



UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, EDUCACIÓN COMERCIAL
Y DERECHO

TRABAJO DE TITULACIÓN DE GRADO PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE GRADO EN LA CARRERA DE LICENCIATURA EN PSICOLOGIA 2019

PROYECTO INTEGRADOR

TEMA: Condiciones ergonómica y síndrome de Burnout en los trabajadores del departamento de administración del Municipio de Marcelino Maridueña

Autores:

Srta. Aguirre Campoverde Adriana Valeria

Srta. Mendieta Armijos María de los Ángeles.

Tutor: MSc. Aguirre Magdalena

Milagro, marzo 2022

ECUADOR

DEDICATORIA

Llena de regocijo, de amor y esperanza La presente tesis está dedicada a Dios por permitirme tener vida, salud y haber logrado culminar mi carrera profesional, a mis padres Isael Aguirre y Alexandra Campoverde que siempre han estado a mi lado brindándome su apoyo y sus consejos para hacer de mí una mejor persona, a mi hijo Emilio Aguirre quien es el motor en mi vida que me ayuda a seguir superando día con día, a mis abuelitos Luis Hurtado y Rosa Quinde quienes desde el cielo me cuidan y me han estado enviando sus bendiciones para poder cumplir con éxito mis metas.

Gracias a cada uno de ustedes por ser parte de mi vida y permitirme ser parte de su orgullo.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por haberme otorgado unos padres maravillosos quienes me han dado el ejemplo de superación, humildad y sacrificio; enseñándome a valorar todo lo que tengo, su valioso e incondicional apoyo ha contribuido a la consecución de este logro. Gracias a mis abuelitos quienes, en vida, después de mis padres, fueron quienes más se preocuparon por mí, me brindaron su amor, su apoyo en todo momento y sus consejos de superación. siempre los llevo presente en mi corazón y en mi memoria. Gracias a la Universidad estatal de milagro por haberme aceptado ser parte de ella y abierto las puertas de su seno científico, para poder estudiar mi carrera. Así como también a los diferentes docentes que nos impartieron sus conocimientos en este largo proceso.

DEDICATORIA

Este proyecto es dedicado a Dios en primer lugar por ser el forjador de nuestro camino, a mi padre Hernaldo Mendieta por su apoyo incondicional, mi madre Marcia Armijos por siempre motivarme en cada momento, a la pequeña familia que eh formado mi esposo e hijo Marcelo Nicolás, por ser mi motor cada día, este logro es por ellos se los dedico con todo el amor del mundo.

AGRADECIMIENTO

A lo largo de mi estudio quisiera agradecer a la Universidad Estatal de Milagro por permitirme ser parte de ella, y poder estudiar mi carrera, a todos mis docentes por sus enseñanzas y aprendizajes, a mi tutora que con su paciencia hemos logrado llegar al final de nuestro proyecto, a mis compañeros y a las grandes amistades que forme durante este periodo la cual hemos aportado nuestros conocimiento y apoyo moralmente. Finalmente, mi rotundo agradecimiento a mi padre, por enseñarme, la responsabilidad, la gratitud y humildad, con la virtud de enseñarnos lo más importante y valioso que nos puede dejar como herencia, el estudio.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	II
AGRADECIMIENTO.....	II
ÍNDICE GENERAL.....	IV
ÍNDICE DE FIGURAS.....	V
ÍNDICE DE TABLAS.....	V
RESUMEN.....	1
ABSTRACT.....	2
CAPÍTULO 1.....	3
1. INTRODUCCIÓN.....	3
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	¡Error! Marcador no definido.
1.2. PREGUNTAS.....	5
1.3. OBJETIVOS.....	5
1.4. HIPÓTESIS.....	6
1.5. JUSTIFICACIÓN.....	¡Error! Marcador no definido.
1.6. MARCO TEÓRICO.....	7
1.7. MARCO CONCEPTUAL.....	9
1.8. MARCO EPISTEMOLÓGICO.....	14
CAPÍTULO 2.....	16
1.9. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN.....	16
1.10. POBLACIÓN.....	16
1.11. MUESTRA.....	16
1.12. EL PROCESO DE SELECCIÓN DE LA MUESTRA.....	17
1.13. INSTRUMENTO.....	17
1.14. SÍNDROME DE BURNOUT MASLACH BUNOUT MBI.....	18
1.15. OPERACIONALIZACIÓN DE VARI.....	¡Error! Marcador no definido.
CAPÍTULO 3.....	22
2. RESULTADOS (ANÁLISIS O PROPUESTA).....	22
3. DISCUSIÓN.....	35
3.1. CONCLUSIONES.....	36
3.2. RECOMENDACIONES.....	37
3.3. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	38

BIBLIOGRAFÍA	38
3.4. ANEXOS.....	42

ÍNDICE DE FIGURAS

Ilustración 1.....	23
Ilustración 2.....	24
Ilustración 3.....	¡Error! Marcador no definido.
Ilustración 4.....	26
Ilustración 5.....	27
Ilustración 6.....	¡Error! Marcador no definido.
Ilustración 7.....	29
Ilustración 8.....	30
Ilustración 9.....	¡Error! Marcador no definido.
Ilustración 10.....	¡Error! Marcador no definido.

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Método Rosa.....	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 2 Rango de medida de la escala.....	19
Tabla 3 Operacionalización de variables	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 4 Instrumento de Maslach burnout inventory	22
Tabla 5 Alpha de crognobach.....	22
Tabla 6 Cuestionario método Rosa	23
Tabla 7 Género encuestado.....	24
Tabla 8 Cansancio emocional	25
Tabla 9 Despersonalización	26
Tabla 10 Realización personal	27
Tabla 11 Total de factores de Maslach Burnout inventory	28
Tabla 12 Silla	29
Tabla 13 Monitor	30
Tabla 14 Telefono	31
Tabla 15 Teclado.....	32
Tabla 16 Mouse	33
Tabla 17 Tabla de correlación de Spearman	34
Tabla 18 Correlación de variables	35

Condiciones ergonómica y síndrome de Burnout en los trabajadores del departamento de administración del Municipio de Marcelino Maridueña

RESUMEN

Las condiciones de trabajo en una oficina son un factor importante para el personal que adopta las medidas y modifica su estilo de vida, con el fin de cumplir con las jornadas laborales por completo, lo que podría influenciar en la generación de riesgos ergonómicos y desarrollar burnout, si no se llegase a examinar ambas variables. Por lo tanto, el **objetivo** de estudio es determinar la relación entre las condiciones ergonómicas y el síndrome de Burnout en los trabajadores del área de administración del Municipio de Marcelino Maridueña. **Metodología:** La investigación es de tipo cuantitativo no experimental, descriptivo correlacional, de corte trasversal. La población de estudio corresponde al personal administrativo está compuesta por 90 personas. Se utilizaron dos instrumentos, el cuestionario Maslach Burnout Inventory para medir la variable de burnout y el método Rosa que permite medir las condiciones ergonómicas del departamento de administración. **Los resultados** obtenidos determinan lo siguiente: Existe un nivel medio de burnout, en la cual la variable de despersonalización posee un nivel alto, representado por un 78,8 %. En el caso de las condiciones ergonómicas se obtuvo un resultado alto, representado por el 53,8% de los participantes, que demuestra que existen condiciones ergonómicas que se deben analizar y mejorar en la institución. **Conclusiones:** Existe en el personal de estudio un nivel de burnout medio y un alto nivel de riesgo en las condiciones ergonómicas. Se puede evidenciar de esta manera que ambas variables poseen relación y deben ser consideradas para plantear un estudio por parte del personal de gestión de talento humano para mejorar y trabajar en una gestión de mejoras.

Palabras claves: Condiciones ergonómicas, estrés laboral, trabajo, salud, burnout

Ergonomic conditions and Burnout syndrome in workers of the administration department of the Municipality of Marcelino Maridueña.

ABSTRACT

The working conditions in an office are an important factor for the personnel who adopt measures and modify their lifestyle in order to fully comply with the working day, which could influence the generation of ergonomic risks and the development of burnout, if both variables are not examined. Therefore, the **objective** of the study is to determine the relationship between ergonomic conditions and burnout syndrome in workers in the administration area of the Municipality of Marcelino Maridueña. **Methodology:** The research is of a non-experimental quantitative, descriptive correlational, cross-sectional type. The study population corresponds to the administrative personnel and is composed of 90 people. Two instruments were used, the Maslach Burnout Inventory questionnaire to measure the burnout variable and the Rosa method to measure the ergonomic conditions of the administrative department. The results obtained determine the following: There is a medium level of burnout, in which the depersonalization variable has a high level, represented by 78.8 %. In the case of ergonomic conditions, a high result was obtained, represented by 53.8% of the participants, which shows that there are ergonomic conditions that should be analyzed and improved in the institution. **Conclusions:** There is a medium level of burnout and a high level of risk in ergonomic conditions in the study personnel. It can be evidenced in this way that both variables are related and should be considered for a study by the human talent management staff in order to improve and work on improvement management.

Key words: Ergonomic conditions, work stress, work, health, burnout.

CAPÍTULO 1

1 INTRODUCCIÓN

La presente investigación presenta un análisis de una problemática sobre las Condiciones ergonómicas y el estrés laboral (burnout) en el departamento de administración del Municipio de Marcelino Maridueña, se cree que las variables afectan al personal, generando malestar, inconformidad y también síntomas de enfermedades musculares debido a las malas posturas. Esto se ve representado con las teorías que se consideraron para el estudio. En el caso del burnout, existen tres dimensiones importantes que deben ser analizadas: Agotamiento emocional, despersonalización y realización personal, lo que podría afectar a la salud mental de los colaboradores. En el caso de las condiciones ergonómicas se ven orientadas al trabajo que se realiza en la oficina y existen elementos que influyen en el bienestar y la salud del individuo, elementos como el mobiliario y la tecnología que se utiliza. Son condiciones que se deben tomar en cuenta para comprender que afecta al trabajador y permitirá orientar a las autoridades o responsables a gestionar mejoras.

Es necesario conocer la influencia de los aspectos que se han mencionado, porque la mayor parte de los trabajos no son diseñados pensando en el bienestar ni la salud de los trabajadores y es a través de los estudios que se realizan, que se obtiene la realizada de los casos. Para ejecutar este trabajo se plantea un análisis de teorías que aporten con conocimientos útiles para la conformación de información y contextualizar el proyecto de manera macro y micro. Se realiza un análisis crítico por medio de la delimitación de objetivos que se plantean alcanzar y fortalecer el estudio con recursos como instrumentos que permitan validar los resultados que se genere.

El primer capítulo detallará de manera crítica el problema que presentan los trabajadores, además se presenta al lector la importancia de la gestión del estudio con el fin de desarrollar los objetivos planteados, finalmente se consideran hipótesis que en el último capítulo se podrán comprobar si son positivas o negativas. El segundo capítulo se desarrolló un análisis de información, conceptos y teorías con el fin de sustentar de manera científica la investigación, se establecen además aspectos fundamentales que permitirán establecer los resultados encontrados. El tercer capítulo se menciona la metodología que se aplicará en la

investigación por medio de los enfoques y diseños, mencionando además la manera en la que se procesaran la información.

