

EL SÍNDROME DE BURNOUT Y SU IMPACTO EN EL RENDIMIENTO LABORAL DEL PERSONAL DE LÍNEAS ENERGIZADAS

Lilián Patricia Pinos Mora*, Marco Patricio Quimba Baquero y John Oswaldo Márquez Guzmán

Empresa Eléctrica Quito, Quito, Ecuador

*Autor de correspondencia: pinoslili@yahoo.es

Recibido el 20 de Mayo 2018, aceptado después de la revisión al 02 de Julio 2018

RESUMEN

El presente estudio se realizó en la Empresa Eléctrica Quito ubicada en la ciudad de Quito, con el personal de líneas energizadas (operativo), se trabajó con el 100% de la población. La técnica aplicada para determinar Síndrome de Burnout fue la Escala de Maslach y para determinar el Rendimiento Laboral se utilizó el Cuestionario de Alfredo Paredes & Asociados. Los resultados obtenidos de la investigación permitieron evidenciar la existencia de Síndrome de Burnout en nivel bajo (43% de la población de estudio), en lo concerniente al Rendimiento Laboral se obtuvo un nivel muy bueno (54% de la población de estudio). Se determinó a través del presente estudio, que en el presente caso, no existe relación directa entre el Síndrome de Burnout en nivel bajo y el Rendimiento Laboral, lo cual debe estar influenciado por otros factores concomitantes, pues por varios estudios realizados se establece que si se encuentran interrelacionados. Estudios psicosociales como el presente (burnout) se deben realizar semestralmente y evitar así un impacto en la producción y salud (desempeño) del trabajador. Es fundamental el conocimiento y control de los riesgos inherentes al puesto de trabajo, para precautelar la salud y la vida de los trabajadores.

Palabras clave: Síndrome de Burnout, Escala de Maslach, Rendimiento Laboral, líneas energizadas

ABSTRACT

The current study has been conducted at the Electric Company of Quito located in the city of Quito, with the staff of energized lines (operative), applied on the entire population. The technique which has been applied to determine the Burnout Syndrome has been the Maslach Scale and the Alfredo Paredes & Asociados Questionnaire in order to determine the Labor Performance. The obtained results from the research allowed to demonstrate the existence of the Burnout Syndrome in low level (43%). Regarding the Labor Performance in the personnel of energized lines (operative), a very good level (54%) has been obtained. We determined through the present case study, that there is no direct relationship between the Burnout Syndrome and the Labor Performance, which itself may have been influenced by other concomitant factors, since several studies have established that they are interrelated. Psychosocial studies such as the present one (burnout) need to be carried out every six months and thus avoid an impact on the worker's production and health. It is essential to know and control the risks inherent to the job, in order to protect the health and life of employers.

Keywords: Burnout Syndrome, Maslach Scale, Labor Performance, energized lines

INTRODUCCIÓN

El presente estudio se realizó en la Empresa Eléctrica Quito ubicada en la ciudad de Quito, con el personal de líneas energizadas (operativo): la población es de 37 personas. Las herramientas aplicadas para determinar Síndrome de Burnout fue la Escala de Maslach y para determinar el Rendimiento Laboral se utilizó el Cuestionario de Alfredo Paredes & Asociados. Los datos obtenidos fueron analizados a través de pruebas de confiabilidad, estadísticos descriptivos y las relaciones entre las variables a través de tablas cruzadas. A través del estudio se evidenció la existencia de síndrome de Burnout en nivel bajo donde 16 personas respondieron en esta opción, en lo concerniente al Rendimiento Laboral en el personal de líneas energizadas (operativo) se obtuvo un nivel muy bueno donde 20 personas eligieron esta opción. Es importante señalar que el síndrome de Burnout dentro de esta investigación no afecta directamente al Rendimiento Laboral. El objetivo general era en determinar el impacto entre el Burnout y rendimiento laboral en el personal operativo de líneas energizadas de la empresa eléctrica Quito.

METODOLOGÍA

El tipo de investigación era cuantitativa, descriptiva, correlacional, no experimental y transversal. Nos ayudó a decidir entre ciertas alternativas, usando magnitudes numéricas que fueron tratadas mediante herramientas estadísticas (Bernar, 2008). Se describieron las situaciones y fenómenos planteados en el presente estudio, además se cuantificaron los indicadores del cuestionario de Maslach Burnout inventory y el cuestionario Alfredo Paredes & Asociados para ser detallados en los resultados de nuestro estudio (Bernar, 2008). Se permitió indagar la relación entre las dimensiones del cuestionario de MASLACH para Burnout y cuestionario Alfredo Paredes & Asociados para rendimiento laboral de los trabajadores del área operativa (Bernar, 2008). En la investigación no se va a intervenir ni a manipular las variables a investigar. La recolección de los datos se va obtener a través de dos instrumentos (cuestionario y encuesta) en un solo momento de investigación (Bernar, 2008)

RESULTADOS

Para la variable dependiente, rendimiento laboral se utilizó el cuestionario de Alfredo Paredes & Asociados, que se clasifica en siete dimensiones: Efectividad Personal, Relaciones interpersonales, Habilidades de supervisión, habilidades administrativas y gerenciales, Conocimiento, Habilidades relacionadas con el cargo y Motivación.

Tabla 1 fiabilidad cuestionario de burnout (SPSS, 2017)

Alfa de Cronbach	N de Elementos
0,895	22

Tabla 2 fiabilidad cuestionario de rendimiento laboral (SPSS, 2015)

Estadística de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,908	24

Para cada una de las baterías, se ha obtenido el coeficiente α de Cronbach, indicador de la fiabilidad como consistencia interna del instrumento. Siendo en el caso del síndrome de Burnout de 0,89 y en el caso de rendimiento laboral de 0,90. Con lo cual se determina buena consistencia interna de los datos obtenidos.

Los criterios de interpretación son de (George y Mallery 2003) y se detallan a continuación la composición de población* edad.

Tabla 3: Población por edad

		Operarios	Porcentaje
Edad	20-27 años	2	5,41%
	28-35 años	11	29,73%
	36>	24	64,86%
	Total	37	100,0%

La tabla 3 muestra la población por edad, donde el 5,41% equivalente a 2 personas pertenecen a las edades de 20 a 27 años, el 29,73% equivalente a 11 personas poseen edades de 28 a 35 años, el 64,86% equivalente a 24 personas poseen edad mayor a 35 años.

Tabla 4: Población por tiempo en la empresa

		Operarios	Porcentaje
Tiempo	3 meses-7 años	3	8,1%
	8 años-15 años	22	59,5%
	16 años-23 años	4	10,8%
	24>	8	21,6%
	Total	37	100,0%

La tabla 4 muestra la población por tiempo en la empresa, donde el 8,11% equivalente a 3 personas poseen de 3 meses a 7 años en la empresa, el 59,46% equivalente a 22 personas poseen de 8 años a 15 años en la empresa, el 10,81% equivalente a 4 personas poseen de 16 a 23 años en la empresa, el 21,62% equivalente a 8 personas poseen más de 24 años de tiempo en la empresa.

