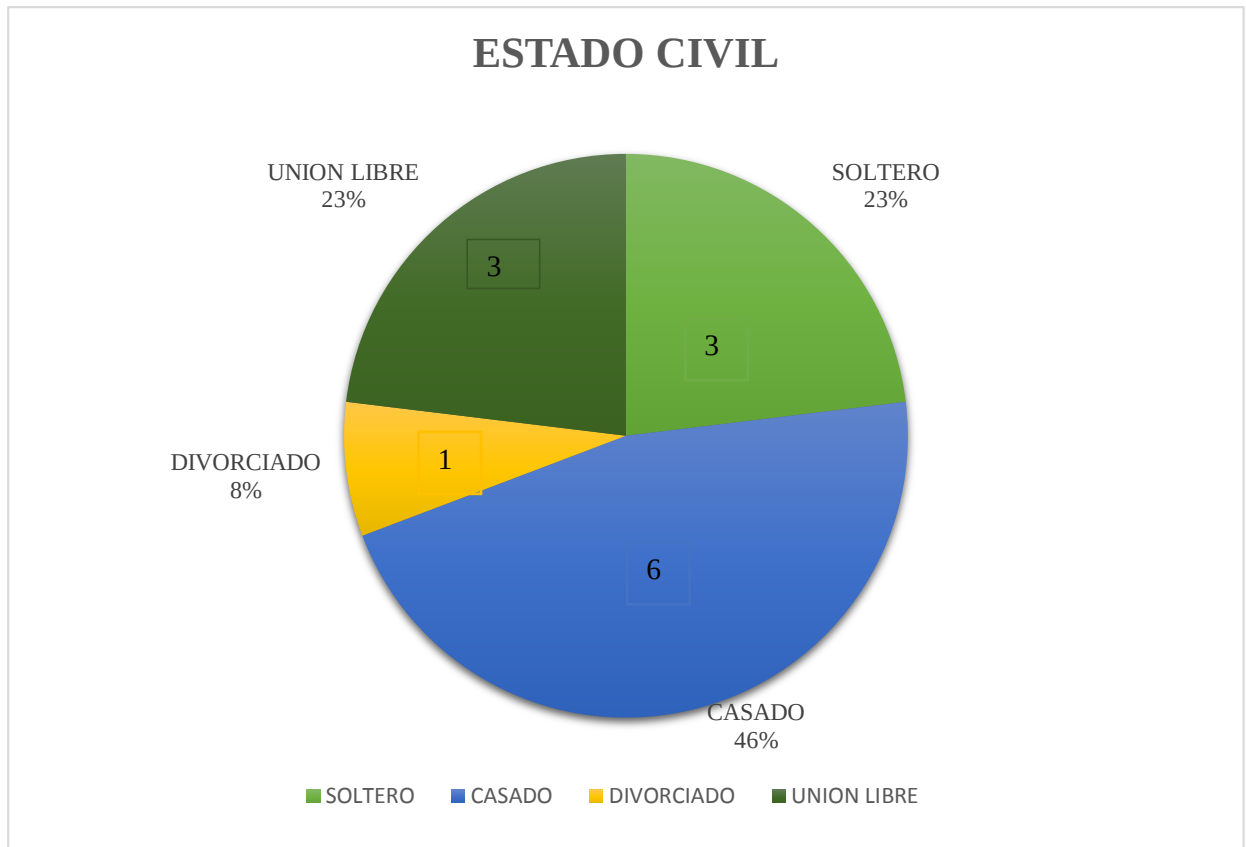
Fuente: Cuestionario Maslach Burnout Inventory, Encuesta.

Autor: Becerra, Ximena 2020.

En el Gráfico N°2 de los 13 participantes que desarrollaron Síndrome de Burnout 5 trabajadores correspondientes al 42% se encuentran entre los 36 y 45 años de edad seguido de trabajadores entre los 18 y 25 años de edad con 4 personas correspondiendo al 33%, sin embargo solo 1 participante correspondiendo al 8% se encuentra entre los 46 y 55 años de edad.

Se puede evidenciar por lo tanto que las personas que se encuentran dentro de los 36 a 45 años son 8.47% más propensos a desarrollar el síndrome.

Gráfico N° 3: Distribución de la población con síndrome de Burnout según Estado Civil en los trabajadores del GAD Municipal del Cantón Guano.



Fuente: Cuestionario Maslach Burnout Inventory, Encuesta.

Autor: Becerra, Ximena 2020.

De los 13 participantes con síndrome de Burnout en relación al estado civil el 46% correspondiendo a 6 trabajadores son Casados, con un 23% se encuentra los Solteros y personas en Unión Libre con 3 participantes cada una; y 1 solo participante es divorciado que representa el 8%.

