

Factores de incidencia del síndrome de Burnout en trabajadores mineros de Bella Rica, Ponce Enríquez- Ecuador

Incidence factors of Burnout syndrome in mine workers of Bella Rica, Ponce Enríquez-Ecuador

Alexander Efrén Vivanco Espinoza, José Luis Solano Peláez

RESUMEN

El burnout es un problema de salud de repercusiones mundiales, es también, un factor de riesgo laboral de acuerdo con la Organización Mundial de la Salud, que afecta la calidad de vida, salud mental y puede poner en riesgo la integridad personal. Las personas que lo padecen tienen pocas habilidades para afrontar el estrés, provocando agotamiento emocional, despersonalización y disminución del desempeño personal. La metodología utilizada en este estudio es de tipo descriptivo y explicativo, se aborda la problemática del burnout en trabajadores de la mina Bella Rica del cantón Ponce Enríquez-Azuay, a partir de la aplicación del Inventario de burnout de Maslach (MBI) y de una ficha socioeconómica en una muestra por conveniencia en 30 trabajadores mineros, los datos obtenidos nos permiten señalar que el 100% de los participantes no han alcanzado la realización personal, y 83% presenta agotamiento emocional y despersonalización, entre los factores psicosociales identificados se encontró el rango de edad promedio 25-30 años que representó el 36.67%, los participantes masculinos 83.33% y los femeninos 16.67%, educación mayoritariamente secundaria (46.7%), el estado civil unión libre 43.3% y el tipo de empleo contrato indefinido en el 60% de la muestra, en términos generales se concluyó que existen factores de riesgo en los trabajadores mineros y el nivel de afectación medio repercute en su salud mental y desempeño laboral.

Palabras clave: Síndrome de burnout; Factores de riesgo; agotamiento; despersonalización; realización personal.

Alexander Efrén Vivanco Espinoza

Universidad Católica de Cuenca | Cuenca | Ecuador | alexander.vivanco.57@est.ucacue.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0003-1603-0928>

José Luis Solano Peláez

Universidad Católica de Cuenca | Cuenca | Ecuador | jsolano@ucacue.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0001-8388-0338>

<http://doi.org/10.46652/pacha.v4i12.228>

ISSN 2697-3677

Vol. 4 No. 12 septiembre-diciembre 2023, e230228

Quito, Ecuador

Enviado: agosto 21, 2023

Aceptado: octubre 13, 2023

Publicado: octubre 27, 2023

Publicación Continua

ABSTRACT

Burnout is a health problem with worldwide repercussions, it is also an occupational risk factor according to the World Health Organization, which affects quality of life, mental health and can jeopardize personal integrity. People who suffer from it have few skills to cope with stress, causing emotional exhaustion, depersonalization and decreased personal performance. The methodology used in this study is descriptive and explanatory, it addresses the problem of burnout in workers of the Bella Rica mine in the Ponce Enríquez- Azuay canton, based on the application of the Maslach Burnout Inventory (MBI) and a socio-economic record in a convenience sample of 30 mine workers, The data obtained allow us to point out that 100% of the participants have not achieved personal fulfillment, and 83% present emotional exhaustion and depersonalization. 67%, male participants 83.33% and female participants 16.67%, education mostly high school (46.7%), marital status free union 43.3% and type of employment indefinite contract in 60% of the sample, in general terms it was concluded that there are risk factors in mine workers and the average level of affectation has an impact on their mental health and work performance.

Keywords: Burnout syndrome, Risk factors; Burnout; Depersonalization; Self-fulfillment; personal fulfillment.

Introducción

El estrés es un grave problema del mundo globalizado, organismos internacionales como la Organización Mundial de la Salud (OMS), señalan al Síndrome de Burnout (SB), como una problemática importante en el campo de la salud mental, que puede originar otras enfermedades, este tipo de estrés desgasta física y mentalmente a los individuos en el campo laboral (Rosales Ricardo & Rosales Paneque, 2014), también se la considera como estrés laboral crónico, cuando no funcionan las estrategias de afrontamiento que con regularidad los individuos presentan (Gilla et al., 2019).