Tabla 5: Niveles de burnout

		Niveles rendimiento laboral						total
		Bueno	%	Muy bueno	%	Eficiente	%	
Burnout	No presentan	1	2,70%	6	16,22%	3	8,11%	10 (27,02%)
	Bajo	1	2,70%	9	24,32%	6	16,22%	16 (43,24%)
	Moderado	0	0%	4	10,81%	5	13,51%	9 (24,32%)
	Alto	0	0%	1	2,70%	1	2,70%	2 (5,4%)
Total		2 (5,4%)		20 (54,05)		15 (40,54%)		
		94,59%						

La tabla 5 muestra los niveles de Burnout en la población, donde el 27,03% equivalente a 10 personas no presentan Burnout, el 43,24% equivalente a 16 personas poseen nivel bajo, el 24,32% equivalente a 9 personas poseen nivel moderado, el 5,41% equivalente a 2 personas poseen nivel alto de Burnout en la empresa.

Tabla 6: Edad*agotamiento emocional

		Agotamiento emocional						Total
		Alto	%	Moderado	%	Bajo	%	
Edad	20-27 años	0	0%	0	0%	2	5,41%	2
	28-35 años	0	0%	1	2,70%	10	27,03%	11
	36>	1	2,70%	6	16,22%	17	45,95%	24
Total		1		7		29		37

La tabla 6, cruzada edad con agotamiento emocional, donde el 5,41% equivalente a 2 personas poseen agotamiento emocional en nivel bajo y corresponde a las edades de 20 a 27 años, el 27,03% equivalente a 10 personas poseen agotamiento emocional en nivel bajo y corresponde a las edades de 28 a 35 años, el 46,95% equivalente a 17 personas poseen agotamiento emocional en nivel bajo y corresponde a las edades mayores a 36 años.

Tabla 7: Edad*falta de realización

		Falta de realización						Total
		Alto	%	Moderado	%	Bajo	%	
Edad	20-27 años	0	0%	0	0%	2	5,41%	2
	28-35 años	1	2,70%	1	2,70%	9	24,32%	11
	36>	4	10,81%	2	5,41%	18	48,65%	24
Total		5		3		29		37

La tabla7 cruzada edad con falta de realización, donde el 5,41% equivalente a 2 personas poseen falta de realización en nivel bajo y corresponde a las edades de 20 a 27 años, el 24,32% equivalente a 9 personas poseen falta de realización en nivel bajo y corresponde a las edades de 28 a 35 años, el 48,65% equivalente a 18 personas poseen falta de realización en nivel bajo y corresponde a las edades mayores a 36 años.

Tabla 8: Edad*despersonalización

		Despersonalización						Total
		Alto	%	Moderado	%	Bajo	%	
Edad	20-27 años	0	0%	1	2,70%	1	2,70%	2
	28-35 años	0	0%	1	2,70%	10	27,03%	11
	36>	2	5,41%	3	8,11%	19	51,35%	24
Total		2		5		30		37

La tabla 8 cruzada edad con despersonalización, donde el 2,70% equivalente a 1 persona posee despersonalización en nivel bajo y comparte el mismo número y porcentaje con el nivel moderado y corresponde a las edades de 20 a 27 años, el 27,03% equivalente a 10 personas poseen despersonalización en nivel bajo y corresponde a las edades de 28 a 35 años, el 51,35% equivalente a 19 personas poseen despersonalización en nivel bajo y corresponde a las edades mayores a 36 años.

Tabla 9: Cruzada edad*burnout

		Burnout								Total
		No presentan	%	Bajo	%	Moderado	%	Alto	%	
Edad	20-27 años	0	0%	2	5,41%	0	0%	0	0%	2
	28-35 años	3	8,11%	6	16,22%	2	5,41%	0	0%	11
	36>	7	18,92%	8	21,62%	7	18,92%	2	5,41%	24
Total		10 (27,02%)		16 (43,24)		9 (24,31%)		2 (5,4%)		
				72,97%						

Interpretación. Tabla No 9. Cruzada edad con Burnout en la población, donde el 5,41% equivalente a 2 personas poseen Burnout en nivel bajo y corresponde a las edades de 20 a 27 años, el 16,22% equivalente a 6 personas poseen Burnout en nivel bajo y corresponde a las edades de 28 a 35 años, el 21,62% equivalente a 8 personas poseen Burnout en nivel bajo y corresponde a edades superior a los 36 años.

Tabla 10: Tiempo en la empresa*agotamiento emocional

		Agotamiento emocional						Total
		Alto	%	Moderado	%	Bajo	%	
Tiempo en la empresa	3 meses-7 años	0	0%	0	0%	3	8,11%	3
	8 años-15 años	1	2,70%	3	8,11%	18	48,65%	22
	16 años-23 años	0	0%	2	5,41%	2	5,41%	4
	24>	0	0%	2	5,41%	6	16,22%	8
Total		1		7		29		37

La tabla 10 presenta la Cruzada tiempo en la empresa con agotamiento emocional, donde el 8,11% equivalente a 3 personas poseen agotamiento emocional en nivel bajo y corresponde al tiempo en la empresa de 3 meses a 7 años, el 48,65% equivalente a 18 personas poseen agotamiento emocional en nivel bajo y corresponde al tiempo en la empresa de 8 a 15 años, el 5,41% equivalente a 2 personas poseen agotamiento emocional en nivel bajo y comparten el mismo número y porcentaje con el nivel moderado y corresponde al tiempo en la empresa de 16 a 23 años, el 16,22% equivalente a 6 personas poseen agotamiento emocional en nivel bajo y corresponde al tiempo en la empresa con más de 24 años.

Tabla 11: Tiempo en la empresa*falta de realización

		Falta de realización						Total
		Alto	%	Moderado	%	Bajo	%	
Tiempo en la empresa	3 meses-7 años	0	0%	0	0%	3	8,11%	3
	8 años-15 años	2	5,41%	1	2,70%	19	51,35%	22
	16 años-23 años	2	5,41%	1	2,70%	1	2,70%	4
	24>	1	2,70%	1	2,70%	6	16,22%	8
Total		5		3		29		37

La Cruzada tiempo en la empresa con falta de realización, refleja el 8,11% equivalente a 3 personas poseen falta de realización en nivel bajo y corresponde al tiempo en la empresa de 3 meses a 7 años, el 51,35% equivalente a 19 personas poseen falta de realización en nivel bajo y corresponde al tiempo en la empresa de 8 a 15 años, el 5,41% equivalente a 2 personas poseen falta de realización en nivel alto y corresponde al tiempo en la empresa de 16 a 23 años, el 16,22% equivalente a 6 personas poseen falta de realización en nivel bajo y corresponde al tiempo en la empresa con más de 24 años (Tabla 11).