En el cuarto capítulo se analizarán los resultados por medio de los resultados generados con las técnicas empleadas, en este caso, dos instrumentos el primero corresponde al cuestionario de Maslach Burnout Inventory y el instrumento Método Rosa, que permiten realizar un diagnóstico de los objetivos diseñados. Finalmente, el quinto y sexto capítulo se podrán presentar el análisis, conclusiones y recomendaciones, haciendo énfasis en los objetivos e hipótesis generadas.

1.1 Planteamiento del problema

La labor administrativa puede llegar exponerse a diferentes riesgos ergonómicos como, por ejemplo: movimientos repetitivos, posturas, muebles y características ambientales inadecuadas, que podrían afectar de manera individual o grupal en una empresa. Además, el horario de un trabajador de oficina se encuentra distribuido en jornadas de ocho horas o más, preocupando las posibles lesiones que podrían generarse durante la jornada de trabajo, que no solo afecta de manera física sino también mental. Se pueden desencadenar efectos negativos en la salud y la generación de un síndrome silencioso en el contexto laboral, como lo es el síndrome de Burnout.

La Organización Internacional de Trabajo (2020) menciona que “Las inadecuadas condiciones ergonómicas, son las primeras causantes síntomas de dolor, agotamiento, riesgos para la salud y perdida para la productividad”. Una de las principales organizaciones internacionales que se encuentran involucrados en investigaciones de los factores que tienen un contexto laboral, explican los efectos negativos de no considerar a la ergonomía como un elemento necesario en la búsqueda de implementar un ambiente de trabajo beneficioso.

Por parte de Cedeño Armas y Jara Díaz (2020) señala que los niveles elevados de “Riesgos ergonómicos generarían el aumento de la probabilidad de desarrollar trastornos en la salud del trabajador”. El autor desarrolló una investigación en Ecuador demostrando que los movimientos repetitivos son un factor determinante en la estabilidad laboral del trabajador, que si se encuentra influenciado en la generación del estrés relacionado a la falta de un ambiente de trabajo positivo.

Los trabajadores del departamento de administración del Municipio de Marcelino Maridueña cuentan con un mobiliario reducido, poco espacio para transitar, las sillas de los cubículos no son las adecuadas para realizar una jornada extensa, la distancia que existe entre los archivadores, sillas y escritorios provoca que el movimiento natural se vea obstaculizado y no exista un ambiente adecuado para trabajar. Cabe recalcar que la mayor deficiencia del área es que los mobiliarios no se encuentran ergonómicamente estandarizados. En los últimos cuatro meses varios trabajadores han manifestado estrés laboral debido a sentirse agotados de utilizar inmuebles que se encuentran en condiciones, lo que les genera dolores cervicales

En resumen, la problemática que se aborda en la investigación se encuentra orientada por las actividades que los trabajadores realizan fuera del horario establecido, no cuentan con un sistema de control de los riesgos ergonómicos, ni mucho menos con un análisis de los factores que afectan a la salud del trabajador, las instalaciones no se encuentran diseñadas para las labores administrativas pertinentes por el inmueble esperado para dicha actividad.

Además de contar con un espacio de trabajo inadecuado, hay que determinar si existe o no burnout que se relacione con las condiciones ergonómica de los trabajadores administrativos del Municipio.

1.2 Preguntas de investigación

- ¿Existe relación entre condiciones ergonómicas y síndrome burnout?
- ¿Cuáles son cada una de las condiciones ergonómicas que presentan los trabajadores del área de administración?
- ¿Cuál es el nivel de burnout en los trabajadores del área administrativa?

1.2.1 Objetivos

1.2.2 Objetivo General

Determinar la relación entre las condiciones ergonómicas y el síndrome de burnout en los trabajadores del área de administración del Municipio de Marcelino Maridueña.

1.3 Objetivos Específicos

- Evaluar las condiciones ergonómicas de los trabajadores en el área de administración.
- Describir el nivel de burnout en trabajadores del área administrativa del Municipio
- Analizar la relación entre las condiciones ergonómicas y el síndrome de burnout de los trabajadores.

1.4 Hipótesis

- Existe un nivel de riesgo alto, en las condiciones ergonómicas
- La dimensión de cansancio emocional puntúa niveles altos en los trabajadores administrativo.
- Las condiciones ergonómicas tienen relación significativa con el síndrome de burnout

1.5 Justificación

Actualmente, el capital humano es considerado como uno de los principales elementos de la cadena productiva de una empresa, debido se encuentran interconectados. Es por esto que el riesgo que existe en una organización es visto como un factor esencial para la gestión adecuada del capital humano en todas las empresas.

Las inadecuadas condiciones ergonómicas son la apertura al desarrollo de trastornos musculoesqueléticos en los trabajadores, debido a las posturas forzadas, movimientos repetitivos, una mala manipulación de carga, afectando directamente a la espalda, cuello, hombros, muñecas, codos y manos. Los trabajadores que no cuentan con un espacio laboral estructurado bajo condiciones ergonómicas son los mayores expuestos a este tipo de riesgos.

El presente trabajo de investigación nace por la idea de conocer si las condiciones ergonómicas poseen relación directa al desarrollo de síndrome de burnout en los trabajadores del Municipio de Marcelino Maridueña.

Este trabajo de investigación tiene como objetivo concientizar la importancia mejorar las condiciones ergonómicas en los trabajadores de los trabajadores ya que buscan igualar las limitaciones, capacidades de los trabajadores, si se aplican las modificaciones propuestas,

como optimizar los procesos que realizan las personas, los muebles que utilizan y el ambiente en el que se utilizan. ellos y exigir que las condiciones ergonomía mejoren.

Para eliminar el riesgo que se desarrolla por las inadecuadas condiciones ergonómicas es importante desarrollar un estudio que permita conocer las dimensiones del problema, para actuar de manera directa con un plan de acción que la empresa deberá llevar a cabo. La propuesta debe ser gestionada sobre la implementación de nuevos equipos de trabajo, diseñar un espacio amplio y seguro, con la finalidad de brindar un excelente ambiente de trabajo libre de riesgos.

1.6 Marco Teórico

1.7 Antecedentes de investigación

De acuerdo a la investigación desarrollada por Alanoca Ccahuiña y Hallasi Yucra (2019) sobre los “Riesgos ergonómicos y estrés laboral en los trabajadores del centro médico universitario Pedro Díaz Arequipa, 2019, utilizaron dos encuestas con escala de Likert, estructurado por 25 preguntas que medirán los riesgos ergonómicos y estrés laboral”. Los resultados fueron los siguientes: se manifestó que el 53.2% de los encuestados poseen un nivel intermedio de estrés y solo el 3.2% se encuentran en un nivel muy alto de estrés, los riesgos y en el caso de los riesgos ergonómicos existe un nivel del 35% de trabajadores que mencionan verse afectados.

La investigación elaborada por Pazmiño Pérez y Solano Silva (2021) con el tema: “Análisis ergonómicos de postura forzadas y su relación con el síndrome burnout en las actividades realizadas por el personal administrativo de la universidad técnica de Babahoyo”. Para analizar la variable independiente que corresponde al síndrome burnout aplicaron el cuestionario Maslach Burnout (MBI), en el caso de la variable dependiente, el análisis ergonómico se utilizó el cuestionario Nórdico de Kuorinki. Los resultados fueron los siguientes: Existe un alto nivel de burnout en el personal femenino del 53,7%, para las condiciones ergonómicas indican que las partes del cuerpo más afectadas son la espalda y el cuello.

González y Rojas Bautista (2021) realizaron una investigación titulada “Condiciones ergonómicas y laborales asociado a estrés agudo, burnout y trastornos musculoesqueléticos en trabajadores de una UCI durante la pandemia por COVID-19”. El estudio es

observacional transversal y correlacional, en el cual se utilizó para el factor de condiciones ergonómicas el cuestionario ERGO. -EST mientras que para la detección de estrés agudo el cuestionario de Reacción Aguda al estrés Stanford. Los resultados fueron: Las condiciones ergonómicas se encuentran en un nivel alarmantes debido a falta de equipos ergonómicos, mientras que para el factor del burnout se reveló un nivel alto de estrés laboral por los turnos largos, la carga laboral pesada lo que contribuye al aumento de fatiga física, ansiedad y estrés.

En el caso de Espinoza Silva y Alelí (2021) desarrollaron una investigación llamada: “Conocimiento Ergonómico y Estrés Laboral del Personal Sanitario durante el Trabajo Remoto en Centros de Salud de Puente Piedra, 2021”. El trabajo fue elaborado bajo un enfoque cuantitativo de diseño no experimental descriptivo y correccional, en el cual se aplicaron 2 encuestas de corte transversal, la variable del conocimiento ergonómico un cuestionario de 19 ítems y el estrés laboral un cuestionario de 27 ítems. Generando el siguiente resultado: Existe una relación moderada e inversa entre el conocimiento ($\rho = -0.658$) Ergonomía y estrés laboral para profesionales de la salud Trabajo remoto en el Centro de Salud de Puente Piedra en Lima.

Rios Farfán y Orihuela Calixto (2019) elaboraron la siguiente investigación “Asociación de estrés laboral y nivel de riesgo ergonómico en relación a síntomas musculo esqueléticos en personal teleoperador de call center, Lima 2019”. El estudio fue aplicado bajo un estudio observacional transversal analítico, aplicaron la escala de estrés laboral de la OIT-OMS, para analizar el riesgo ergonómico el test Nórdico SME, concluyendo con los siguientes resultados: Los riesgos ergonómicos asociados con estrés laboral: que son espalda baja, codos y rodillas, mientras que el estrés laboral se encuentra asociado con EMS: cuello y la espalda baja.

Morales, Lelis y Goiriz Nelli (2019) diseñaron un estudio con el tema: “Riesgo ergonómico y estrés laboral de fisioterapeutas del Hospital de Clínicas, Facultad de Ciencias Médicas. Paraguay, 2019” aplicaron un estudio observacional, descriptivo de corte transversal, para el cual se utilizó la escala de medición de Evaluación rápida de todo el cuerpo (REBA) para el riesgo ergonómico, en el caso del estrés laboral la escala laboral de la OIT-OMS. Los resultados fueron los siguientes: El 67% de los profesionales fisioterapeutas obtuvieron el nivel 4 que corresponde a un riesgo alto y un 33% presenta un

nivel 5, riesgo muy alto. Finalmente se determina que existe una relación al nivel de estrés del 78% que presenta un nivel bajo.

La investigación desarrollada por Muñoz Ospina y Gallego López (2021) con el tema “Condiciones ergonómicas y estrés en trabajadores de áreas administrativas. Salud PYO S.A.S y ENERGITEL S.A.S 2021”. El estudio observacional descriptivo se utilizó en la variable de estrés laboral una batería de instrumento llamada: Evaluación de factores de riesgo psicosocial y en el caso de las condiciones ergonómicas el método rosa. La investigación presentó los siguientes resultados: Se identificó un 95,8% de encuestados de las dos empresas que presentaba niveles de estrés muy bajos, mientras el 75% de encuestados contaba con un tipo de trabajo ergonómico, pero se presentaron elementos que debían analizar y mejorar.

1.8 Marco conceptual

1.8.1 Ergonomía

La ergonomía se encarga de conocer y examinar no solo la situación pasiva del entorno, sino también las fortalezas que ejerce el trabajador y la contribución que puede hacer si el entorno laboral está diseñado para permitirles y motivarles a utilizar sus habilidades de manera potencial. (Instituto Nacional de Seguros, 2018)

La ergonomía se la conoce como una disciplina orientada a un conjunto de sistemas, que posee elementos o componentes que se mantienen en constante interacción entre sí y están organizados de una manera específica para alcanzar un objetivo estipulado. En el lugar de trabajo, un sistema de trabajo se caracteriza por: uno o más trabajadores y equipos de trabajo que se encargan juntos de desarrollar la funcionalidad del sistema en el lugar de trabajo, en el ambiente de trabajo, bajo las condiciones impuestas por la tarea de trabajo.