También el SB, se manifiesta usualmente con alteraciones físicas, conductuales y emocionales, de origen multifactorial pudiendo desencadenarse por factores laborales, individuales e incluso sociales (Salomón & Valdez, 2019). La presencia de este problema de salud de acuerdo con los expertos provoca una serie de signos y síntomas entre los más relevantes se citan al agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, estos afectan la calidad de vida y actividad laboral y que provoca un agotamiento físico y mental, que le impide realizar sus actividades productivas de manera satisfactorias, incidiendo en la productividad de manera notoria (Pérez, 2013).

La Clasificación Estadística Internacional, en su edición 11 (CIE11), describe que el burnout es el resultado de un “estrés crónico” manejado inadecuadamente en el ámbito laboral, donde se presenta “sentimientos de falta de energía o agotamiento; aumento de la distancia mental con respecto al trabajo; y una sensación de ineficacia y falta de realización” (OMS, 2019). Este trabajo es de tipo descriptivo, se aplicó el Inventario de burnout de Maslach (MBI) de (Maslach & Jackson, 1981), en una muestra de 30 trabajadores de la minera Bella Rica.

Una vez finalizada esta fase, se procesan los datos a través de programas informáticos especializados, se ubican los resultados en tablas y gráficos y luego se establecen conclusiones respecto a los hallazgos relevantes de esta investigación.

Síndrome de burnout

Con este término se conoce al desgaste profesional, el primer caso que se conoce y ha sido documentado fue en Greens (1961), posteriormente Freudenberg (1975), lo conceptualiza al percibir en su lugar de trabajo que los trabajadores con una data de 10 años sufrían de “pérdida progresiva de la energía, idealismo, empatía con los pacientes, además de agotamiento, ansiedad, depresión y desmotivación con el trabajo” (Saborío Morales & Hidalgo Murillo, 2015).

A nivel internacional la Organización Internacional del Trabajo (OIT), explica que el estrés en el ámbito laboral es un grave problema de salud pública, que repercute en lo individual con el incremento de las enfermedades mentales, en el ámbito laboral afecta la productividad y la economía de la empresa y por ende del país (Camacho et al., 2020). El desgaste profesional en términos generales es el resultado de los pocos recursos adaptativos, frente a una situación de “estrés crónico”, que de a poco puede llegar al agotamiento emocional, transitando de varias emociones negativas que afectan la productividad en el trabajo (Caballero Martín et al., 2021).

Es el estrés en el campo laboral se ha incrementado en el tiempo de la pandemia, en especial para los profesionales de primera línea como es el caso del personal de salud (médicos, enfermeras, paramédicos, entre otros), maestros quienes se vieron abocados a continuar sus labores con uso de medios digitales y tecnológicos, también los cuidadores en especial de adultos mayores. Hasta el año 2019 la Organización Mundial de la Salud (OMS), indica que aproximadamente 3 millones de personas mueren por esta causa en el mundo, en países industrializados como Estados Unidos las estadísticas afirman que 6 de cada 10 sufren burnout, teniendo graves repercusiones en la economía mundial (Etich, 2022).

A nivel conceptual, Maslach (1986), define este problema en función de una respuesta inadecuada del organismo frente al evento estresor, y que tiene como principal manifestación el cansancio o agotamiento emocional, que se caracteriza por la pérdida paulatina de energía, además del notorio desgaste y fatiga; así también la despersonalización que se constituye como un mecanismo defensivo para hacer frente a la frustración y finalmente la disminución del desempeño personal, donde el individuo pierde el interés por la actividad laboral (Saborío Morales & Hidalgo Murillo, 2015).

Manifestaciones clínicas

Con regularidad los individuos son capaces de adaptarse a las demandas del entorno, aunque, estas producen malestar el organismo está en la capacidad de tolerarlo y realizar reajustes (estrés), mientras más difícil sea la capacidad de adaptación, de equilibrio, menos herramientas de afrontamiento se usará frente a la frustración. En caso del síndrome de burnout, va más allá del desajuste, la OMS (2020), la declara un factor de riesgo laboral, que afecta el desempeño laboral y productividad de la persona que lo padece, con frecuencia se acompaña de depresión que se puede agudizar con el tiempo, incluso el agotamiento emocional es un síntoma característico de burnout y de la depresión (Milione, 2019).