Tabla 12: Tiempo en la empresa*despersonalización

		Despersonalización						Total
		Alto	%	Moderado	%	Bajo	%	
Tiempo en la empresa	3 meses-7 años	0	0%	0	0%	3	8,11%	3
	8 años-15 años	1	2,70%	3	8,11%	18	48,65%	22
	16 años-23 años	1	2,70%	0	0%	3	8,11%	4
	24>	0	0%	2	5,41%	6	16,22%	8
Total		2		5		30		37

Cruzada tiempo en la empresa con despersonalización, donde el 8,11% equivalente a 3 personas poseen despersonalización en nivel bajo y corresponde al tiempo en la empresa de 3 meses a 7 años, el 48,65% equivalente a 18 personas poseen despersonalización en nivel bajo y corresponde al tiempo en la empresa de 8 a 15 años, el 8,11% equivalente a 3 personas poseen despersonalización en nivel bajo y corresponde al tiempo en la empresa de 16 a 23 años, el 16,22% equivalente a 6 personas poseen despersonalización en nivel bajo y corresponde al tiempo en la empresa con más de 24 años (Tabla 12).

Tabla 13: Tiempo en la empresa*burnout

		Burnout							
		No presentan	%	Bajo	%	Moderado	%	Alto	%
Tiempo en la empresa	3 meses-7 años	0	0%	3	8,11%	0	0%	0	0%
	8 años-15 años	6	16,22%	11	29,73%	5	13,51%	0	0%
	16 años-23 años	1	2,70%	0	0%	1	2,70%	2	5,41%
	24>	3	8,11%	2	5,41%	3	8,11%	0	0%
Total		10 (27,02%)		16 (43,24%)		9 (24,31%)		2 (5,4%)	
		76,97%							

La Cruzada tiempo en la empresa con Burnout, donde el 8,11% equivalente a 3 personas poseen Burnout en nivel bajo y corresponde al tiempo en la empresa de 3 meses a 7 años, el 29,73% equivalente a 11 personas poseen Burnout en nivel bajo y corresponde al tiempo en la empresa de 8 a 15 años, el 5,41% equivalente a 2 personas poseen Burnout en nivel alto y corresponde al tiempo en la empresa de 16 a 23 años, el 8,11% equivalente a 3 personas no presentan Burnout y comparten el mismo número y porcentaje en nivel moderado y corresponde al tiempo en la empresa con más de 24 años (Tabla 13).

Tabla 14: Niveles rendimiento laboral

Rendimiento laboral				
		informantes	Porcentaje	
Niveles	Bueno	5,41%	5,41%	94,59%
	Muy bueno	54,05%	54,05%	
	Eficiente	40,54%	40,54%	
	Total	100,0%	100,0%	

La tabla 14 muestra los niveles de Rendimiento Laboral en la población, donde el 5,41% equivalente a 2 personas poseen un buen nivel de rendimiento laboral, el 54,05% equivalente a 20 personas poseen nivel muy bueno de rendimiento laboral, el 40,54% equivalente a 15 personas poseen nivel eficiente de rendimiento laboral.

Tabla 15: Edad*efectividad personal

		Efectividad personal		Total
		Eficiente	%	
Edad	20-27 años	2	5,41%	2
	28-35 años	11	29,73%	11
	36>	24	64,86%	24
Total		37		37

La tabla 15 es la Cruzada edad con efectividad personal, donde el 5,41% equivalente a 2 personas poseen un nivel eficiente de rendimiento laboral y corresponde a las edades de 20 a 27 años, el 29,73% equivalente a 11 personas poseen nivel eficiente de rendimiento laboral y corresponde a las edades de 28 a 35 años, el 64,86% equivalente a 24 personas poseen nivel eficiente de rendimiento laboral y corresponde a las edades con más de 36 años.

Tabla 16: Cruzada edad*relaciones interpersonales

		Relaciones interpersonales				Total
		Bueno	%	Muy bueno	%	
Edad	20-27 años	2	5,41%	0	0%	2
	28-35 años	9	24,32%	2	5,41%	11
	36>	14	37,84%	10	27,03%	24
Total			25	12		37

La tabla No 16 es la Cruzada edad con relaciones interpersonales, donde el 5,41% equivalente a 2 personas poseen un nivel bueno de relaciones interpersonales y corresponde a las edades de 20 a 27 años, el 24,32% equivalente a 9 personas poseen nivel bueno de relaciones interpersonales y corresponde a las edades de 28 a 35 años, el 37,84% equivalente a 14 personas poseen nivel bueno de relaciones interpersonales y corresponde a las edades con más de 36 años.

Tabla 17 edad*habilidades de supervisión. Fuente: Datos de la investigación (SPSS)

		Habilidades de supervisión						Total
		Bueno	%	Muy bueno	%	Eficiente	%	
Edad	20-27 años	2	5,41	0	0	0	0	2
	28-35 años	7	18,92	3	8,11	1	2,70	11
	36>	13	35,14	10	27,03	1	2,70	24
Total		22		13		2		37

Interpretación. Tabla No 17. Cruzada edad con habilidades de supervisión, donde el 5,41% equivalente a 2 personas poseen un nivel bueno de habilidades de supervisión y corresponde a las edades de 20 a 27 años, el 18,92% equivalente a 7 personas poseen nivel bueno de habilidades de supervisión y corresponde a las edades de 28 a 35 años, el 35,14% equivalente a 13 personas poseen nivel bueno de habilidades de supervisión y corresponde a las edades con más de 36 años.

Tabla 18 edad*habilidades administrativas y gerenciales. Fuente: Datos de la investigación (SPSS)

		Habilidades administrativas y gerenciales						Total
		Bueno	%	Muy bueno	%	Eficiente	%	
Edad	20-27 años	2	5,41%	0	0%	0	0%	2
	28-35 años	7	18,92%	1	2,70%	3	8,11%	11
	36>	10	27,03%	11	29,73%	3	8,11%	24
Total		19		12		6		37

Interpretación. Tabla No 18. Cruzada edad con habilidades administrativas y gerenciales, donde el 5,41% equivalente a 2 personas poseen un nivel bueno de habilidades administrativas y gerenciales y corresponde a las edades de 20 a 27 años, el 18,92% equivalente a 7 personas poseen nivel bueno de habilidades administrativas y gerenciales y corresponde a las edades de 28 a 35 años, el 29,73% equivalente a 11 personas poseen nivel muy bueno de habilidades administrativas y gerenciales y corresponde a las edades con más de 36 años.