La ergonomía considera factores variables entre ellas se encuentran los siguientes: físicos, cognitivos, sociales, organizacionales y ambientales, pero adopta un enfoque holístico, en el cual cada factor no debe analizarse de manera independiente o aislada, sino en su interacción con otras variables.

El propósito de la ergonomía es diseñar o crear máquinas, sistemas y tecnologías que permitan realizar el trabajo de manera sencilla y eficiente que incremente la productividad, teniendo en cuenta las capacidades de cada trabajador. Con el fin de lograrlo, se realizará

entonces, un análisis de los trabajadores y de las organizaciones y tecnologías utilizadas. La ergonomía permite entonces conocer los diferentes riesgos que se podrían presentar en los diferentes aspectos de trabajo , que se podrían generar debido a los movimientos repetitivos , el levantamiento de carga, malas posturas, etc.

1.8.2 Condiciones ergonómicas

De acuerdo con Rodríguez Pullido (2019) se logra identificar a las condiciones ergonómicas a través de “Los puestos de trabajo de la empresa, poseen condiciones ergonómicas en general aceptables, donde se evidencia el mayor índice de condición ergonómica deficiente es en el área operativa, por un mal diseño de los puestos de trabajo” (p.25). Un ejemplo de lo mencionado se presenta ante un riesgo de lumbalgia, al mantenerse en constante manipulación de cargas en tiempos cortos y en un periodo de jornada de trabajo que sea variada.

Cuando las condiciones de trabajo se consideran negativas o se cree que son inadecuadas, se afecta negativamente la salud de los trabajadores ya sea desde los aspectos físicos, psíquico y social, limitando o impidiendo así su pleno funcionamiento; además, afecta a la empresa, traduciéndose en ausentismo, baja producción, que muchas veces se presenta cuando no se considera la calidad de vida de los trabajadores en el ambiente de trabajo.

1.8.3 Riesgos ergonómicos

Los riesgos ergonómicos corresponden a los riesgos que se presentan en un trabajador al interactuar con su trabajo y cuando las actividades laborales involucran movimientos, posturas o que podrían llegar a afectar de manera negativa la salud. En este caso los riesgos ergonómicos se presentan de la siguiente manera:

- Cargas estáticas.
- Cargas de carácter dinámico.
- Levantar peso
- Carga física
- Transporte de cargas.

Este requisito de trabajo puede representar un riesgo para la salud humana por las siguientes razones:

- Frecuencia del movimiento o el peso
- Las posturas y movimientos realizados es decir el por qué la carga es demasiado baja o demasiado alta o si se encuentra lejos del cuerpo.
- Duración, menciona el tiempo al día, en el caso que se realiza el tipo de operación y cuánto es el período de recuperación, y las características de la carga (principalmente su tamaño y peso).

1.8.4 Evaluación de riesgos ergonómico

El propósito de una evaluación ergonómica es “Detectar el nivel de presencia de factores de riesgo en los puestos evaluados que presentan problemas de salud ergonómicos entre los trabajadores que ocupan esos puestos” (Morales et al. , 2021,p.68)

La función de la evaluación de riesgos ergonómicos permite a las empresas y organizaciones comprender de manera profunda los sistemas y diseños de trabajo , para conocer si se mantiene en regla el cumplimiento de las leyes y de brindar bienestar a los trabajadores.

A continuación, se toman en consideración las siguientes características para desarrollar una evaluación de riesgos:

- Forzar el tronco o la extremidad superior o inferior de un trabajador en una posición de trabajo, como una posición estacionaria, durante más de 4 segundos.
- Movimiento repetitivo debido al manejo de cargas de diferente peso.
- Utilice herramientas que apliquen una fuerza constante, un ejemplo de ello, es al usar martillos o al mantenerse en una zona con poca iluminación.
- El espacio es reducido lo que genera que los trabajadores tienen poca movilidad
- Mantenerse expuestos a ruidos podría generar sordera ocupacional.

1.8.5 Consecuencias de los riesgos ergonómicos en la oficina

El trabajo de oficina involucra muchos factores, desde el diseño de muebles como mesas, sillas, pantallas de datos, ruido, etc. Un ejemplo es el caso del trabajo de oficina, que representa un riesgo asociado a los movimientos repetitivos y falta de ergonomía en el

mobiliario de oficina. El diseño adecuado de las instalaciones debe encargarse de analizar la ubicación, emergencia, climatización, alumbrado y adecuación acústica).

Este aspecto asegura que se proporcionen condiciones ambientales seguras, por medio del cumplimiento de los requisitos en temas de higiene y seguridad. Es necesario considerar realizar una evaluación y poseer conocimientos de ergonomía para seleccionar un equipo mobiliario adecuado, como lo es las sillas, el equipamiento informático, programas, etc.

La selección del equipamiento debe centrarse en las sillas, mesas de trabajos, equipos como los programas. En el caso del inmobiliario, el cumplimiento de cierto tipo de requerimientos debe ser mínimos ante la calidad ergonómica que debe poseer para brindarle al trabajador un espacio libre de molestias, ya sea por posturas o por las lesiones del movimiento repetitivo.

Las organizaciones deben proveer a sus trabajadores de elementos que aseguren la salud y evitar que se generen situaciones que conduzcan al estrés, desmotivación y otro tipo de complicaciones de carácter psicosocial. A continuación, se presentan los riesgos ergonómicos que se encuentran relacionados al tipo de trabajo que se realiza en una oficina:

1. Riesgos asociados a la carga postural.
2. Riesgos que presentan relación con las condiciones ambientales.
3. Riesgos que se asocian con aspectos psicosociales.

1.8.6 Síndrome de Burnout

Para Lovo (2020) define el burnout como “un estado de decaimiento físico, emocional y mental; que se caracteriza por un cansancio, sentimientos de desamparo, desesperanza, vacío emocional, y la generación de actitudes negativas hacia el entorno laboral y las personas que se encuentren relacionadas en él.” (p.114).

Se considera entonces al cansancio físico como un factor que se encuentra relacionado al desarrollo de posibles enfermedades musculares, desarrollar trastornos del sueño, baja autoestima, depresión o generar pensamientos suicidas en el trabajador. El cansancio

psíquico se desarrolla y manifiesta de manera negativa en la capacidad que posee el individuo para desarrollar sus actividades laborales con normalidad, también se ve acompañado de baja autoestima, sentimiento de incompetencia.

El síndrome de burnout también se lo conoce como un síndrome clínico social de tipo adaptativo como que genera diferentes consecuencias psicológicas, por lo que es necesario trabajar en el afrontamiento y evitar llegar a situaciones lamentables, como el suicidio.

Ramos et al., (2020) explican un concepto del burnout como un “Síndrome resultante de un estado prolongado de estrés laboral que afecta a personas cuya profesión implica una relación con otros, para lo que se requiere que se brinde apoyo en los problemas como un eje central de trabajo” (p.32).

El síndrome incluye principalmente síntomas como: el agotamiento emocional, despersonalización y disminución de la realización personal, acompañados de trastornos físicos y de conducta, problemas interpersonales, que afectan por completo la salud de quien lo padece. Es importante mencionar que este tipo de aspectos se los considera de tipo individuales, porque se mantiene relacionado con otros factores laborales como la insatisfacción laboral.

Castel Riu (2021) considera que el burnout es “Un trastorno adaptativo crónico que se mantiene asociado con las demandas psicosociales del trabajador. El individuo debe mantener al menos en 6 meses con un periodo adaptativo ante un excesivo nivel de exigencias por los escasos recursos” (p.8).

Las personas que poseen burnout poseen dificultades para incorporarse o superar su propio esfuerzo ante el agotamiento físico, emocional y mental, generado por un periodo de tiempo extenso. Es así como el burnout es un indicador de los factores internos y externos que podría llegar a afectar al trabajador si no se brinda ayuda o mejoras, con el fin de alcanzar equilibrio a la hora de sobrellevar las dificultades.

1.8.7 Causas del Burnout

Las causas del burnout se dividen en dos y son las siguientes:

- **Carga física:** Se conoce como todo tipo de esfuerzos físicos un ejemplo de ello son: el manejo de cargas, posturas incorrectas, movimientos repetitivos).

- **Carga mental:** Se considera como carga mental al ritmo de trabajo, la responsabilidad y la monotonía que se podría presentar como resultado de un aumento de la fatiga y la incapacidad del trabajador para mantener un orden en su rutina.

1.9 Marco epistemológico

1.9.1 Teoría de Maslach burnout

Maslach y Leiter (1997) citado en Lovo (2020) define al burnout como “Una respuesta prolongada al estrés en el trabajo, un síndrome psicológico que nace de la tensión crónica producto de la interacción conflictiva entre el trabajador y su empleo”. Este estado se encuentra relacionado por la implicación del tiempo prolongado ante las situaciones en la que se encuentran acciones emocionales demandantes.

Los estudios elaborados por Maslach sobre el burnout, se caracterizan por el enfoque clínico, que se caracteriza por un síntoma del estado final, del que llega a ser generado por los niveles de estrés que se generan.

Es así como se desarrollaron tres dimensiones del síndrome, que son las siguientes:

El Agotamiento Emocional: Es la incapacidad de los trabajadores de mantener estable su parte afectiva al igual que los recursos emocionales se ven limitados ante el contacto con las personas que prestan su servicio.

Despersonalización: Es un factor que afecta directamente a los sentimientos y la capacidad de aceptación del individuo debido a los pensamientos y comportamientos negativos que podrían afectar, ante las dificultades, esto se origina porque se llega a pensar que todos los problemas que se generan son por la falta de atención. Además de poseer un síntoma marcado como perder su capacidad de participación en las actividades y mantenerse activo únicamente en un objeto de distracción.

Realización personal: Este factor se encarga de analizar los sentimientos de insatisfacción a nivel personal y profesional ante el puesto de trabajo, se origina de manera permanente por una serie de demandas que afectan la capacidad del individuo e impide que se traten de manera inmediata. Se puede generar sentimientos de incapacidad, baja autoestima, ideas de fracaso

Las consecuencias del burnout pueden mantenerse una vez que el sujeto no se encuentre en actividad laboral, debido a que afectan por completo el estilo de vida no solo de manera profesional sino también personal afectando a su familia, amigos y conocidos, mostrando síntomas como irritabilidad, frustración, impaciencia y en el caso de las personas que poseen una relación en pareja, se generan conflictos debido a la falta de recursos para asimilar y mantener resiliencia ante las dificultades que se generen diariamente.

1.9.2 Teoría General de Sistemas de Ludwing von Bertalanffy

La teoría general de sistemas consiste en todas las propiedades que no pueden ser descritas significativamente bajo sus respectivos elementos. Es por ello, que se debe estudiar cuando se estudia de manera global las partes que se mantienen involucradas. (Bertalanffy, 1968).