Por lo tanto, se puede decir que en relación al estado civil las personas que se encuentran casadas son más propensas a desarrollar el síndrome con un 10.16% de probabilidad en comparación a solteros y personas en unión libre.

Gráfico N° 4: Distribución de la población con síndrome de Burnout según Número de Hijos en los trabajadores del GAD Municipal del Cantón Guano.



Fuente: Cuestionario Maslach Burnout Inventory, Encuesta.

Autor: Becerra, Ximena 2020.

De acuerdo al número de hijos se evidencia que el 69% de los participantes tiene de 1 a 2 hijos y el 23% de 3 a 4 hijos; es decir que el 92% del personal que tiene hijos es más probable que desarrolle síndrome de Burnout con un 20.33% en relación a los que no tienen hijos donde solo 1 participante lo ha desarrollado correspondiente al 8% de toda la población.

Tabla N° 4: Distribución de la población con síndrome de Burnout según Departamento en el que trabaja del GAD Municipal del Cantón Guano.

DEPARTAMENTOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Dirección de Tránsito	6	46.1%
Registro de la Propiedad	2	15.4%
Consejo de Protección de Derechos	2	15.4%
Consejo de Seguridad Ciudadana	1	7.7%
Dirección de Gestión Administrativa	2	15.4%
TOTAL	13	100%

Fuente: Cuestionario Maslach Burnout Inventory, Encuesta.

Autor: Becerra, Ximena 2020.

Se evidencia que de acuerdo al departamento en el que trabajan en donde existen más casos 6, con el 46.1% de total en la dirección de tránsito en relación al departamento de consejo de seguridad ciudadana donde solo 1 representado por el 7.7% lo padece, esto quiere decir que trabajadores del área de la dirección de tránsito son 10.16% más propensos a desarrollar el síndrome.

Tabla N° 5: Distribución de la población con síndrome de Burnout según Tiempo que labora en el GAD Municipal del Cantón Guano.

TIEMPO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Menos de 1 año	2	15.4%
De 1 a 5 años	3	23.1%
De 5 a 10 años	7	53.8%
Más de 10 años	1	7.7%
TOTAL	13	100%

Fuente: Cuestionario Maslach Burnout Inventory, Encuesta.

Autor: Becerra, Ximena 2020.

De acuerdo al tiempo que laboran en la institución la mayoría de participantes tiene un tiempo de trabajo de 5 a 10 años en donde 7 de ellos correspondiendo al 53.8% han desarrollado Síndrome de Burnout en relación a los que han trabajado más de 10 años en donde solo 1 participante representando el 7.7% lo ha desarrollado.

Tabla N° 6: Distribución de la población con síndrome de Burnout según Horas de Trabajo Diarias en el GAD Municipal del Cantón Guano.

TIEMPO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
<i>Menos de 8 horas</i>	0	0.0%
<i>8 horas</i>	11	84.6%
<i>Más de 8 horas</i>	2	15.4%
TOTAL	13	100%

Fuente: Cuestionario Maslach Burnout Inventory, Encuesta.

Autor: Becerra, Ximena 2020.

De los 13 participantes que desarrollaron Síndrome de Burnout 11 laboran 8 horas diarias correspondiendo al 84.6% sin embargo 2 de las 5 personas que trabajan más de 8 horas han desarrollado síndrome de burnout correspondiendo al 15.4% lo que significa que el personal que trabaja más de 8 horas diarias tiene un 3% de probabilidad de desarrollar síndrome de burnout.

Tabla N° 7: Distribución de la población con síndrome de Burnout según número de usuarios que atienden diarios los trabajadores del GAD Municipal del Cantón Guano.

USUARIOS ATENDIDOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
<i>Menos de 10 personas</i>	0	0.0%
<i>10 -15 personas</i>	2	15.4%
<i>Más de 15 personas</i>	11	84.6%
TOTAL	13	100%