En este síndrome existen factores personales y psicosociales que incrementan la morbilidad de la enfermedad; en el primero, el individuo tiende a vivir conflictos a lo largo de su vida, puesto que comparte un espacio en la sociedad, con actitudes propias, con pensamientos tanto coincidentes como diferentes, ya sea en temas de política, economía, salud, u otros más; el segundo, está caracterizado por las dificultades en la relación del colaborador con su entorno, repercutiendo de manera negativa en el campo laboral, es decir la “relación entre el trabajo y la familia” (Buitrago et al., 2021, p. 138).

Rueda et al. (2018), describen una serie de manifestaciones clínicas en los pacientes del síndrome de burnout, descritos a continuación en la Tabla 1:

Tabla 1. Manifestaciones clínicas en el síndrome de burnout.

Psiquiátricos	Somáticos	Organizacionales
Caracterizado por el deterioro progresivo y que puede incluso no percibirse por el individuo, entre las afectaciones se encuentran: depresión y ansiedad crónica, trastornos del carácter, ideación suicida, violencia en la familia y adicciones (incluida la adicción al trabajo).	Cuadro de estrés con expresiones variadas de tipo muscular, endocrino, nervioso, circulatorio y otros cuadros psicósomáticos.	<p>Es el deterioro en las relaciones laborales que provoca distintos tipos de efectos, como el empobrecimiento del desarrollo profesional, rivalidad, individualismo, fallas operativas reiteradas, desmotivación e inconformismo. En el ámbito laboral se pueden presentar las conductas:</p> <ul style="list-style-type: none"> Ausencia de compromiso emocional: expresado en el trato distante, carencia de respuestas emocionales del otro. Embotamiento y negación: expresadas en conductas interpersonales opositoras, actitudes descalificadoras, intervenciones hipercríticas y carencia de registro de autocrítico. Disociación instrumental extrema: manifestadas en la comunicación unidireccional, exceso de pedido de estudios, respuestas automáticas, tecnicismos innecesarios en la comunicación. Impulsividad: reactividad conductual, confrontaciones innecesarias, maltrato en las relaciones entre compañeros. <p>Desmotivación: ausencia de compromiso expresados en conductas inapropiadas como falta de iniciativa y constancia en las tareas de equipo, ausencias, impuntualidad.</p>

Nota. Tomado y ajustado de Rueda et al., (2018).

Clasificación de los síntomas

A nivel clínico las manifestaciones sintomáticas pueden ser: síntomas de primer grado, se refieren a los signos y síntomas de agotamiento ocasional que tiene una corta data y desaparecen cuando el individuo realiza alguna actividad distractora; síntomas de segundo grado, son aquellos más constantes y regulares, tienen mayor durabilidad y son más complejos para ser tratados y experimentar mejoría, se presenta con actitud negativa y distanciamiento con los compañeros; síntomas de tercer grado, son aquellos que tienen continuidad y se acompañan de manifestaciones psicológicas y físicas, pudiendo no encontrar la causa del aislamiento y la pérdida de la motivación que conlleva a la intensificación de los problemas familiares (Rueda et al., 2018).

De igual forma, las emociones negativas pueden quedar atrapadas en el individuo, éstas buscan una forma de exteriorizarse a través de “síntomas físicos que inhabilitan a las personas y generan mayor demanda en los servicios de salud” (Ramírez Ulloa et al., 2020). En un trabajo de investigación con 75 maestros, sus autoras demostraron en sus resultados, tras la aplicación del Inventario SCL-90, que la somatización y la ansiedad son los síntomas más frecuentes, en personas con el síndrome de burnout (Verdugo Maldonado & Paucar Ávila, 2018, p. 27).