En la ergonomía se aplican teorías de sistemas, porque posee interrelación con los fenómenos que evitan que la actividad laboral se desarrolle de manera correcta. La Teoría General de Sistemas se fundamenta en tres premisas básicas que se deben conocer, a continuación, se las mencionará:

- Los sistemas, se encuentran en un mismo sistema
- Los sistemas se caracterizan por ser abiertos
- Depende de la estructura la estabilidad

Un sistema puede ser analizado por la complejidad en sus elementos y su meta en común es interactuar entre ellos. Teniendo en cuenta lo anterior, la ergonomía se puede visualizar como un sistema holístico que consta de 2 tipos de elementos: las personas y el entorno construido, que estudia los factores que interfieren en la interrelación humano-artefacto (hombre-máquina) que está influenciada por el entorno. Este conjunto se complementa para un desempeño óptimo; el hombre piensa y actúa, mientras que el objeto se adhiere a cualidades, tanto en el manejo, la apariencia y la comunicación.

La ergonomía basada por la teoría sistémica se estructura por 3 factores necesarios que son los siguientes: El ser humano, el entorno o ambiente y la máquina de trabajo. Estos elementos se mantienen relacionados directamente debido a que deben mantener un nivel de productividad y satisfacción que se mantienen determinados por la función de cada uno.

CAPÍTULO 2

1.10 Método de investigación

El método de investigación que se desarrollará en la investigación corresponde al modelo hipotético “Este método obliga al científico a combinar la reflexión racional o momento racional la formación de hipótesis y la deducción con la observación de la realidad o momento empírico la observación y la verificación.” (Hernández , 2008).

El principio básico del racionalismo crítico y la deducción hipotética es la existencia de suposiciones, por lo que es necesario preguntarse de dónde provienen estas suposiciones.

1.11 Población

La población específica está estructurada por 90 personas que laboran en el área administrativa.

1.12 Muestra

La muestra se encuentra estructurada por un total de 80 personas, el tipo de muestra que se considera para el estudio es el método de muestreo no probabilístico por conveniencia considerado como “Una técnica de muestreo en la cual el investigador selecciona muestras basadas en un juicio subjetivo en lugar de hacer la selección al azar.” (Cadena et al., 2021)

1.12.1 Criterios de inclusión

- Personal administrativo
- Personal con más de 1 año laborando en la institución

1.12.2 Criterio de exclusión

- Personal operativo
- Personal que presenta menos de un año laborando
- Personal que se encuentre realizando pasantías.

1.13 El proceso de selección de la muestra

Se desarrolló previamente una solicitud a la ingeniera encargada de gestión de talento humano, el cual fue aprobado y se otorgó una fecha tentativa para la aplicación de los instrumentos para el desarrollo durante dos días que consistía en la toma de muestra a dos equipos de trabajo de manera personal, en las oficinas. Se realizó el procedimiento a partir de las 10:00 am hasta las 12:00 am.

1.14 Instrumento

Los instrumentos que se aplicarán en la investigación se encuentran constituidos por:

Condiciones Ergonómicas: Método Rosa

La metodología ROSA (Rapid Office Stress Assessment) de acuerdo con Vallejo et al., (2020) calcula una desviación de las características de un determinado puesto de trabajo, las características propicias bajo una puntuación de los elementos que constituye una oficina: mouse, teclado, silla, pantalla, teléfono, para finalizar se realiza una sumatoria para comprobar el porcentaje de riesgo del puesto del trabajador.

La investigación se centra en:

- Características y estilo de los asientos
- Diseño y cómo usar el monitor y el teléfono
- Distribución y uso de periféricos, teclados y ratones
- Tiempo de exposición.

Al obtener la información necesaria, se procede a calificar cada uno de los elementos utilizando los valores referentes que se detalla a continuación. Para asignar 1 punto a un elemento del trabajo si la situación es ideal. El puntaje aumenta linealmente a 3 cuando la condición para ese elemento se desvía del ideal.

Ilustración 1

Método Rosa

PUNTUACIÓN	RIESGO	NIVEL	ACTUACIÓN
------------	--------	-------	-----------

1	Inapreciable	0	No es necesaria actuación.
2-3-4	Mejorable	1	Pueden mejorarse algunos elementos del puesto.
5	Alto	2	Es necesaria la actuación.
6-7-8	Muy Alto	3	Es necesaria la actuación cuanto antes.
9-10	Extremo	4	Es necesaria la actuación urgentemente.

Autor: Vallejo et al., (2020)

1.15 Síndrome de Burnout Maslach Bunout MBI

Para Pereira et al., (2021) el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) está constituido “Por 22 ítems en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo y hacia los alumnos y su función es medir el desgaste profesional” (p.8).

Cuenta con un valor de fiabilidad en la técnica Alpha de Cronbach de 0.71 en una escala general, las subescalas un valor de 0.86 en el caso de agotamiento emocional, un valor de 0.76 en el caso del factor realización personal y finalmente para despersonalización un 0.59. La escala del instrumento posee 6 niveles que parte desde el nivel 0 que es el más bajo hasta el 6 que es el más recurrente.

Analiza tres aspectos importantes del síndrome de burnout:

1. Subescala para Agotamiento o cansancio emocional: El cansancio emocional ante las demandas de trabajo que se encuentran en 9 preguntas con los siguientes ítems: (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14,16, 20.) Cuya puntuación máxima es de 54.
2. Subescala de despersonalización: Valora el grado de actitudes del individuo, se encuentra en 5 ítems (5, 10, 11, 15, 22.) Con una puntuación máxima de 30.
3. La Subescala para la realización personal: Evalúa sentimientos de autoeficiencia en el entorno laboral. Se encuentra en 8 ítems en las siguientes preguntas (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21.) Cuenta con una puntuación máxima de 48.

Tabla 1

Rango de medida de la escala

	BAJO	MEDIO	ALTO
CANSANCIO	0 – 18	19 – 26	27 – 54
EMOCIONAL			
DESPERSONALIZACIÓN	0 – 5	6 – 9	10 – 30
REALIZACIÓN	0 – 33	34 – 39	40 – 56
PERSONAL			

Autor: Pereira et al., (2021)

1.16 Operacionalización de variables

Ilustración 2

Operacionalización de variables

VARIABLES	TIPO DE VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INSTRUMENTOS
Condiciones ergonómicas	Dependiente	De acuerdo con Rodríguez (2019) las condiciones ergonómicas generales se pueden apreciar por medio de “los puestos de trabajo de la empresa, poseen condiciones ergonómicas en general aceptables, donde se evidencia el mayor índice de condición ergonómica deficiente es en el área operativa, por	Riesgo laboral Movimiento repetitivo Distancia entre silla y escritorio Posturas inadecuadas	Método Rosa El método ROSA calcula la desviación entre las características del puesto evaluado y las características de un puesto de oficina con características ideales. Para ello, utilice un gráfico de puntuación para asignar una puntuación a cada elemento de la ubicación: silla, pantalla, teclado, ratón y teléfono.

un mal diseño de los puestos de trabajo” (p.25).

<p>Síndrome de burnout</p>	<p>Independiente</p>	<p>Ramos, et al., (2020) definen el burnout como “un estado de decaimiento físico, emocional y mental; que se caracteriza por un cansancio, sentimientos de desamparo, desesperanza, vacío emocional, y por el desarrollo de actitudes negativas hacia la actividad laboral, y hacia las personas”.</p>	<p>Cansancio emocional</p> <hr/> <p>Despersonalización</p> <hr/> <p>Realización personal</p>	<p>Maslach burnout inventory (mbi)</p> <p>Este cuestionario maslach burnout inventory (mbi) está constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo y hacia los alumnos y su función es medir el desgaste profesional. Este test pretende medir la frecuencia y la intensidad con la que se sufre el burnout</p>
-----------------------------------	----------------------	---	--	--

CAPÍTULO 3

2 Análisis o propuesta

Alpha de Cronbach

Tabla 2

Instrumento de Maslach burnout inventory

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,805	22

Nota: Valores de nivel de fiabilidad por medio del Alpha de cronbach instrumento de Maslach burnout

Tabla 3

Cuestionario Método Rosa

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,800	4

Nota: Valores de nivel de fiabilidad por medio del Alpha de cronbach del cuestionario de Método Rosa

Datos sociodemográficos

A continuación, se va a describir los datos sociodemográficos del sexo de los participantes que fueron parte del estudio.

Tabla 4

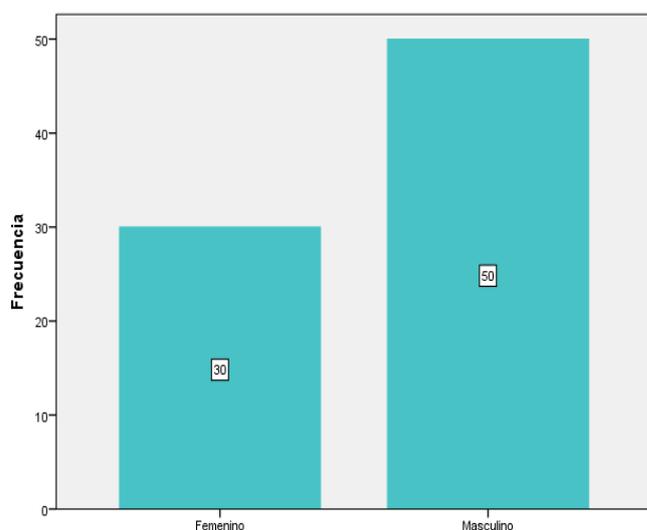
Sexo

		Sexo			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
		a	e	válido	acumulado
Válido	Masculino	50	63,0	63,0	63,0
	Femenino	30	37,0	37,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Nota: Datos generados en la investigación

Ilustración 3

Sexo de encuestados



Análisis

Del total de encuestados existe un porcentaje de 63% que corresponde al género masculino mientras que el 37% al género femenino.

A continuación, se detallará los resultados de las dimensiones de Maslach burnout inventory (mbi)

Tabla 5

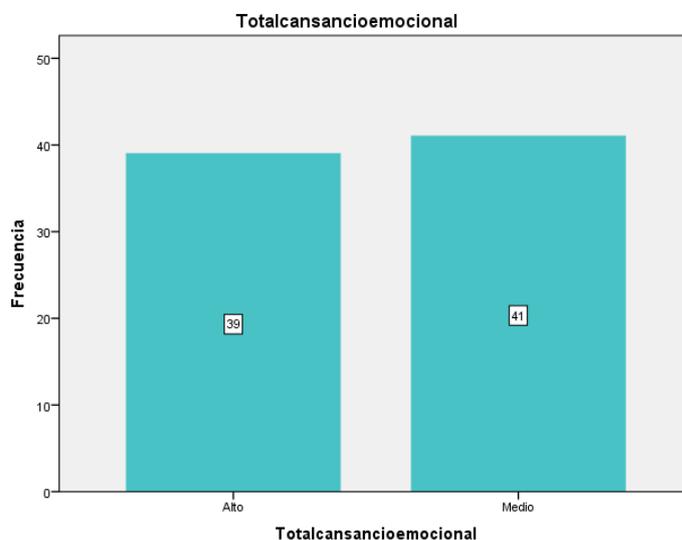
Total Cansancio emocional

Total Cansancio emocional					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
o	Válid	Alto	39	48,8	48,8
		Medio	41	51,2	100,0
		Total	80	100,0	100,0