Tabla 19 edad*conocimiento. Fuente: Datos de la investigación (SPSS)

		Conocimiento						Total
		Bueno	%	Muy bueno	%	Eficiente	%	
Edad	20-27 años	2	5,41%	0	0%	0	0%	2
	28-35 años	8	21,62%	3	8,11%	0	0%	11
	36>	15	40,54%	5	13,51%	4	10,81%	24
Total		25		8		4		37

Interpretación. Tabla No 19. Cruzada edad con conocimiento, donde el 5,41% equivalente a 2 personas poseen un nivel bueno de conocimiento y corresponde a las edades de 20 a 27 años, el 21,62% equivalente a 8 personas poseen nivel bueno de conocimiento y corresponde a las edades de 28 a 35 años, el 40,54% equivalente a 15 personas poseen nivel bueno de conocimiento y corresponden a las edades con más de 36 años.

Tabla 20 edad*habilidades relacionadas con el cargo. Fuente: Datos de la investigación (SPSS)

		Habilidades relacionadas con el cargo						Total
		Bueno	%	Muy bueno	%	Eficiente	%	
Edad	20-27 años	2	5,41%	0	0%	0	0%	2
	28-35 años	9	24,32%	1	2,70%	1	2,70%	11
	36>	20	54,05%	4	10,81%	0	0%	24
Total		31		5		1		37

Interpretación tabla No 20. Cruzada edad con habilidades relacionadas con el cargo, donde el 5,41% equivalente a 2 personas poseen un nivel bueno de habilidades relacionadas con el cargo y corresponde a las edades de 20 a 27 años, el 24,32% equivalente a 9 personas poseen nivel bueno de habilidades relacionadas con el cargo y corresponde a las edades de 28 a 35 años, el 54,05% equivalente a 20 personas poseen nivel bueno de habilidades relacionadas con el cargo y corresponden a las edades con más de 36 años.

Tabla 21 edad*motivación

		Motivación				Total
		Bueno	%	Muy bueno	%	
Edad	20-27 años	2	5,41%	0	0%	2
	28-35 años	9	24,32%	2	5,41%	11
	36>	21	56,76%	3	8,11%	24
Total		32		5		37

Interpretación. Tabla No 21. Cruzada edad con motivación, donde el 5,41% equivalente a 2 personas poseen un nivel bueno de motivación y corresponde a las edades de 20 a 27 años, el 24,32% equivalente a 9 personas poseen nivel bueno de motivación y corresponde a las edades de 28 a 35 años, el 56,76% equivalente a 21 personas poseen nivel bueno de motivación y corresponden a las edades con más de 36 años.

Tabla 22 edad*niveles rendimiento laboral

		Niveles rendimiento laboral						Total
		Bueno	%	Muy bueno	%	Eficiente	%	
Edad	20-27 años	0	0%	2	5,41%	0	0%	2
	28-35 años	1	2,70%	6	16,22%	4	10,81%	11
	36>	1	2,70%	12	32,43%	11	29,73%	24
Total		2 (5,4%)		20 (54,05%)		15 (40,54%)		37

Interpretación. Tabla No 22. Cruzada edad con rendimiento laboral, donde el 62,15% poseen un nivel muy bueno y eficiente de motivación y corresponde a las edades de 20 a 27 años, el 24,32% equivalente a 9 personas poseen nivel bueno de motivación y corresponde a las edades de 28 a 35 años, el 56,76% equivalente a 21 personas poseen nivel bueno de motivación y corresponden a las edades con más de 36 años.

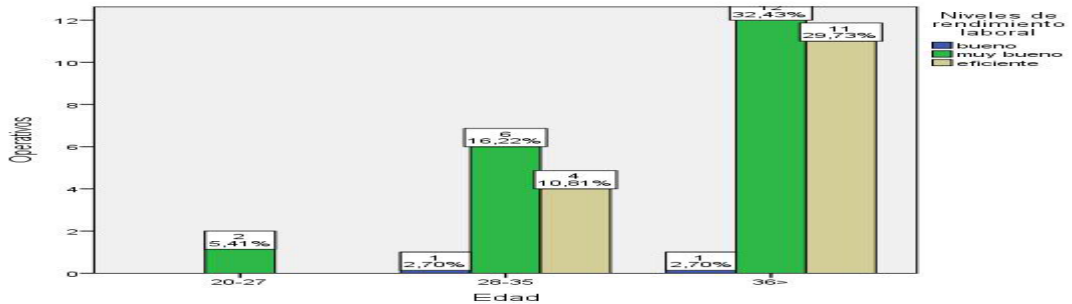


Figura 1: Edad*niveles de rendimiento laboral. Fuente: Datos de la investigación (SPSS)

Interpretación: Figura 1. Cruzada edad con niveles de Rendimiento Laboral, donde el 5,41% equivalente a 2 personas poseen un nivel muy bueno de rendimiento laboral y corresponde a las edades de 20 a 27 años, el 16,22% equivalente a 6 personas poseen nivel muy bueno de rendimiento laboral y corresponde a las edades de 28 a 35 años, el 32,43% equivalente a 12 personas poseen nivel muy bueno de rendimiento laboral y corresponden a las edades con más de 36 años.

Tabla 23 tiempo en la empresa*efectividad personal. Fuente: Datos de la investigación (SPSS)

		Efectividad personal		Total
		Eficiente	%	
Tiempo en la empresa	3 meses-7 años	3	8,11%	3
	8 años-15 años	22	59,46%	22
	16 años-23 años	4	10,81%	4
	24>	8	8,11%	8
Total		37		37

Interpretación: Tabla No 23. Cruzada tiempo en la empresa con efectividad personal, donde el 8,11% equivalente a 3 personas poseen efectividad personal en nivel eficiente y corresponde al tiempo en la empresa de 3 meses a 7 años, el 59,46% equivalente a 22 personas poseen efectividad personal en nivel eficiente y corresponde al tiempo en la empresa de 8 a 15 años, el 10,81% equivalente a 4 personas poseen efectividad personal en nivel eficiente y corresponde al tiempo en la empresa de 16 a 23 años, el 8,11% equivalente a 8 personas poseen efectividad personal en nivel eficiente y corresponde al tiempo en la empresa con más de 24 años

Tabla 24 tiempo en la empresa*relaciones interpersonales. Fuente: Datos de la investigación (SPSS)

		Relaciones interpersonales				Total
		Bueno	%	Muy bueno	%	
Tiempo en la empresa	3 meses-7 años	2	5,41%	1	2,70%	3
	8 años-15 años	16	43,24%	6	16,22%	22
	16 años-23 años	2	5,41%	2	5,41%	4
	24>	5	13,51%	3	8,11%	8
Total		25		12		37