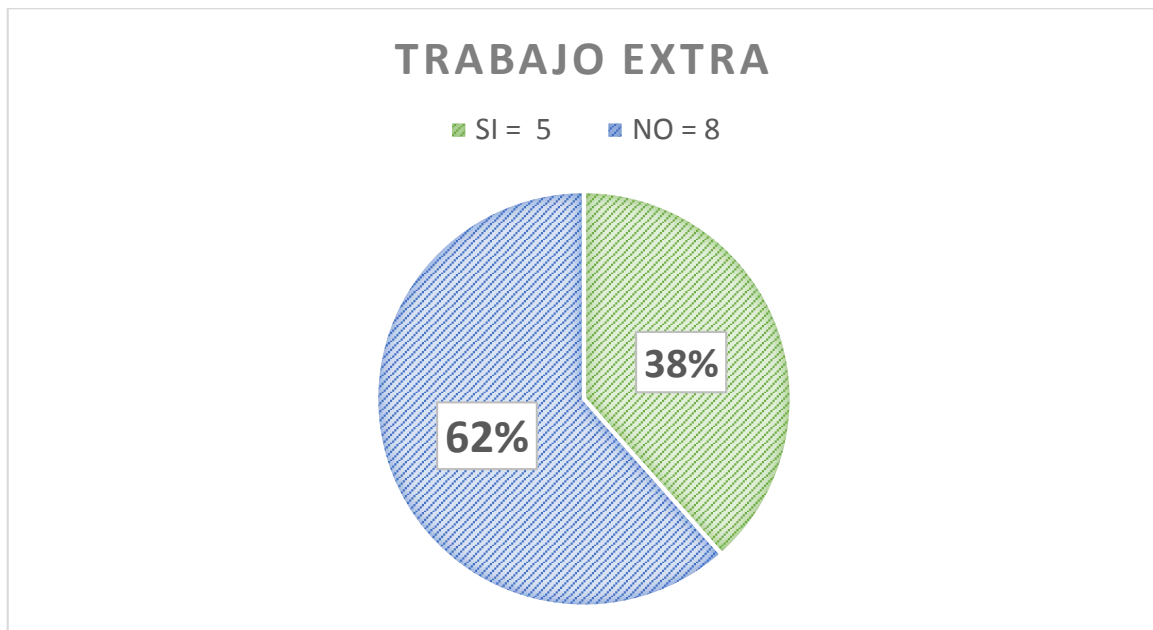
Fuente: Cuestionario Maslach Burnout Inventory, Encuesta.

Autor: Becerra, Ximena 2020.

De acuerdo a la cantidad de usuarios que atienden los trabajadores del GADM Guano a diario se puede ver que 11 de ellos el 84.6% atienden a más de 15 personas en relación al personal que atiende de 10 a 15 personas en donde se ha visto una afectación a 2 de ellos correspondiendo al 15.4%.

Se puede decir que por lo tanto el personal que atiende a más de 15 personas diarias es el 18.6% más probable de desarrollar el Síndrome de Burnout.

Gráfico N° 5: Distribución de la población con síndrome de Burnout según trabajo extra en los trabajadores del GAD Municipal del Cantón Guano.

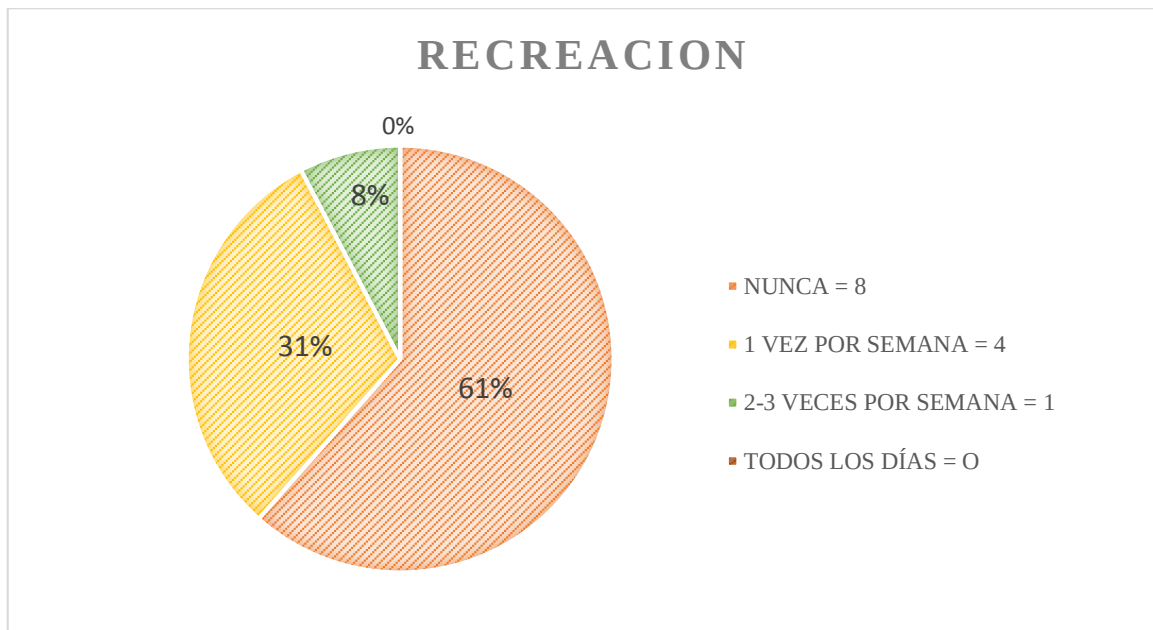


Fuente: Cuestionario Maslach Burnout Inventory, Encuesta.