Nota: Datos obtenidos de la investigación

Ilustración 4

Total Cansancio Emocional



Análisis

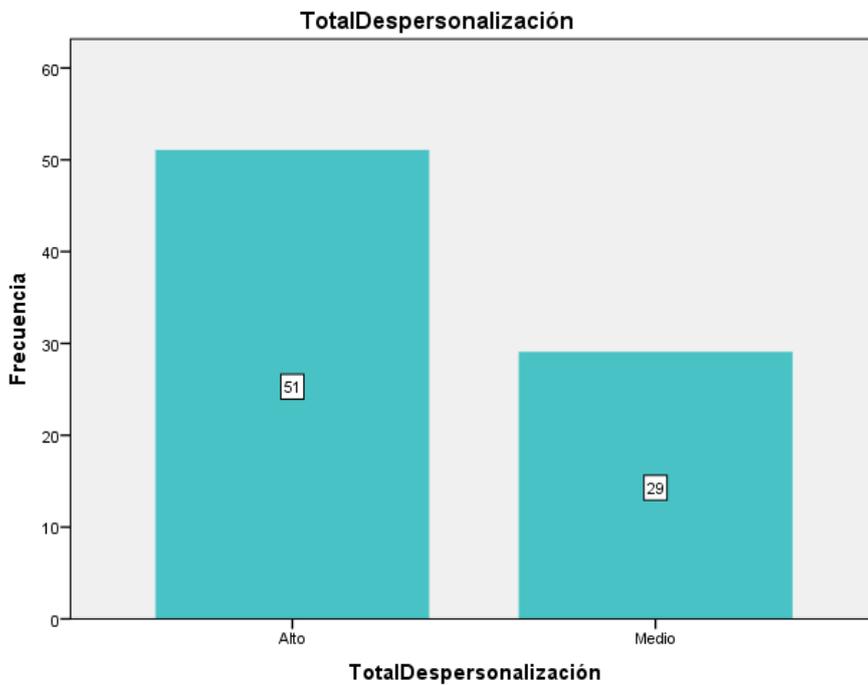
En la variable de burnout, el total de cansancio emocional posee los siguientes valores que se distribuyen en: Un nivel alto se representa por un 48,8% de encuestados, un nivel medio de 51,2%

Tabla 6

Total Despersonalización

Total Despersonalización					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
o	Válid	Alto	51	63,7	63,7
		Medio	29	36,3	100,0
		Total	80	100,0	100,0

Nota: Datos obtenidos de la investigación



Análisis

En el factor de despersonalización los resultados son los siguientes: Con un nivel alto existe un 63,7% de encuestados, el 36,3% de encuestados corresponden a un nivel medio.

Tabla 7

Total Despersonalización

Total Realización personal					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
o	Válid Alto	2	2,5	2,5	2,5
	Bajo	63	78,8	78,8	81,3
	Medio	15	18,8	18,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Nota: Datos obtenidos de la investigación

Ilustración 5

Realización personal



Análisis

En el caso del factor de realización personal, un nivel de 78,8 % corresponde a un nivel bajo, un nivel medio el 18,8% y finalmente el 2,5 un nivel alto.

A continuación, se analizará los resultados del objetivo describir el nivel de burnout en los trabajadores del área administrativa del Municipio

Tabla 8

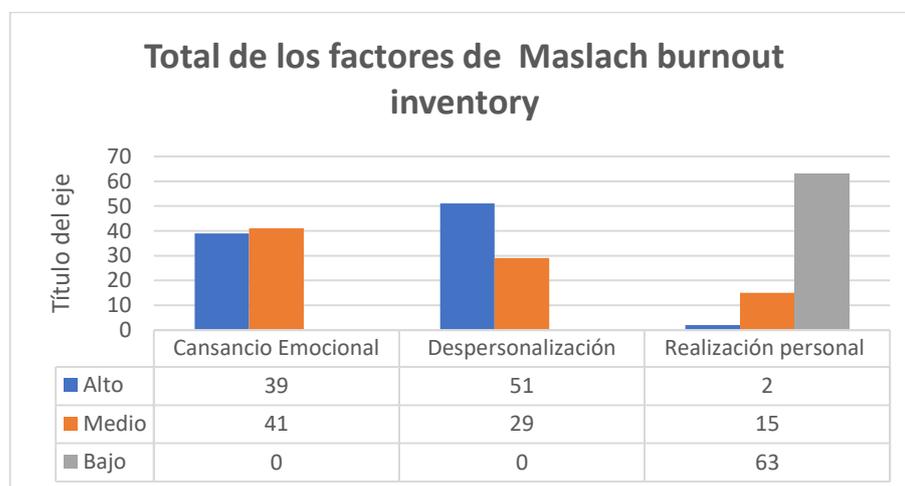
Total de factores de Maslach burnout inventory

Total de Factores de Maslach burnout			
Cansancio			
Nivel	emocional	Despersonalización	Realización personal
Alto	39	51	2
Medio	41	29	15
Bajo	0	0	63
Total	80	80	80

Nota: Datos obtenidos de la investigación

Ilustración 6

Total de factores de Maslach burnout inventory



Análisis

El factor más alto del cuestionario de Maslach Burnout inventory corresponde al de despersonalización, y el nivel medio es el cansancio emocional y el nivel más bajo es realización personal. Demostrando así que existe un índice alto de burnout en los encuestados que pertenecen al departamento de administración del cantón Marcelino Maridueña.

Condiciones ergonómicas

Se presentarán los resultados de los encuestados a continuación sobre las variables ergonómicas en base los factores del Cuestionario Método Rosa

Tabla 9

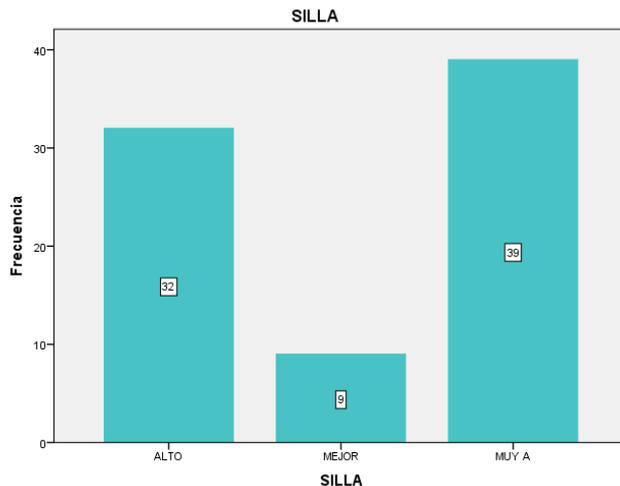
Silla

SILLA					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
o ble alto	Válid Alto	32	40,0	40,0	40,0
	Mejora	9	11,3	11,3	51,3
	Muy	39	48,8	48,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Nota: Datos obtenidos de la investigación

Ilustración 7

Silla



Análisis

En los encuestados se puede observar un valor muy alto que corresponde al 48,8%, un nivel alto de 40% y un nivel mejorable de 11,3%

Tabla 10

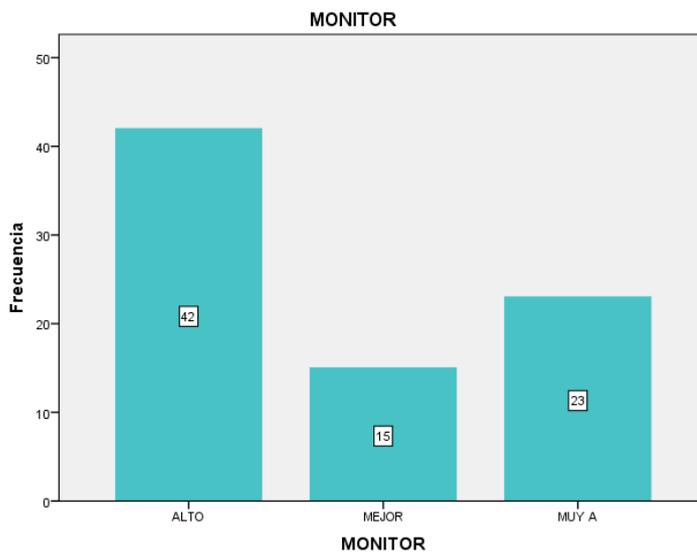
Monitos

MONITOR					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
o	Válid	Alto	42	52,5	52,5
	ble	Mejora	15	18,8	71,3
		Muy alto	23	28,8	100,0
		Total	80	100,0	100,0

Nota: Datos obtenidos de la investigación

Ilustración 8

Monitor



Análisis

En la variable de monitor existe un nivel alto que corresponde a 52,5% de encuestados, un nivel muy alto del 18,8% y finalmente un nivel mejorable del 18,8%.

Tabla 11

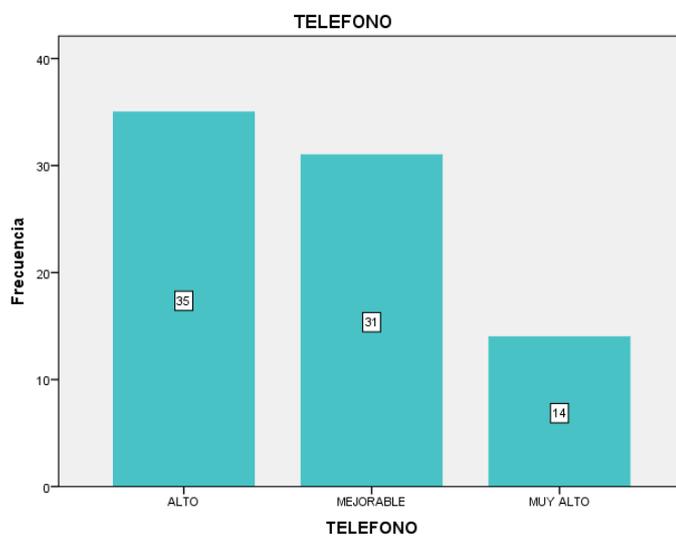
Teléfono

TELÉFONO					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
o	Válid	Alto	35	43,8	43,8
		Mejorable	31	38,8	82,5
		Muy alto	14	17,5	100,0
		Total	80	100,0	100,0

Nota: Datos obtenidos de la investigación

Ilustración 9

Teléfono



Análisis

En el factor teléfono existe un nivel alto de 43,8% de encuestados, un nivel mejorable del 38,8% y finalmente un nivel muy alto de 17,5%.