Interpretación: Tabla No 24. Cruzada tiempo en la empresa con relaciones interpersonales, donde el 5,41% equivalente a 2 personas poseen relaciones interpersonales en nivel bueno y corresponde al tiempo en la empresa de 3 meses a 7 años, el 43,24% equivalente a 16 personas poseen relaciones interpersonales en nivel bueno y corresponde al tiempo en la empresa de 8 a 15 años, el 5,41% equivalente a 2 personas poseen relaciones interpersonales en nivel eficiente y comparten el mismo número u porcentajes con el nivel muy bueno y corresponde al tiempo en la empresa de 16 a 23 años, el 13,51% equivalente a 5 personas poseen relaciones interpersonales en nivel bueno y corresponde al tiempo en la empresa con más de 24 años

Tabla 25 tiempo en la empresa*habilidades de supervisión. Fuente: Datos de la investigación (SPSS)

		Habilidades de supervisión						Total
		Bueno	%	Muy bueno	%	Eficiente	%	
Tiempo en la empresa	3 meses-7 años	2	5,41%	1	2,70%	0	0%	3
	8 años-15 años	13	35,14%	7	18,92%	2	5,41%	22
	16 años-23 años	2	5,41%	2	5,41%	0	0%	4
	24>	5	13,51%	3	8,11%	0	0%	8
Total		22		13		2		37

Interpretación: Tabla No 25. Cruzada tiempo en la empresa con habilidades de supervisión, donde el 5,41% equivalente a 2 personas poseen habilidades de supervisión en nivel bueno y corresponde al tiempo en la empresa de 3 meses a 7 años, el 35,14% equivalente a 13 personas poseen habilidades de supervisión en nivel bueno y corresponde al tiempo en la empresa de 8 a 15 años, el 5,41% equivalente a 2 personas poseen habilidades de supervisión en nivel bueno y comparten el mismo número y porcentaje en el nivel muy bueno y corresponde al tiempo en la empresa de 16 a 23 años, el 13,51% equivalente a 5 personas poseen habilidades de supervisión en nivel bueno y corresponde al tiempo en la empresa con más de 24 años

Tabla 26 tiempo en la empresa*habilidades administrativas y gerenciales. Fuente: Datos de la investigación (SPSS)

		Habilidades administrativas						Total
		Bueno	%	Muy bueno	%	Eficiente	%	
Tiempo en la empresa	3 meses-7 años	2	5,41%	1	2,70%	0	0%	3
	8 años-15 años	11	29,73%	7	18,92%	4	10,81%	22
	16 años-23 años	2	5,41%	1	2,70%	1	2,70%	4
	24>	4	10,81%	3	8,11%	1	2,70%	8
Total		19		12		6		37

Interpretación: Tabla No 26. Cruzada tiempo en la empresa con habilidades administrativas y gerenciales, donde el 5,41% equivalente a 2 personas poseen habilidades administrativas y gerenciales en nivel bueno y corresponde al tiempo en la empresa de 3 meses a 7 años, el 29,73% equivalente a 11 personas poseen habilidades administrativas y gerenciales en nivel bueno y corresponde al tiempo en la empresa de 8 a 15 años, el 5,41% equivalente a 2 personas poseen habilidades administrativas y gerenciales en nivel bueno y corresponde al tiempo en la empresa de 16 a 23 años, el 10,81% equivalente a 4 personas poseen habilidades administrativas y gerenciales en nivel bueno y corresponde al tiempo en la empresa con más de 24 años

Tabla 27 tiempo en la empresa*conocimiento. Fuente: Datos de la investigación (SPSS)

		Conocimiento						Total
		Bueno	%	Muy bueno	%	Eficiente	%	
Tiempo en la empresa	3 meses-7 años	2	5,41%	1	2,70%	0	0%	3
	8 años-15 años	16	43,24%	4	10,81%	2	5,41%	22
	16 años-23 años	2	5,41%	1	2,70%	1	2,70%	4
	24>	5	13,51%	2	5,41%	1	2,70%	8
Total		25		8		4		37

Interpretación: Tabla No 27. Cruzada tiempo en la empresa con conocimiento, donde el 5,41% equivalente a 2 personas poseen conocimiento en nivel bueno y corresponde al tiempo en la empresa de 3 meses a 7 años, el 43,24% equivalente a 16 personas poseen conocimiento en nivel bueno y corresponde al tiempo en la empresa de 8 a 15 años, el 5,41% equivalente a 2 personas poseen conocimiento en nivel bueno y corresponde al tiempo en la empresa de 16 a 23 años, el 13,51% equivalente a 5 personas poseen conocimiento en nivel bueno y corresponde al tiempo en la empresa con más de 24 años.

Tabla 28 tiempo en la empresa*habilidades relacionadas con el cargo. Fuente: Datos de la investigación (SPSS)

		Habilidades relacionadas con el cargo						Total
		Bueno	%	Muy bueno	%	Eficiente	%	
Tiempo en la empresa	3 meses-7 años	2	5,41%	0	0%	1	2,70%	3
	8 años-15 años	19	51,35%	3	8,11%	0	0%	22
	16 años-23 años	3	8,11%	1	2,70%	0	0%	4
	24>	7	18,92%	1	2,70%	0	0%	8
Total				5		1		37

Interpretación: Tabla No 28. Cruzada tiempo en la empresa con habilidades relacionadas con el cargo, donde el 5,41% equivalente a 2 personas poseen habilidades relacionadas con el cargo en nivel bueno y corresponde al tiempo en la empresa de 3 meses a 7 años, el 51,35% equivalente a 19 personas poseen habilidades relacionadas con el cargo en nivel bueno y corresponde al tiempo en la empresa de 8 a 15 años, el 8,11% equivalente a 3 personas poseen habilidades relacionadas con el cargo en nivel bueno y corresponde al tiempo en la empresa de 16 a 23 años, el 18,92% equivalente a 7 personas poseen habilidades relacionadas con el cargo en nivel bueno y corresponde al tiempo en la empresa con más de 24 años.

Tabla 29 tiempo en la empresa*motivación. Fuente: Datos de la investigación (SPSS)

		Motivación				Total
		Bueno	%	Muy bueno	%	
Tiempo en la empresa	3 meses-7 años	2	5,41%	1	2,70%	3
	8 años-15 años	19	51,35%	3	8,11%	22
	16 años-23 años	4	10,81%	0	0%	4
	24>	7	18,92%	1	2,70%	8
Total		32		5		37

Interpretación: Tabla No 29. Cruzada tiempo en la empresa con motivación, donde el 5,41% equivalente a 2 personas poseen motivación en nivel bueno y corresponde al tiempo en la empresa de 3 meses a 7 años, el 51,35% equivalente a 19 personas poseen motivación en nivel bueno y corresponde al tiempo en la empresa de 8 a 15 años, el 10,81% equivalente a 4 personas poseen motivación en nivel bueno y corresponde al tiempo en la empresa de 16 a 23 años, el 18,92% equivalente a 7 personas poseen motivación en nivel bueno y corresponde al tiempo en la empresa con más de 24 años.