Factores asociados al burnout

De acuerdo con Medina Apolo, (2017), existen factores psicosociales, estos son aquellos que están relacionados a la vulnerabilidad que tienen la persona. Es así, que Thomaé et al. (2006), explica la existencia de componentes personales premórbidos que incrementa la posibilidad de padecer burnout, entre ellos cita: la edad, en la adolescencia y juventud existe mayor predisposición a no tolerar la frustración y se actúa con impulsividad; , el sexo, en este factor las mujeres tienen mejor capacidad de ajustarse a las exigencias laborales que los hombres; el ambiente familiar, este se relaciona con las redes de apoyo en la familia; y la personalidad, las más competitivas, perfeccionistas e híper exigentes, que tienen pocas habilidades para tolerar la frustración, en esta categoría se incluyen las personalidades tipo A (p. 19).

Para Cairo (2002), existen 10 factores desencadenantes del síndrome de burnout, que están relacionados al ambiente organizacional:

- a. Poca percepción de capacidad personal para desarrollar el trabajo.
- b. El exceso de trabajo, la falta de energía y de recursos personales para responder a las demandas laborales.
- c. El conflicto de rol, y la incompatibilidad entre las tareas y conductas que se desarrollan con las expectativas existentes sobre el mismo rol.
- d. La ambigüedad del rol, incertidumbre o falta de información sobre aspectos relacionados con el trabajo (evaluación, funciones, objetivos o metas, procedimientos, etc.)
- e. La falta de equidad o justicia organizacional.
- f. Las relaciones tensas y/o conflictivas con los usuarios/clientes de la organización.
- g. Problemas relaciones con los directivos.
- h. La falta de participación en la toma de decisiones.
- i. La imposibilidad de poder progresar/ascender en el trabajo.
- j. Las relaciones conflictivas con compañeros o colegas (Thomaé et al., 2006, p. 19).

El estrés laboral crónico, tiene mayor probabilidad de desarrollarse en la población menor de 40 años, es la edad un factor que incide en la aparición del síndrome de burnout, a mayor edad existe menor posibilidad de desarrollarlo, sin embargo, hay varios estudios documentados por Medina Apolo (2017. p.16), en población adulta, que revelan la frecuencia del burnout, uno de ellos realizado en México indican que la población entre 42 y 43 años tiene porcentajes de síntomas relacionados al SB que oscilan entre el 47,8% y el 65,9%, otro de los estudios señaló diferencias porcentuales significativas, en los participantes de menos edad (35 años), tenían el 83.1% de manifestaciones sintomáticas y los participantes más edad (45 años en adelante), presentó el 52,9%.

Otro de los factores es el estado civil, los estudios señalan que la población más vulnerable es aquella que no tienen pareja estable, los datos de un estudio de odontólogos mexicanos, señalan que el 59% corresponden a personas que no tenían una relación estable. Otro factor de riesgo es el nivel educativo, teniendo mayor probabilidad a sufrir burnout aquellos que tienen estadios básicos, en comparación de aquellos con estudios medios y superiores. La cantidad de hijos también es un aspecto que incrementa la posibilidad de sufrir burnout, aquellos que menos de 3 hijos, finalmente, se incrementa el estrés en las personas que menor remuneración obtienen por su trabajo (Rueda et al., 2018, p. 16).

Uno de los trabajos de la región indica la existencia de factores intrínsecos al puesto y condiciones de trabajo, rol en la organización, desarrollo de la carrera, estructura y clima organizacional, fuentes extra-organizacionales como los problemas familiares y característica personales. Se señalan también la edad y el sexo, los turnos laborales, la seguridad y estabilidad en el puesto de trabajo como algunos de los factores que predisponen al SB (Guevara & Marín, 2015).

Síndrome de burnout en el personal minero

Regularmente se asocia el SB, en las personas que tienen relación directa con el usuario, cliente o paciente, es decir los médicos, docentes y vendedores; no obstante, empleados que realizan otro tipo de trabajos también lo padecen, cada caso es diferente y único, pues para que se derive este problema existen varios factores como la presión en el trabajo, la insatisfacción económica, las condiciones laborales entre otras situaciones (Mastrapa & Lamadrid, 2016).

Es así que, en el caso de los trabajadores de yacimientos mineros, los factores que influyen en el desarrollo del síndrome de burnout son muchos, para empezar, trabajan en situaciones precarias, lejos de sus familias debido a que los horarios son rotativos, pues la jornada es ininterrumpida, lo único que se gestiona es el cambio o rotación de personal, lo que implica que deben vivir en los campos mineros, este tipo de trabajo representa el 1% de la carga laboral en el mundo e inclusive las estadísticas señalan que el 8% de los accidentes en este campo son mortales (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2015) .