Tabla 12

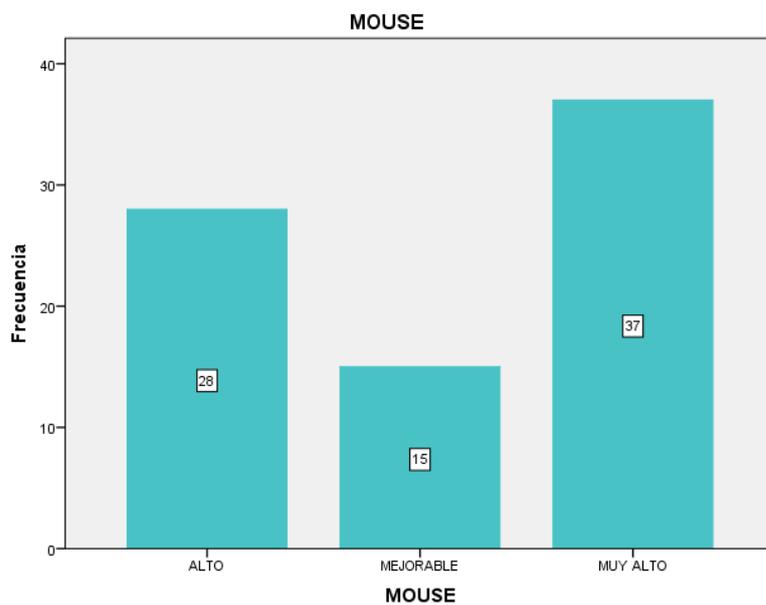
Mouse

MOUSE					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
o	Válid	Alto	28	35,0	35,0
		Mejorable	15	18,8	53,8
		Muy alto	37	46,3	100,0
		Total	80	100,0	100,0

Nota: Datos obtenidos de la investigación

Ilustración 10

Mouse



Análisis

En el caso del mouse existe un nivel muy alto del 46,3% de encuestados, un nivel alto del 35% y finalmente un 18,8%

Tabla 13

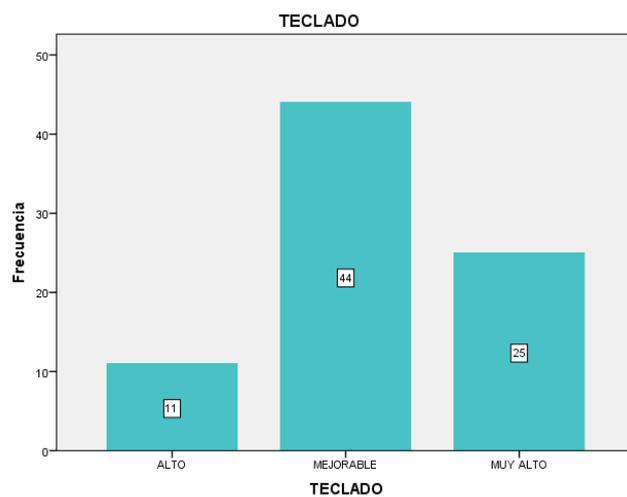
Teclado

TECLADO						
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	
o	Válid	ALTO	11	13,8	13,8	13,8
		MEJORABLE	44	55,0	55,0	68,8
	E	MUY ALTO	25	31,3	31,3	100,0
		Total	80	100,0	100,0	

Nota: Datos obtenidos de la investigación

Ilustración 11

Teclado



Análisis

En el factor teclado, existe un nivel mejorable con 55% encuestados, un nivel muy alto de 31,3%, mientras que el 13,8% de nivel alto.

A continuación, se analizará los resultados del objetivo evaluar las condiciones ergonómicas de los trabajadores del área de administración

Tabla 14

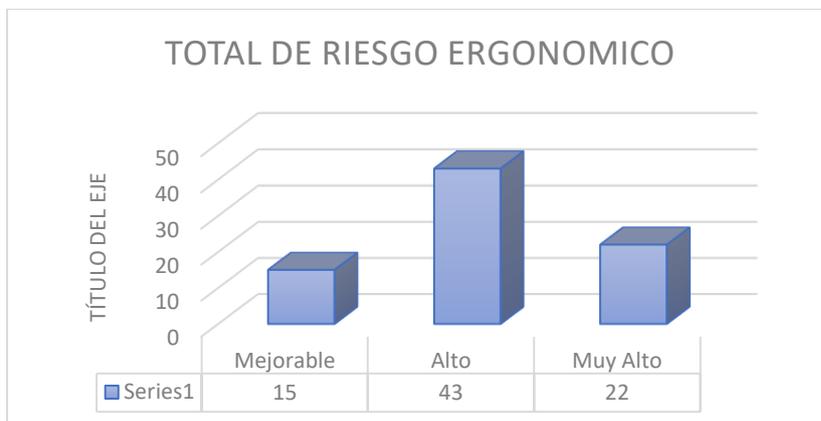
Total de Riesgo Ergonómico

TOTAL DE RIESGO ERGONÓMICO					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inapreciable	0	0	0	0
	Mejorable	15	18,8	18,8	46,3
	Alto	43	53,8	53,8	100,0
	Muy alto	22	27,5	27,5	27,5
	Extremo	0	0,0	0,0	0,0
	Total	80	100,0	100,0	

Nota: Datos obtenidos de la investigación

Ilustración 12

Total de Riesgo Ergonómico



Análisis

El total de riesgos ergonómico se puede ver distribuido en los siguientes valores, existe un nivel alto de riesgo ergonómico con un 53,8% de encuestados, un nivel muy alto de 27,5% y finalmente un 18,8% en un nivel mejorable. Demostrando así que el valor más representativo es el nivel alto de riesgo ergonómico

Tabla de correlación

Tabla 15

Tabla de correlación de Spearman

Correlaciones		Silla	Mouse	Teclado	Teléfono	Monitor	
Rho de Spearman	CANSANCIOE MOCIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	-,201	-,531**	-,264*	-,134*
		Sig. (bilateral)	.	,074	,000	,018	,01
		N	80	80	80	80	80
	DESPERSONALIZACION	Coeficiente de correlación	-,201	1,000	,051	,415**	,400**
		Sig. (bilateral)	,074	.	,655	,000	,000
		N	80	80	80	80	80
	REALIZACION PERSONAL	Coeficiente de correlación	-,531**	,051	1,000	,217	,177
		Sig. (bilateral)	,000	,655	.	,054	,000
		N	80	80	80	80	80

Nota: Tabla de correlación de resultados de la investigación

Análisis

El resultado que se presentó entre las condiciones ergonómicas y el síndrome de burnout de los trabajadores en base al análisis de datos que se desarrolló en el programa SPSS, corresponde a un 0,01, generando una relación positiva baja. Por lo tanto, los resultados que se pueden observar son los siguientes: Mientras hay cansancio emocional no uses el monitor, si se usa el monitor en menor tiempo esto genera menos cansancio emocional. Mientras más se haga uso del teléfono más se despersonaliza la persona. Mientras más se emplee el monitor más despersonaliza el individuo, si se usa menos el monitor va a despersonalizar Mientras esté más alto el riesgo del uso de la silla, genera desrealización. Entre más realización tenga menos afectará la silla.

Tabla 16

Correlación de variables

Correlaciones			
		BURNOUT	RIESGO ERGONÓMICO
BURNOUT	Correlación de Pearson	1	,031
	Sig. (bilateral)		,679
	N	80	80
RIESGO ERGONÓMICO	Correlación de Pearson	,031	1
	Sig. (bilateral)	,679	
	N	80	80

Nota: Tabla de correlación de variables

Análisis

De acuerdo a los resultados obtenidos se puede observar lo siguiente: Entre la variable burnout y la variable condición ergonómica no existe correlación. La correlación de Pearson da un valor de ,031, Sig. (bilateral) ,679.

3 Discusión

El presente estudio se ha planteado obtener resultados certeros sobre uno de los temas que se encuentran en boga en el sector de la psicología organizacional debido a que el burnout es uno de los trastornos profesionales más comunes que se han desarrollado en el individuo debido a una serie de factores, los cuales se pueden mencionar el agotamiento físico y mental. De igual manera en el estudio de la condición ergonómica que es un tema que poco se habla, debido a que las organizaciones no acostumbran a analizar el inmoviliario o gestionar estudio sobre las posturas de sus trabajadores, únicamente centran su estudio en los accidentes laborales.

Los resultados que se lograron obtener son los siguientes:

Los trabajadores del Municipio del cantón Marcelino Maridueña, presentan un índice medio de burnout, la variable con mayor puntuación fue la despersonalización, que de acuerdo a lo expuesto por Maslach y Leiter (1997) el individuo encuentra en un estado de desvalorización presentando sentimientos de culpa de lo que llegase a suceder en la

organización en la que labora. Lo que se logró observar con los colaboradores del departamento de administración, que enfrentan este tipo de pensamientos, considerando positiva y acertada el comentario del autor.

En el caso de los riesgos ergonómicos, posee un índice alto de riesgo ergonómico. Los factores con un nivel muy alto son la silla y el mouse, elementos que son fundamentales para la postura de la espalda y en el caso el mouse que ambas por el movimiento repetitivo y la postura forzada ante inmobiliarios no considerados adecuados generan enfermedades. Considerando acertada la teoría de Bertalanffy (1968) la cual menciona que la ergonomía es un elemento holístico en el trabajador debido a su relación con el entorno. Los trabajadores no cuentan con mobiliarios acordes a su labor continua y las posturas que se mantienen perjudican a la salud de los colaboradores con el pasar del tiempo.

Con estos resultados se puede afirmar que las teorías poseen semejanza porque interactúan y mencionan aspectos que se pueden responder con los resultados expuestos en la investigación realizada. El estrés de los trabajadores aumenta de manera progresiva si los elementos ergonómicos no son considerados parte del estudio y mejora en una empresa, porque genera malestar, incomodidad y si existen pensamientos negativos sobre su labor podrían potenciar aún más el estrés.

3.1 Conclusiones

- Los factores que más afectan a los trabajadores en el caso de las condiciones ergonómicas son el manejo del mouse y la silla que brinda soporte y comodidad al individuo para que se mantenga laborando las horas que le corresponden, si no existe esto se desarrollará incomodidad y quejas sobre el desarrollo de su participación en la organización.
- Los trabajadores de departamento de administración no cuentan con un cambio de sus elementos tecnológicos ni mucho menos de la silla de trabajo, poseen más de 9 años en uso y no se tiene consideración alguna gestionar el cambio, lo que ha generado inconformidad y comienza a afectar la salud, sobretodo los dolores de la lumbar, lo que mencionaron de manera repetitiva el personal.
- En el caso del estrés laboral, existe un nivel medio de burnout, debido a diferentes aspectos uno de ellos son las largas jornadas de trabajo en un lugar que

muchas de las veces generan inconformidad y malestar por las acciones repetitivas que se desarrollan, creando una rutina pesada que es considerada por los propios trabajadores muy difícil de sobrellevar.

- La dimensión del síndrome de burnout que se encuentra más afectada en los profesionales es la despersonalización, lo que genera inconformidad, pensamiento negativos y culpa por los problemas que se llegasen a generar ante la toma de decisiones que no sean positivas para la organización.

- Finalmente se demuestra que existe relación entre las variables de condiciones ergonómicas y síndrome burnout debido a los valores representados, son altos y medios, a pesar de ellos, los trabajadores mencionan mantenerse en el trabajo debido al temor de perderlo o quedarse sin él. Por lo que no se genera queja o reclamo alguno de la situación mencionada.

- Los resultados generados permiten aceptar dos hipótesis diseñadas, que son: Existe un nivel de riesgo alto, en las condiciones ergonómicas. Las condiciones ergonómicas tienen relación significativa con el síndrome de burnout

3.2 Recomendaciones

- Se recomienda que el personal de gestión de talento humano desarrolle acciones de trabajo para mejorar los aspectos que se encuentran afectando a los trabajadores, de igual manera mantener comunicación con los aspectos fundamentales, para brindar un ambiente seguro a sus colaboradores.

- Es importante que el personal encargado de compras públicas también gestione las acciones necesarias para obtener inmobiliario seguro y que se encuentren en las condiciones pertinentes para brindar y mantener la salud de los colaboradores del área de administración.

- Es importante trabajar para reducir el estrés laboral por medio de estrategias de acción, entre ellas se consideran: La pausa activa, actividades recreativas.