Tabla 30 tiempo en la empresa*niveles de rendimiento laboral

		niveles de rendimiento laboral						Total
		Bueno	%	Muy bueno	%	Eficiente	%	
tiempo en la empresa	3 meses-7 años	0	0%	2	5,41%	1	2,70%	3 (8,10%)
	8 años-15 años	1	2,70%	13	35,41%	8	21,62%	22 (59,45%)
	16 años-23 años	0	0%	2	5,41%	2	5,41%	4 (10,81%)
	24>	1	2,70%	3	8,11%	4	10,81%	8 (21,62%)
Total		2 (5,40%)		20 (54,05%)		15 (40,54%)		
		94,59%						

Interpretación: Tabla No 30. Cruzada tiempo en la empresa con niveles de rendimiento laboral, donde el 5,41% equivalente a 2 personas poseen rendimiento laboral en nivel muy bueno y corresponde al tiempo en la empresa de 3 meses a 7 años, el 35,14% equivalente a 13 personas poseen rendimiento laboral en nivel muy bueno y corresponde al tiempo en la empresa de 8 a 15 años, el 5,41% equivalente a 2 personas poseen rendimiento laboral en nivel muy bueno y comparten el mismo número y porcentaje con el nivel eficiente y corresponde al tiempo en la empresa de 16 a 23 años, el 10,81% equivalente a 4 personas poseen rendimiento laboral en nivel eficiente y corresponde al tiempo en la empresa con más de 24 años.

Tabla 31 niveles de burnout*niveles de rendimiento laboral

		Niveles rendimiento laboral						total
		Bueno	%	Muy bueno	%	Eficiente	%	
Burnout	No presentan	1	2,70%	6	16,22%	3	8,11%	10 (27,02%)
	Bajo	1	2,70%	9	24,32%	6	16,22%	16 (43,24%)
	Moderado	0	0%	4	10,81%	5	13,51%	9 (24,32%)
	Alto	0	0%	1	2,70%	1	2,70%	2 (5,4%)
Total		2 (5,4%)		20 (54,05)		15 (40,54%)		
		94,59%						

Interpretación: Tabla No 31. Cruzada Total de Burnout con niveles de Rendimiento Laboral, donde el 16,22% equivalente a 6 personas no presentan Burnout y poseen rendimiento laboral en nivel muy bueno, el 24,32% equivalente a 9 personas poseen Burnout en nivel bajo y rendimiento laboral en nivel muy bueno, el 13,51% equivalente a 5 personas poseen Burnout en nivel moderado y rendimiento laboral en nivel eficiente, el 2,70% equivalente a 1 persona posee Burnout en nivel alto y rendimiento laboral en nivel alto y comparten el mismo número y porcentaje con el nivel eficiente. En los totales se observa que prevalece el nivel de burnout bajo con 16 operarios y en el total de rendimiento prevalece el nivel muy bueno con 20 operarios esto nos indica que a bajo nivel de burnout mayor rendimiento laboral.

HIPÓTESIS

Prueba de muestras emparejadas

Tabla 32 comprobación de hipótesis

		Diferencias emparejadas					t	gl	Sig. (bilateral)
		Media	Desviación estándar	Media de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia				
					Inferior	Superior			
Par 1	Niveles de Burnout - niveles de rendimiento laboral	- 2,270	,932	,153	-2,581	-1,959	-14,811	36	0,042

Tabla 33 criterio del valor P.

criterio del valor P	
Criterio	Opción
Si, Valor $p < 0,05$	Se debe aceptar H_1 (hipótesis del investigador)
Si, Valor $p > 0,05$	Se debe aceptar H_0 (Hipótesis nula)

Interpretación: Las tablas 32 y 33, hacen referencia al criterio de valoración de la hipótesis donde: de los puntajes generales obtenidos de cada una de las dimensiones de las dos variables presentadas en la tabla 42 y analizadas en la presente investigación han arrojado valores menores a 0,05 es decir, de acuerdo al criterio del valor p se establece, que la hipótesis de investigación planteada en el presente análisis se acepta.

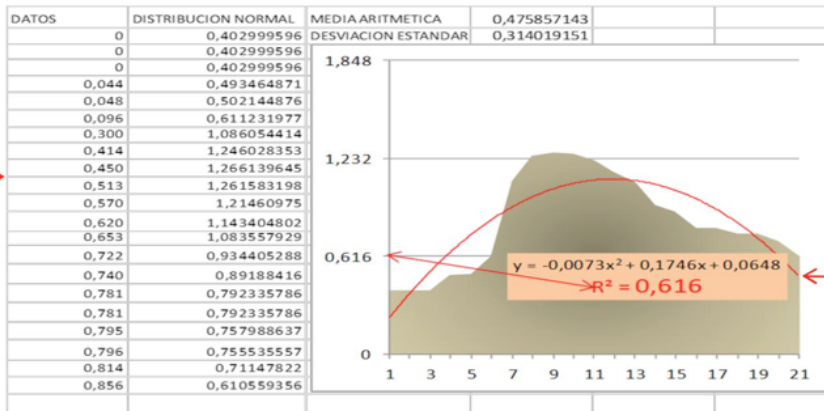
Por lo tanto, se puede afirmar que: A menor existencia de Burnout, mayor rendimiento laboral en el personal operativo de una empresa pública.

Tabla 34 chi-cuadrado

RENDIMIENTO LABORAL								Significación asintótica (bilateral)
Efectividad personal	Relaciones interpersonales	Habilidades De Supervisión	Habilidades administrativas Y gerenciales	conocimiento	Habilidades Relacionadas con el cargo	Motivación		
Agotamiento emocional	0,65	0,62	0,85	0,795	0,74	0,45		
Despersonalización	0,04	0,30	0,04	0,096	0,41	0,72		
Falta de realización	0,78	0,57	0,53	0,814	0,79	0,78		

correlación		Niveles de Burnout	Niveles de rendimiento
Niveles de burnout	Correlación de Pearson	1	0,616
	Sig. (bilateral)		,198
	N	37	37
Niveles rendimiento	Correlación de Pearson	,216	1
	Sig. (bilateral)	,198	
	N	37	37

campana de Gauss



rango de correlación

RANGO CORRELACIÓN	SIGNIFICADO
0,8 < r < 1	Correlación muy alta
0,6 < r < 0,8	Correlación alta
0,4 < r < 0,6	Correlación moderada
0,2 < r < 0,4	Correlación baja
0 < r < 0,2	Correlación muy baja

Interpretación tabla 34. Una vez realizado los análisis de datos, sometidos al programa estadístico y exhibidos, hace referencia a la campana de Gauss, donde arroja como resultado de la correlación de las variables Síndrome de Burnout y Rendimiento Laboral, un puntaje de 0.616, se establece una correlación alta que afecta de manera positiva.