Los trabajadores de minas casi siempre padecen de dolores lumbares, debido a que deben hacer trabajos forzados, a más de esto deben laborar en lugares húmedos y cerrados, o en su defecto ir a bajas profundidades para poder extraer el oro, todo depende de la ubicación de los yacimientos de oro, por ello; los padecimientos pueden ser entre otras infecciones en las vías respiratorias, problemas pulmonares, inhalación de químicos letales y problemas dermatológicos. Así también problemas aparato locomotor y del aparato respiratorio al estar expuestos a los componentes orgánicos y químicos (UOCRA, 2009), (López Bravo et al., 2016).

Metodología

Esta investigación es de tipo descriptivo, donde se explicarán mediante varias fuentes bibliográficas de artículos, investigaciones, normativas legales e informes de agencias nacionales e internacionales los diferentes factores de riesgo asociados al burnout en población que labora en minas. Asimismo, este trabajo es exploratorio, porque indaga la percepción que tiene un grupo de personas que laboran en la mina Bella Rica, en el cantón Ponce Enrique de la provincia del Azuay.

El instrumento utilizado es el Inventario de burnout de Maslach (MBI), de tipo estructurado, consta de 22 preguntas, con 5 opciones de respuesta: nunca, algunas veces al año, algunas veces al mes, algunas veces a la semana y diariamente. Luego, las puntuaciones se suman, se analizan e interpretan, los percentiles altos, puntúan más de 75, los puntajes medios entre 74-25 y las puntuaciones bajas inferiores a 24. Conjuntamente se aplicó una ficha de datos socio económicos (edad, lugar de nacimiento, género, nivel de instrucción, estado civil y la forma y tipo de empleo).

Resultados

Tabla 2. Distribución de edad y género de los participantes.

Rango de edad	Género		Total	%
	Masculino	Femenino		
18-24	5	1	6	20
25-31	10	1	11	36.67
32-38	8	1	9	30
39-48	2	2	4	13.33
Total	25	5	30	100

Nota. todos los datos de esta investigación han sido proporcionados por el personal de la Minera Bell Rica, que consintieron su participación.

En cuanto a los participantes en la Tabla 2, se indica que el 100% son adultos (25 de género masculino y 5 femenino), los rangos de edad están comprendidos en el 20% de mineros entre 18 a 24 años (5 masculino y 1 femenino), el 36.67% con edades entre 25-31 años (10 masculino y 1 femenino), el 30% oscilan entre 32-38 años, y el 13.33% entre 39-48 años (8 masculino y 1 femenino).

Tabla 3. Nivel de instrucción de los participantes.

Nivel educativo	f	%	Hi%
Primaria	7	23,3	23,3
Secundaria	14	46,7	70,0
Bachillerato	6	20,0	90,0
Superior	3	10,0	100,0
Total	30	100,0	

Nota. La media del nivel de instrucción es 2.17

En la tabla 3, se identifica el nivel de instrucción de los participantes, éste es un factor de riesgo en el SB. De los, 14 mineros tienen una escolaridad secundaria incompleta, que representa el 46.7%, seguido de 7 encuestados con educación primaria (23.3%), seis de bachillerato (20%), y tres de educación superior que representa el 10% de los mineros participantes.

Tabla 4. Análisis del estado civil.

Estado civil	f	%	Hi%
Soltero	8	26,7	26,7
Casado/unión hecho	3	10,0	36,7
Unión libre	13	43,3	80,0
Separado	5	16,7	96,7
Viudo	1	3,3	100,0
Total	30	100,0	

Nota. Los datos de la media indican 2.60.

En cuanto al estado civil de los participantes (tabla 4), la convivencia en pareja tiene un mayor número de respuestas, 13 participantes en unión libre (43.3%), 8 solteros (26.7%), 5 separados (16.7%), 3 casados y/o en unión de hecho (10%), 1 un viudo (3.3%).

Tabla 5. Análisis de tipo de empleado y su forma de empleo.