3.3 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Instituto Nacional de seguros. (2018). Principios de ergonomía. https://www.ins-cr.com/media/2631/1007800_principiosdeergonomc3ada_web.pdf
- Alanoca Ccahuiña, M. y Hallasi Yucra, M. (2019). *Riesgos ergonómicos y estrés laboral en los trabajadores del centro médico universitario Pedro. P días arequipa, 2019*. (Trabajao de pregrado, Univesidad Nacional de San Agustín de Arequipa). <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/10098>
- Bertalanffy, L. (1968). *Teoria general de los sistemas*. Fondo de Cultura Económica. <https://fad.unsa.edu.pe/bancayseguros/wp-content/uploads/sites/4/2019/03/Teoria-General-de-los-Sistemas.pdf>
- Cadena Muncha , E. Mediavilla Guerra, E., Paladines Muñoz, A., & Rodriguez Ruano, N. (2021). Analisis de aplicación del muestro aleatorio en diferentes casos de estudio, una revisión de literatura. *Revista electrónica*, 83 (14), 1200-1211. http://tambara.org/wp-content/uploads/2021/04/MuestreoAleatorio_Rodriguez-et-al.pdf
- Castel Riu , A. (2021). El burnout del profesional: ¿cómo evolucionará en tiempos de crisis? *Revista de la Sociedad Española del Dolor*, 28(1),7-8. <https://www.resed.es/El-burnout-del-profesional-como-evolucionara-en-tiempos-de-crisis1079?AspxAutoDetectCookieSupport=1>
- Cedeño Armas. B y Jara Díaz,O. (2020). Evaluación de riesgos ergonómico por repetitividad en área productivia de una empresa florícola de la provincia de Pichinca. (*Trabajo de pregrado, Universidad internacional SEK*). <https://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/3953>
- Espinoza Silva , M. y Alelí, M. (2021). Conocimiento Ergonómico y Estrés Laboral del Personal Sanitario durante. (*Trabajo de pregrado de la Universidad de César Vallejo*).

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/77289/Silva_EMA-SD.pdf?sequence=1

González, L., y Rojas Bautista, L. (2021). Condiciones ergonómicas y laborales asociado a estrés agudo, burnout y trastornos musculoesqueléticos en trabajadores de una UCI durante la pandemia por COVID-19. *Red de Posgrados en Salud en el Trabajo*. http://132.248.60.104:8888/ocs/index.php/8vof/8vo_foro/paper/view/713

Hernández Chanto, A. (2008). El método hipotético deductivo como legado del positivismo lógico y el racionalismo crítico : su influencia en la economía. *Revista Ciencias Económicas*, 26(2); 183-195.
<https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/economicas/article/view/7142>

Hernández Sampieri , R. (2014). *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill.
https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/Metodologia-de-la-Investigaci%C3%83%C2%B3n_Sampieri.pdf

Lovo, J. (2020). Síndrome de burnout: Un problema moderno. *Revista entorno*, 70,110-120. <https://www.camjol.info/index.php/entorno/article/view/10371>

Maslach, C. y Leiter , M (1997). *The truth about burnout*. Jossey Bass.
<https://psycnet.apa.org/record/1997-36453-000>

Morales, Lelis. N. y Goiriz Nelli,E. (2019). Riesgo ergonómico y estrés laboral de fisioterapeutas del Hospital de Clínicas, Facultad de Ciencias Médicas. Paraguay, 2019 / Ergonomic risk and work stress of physiotherapists at the clinics hospital, Faculty of medical sciences. Paraguay, 2019. *Revista Facultad de Ciencias Médicas*, 53(2): 79-86. <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/biblio-1119462>

Morales Carrera, X. Bonilla Fernández, E. & Roldán Argudo , M. (2021). Evaluación del riesgo ergonómico por posturas forzadas en fisioterapeutas. *Revista médica científica Cambios*, 20(1): 67-73.
<https://revistahcam.iess.gob.ec/index.php/cambios/article/download/637/443/>

Muñoz Ospina , J. y Gallego López, S. (2021). Condiciones ergonómicas y estrés en trabajadores de areas administrativas , salud PYP S.A y ENERGITEL S.A.S 2021. (*Trabajo de pregrado, Universidad de Manizales*).

- Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Las normas de la OIT y la Covid19*.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_739939.pdf
- Pazmiño, Pérez E. y Solano Silva, S. (2021). Análisis ergonómicos de postura forzadas y su relación con el síndrome burnout y su relación con el síndrome burnout en las actividades realizadas por el personal administrativo de la Universidad técnica de Babahoyo. (*Trabajo de pregrado, Universidad de Guayaquil*). <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/58898>
- Pereira de Souza, S. Fornés Vives, J. Unda Roja, S., Pereira Junior, G., Jurueña Francisco, M., & Cardoso, L. (2021). Análisis factorial confirmatorio del Maslach Burnout Inventory –. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 29,1 -9.
<https://www.scielo.br/j/rlae/a/v9BRMzXSRVhsDKWXP3szbrf/?format=pdf&lang=es>
- Ramos Armijos, D. Carvajal Andrade, L. Rueda García, D., Puchaicela Poma, M., Cerda Moscoso, V., y Espín Puchaicela, A. (2020). Estrés laboral y síndrome del agotamiento (Burnout) en docentes de enfermería de la Universidad Central del Ecuador marzo 2019-marzo 2020. *Revista Investigación Académica ISTCRE* , 4(1);29 - 41. https://www.revistaacademica-istcre.edu.ec/detalle_articulo.php?nid=61
- Rios Farfán, H. y Orihuela Calixto, E. (2019). Asociación de estrés laboral y nivel de riesgo ergonómico en relación a síntomas músculo esquelético en personal teleoperador del Center, Lima 2019". (*Trabajo de pregrado, Universidad Científica*). <https://repositorio.cientifica.edu.pe/handle/20.500.12805/906>
- Rodríguez Pullido, M. (2019). Caracterización de las condiciones ergonómicas visuales del personal administrativo de la multinacional Arvato en el año 2018-2019. (*Trabajo de pregrado, Universidad Santo Tomás*).
<https://repository.usta.edu.co/handle/11634/20968?show=full>
- Vallejo Morán, J. Bustillos Morán, I. & Martínez Porro, E. (2020). Evaluación ergonómica mediante el método ROSA en docentes. *Revista Ingeniería e Innovación*, 24(4);34-47.
<https://revistas.unicordoba.edu.co/index.php/rii/article/view/2330>

Vega, Cvetkovic A. Maguiña, J., Soto, A., Valdivia, Lam J. & Correa López, L.
(2021). Estudios Transversales. *Revista Facultad Medicina Humana URP*,
21(1);179-185. <http://www.scielo.org.pe/pdf/rfmh/v21n1/2308-0531-rfmh-21-01-179.pdf>

4 ANEXOS

Anexo 1 Solicitud a la institución encuestada

Marcelino Maridueña, 23 de Marzo del 2022

Alcalde

Ab. Pedro Orellana Ortiz

Saludos cordiales, por medio de la presente es grato dirigirnos a usted, las estudiantes **Mendieta Armijos María de los Ángeles**, con **CI. 0941602450** y **Aguirre Campoverde Adriana Valeria** con **CI. 0941159873**, egresadas de la carrera de psicología de la Universidad Estatal de Milagro, solicitamos se nos permita aplicar una investigación por medio de instrumentos de investigación para el desarrollo del proyecto de tesis con el tema **“Condiciones ergonómica y síndrome de Burnout en los trabajadores del departamento de administración del Municipio de Marcelino Maridueña”**, para el cual se espera la autorización para aplicar la investigación en tan grata institución.

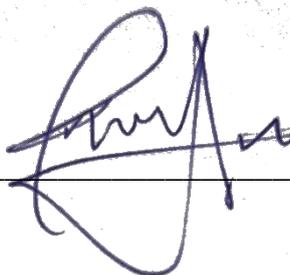
Agradecemos de antemano su atención



Mendieta Armijos María de los Ángeles

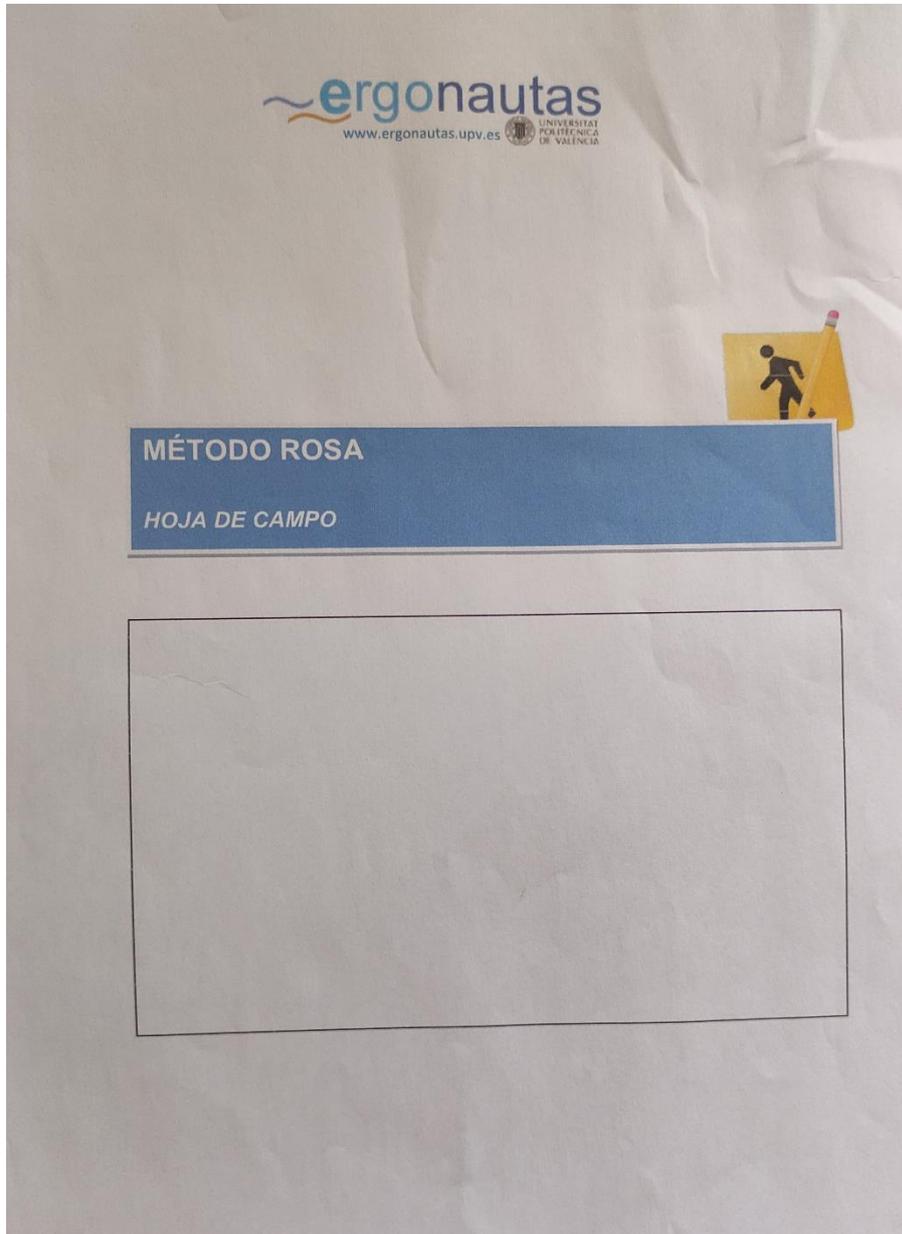
CI. 0941159873

Cel. 0978747062



Cuestionario Método Rosa

Anexo 2



Anexo 3

Silla



Ⓞ **Tiempo:** indica cuánto tiempo se emplea la silla en la jornada.