Por ello, se afirma que la NO presencia del Síndrome de Burnout se relacionan de manera positiva con el Rendimiento Laboral de los trabajadores del área operativa.

CONCLUSIONES:

En la presente investigación se concluye que existe un impacto directo inverso entre el Síndrome de Burnout y el Rendimiento Laboral, es decir, a menor Burnout mayor Rendimiento Laboral. No existe Síndrome de Burnout en los empleados operativos investigados. Se ha determinado que el Rendimiento Laboral posee un nivel muy bueno.

BIBLIOGRAFÍA

- Alvarez Silva, L. A. (2013). Influencia del estrés laboral en la rotación de personal en cajeros de externalización de servicios exersa SA (Doctoral dissertation, Universidad de Guayaquil. Facultad de Ciencias Psicológicas).
- Álvarez, R. F. (2011). El síndrome de burnout: síntomas, causas y medidas de atención en la empresa. *Éxito empresarial*, 160, 1–4.
- Acosta, M., Aldrete, M., Alvarado, C., Aranda, C., Arellano, G., Bermúdez, R., y otros. (2006). Factores Psicosociales y Salud Mental en el Trabajo. Guadalajara: Printed and Made in Mexico.
- Alfonzo, M. (2001). Diagnóstico de Estrés Laboral en la Gerencia Media de Merck Charp & Dohme. Caracas.
- Alvarez, A. C. (2004). Complejida & Caos Guía para la Administración del Siglo XXI. En A. C.
- Alvarez, Complejida & Caos Guía para la Administración del Siglo XXI (pág. 29). Colombia: Thompson.
- Angel, P. T. (1998). Estrés, vida o muerte. Como controlarlo. México: Instituto Politécnico Nacional.
- Apiquián, A. (2015). Libérate del Estrés. Alto Nivel, 1.
- Atalaya, M. (1999). La Satisfacción Laboral y Productividad.
- Atalaya, M. (1999). Satisfacción Laboral y Productividad. 1-2.
- Atalaya, M. C. (5 de Septiembre de 1999). Satisfacción Laboral Y productividad. *Revista de Psicología*, III(5), 46.
- Bernar, C. A. (2008). Metodología de la investigación. (F. Hernández, Ed.) México: Pearson Educación.
- Boada Grau, J., & Ficapal-Cusi, P. (2012). Salud y trabajo : los nuevos y emergentes riesgos psicosociales. UOC.
- Bustos, E., Cobos, G., & Cruseiro, S. F. (2005). Riesgo Psicosocial en el trabajo método de evaluación para su prevención.
- BURNOUT, S. E. (2008). Burnout, autoeficacia y estrés en maestros peruanos: tres estudios fácticos.
- Castillo, E. (2015). “SÍNDROME DE BURNOUT Y SU RELACIÓN CON LA PRESIÓN ARTERIAL EN EL PERSONAL DE SALUD DE UN HOSPITAL PÚBLICO.” Tesis de Maestría. Universidad Internacional SEK. Ecuador, Quito
- Cevallos, V. P. (2014). Factores de riesgos psicosociales en el trabajo: género y enfermería. *Artículo de Revisión*, 272.
- Chicaiza, F. (2011). Cómo los riesgos psicosociales influyen en la satisfacción laboral. Quito: Universidad Central del Ecuador.
- COMPENSAR. (Julio de 2007). Factores Psicosociales de riesgo laboral. Gerencia de Gestión Social,
- Correa, Z. C. (19-24 de septiembre de 2012). www.siicsalud.com. Recuperado el 01 de mayo de 2015, de *Epidemiología y salud*: http://www.siicsalud.com/pdf/eyes_1_2_128890_51613.pdf
- Cortés, J. M. (2007). Técnicas de prevención de riesgos laborales. Madrid: Tebar.
- Corcoran, K. J. (1986). Measuring burnout: A reliability and convergent validity study. *Journal of Social Behavior & Personality*.
- CSI. (2008). Combatir el acoso sexual en el trabajo. Bruselas .
- Díaz, j. (2007). Prevención de riesgos laborales. Prevención de riesgos laborales, 561-562. Madrid: Tebar.

- Diego, L. (25 de 04 de 2016). comunicacion@diegolevis.com.ar. Obtenido de consultora.diegolevis.com.ar:
- Enzmann, D., & Kleiber, D. (1989). Helfer-Leiden: Stress und Burnout in psychosozialen Berufen (p. 212). Asanger.
- Escuela de Organización Industrial. (2016). Evaluación del Desempeño Laboral. Recuperado a partir de <http://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/03/11/evaluacion-del-desempeno-laboral/>
- Fundación para prevención de riesgos laborales. (2013). Ficha de Prevención Maslach Burout Inventory.
- FIRTH, H. W. B.; Mc KEOWN, P.; McINTEE, J., y BRITTON, P. (1986): "Burnout and Professional Depression: Related
- Ford, D. L., Murphy, C. J., & Edwards, K. L. (1983). Exploratory development and validation of a perceptual job burnout inventory: Comparison of corporate sector and human services professionals. *Psychological reports*, 52(3), 995-1006.
- Fernández B, R. L. (2006). Prevalencia del Síndrome de Burnout en los anestesiólogos del Hospital Universitario Virgen Macarena de Sevilla. *Revista Española Anestesiología Reanim*, 352.
- Fonseca, Y. (2010). Estudio de la satisfacción laboral en los trabajadores de la Empresa Comercializadora y Distribuidora de Medicamentos (Emcomed) de la provincia de Granma.
- Forastieri, V. (2012). *Trainer's Guide*. Génova: International Labour Organization.
- Forbes, R. (2011). El síndrome de burnout: síntomas, causas y medidas de atención en la empresa. CEGESTI Éxito empresarial, 1.
- García, J. (2015). Estudio del estrés laboral en el personal administrativo y trabajadores de la universidad de Cuenca. Cuenca.
- García Baca, A. R. D. G. (2015). Síndrome de Burnout y compromiso organizacional en trabajadores de un grupo importador de vehículos menores, región norte 2012.
- Grados, Jaime A. y Muchinsky, Paul Today Deal \$50 Off : <https://goo.gl/efW8Ef>, Today Deal \$50 OfGrados Jaime, & Doral. (2012, marzo 4). Antecedentes históricos de la Evaluación del desempeño.
- Gil-Monte (1999). Una nota sobre el concepto del "burnout", sus dimensiones y estrategias de afrontamiento *Información Psicológica*, Madrid, SEAS
- Guerra Suárez, C. A. (2015). Estudio de la relación entre la capacitación por competencias y el efecto Burnout. Aplicado a las jefaturas y gerencias del área de recursos humanos en empresas en el centro norte de la ciudad de Quito en el año 2014 (Bachelor's thesis, PUCE).
- Hysla. (2014). Diferencias entre el Estres Laboral y el Burnout.
- Hallsten, L. (1993). *Burning out: A framework*.
- Hock, R. R. (1988). Professional burnout among public school teachers. *Public personnel management*, 17(2), 167-189.
- IESS. (2015). *Reglamneto de Seguridad y Salud de los trabajadores*. Quito.
- Insh. (2010). Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo. España.
- Incidencia de la Carga Laboral en el Rendimiento de Los Colaboradores Del Área de Producción de la Empresa Prologica de la Ciudad de Guayaquil, Año 2014 (Master's thesis, Espol).2016GuayaquilEcuador
- Izquierdo, F. M. (2010). *Manual de Riesgos Psicosociales en el trabajo: Teoría y Práctica*. Jiménez, B. M., & León, C. B. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Universidad Autónoma de Madrid.
- Junta de Castilla y León. (2015). *Prevención Castilla y León*.
- Jiménez, J. C. R. (2003). Fuentes de estrés, Síndrome de Burnout y Actitudes disfuncionales en Orientadores de Instituto de Enseñanza Secundaria. Universidad de Extremadura.
- Jones, J. W. (1980). *The Staff Burnout Scale for Health Professionals (SBS-HP): Preliminary Test Manual*. London House Press.
- Kalimo, R., Mostafá, A., & Cary, L. (2000). Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud. Ginebra: Belgium.
- Lapotegui, E. (2000). Estrés, concepto ,causas y control. *Fisiología de ejercicio*, 1. López, A. (28 de Abril de 2002). *Gestiopolis*.
- Maslach, C. &. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of organizational behavior*.