Autor: Becerra, Ximena 2020.

En el Gráfico N°5 en relación al trabajo extra se evidencia que el 38% de la población con 5 trabajadores de 13 que tienen trabajo extra han desarrollado síndrome de burnout sin embargo el 62% del personal que lo padece no tiene trabajo extra, por lo cual es importante señalar que es 38.45% de la población que tiene trabajo extra es más propenso de padecer síndrome de burnout, además de que tienen un 8.47% más probabilidad de tener el síndrome en relación con las personas que no tienen trabajo extra.

Gráfico N° 6: Distribución de la población con síndrome de Burnout según veces de recreación semanal en los trabajadores del GAD Municipal del Cantón Guano.



Fuente: Cuestionario Maslach Burnout Inventory, Encuesta.

Autor: Becerra, Ximena 2020.

El Gráfico N°6 muestra que las personas que nunca tienen actividades de recreación el 61%, 8 de ellas son más propensas a desarrollar síndrome de burnout en relación a las personas que tienen de 2 a 3 veces por semana actividades de recreación en este caso 1 de los 13 participantes el 8% desarrolló síndrome de burnout.

Se puede decir que el personal que no tiene recreación Nunca es un 13.55% más probabilidad de desarrollar este Síndrome en relación a las personas que si tienen actividades de recreación.

V.1 DISCUSIÓN

En el presente trabajo de investigación realizado en el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Guano a los trabajadores que laboran en los diferentes departamentos de esta institución, se tuvo la participación de un total de 59 trabajadores en donde el desarrollo de Síndrome de Burnout fue en 13 de ellos representados en un 22% del total; sin embargo el resultado en relación a estudios en el personal de salud del Hospital General Docente de Riobamba en el año 2019 la tendencia a padecer el síndrome es del 26% (Saltos & Zapata, 2019) por lo cual en relación a personal de salud la tendencia a desarrollar síndrome de burnout es relativamente más baja; por otro lado en otro estudio realizado en Honduras en trabajadores de empresa termoeléctrica, Choloma manifiesta que el 14% de sus trabajadores presentan síndrome de burnout (Castellanos, 2019) en donde aquí la tendencia es relativamente más baja en comparación al personal del GADM Guano.

En ambos estudios se muestra claramente que el personal de salud es más propenso a desarrollar este síndrome sin embargo el personal municipal no están excluido de padecerlo ya que existe presencia de un buen porcentaje que ha llegado a adquirirlo; hay que tomar en cuenta la sub escala del cuestionario y cada uno de los parámetros para analizar donde se debe actuar en este caso el área más afectada fue la despersonalización con el 27.1%; sin embargo en relación al cansancio emocional si se suman las puntuaciones altas y medias el 40.7% (24 personas) tendrían afectación en este parámetro coincidiendo con el estudio de Bedoya E., donde el 2017 en un hospital público colombiano quienes presentaron niveles altos de agotamiento emocional en 6 trabajadores siendo el 10,5 % los afectados. (Bedoya, 2017)

En relación al sexo que más tendencia tiende a desarrollar síndrome de Burnout pertenece al sexo Femenino con el 62 % dato que concuerda con otros estudios realizados como el de Bedoya E., en donde el 83.3% del personal afectado era femenino, así también como en el estudio de Saltos D. y Zapata Y., con el 71,4% de afectadas mujeres. (Bedoya, 2017)

Con respecto a los resultados en edad el rango donde más se observó el desarrollo de burnout fue entre los 36 a 45 años esto difiere del estudio realizado por Flores, J. a los médicos del servicio de emergencia del Hospital Marino Molina SCCIPA en el año 2017 en donde la predominancia se encuentra entre personas mayores de 45 años por lo cual se puede decir que esta no se relaciona con la aparición del Síndrome. (Flores, 2018)

En relación al estado civil se evidencia que predominan las personas con pareja tales como casadas con el 46% y en unión libre el 23% siendo estas un total de 69% lo cual difiere según lo menciona Apiquian Alejandra, el Síndrome se ha asociado más con personas que no tienen pareja estable, sin embargo no hay un acuerdo unánime; Parece que las personas solteras tienen mayor cansancio emocional, menor realización personal y mayor despersonalización, que aquellas personas que están casadas o bien conviven con parejas estables. (Apiquian, EL SÍNDROME DEL BURNOUT EN LAS EMPRESAS, 2017)

En la variable número de hijos los que mayor afectación han presentado con el 69% tiene de 1 a 2 hijos sin embargo la implicación con la familia y los hijos hace que tengan mayor capacidad para afrontar problemas personales y conflictos emocionales; y ser más realistas con la ayuda del apoyo familiar (Apiquian, Universidad Anáhuac México Norte , 2007) lo que difiere de nuestra investigación ya que solo 1 de los participantes sin carga familiar presentó este síndrome.