Menos de 1 hora al día en total o menos de 30 minutos ininterrumpidos en un día.
 Entre 1 y 4 horas al día en total o entre 30 minutos y 1 hora ininterrumpida en un día.
 Más de 4 horas al día o más de 1 hora ininterrumpida en un día.

Asiento



Respecto a la **altura del asiento**, indica la situación

 Pies apoyados en el suelo aproximadamente. <input type="checkbox"/>	 Ángulo de la rodilla < 90°. <input type="checkbox"/>	 Ángulo de la rodilla > 90°. <input type="checkbox"/>	 Sin contacto de los pies con el suelo. <input checked="" type="checkbox"/>
---	--	--	---

Respecto a la **profundidad del asiento**, indica la situación

 Aproximadamente 3 cm de espacio entre el asiento y la parte trasera de las rodillas. <input type="checkbox"/>	 Asiento muy largo. Menos de 3 cm de espacio entre el asiento y la parte trasera de las rodillas. <input checked="" type="checkbox"/>	 Asiento muy corto. Más de 3 cm de espacio entre el asiento y la parte trasera de las rodillas. <input type="checkbox"/>
---	--	--

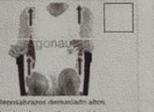
Además, indica si

 Equipo insuficiente para los pies bajo la mesa. <input checked="" type="checkbox"/>	 La altura del asiento no es regulable. <input type="checkbox"/>	 La profundidad del asiento no es regulable. <input type="checkbox"/>
---	---	---

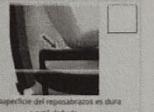
Reposabrazos



Respecto a los **reposabrazos**, indica la situación

 Codos apoyados en línea con los hombros. Los hombros están relajados. <input type="checkbox"/>	 Reposabrazos demasiado altos. Los hombros están encorvados. <input type="checkbox"/>	 Reposabrazos demasiado bajos. Los codos no apoyan sobre ellos. <input checked="" type="checkbox"/>
--	--	---

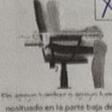
Además, indica si

 Reposabrazos demasiado rígidos. <input type="checkbox"/>	 La superficie del reposabrazos es dura o está dañada. <input type="checkbox"/>	 Reposabrazos no ajustables. <input checked="" type="checkbox"/>
--	--	--

Anexo 4

Respaldo

Respecto al respaldo, indica la situación

	<input type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
---	--------------------------	---	-------------------------------------	---	--------------------------

Respaldo inclinado entre 95° y 110° y apoyo lumbar adecuado.

El apoyo lumbar o apoyo lumbar realizado en la parte baja de la espalda.

Respaldo recto, el ángulo de 95° o más de 110° .

El respaldo inclinado no utilizado para apoyar la espalda.

Además, indica

	<input type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>
---	--------------------------	---	-------------------------------------

Superficie de trabajo demasiado alta. Los hombros están encogidos.

Respaldo no ajustable.

Pantalla

⊙ Tiempo: Indica cuánto tiempo se emplea la pantalla en la jornada.

<input type="checkbox"/>	Menos de 1 hora al día en total o menos de 30 minutos ininterrumpidos en un día.
<input checked="" type="checkbox"/>	Entre 1 y 4 horas al día en total o entre 30 minutos y 1 hora ininterrumpida en un día.
<input type="checkbox"/>	Más de 4 horas al día o más de 1 hora ininterrumpida en un día.

Respecto a la pantalla, indica la situación

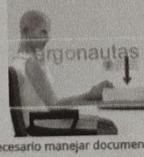
	<input type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
---	--------------------------	---	-------------------------------------	--	--------------------------

Pantalla a entre 45 y 75 cm. de distancia de los ojos y borde superior a la altura de los ojos.

Pantalla muy baja. 30° por debajo del nivel de los ojos.

Pantalla demasiado alta. Provoca extensión de cuello.

Además, indica

	<input checked="" type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
---	-------------------------------------	---	--------------------------	--	--------------------------

Pantalla desviada lateralmente. Es necesario girar el cuello.

Es necesario manejar documentos y no existe un atril o soporte para ellos.

Brillos o reflejos en la pantalla.

Anexo 5

Silla

Tiempo: indica cuánto tiempo se emplea la silla en la jornada.

Menos de 1 hora al día en total o menos de 30 minutos ininterrumpidos en un día.

Entre 1 y 4 horas al día en total o entre 30 minutos y 1 hora ininterrumpida en un día.

Más de 4 horas al día o más de 1 hora ininterrumpida en un día.

Asiento

Respecto a la altura del asiento, indica la situación

Rodillas a la altura del asiento. Ángulo de la rodilla = 90° aproximadamente.

Rodillas a la altura del asiento. Ángulo de la rodilla < 90°.

Rodillas a la altura del asiento. Ángulo de la rodilla > 90°.

Sin contacto de los pies con el suelo.

Respecto a la profundidad del asiento, indica la situación

Aproximadamente 8 cm de espacio entre el asiento y la parte trasera de las rodillas.

Asiento muy largo. Menos de 8 cm de espacio entre el asiento y la parte trasera de las rodillas.

Asiento muy corto. Más de 8 cm de espacio entre el asiento y la parte trasera de las rodillas.

Además, indica si

Espacio insuficiente para las piernas bajo la mesa.

La altura del asiento no es regulable.

La profundidad del asiento no es regulable.

Reposabrazos

Respecto a los reposabrazos, indica la situación

Codos apoyados en los reposabrazos. Los hombros están relajados.

Reposabrazos demasiado altos. Los hombros están encogidos.

Reposabrazos demasiado bajos. Los codos no apoyan sobre ellos.

Además, indica si

Reposabrazos demasiado separados.

La superficie del reposabrazos es dura o está dañada.

Reposabrazos no ajustables.

Anexo 6

 **⊙ Tiempo:** indica cuánto tiempo se emplea el teléfono en la jornada.

Menos de 1 hora al día en total o menos de 30 minutos ininterrumpidos en un día.
 Entre 1 y 4 horas al día en total o entre 30 minutos y 1 hora ininterrumpida en un día.
 Más de 4 horas al día o más de 1 hora ininterrumpida en un día.

Respecto al teléfono, indica la situación

 Se usan cascos auriculares o se usa el teléfono con una mano y el cuello en posición neutral. El teléfono está cerca (30 cm. o menos).	<input type="checkbox"/>	 El teléfono está lejos. A más de 30 cm.	<input checked="" type="checkbox"/>
 El teléfono se sujeta entre el cuello y el hombro.	<input type="checkbox"/>	 El teléfono no tiene función manos libres.	<input checked="" type="checkbox"/>

Mouse/Ratón

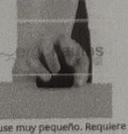
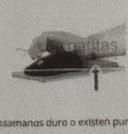
 **⊙ Tiempo:** indica cuánto tiempo se emplea el mouse en la jornada.

Menos de 1 hora al día en total o menos de 30 minutos ininterrumpidos en un día.
 Entre 1 y 4 horas al día en total o entre 30 minutos y 1 hora ininterrumpida en un día.
 Más de 4 horas al día o más de 1 hora ininterrumpida en un día.

Respecto al mouse, indica la situación

 El mouse está alineado con el hombro.	<input checked="" type="checkbox"/>	 El mouse no está alineado con el hombro o está lejos del cuerpo.	<input type="checkbox"/>
--	-------------------------------------	---	--------------------------

Además, indica

 Mouse muy pequeño. Requiere agarrarlo con la mano en pinza.	<input type="checkbox"/>	 El mouse y teclado están a diferentes alturas.	<input checked="" type="checkbox"/>	 Reposamanos duro o existen puntos de presión en la mano al usar el mouse.	<input type="checkbox"/>
--	--------------------------	---	-------------------------------------	---	--------------------------

Anexo 7



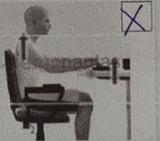
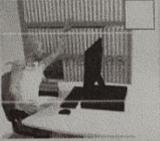
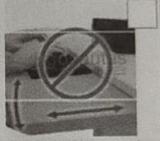
⊙ **Tiempo:** Indica cuánto tiempo se emplea el teclado en la jornada.

Menos de 1 hora al día en total o menos de 30 minutos ininterrumpidos en un día.
 Entre 1 y 4 horas al día en total o entre 30 minutos y 1 hora ininterrumpida en un día.
 Más de 4 horas al día o más de 1 hora ininterrumpida en un día.

Respecto al **teclado**, indica la situación

 Ergonautas Las muñecas están rectas y los hombros relajados.	<input type="checkbox"/>	 >15° Ergonautas Las muñecas están extendidas más de 15°.	<input checked="" type="checkbox"/>
--	--------------------------	--	-------------------------------------

Además, indica

 Las muñecas están desviadas lateralmente hacia dentro o hacia afuera.	<input type="checkbox"/>	 El teclado está demasiado alto. Los hombros están encogidos.	<input checked="" type="checkbox"/>	 Se deben alcanzar objetos alejados o por encima del nivel de la cabeza.	<input type="checkbox"/>	 El teclado, o la plataforma sobre la que reposa, no son ajustables.	<input type="checkbox"/>
--	--------------------------	---	-------------------------------------	--	--------------------------	---	--------------------------

6

Instrumento Maslach burnout inventory (mbi)

Anexo 8

Questionario 2: MBI

Este cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) está constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su y su función es medir el desgaste profesional. Este test pretende medir la frecuencia y la intensidad con la que se sufre el Burnout.

Escriba el número que crea oportuno sobre la frecuencia con que siente los enunciados:

- 0= nunca
- 1= pocas veces al año o menos.
- 2= una vez al mes o menos.
- 3= unas pocas veces al mes.
- 4= una vez a la semana.
- 5= pocas veces a la semana.
- 6= todos los días.

1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	1
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío	1
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado	1
4	Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes	1
5	Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales	0
6	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa	1
7	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes	1
8	Siento que mi trabajo me está desgastando	1
9	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo	1
10	Siento que me he hecho más duro con la gente	1
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	0
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo	0
13	Me siento frustrado en mi trabajo	1
14	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo	1

Anexo 8

15	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes	5
16	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa	5
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes	3
18	Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes	5
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo	0
20	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades	1
21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada	5
22	Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas	5

EVALUACIÓN:

El resultado de este cuestionario se obtiene en 3 variables numéricas con los siguientes puntos de corte: CE bajo, ≤ 18 , CE medio de 19-26 y CE alto, ≥ 27 ; DP bajo, ≤ 5 , DP media de 6-9 y DP alta, ≥ 10 , y RP, baja ≤ 33 , RP media de 34-39 y RP alta, ≥ 40 .

Las subescalas de CE y DP indican mayor desgaste a mayor puntuación. La RP funciona en sentido inverso, indicando mayor desgaste las puntuaciones bajas. Estas 3 dimensiones consideran el síndrome de estar quemado como una variable continua que se puede experimentar en diferentes niveles y aunque no hay puntuaciones de corte a nivel clínico para medir la existencia o no de Burnout, puntuaciones altas en AE y DP y baja en RP definen el síndrome. Consideramos como prevalencia de Burnout niveles altos en al menos una de las 3 dimensiones.