Relación laboral	Forma-Empleo	
	Empleado	Obrero
Permanente	0	8
Contrato a tiempo indefinido	7	11
Contrato ocasional	2	2
Total	9	21

Nota. La media en cuanto a la relación laboral es de 1,87, y la media en forma de empleo es 1,70.

Las diferentes formas de relación laboral de los participantes ocho empleados con permanencia, todos tienen funciones de obreros; 18 participantes son de contrato a tiempo indefinido, siete bajo la forma de empleado y 11 obreros, cuatro de contrato ocasional, dos empleados y dos obreros (Tabla 5), de estos datos podemos inferir que la relación laboral minera y la forma de empleo a no ser permanente se constituye una fuente de frustración que puede ser un desencadenante del síndrome de burnout.

Tabla 6. Puntajes por percentiles del Inventario de burnout de Maslach.

Puntajes	f	%
Alto	1	3.33
Medio	29	96.67
Bajo	0	0
Total	30	100

Nota. Los participantes con puntajes por encima del percentil 75, pertenecen al nivel alto; los puntajes entre el percentil 75 y el 25 en el nivel medio; y, por debajo del percentil 25, en el nivel bajo.

Las puntuaciones del Inventario de burnout de Maslach, escritas en la Tabla 6, señalan 1 puntaje alto, que representa el 3.33%; 29 puntajes medios, que ponderan el 96.67 %; y ningún puntaje bajo (Tabla 6), esto nos indica que existe la presencia de síntomas físicos, psicológicos y organizacionales que afectan varias áreas de la vida del minero en especial el desempeño laboral

Tabla 7. Análisis de las variables rango de edad, género y nivel de afectación.

Rango de edad/Nivel de afectación	Agotamiento emocional (puntajes altos)		Despersonalización (puntajes altos)		Realización personal (puntajes bajos)	
	m	f	m	f	m	f
18-24	1	0	5	0	5	1
25-31	5	1	7	1	10	1
32-38	3	1	3	0	8	1
39-48	2	0	2	1	2	2
%	36.67	6.67	56.67	6.67	83.33	16.67

Nota. Los puntajes tomados son los más representativos de las escalas agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.

Del análisis de las variables de la Tabla 7, podemos indicar existe más afectación en el personal masculino, esto se debe en gran medida al mayor número de participantes masculinos que femeninos, los porcentajes de agotamiento emocional (43.34%) son menores en comparación con despersonalización (63.34%) y realización personal (100%), este último dato resulta interesante porque permite inferir que los trabajadores mineros perciben que no han alcanzado su realización personal, es decir existe un nivel de insatisfacción que incide en el síndrome de burnout.

Tabla 8. Análisis de las variables nivel educativo y nivel de afectación.

Nivel educativo	AE	%	D	%	RP	%
Primaria	1	7.69	2	10.53	7	23.33
Secundaria	6	46.15	10	52.63	14	46.67
Bachillerato	3	23.08	6	31.58	6	20
Superior	3	23.08	1	5.26	3	10
Total	13	100	19	100	30	100

Nota. Los datos han sido tomados y adaptados de la ficha socioeconómica y del inventario de Maslach.

Existe una relación significativa entre la variable nivel educativo (factor de riesgo) y nivel de afectación del Inventario de burnout de Maslach identificado en la Tabla 8, existen 13 mineros con agotamiento emocional, 19 con despersonalización y 30 escasa realización personal, estos datos al ser analizados con los niveles educativos se identifica: en el nivel primario, existe 1 participante con AE, 2 con D y 7 con escasa RP; en el nivel secundario 6 mineros con AE; 10 con D, y 14 con baja RP; en el nivel de bachillerato 3 con AE, 6 con D y 6 con baja RP; en el Nivel Superior 3 con AE, 1 con D y 3 con escasa RP.