En cuanto a las variables laborales se puede observar que el 84.6% de los afectados atiende a más de 15 usuarios diarios sin embargo es el departamento de tránsito en donde de las 13 personas con burnout el 46.1% se encuentra en esta área, este es uno de los departamentos en donde más aglomeración de personas de todos los lugares de la provincia acude para la revisión vehicular requiriendo del personal mucha demanda para brindar una buena atención. Además, cabe mencionar que el 62% del mismo no tiene trabajo extra y solo el 15.4% de ellos trabaja más de 8 horas diarias; por lo cual es importante señalar que estas variables son factores de riesgo asociadas directamente en el desarrollo del Síndrome. (Caballero, Hederich, & Palacio, 2015)

Varias son las investigaciones en las que se ha asociado al número de usuarios atendidos diarios, trabajo extra y presencia del síndrome de Burnout lo cual da a entender que mientras más carga laboral tenga un trabajador más posibilidad de desarrollar el síndrome, como lo menciona Grau A. en su publicación: Influencia de factores personales, profesionales y transnacionales en el síndrome de burnout en personal sanitario hispanoamericano y español, España, 2009. (Grau, 2009)

De acuerdo al tiempo de labor en la institución los rangos que sobresalieron con el 53.8% fueron del personal q laboraba de entre 5 a 10 años dato que difiere con el estudio realizado en el Hospital General Docente de Riobamba en 2019 donde el 76,2% tenía un tiempo de servicio menos a 3 años. (Saltos & Zapata, 2019). Es importante mencionar además que,

según Quinceno y Vinaccia menciona que es importante tomar en cuenta los años de servicio profesional ya que en su investigación se reporta que se desarrolla Burnout más frecuentemente en los primeros dos años y tras diez años de ejercicio profesional, sin embargo esto difiere en esta investigación. (Quincero & Vinaccia, 2007)

Referente a la variable recreación se puede ver que 13 de los trabajadores que desarrollaron Burnout el 61% no tienen actividades de recreación nunca, seguido del 31% que tienen recreación de 1 a 2 veces por semana, lo cual es un antecedente importante según lo mencionado por OCDE en 2012, la relación del estrés laboral y la existencia de trastornos en la salud física y mental, así como estos afectan no solo a los trabajadores en su productividad, sino también a la empresa y su competitividad frente a los demás. (Chang, 2020).

Por lo cual es importante que el trabajador mantenga buenas relaciones personales en donde se incluya un pasatiempo, contribuyendo positivamente en su salud psicológica y física de esta manera inclusive se puede potencializar las cualidades, capacidades y virtudes para vivir y sobrellevar ante la adversidad en los distintos ámbitos de su trabajo.

Existe una relación entre la conformidad salarial, el desempeño que se cumple en la empresa y el ambiente mismo brindada por esta en donde muchos autores las mencionan como factores predisponentes para el desarrollo de este síndrome mismo que coinciden con las puntuaciones obtenidas en este estudio.

Se puede observar que existen diversos factores tanto personales como los brindados por la institución que se deben ir manejando para mejorar las situaciones a las que se enfrentan a diario los trabajadores, para prevenir que lleguen a desarrollar el Síndrome de Burnout.

En el Municipio de Guano ha procurado ir brindando mejores instalaciones agilización en trámites, no solo para el servicio de la ciudadanía sino también para mejorar las situaciones de sus mismos trabajadores así también como implementar actividades en las cuales se cuenta con la participación de sus trabajadores como el ciclo paseo evento que se realiza cada jueves luego de la jornada laboral; sin embargo es importante mencionar que hay varios aspectos personales en los cuales se debe trabajar.

.