- Manosalvas, S. F. (Mayo de 2013). EL ESTRÉS LABORAL EN LA RELACIÓN DE DEPENDENCIA. Recuperado el 04 de Mayo de 2015, de Repositorio.
- Martínez, A. (2010). El síndrome de Burnout. evolución conceptual y estado actual de la cuestión. Martínez, F. (2011). Estrés percibido, estrategias de afrontamiento y sentido de coherencia en estudiantes de enfermería: su asociación con salud psicológica y estabilidad emocional.
- Marsollier, R. G. (2012). El impacto de los factores organizacionales en el desgaste laboral. Un análisis en trabajadores estatales. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 31(1), 21–32
- Melamed, S., Kushnir, T., & Shirom, A. (1992). Burnout and risk factors for cardiovascular diseases. *Behavioral medicine*, 18(2), 53-60.
- Matthews, D. B. (1986). *Manual for the Matthews Burnout Scale for Employees*. Orangeburg, SC: South Carolina State College, Department of Education.
- Moncada, S., Llorens, C., Xavier, G., & Pont, A. (2017). Exposición a riesgos psicosociales en la población asalariada de España. Madrid.
- Moreno Jiménez, B., Garrosa Hernández, E., González Gutiérrez, J. L., & Gálvez Herrer, M. (2005). La evaluación procesual del burnout o desgaste profesional: El Cuestionario Breve de Burnout (CBB). Vera P, Oblitas LC. *Manual de Escalas y Cuestionarios Iberoamericanos en Psicología Clínica y de la Salud*. Psicom Editores, Bogotá, Colombia Google Scholar.
- Morales, M. G. (2006). Estrés laboral, afrontamiento y sus consecuencias: el papel del género (Doctoral dissertation, Tesis de Doutorado. Valencia: Facultat de Psicologia, Universitat de València, València).
- Moreno Bernardo, B. C. (2010). Factores de riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Madrid.
- Moreno, B., & Páez, C. (2010). Factores y riesgos, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 4.
- Moreno, L., García, J., Susana, R., & Eva, R. (2004). Factores psicosociales en el entorno laboral, estrés y enfermedad. Madrid.
- Newstrom, J. W. (2007). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. México: Mc. GrawHill. Noriega, M. (1995). *La realidad latinoamericana frente a los paradigmas de investigación en salud laboral*. Mexico: Thompson.
- Palacios, R. (2010). *EVALUACION DEL DESEMPEÑO*. Corporación Unificada Nacional de Educación Superior.
- Pines A., A. E. (1981). Burnout: del Tedio al crecimiento personal. En A. E. Pines A., *Burnout: del Tedio al crecimiento personal* (pág. 358). New York: Empresión gratuita.
- Pines, A. M., Aronson, E., & Kafry, D. (1981). *Burnout: From tedium to personal growth* (p. 15). New York: Free Press.
- Peiró, J. M. (1992). *Desencadenantes del estrés laboral*. Madrid: Eudema.
- Proaño, X. P. (2014). Incidencia del clima organizacional sobre el desempeño laboral de las servidoras públicas del jardín de infantes Dr. José Ricardo Chiriboga Villagómez. (47). Quito, Ecuador.
- Realpe, E. V. (2012). Identificación de factores psicológicos que afectan el desempeño de los trabajadores, 37. Quito, Ecuador: Universidad Central del Ecuador.
- Ricoy, J. B. (1998). Salud mental y su relación con el estrés en las enfermeras de un hospital psiquiátrico. *MEDISAN*, 6-11.
- Rosillo, V. M. (2012). “La satisfacción laboral. Un acercamiento teórico metodológico para su estudio”.
- Sánchez, Á. (27 de Abril de 2016). Grupo de investigación eumednet.
- Saborío Morales, L., & Hidalgo Murillo, L. F. (2015). Síndrome de Burnout. *Medicina Legal de Costa Rica*, 32(1), 119-124.
- Secretaría de Acción Sindical, S. L. (2006). *Manual de Riesgos Psicosociales en el mundo Laboral*. Madrid: UGT Aragón.
- Social, I. E. (2009). Sustitución de la Decisión 547, Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo DECISIÓN 584.
- Social, I. E. (21 de Noviembre de 2011). *Riesgos del Trabajo*. Quito, Pichincha, Ecuador. Trabajo, C. d. (16 de Diciembre de 2005). Registro Oficial Suplemento 167. Quito, Pichincha Ecuador.

- Trabajo, O. I. (2016). *Salud y Seguridad en el Trabajo*. Lima: Laboral.
- UGT, C. E. (2006). *Riesgos Psicosociales. Guía sobre el Síndrome de Quemado (Burnout)*. Madrid, C/ Hortaleza, España: Da Vinci, S.A.
- Vandenberghe, R. &. (1999). *Understanding and preventing teacher burnout: A sourcebook of international research and practice*.
- Villalba, N. (2014). *Factores de riesgo psicosociales y su relación con la satisfacción laboral*. Quito.
- Viera, A. O., Marrero, A. G., & Barrenechea, A. V. (2007a). El desgaste profesional. Evaluación y factorialización del MBI-GS. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 8(1), 37–45.
- Villar Fernández, M. F. (s.f.). *Posturas de trabajo: evaluación del riesgo*.
- Wolfgang, L., & Joachim, V. (1983). *Enciclopedia de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Madrid.