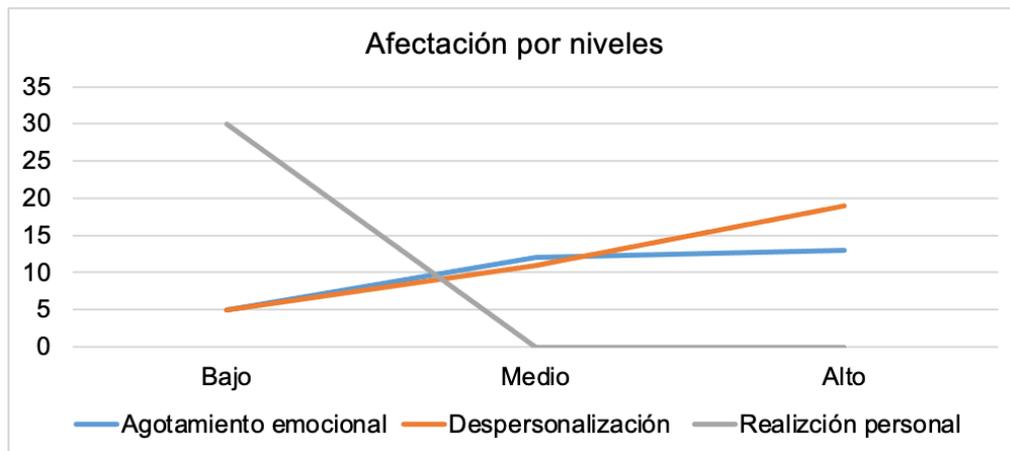
Tabla 9. Análisis de las variables estado civil y nivel de afectación.

Estado civil	AE	%	D	%	RP	%
Soltero	4	21.05	7	35	6	24
Casado/unión hecho	2	10.53	3	15	2	8
Unión libre	11	57.89	4	20	12	48
Separado	2	10.53	5	25	5	20
Viudo	0	0	1	5	0	0
Total	19		20		25	

Nota. Los datos han sido tomados y adaptados de la ficha socioeconómica y del inventario de Maslach.

Del análisis de las variables estado civil y nivel de afectación se identifican puntuaciones altas en la escala agotamiento emocional (57.89%) en los mineros en unión libre, y en los solteros (21.05%); en la escala despersonalización los puntajes altos se relacionan en los participantes solteros 35%, separados 25%, unión libre 20%, casado/unión de hecho 15%; en lo que se refiere a la escala realización personal los puntajes bajos tienen mayor frecuencia en los participantes mineros de unión libre 48%, solteros 24% y separados 20% (Tabla 10).

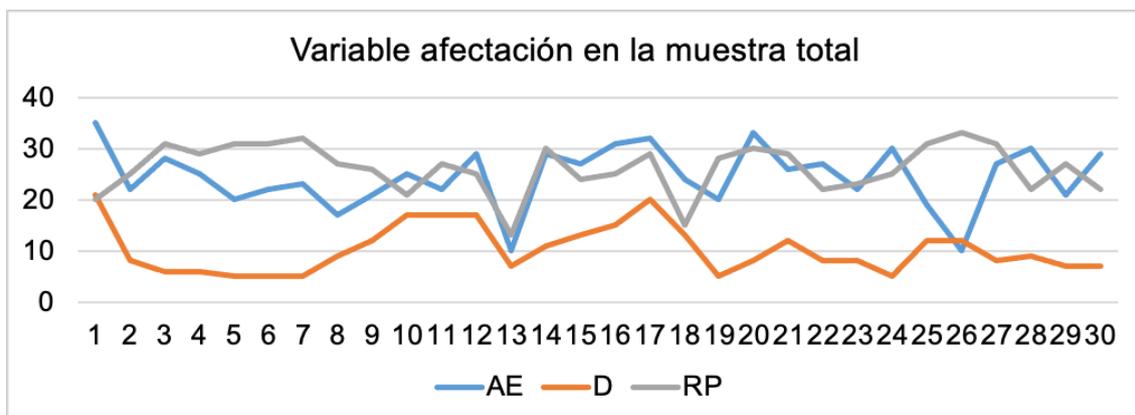
Figura 1. Nivel de afectación.



Nota. Adaptado del Inventario de burnout de Maslach.