VI. CONCLUSIONES

- El Ilustre Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guano ha adoptado diferentes medidas como prevención para el desarrollo del Síndrome de Burnout en sus trabajadores tales como el ciclo paseo por las calles del cantón los días jueves luego de la jornada laboral evento en donde se invita además a toda la ciudadanía a participar de este; además a tratado de mejorar las instalaciones mismas del Municipio para una mejor imagen y facilitar a sus trabajadores la atención a la ciudadanía evitando trámites largos e innecesarios, pues de esta manera no solo facilita a la población el papeleo sino que también sus trabajadores pueden llevar una mejor organización en su área de trabajo.
- La prevalencia del síndrome de Burnout en los trabajadores del gobierno autónomo descentralizado del cantón Guano es del 0.22%; de los 59 trabajadores estudiados 13 de ellos presentaron Síndrome de Burnout, el departamento donde más casos se encontraron es en la Dirección de Tránsito, esto debido a que es uno de los departamentos donde más demanda de usuarios diarios existen.
- Existen algunos factores a los que están expuestos los trabajadores del GAD municipal del cantón Guano tales como sociodemográficos y laborales, incluso en el área de recreación; uno de los principales es la demanda de usuarios que asisten a diario al Municipio y el tiempo que se brindan a cada uno suele ser poco para brindar una buena atención, por otro lado el trato de algunos de los usuarios hacia el personal del GAD municipal del cantón suele ser inapropiado haciendo de su ambiente laboral uno inadecuado para un buen desenvolvimiento, y por qué no esto influye además en la realización personal de cada usuario sintiéndose inconforme con su trabajo.
- Por otro lado, en el área de recreación es importante mencionar que las personas que tienen poca o ninguna actividades para realizar en su tiempo libre son más propensas a desarrollar el síndrome, además es importante mencionar que la mayoría de personas tienen hijos y pareja, pese a eso han desarrollado este síndrome esto debido a la responsabilidad que esto conlleva, y la poca satisfacción con su salario y el gasto mensual en una persona con familia es mayor a esto se agrega además la situación económica en la que se encuentra el país.
- Con respecto al ambiente en el que se desarrollan a diario durante la jornada laboral para la mayoría es favorable sin embargo es importante mencionar que existe un porcentaje de personas que no se encuentran cómodas en su entorno esto debido a la

presión misma que tienen ciertas áreas de trabajo ya sea por la demanda de usuarios o la demanda de los mismos jefes y compañeros de trabajo además de vacíos en el manejo del sistema institucional y falta de conocimientos en manejo de papeleo a nivel nacional.

- El Gobierno autónomo descentralizado del cantón Guano ha buscado la manera de que tanto trabajadores como usuarios tengan un ambiente cómodo sin embargo aún existen aspectos que se deben seguir manejando dentro de la institución y con sus trabajadores para lo cual sería importante implementar estrategias para evitar el desarrollo del síndrome de Burnout.

VII. RECOMENDACIONES

- Debido a los resultados arrojados en la investigación se recomienda analizar planes de mejora para el ambiente de los trabajadores, con el fin de continuar creando un entorno mentalmente saludable, armonioso y tranquilo de esta manera se verían beneficiados la institución como los usuarios de la misma
- Por otro lado, la implementación de un corto tiempo de recreación en tiempos libres; sería importante que los trabajadores se turnen a diario para dirigir en un tiempo no más allá de 10 minutos una actividad donde se trataría de tomar un respiro y tener un momento de relajación luego del cual se continuaría con las actividades.
- Se recomienda realizar un análisis de los trabajadores cada cierto tiempo para síndrome de Burnout para de esta manera ver la situación de cada uno y tomar medidas a tiempo para prevenir esta patología.
- Tomar en cuenta los resultados obtenidos en esta investigación para poder actuar de manera inmediata en este tema evitando así el desarrollo de otros casos, pues por la misma situación en la que el País se encuentra atravesando el personal puede estar sometido a un estrés mayor.
- Continuar con los cambios que se están llevando dentro de la institución con respecto a las instalaciones es un buen método para mejorar el ambiente laboral de sus trabajadores y conseguir un mejor desempeño para la institución.

VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Apiquian, A. (27 de Abril de 2007). *Universidad Anáhuac México Norte* . Obtenido de <https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag-30022/sindrome%20burnout.pdf>
2. Apiquian, A. (27 de Abril de 2017). *EL SÍNDROME DEL BURNOUT EN LAS EMPRESAS*. Obtenido de <https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag-30022/sindrome%20burnout.pdf>
3. Bedoya, E. (2017). Prevalencia del síndrome de burnout en trabajadores de un hospital público colombiano. *SCIELO*, 3172 - 3178.
4. Caballero, C., Hederich, C., & Palacio, J. (2015). El burnout académico: delimitación del síndrome y factores asociados con su aparición. *Redalyc Revista Latinoamericana de Psicología*, 131 -142. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/805/80515880012.pdf>
5. Castellanos, S. (Dicimbre de 2019). *Repositorio Institucional UNAM*. Obtenido de <https://repositorio.unan.edu.ni/12510/>
6. Chang, C. (2020). *Repositorio Institucional Universidad San Ignacio de Loyola*. Obtenido de http://200.37.102.150/bitstream/USIL/9939/1/2020_Chang%20Lazo.pdf
7. Dominguez, E. (2015). Burnout, estrategias de afrontamiento y prevencion en trabajadores sociales. *UNIVERSIDAD DE LA RIOJA*, 19 -21.
8. Flores, J. (2018). *UNIVERSIDAD RICARDO PALMA*. Obtenido de <http://repositorio.urp.edu.pe/handle/urp/1153>
9. Forbes, R. (2011). El síndrome de burnout: síntomas, causas y medidas de atención en la empresa. *CEGUESTI*, 1-4.
10. Grau, a. (2009). Influencia de factores personales, profesionales y transnacionales en el síndrome de burnout en personal sanitario hispanoamericano y español. *SCIELO*, 216 - 227.

11. Hernandez, T., Teran, O., Navarrete, D., & Leon, A. (2015). EL SINDROME DE BURNOUT: UNA APROXIMACION HACIA SU CONCEPTUALIZACION, ANTECEDENTES, MODELOS EXPLICATIVOS Y DE MEDICION. *Gestión5.indd*, 51-52.
12. HIDALGO, L., & SABORIO, L. (2015). Síndrome de Burnout. *SCIELO*, 1-2.
13. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. España. (30 de junio de 2019). *Síndrome de desgaste profesional (burnout)*. Obtenido de insst: <https://www.insst.es/-/sindrome-del-trabajador-quemado-burnou-1>
14. Lopez, A. (2017). El Síndrome de Burnout: Antecedentes y consecuentes organizacionales en el ámbito de la sanidad pública gallega. *Universidad de Vigo*, 3.
15. Merchán, Á., Albino, Y., Bolaños, J., Millán, N., & Arias, A. (2018). Síndrome de Burnout y factores asociados en estudiantes de Medicina. *SCIELO*, 172 - 179.
16. Oliveros, S. (25 de septiembre de 2015). *GRUPO DOCTOR OLIVEROS*. Obtenido de <https://www.grupodoctoroliveros.com/estres-cronico-y-sindrome-de-burnout>
17. ORGANIZACION MEDICA COLEGIAL DE ESPAÑA. (28 de MAYO de 2019). La OMS reconoce como enfermedad el burnout o “síndrome de estar quemado”. *MEDICOSYPACIENTES.COM*.
18. ORGANIZACION MUNDIAL DE LA SALUD. (mayo de 2019). *ORGANIZACION MUNDIAL DE LA SALUD*. Obtenido de https://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/es/
19. Paltan, J. (2018). Efecto del burnout y la sobrecarga en la calidad de vida en el trabajo. *ScienceDirect*, 445-455.
20. Quincero, J., & Vinaccia, S. (2007). Burnout: Síndrome de Quemarse eb el trabajo. *Acto Colombiana de Psicología*.
21. RAMIREZ, M. (2017). PREVALENCIA DEL SÍNDROME DE BURNOUT Y LA ASOCIACIÓN CON VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS Y LABORALES EN UNA PROVINCIA DE ECUADOR. *Revista INFAD de Psicología*, 241-249.

22. Reza, L., Cuenca, C., López, A., & Cruz, G. (8 de febrero de 2019). *EL SÍNDROME DE BURNOUT Y SU REPERCUSIÓN EN EL RENDIMIENTO ACADÉMICO*.
Obtenido de Eumed.net: https://www.eumed.net/rev/atlane/2019/02/sindrome-burnout-rendimiento.html?fb_comment_id=2090565037693460_2389465947803366
23. Rueda, S., Ortiz, Y., Perea, C., & Vasquez, J. (2018). FACTORES ASOCIADOS CON EL SÍNDROME DE BURNOUT Y SUREPERCUSIÓN EN LA SALUD DEL PERSONAL MÉDICO (ENFERMERA PROFESIONAL, AUXILIAR DE ENFERMERÍA Y MÉDICO GENERAL) DEL SERVICIO DE URGENCIAS DE UNA CLÍNICA DE III NIVEL DE LA CIUDAD DE MEDELLÍN EN PERIODO 2017-2018. *UNIVERSIDAD CES*, 19.
24. Saborío, L., & Hidalgo, L. (2015). SÍNDROME DE BURNOUT. *Medicina Legal de Costa Rica* , 2.
25. Saltos, D., & Zapata, Y. (2019). *Repositorio Digital UNACH*. Obtenido de <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/5770/1/UNACH-EC-FCS-MED-2019-0006.pdf>

IX. ANEXOS

IX.1 ANEXO 1: ENCUESTA SOBRE CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRAFICAS Y LABORALES.



“UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO” FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD CARRERA DE MEDICINA

ENCUESTA SOBRE LAS CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRAFICAS Y LABORALES DE TRABAJADORES DEL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN GUANO

Objetivo: Conocer las características sociodemográficas el personal que labora en el GAD Municipal del cantón Guano.

Investigador: Ximena Becerra.

Por favor conteste cada uno de los enunciados de este cuestionario. Seleccione la respuesta que corresponda. Se mantendrá absoluta confidencialidad sobre los datos obtenidos. Gracias por su colaboración.

1.- ¿Cuántos años tiene?	18-25años	26-35años	36 -45 años	46-55años	56-65años	>65años
2.- Sexo	Masculino			Femenino		
3.- Estado civil	Soltero	Casado	Divorciado		Unión libre	Viudo
4.- Número de hijos	Ninguno	1-2 hijos	3-4 hijos	5-6 hijos		> 6 hijos
5.- Departamento en el que trabaja						
6.- Tiempo que labora en la institución	Menos de 1 año		1-5 años	5-10 años	Más de 10 años	
7.- Horas de trabajo diarias	Menos de 8 horas		8horas		más de 8 horas	
8.-Numero promedio de personas a las que atiende a diario	Menos de 10 personas		10-15 personas		Más de 15 personas	
9.- ¿Está conforme con el papel que desempeña en la institución?	Si			No		
10.- ¿Está conforme con su salario laboral?	Si			No		
11.- ¿Está conforme con el ambiente laboral?	Si			No		
12.- ¿Tiene un trabajo extra?	Si			No		
13.- ¿El salario que gana alcanza para sus gastos mensuales?	Si			No		
14.- ¿Tiene tiempo para actividades de recreación?	Si			No		

15.- ¿Cuántas veces tiene tiempo para actividades de recreación?(ver tv, escuchar música algún pasatiempo)	Nunca	1ves por semana	2-3 veces por semana	Todos los días
---	-------	-----------------	----------------------	----------------

IX.2 ANEXO 2: CUESTIONARIO MASLACH BURNOUT INVENTORY



“UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO” FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD CARRERA DE MEDICINA

CUESTIONARIO MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI)

Este test nos permite medir tres parámetros los cuales son: Cansancio emocional, despersonalización, realización personal.

- Señale la respuesta que corresponda. Por favor sea lo más sincero posible, los resultados obtenidos son personales y confidenciales.

Nº	ENUNCIADOS	NUNCA	POCAS VECES AL AÑO O MENOS	UNA VEZ AL MES O MENOS.	UNAS POCAS VECES AL MES.	UNA VEZ A LA SEMANA	POCAS VECES A LA SEMANA.	TODOS LOS DÍAS
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo							
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío							
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado							
4	Siento que puedo entender fácilmente a los usuarios							
5	Siento que estoy tratando a algunos usuarios como si fueran objetos impersonales							
6	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa							
7	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis usuarios							
8	Siento que mi trabajo me está desgastando							
9	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo							
10	Siento que me he hecho más duro con la gente							
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente							
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo							
13	Me siento frustrado en mi trabajo							
14	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo							

15	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis usuarios							
16	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa							
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con los usuarios							
18	Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con los usuarios							
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo							
20	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades							
21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada							
22	Me parece que los usuarios me culpan de alguno de sus problemas							

Tomado de: Maslach, C. y Jackson, S.E. (1981). The measurement of experience burnout. Journal of Occupational Behaviour, 2, 99-113. Seisdedos, N. (1997). Manual MBI, Inventario Burnout de Maslach. Madrid: TEA.

Total:

Aspecto evaluado	Preguntas a evaluar	Valor total
Cansancio 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	

IX.3 ANEXO 3: AUTORIZACION PARA LA REALIZACION DEL ESTUDIO.



**GOBIERNO AUTÓNOMO
DESCENTRALIZADO
MUNICIPAL DEL
CANTÓN GUANO**

DIRECCION ADMINISTRATIVA
Tel: 032 900 133 Ex.25
dadministrativa@municipiodeguano.gob.ec

Oficio N°-084-DA-CG-2020.
Guano, 08 de junio del 2020.

DR.
Patricio Vásquez A.
Director de la Carrera de Medicina de la UNACH.

Presente. -

De mi consideración:

Reciba un cordial saludo, por medio del presente y en atención al oficio N° 0795-CM-FCS-2020, con fecha 27 de mayo del presente año, con la Autorización de la Máxima Autoridad, Ing. Raúl Cabrera Escobar, me permito comunicar la **AUTORIZACIÓN**, para que la Srta. Estudiante Ximena Elizabeth Becerra Avilés estudiante de la UNACH, aplique la encuesta para el levantamiento de datos estadísticos del proyecto de investigación "**Prevención del Síndrome de Burnout**" en el personal del GADM-CG 2019-2020, para lo cual deberá coordinar con esta Dirección.

Particular que comunico para los fines pertinentes.

Atentamente,

Abg. Erik Andrés Núñez Laje

DIRECTOR ADMINISTRATIVO DEL GADM-CG.



032 900 133

Av. 20 de Diciembre y León Hidalgo