El análisis de los datos de la Tabla 8, señalan puntuaciones polarizadas, por un lado, puntuaciones altas en agotamiento emocional 43.33%, y despersonalización 46.67%, en el otro extremo el 100% de los participantes (30) obtuvieron puntuaciones bajas en realización personal. En la escala AE el nivel bajo las puntuaciones son de 0-18, medias de 19-26, altas de 27-54. En la D, el nivel bajo con puntuaciones entre 0-5, medias de 6-9, altas de 10-30. En la escala RP, puntuaciones bajas de 0-33, medias de 34-39 y altas de 40-52.

Figura 2. Variable afectación en la muestra total.



Nota. AE (agotamiento emocional), D (despersonalización) y RP (Realización personal).

Los datos totales analizados en la Tabla 7, determinan que el puntaje máximo en la escala AE, es 35 y el puntaje mínimo 10, siendo la moda el puntaje 22 que tienen una frecuencia de cuatro. Asimismo, en la escala D, el puntaje mínimo cinco y el máximo 21, esta escala tiene más de una moda (puntuaciones cinco y ocho, cada uno con una frecuencia de cinco). Finalmente, la escala RP, tiene ponderaciones mínimas de 13 y máximas de 33, la moda en esta escala es 31 que tiene una frecuencia de 5.

El resultado del instrumento aplicado permite identificar factores de riesgo en la aparición del síndrome de burnout, una parte de ellos son de carácter intrínseco como la edad promedio productiva entre los 25 y 38 años, y en su mayoría (25) son de género masculino; asimismo, los factores socio económicos señalan que existe un nivel de instrucción que máximo alcanza el bachillerato, impidiendo así, que los trabajadores de la minera Bella Rica alcance puestos de mayor jerarquía y por ende mejor ingreso económico, en lo referente al estado civil el 53.3% tiene pareja (casado 3, unión libre 13).

La relación laboral es en su mayoría contrato indefinido (18 trabajadores), siendo necesario se creen las condiciones para que estos pasen a plazas de permanencia. Estos factores influyen directamente en los altos niveles de agotamiento emocional y despersonalización de los trabajadores, quienes tienen un bajo nivel de realización personal, siendo necesario se mejoren las condiciones laborales del personal de la minera Bella Rica.

Discusión

Entre los factores psicosociales es importante mencionar que en este estudio el rango de edad característicos para labores de minería es de 25 a 38 años, el estudio realizado en 133 trabajadores, del Departamento de Moquegua-Perú identifica el 81.5% de la población transita entre las edades de 18 a 40 años (Puchuri Apcho, 2018). En cuanto al género las actividades con regularidad son realizadas por personal masculino, siendo la relación, 25 trabajadores masculinos (83.33%) y 5 femeninos (16.67%).

La investigación de Gavidia (2018), muestran porcentajes similares, indicando en un estudio que 153 personas, se corresponden al 97.5% masculinos y 4 trabajadoras suman el 2.5% de personal femenino, esto nos permite inferir que en el trabajo de minas hay mayor población masculina, sin embargo en Chile, existen varios esfuerzos liderados por Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), para integrarlas a este campo laboral, que hasta la fecha el trabajo femenino en el sector minero representa el 7,5%, mientras que el masculino representa el 92,5% (Stefanović & Saavedra Alva, 2016).

Referente a la escolaridad es importante mencionar que no se encontró información para relacionar con una población minera en un contexto similar, sin embargo, existen estudios en trabajadores de la industria de transformación de la masa en México, donde los autores identifican que la baja escolaridad (básica y secundaria incompleta), incrementa la probabilidad de padecer burnout (Medina Apolo, 2017), de igual forma, un estudio de revisión sistemática manifestó que la población de profesionales de la salud tienen mayor riesgo de padecer el síndrome de burnout (Gómez et al., 2014), (Ferreira et al., 2018).

En lo que se refiere al estado civil, el resultado de esta investigación muestra a 16 mineros relación conyugal se está casado, unión libre y unión de hecho esta representa el 53, 3%, este dato guarda relación con los resultados de Llorent & Ruiz-Calzado (2016), quienes identifican el 69.77% de los participantes en relación de convivencia con su pareja, siendo esta condición un factor de protección en el surgimiento del síndrome de burnout, así también Medina Apolo (2017), coincide en expresar que la pareja es una fuente de apoyo natural.

Las leyes ecuatorianas en los Art.14 y Art. 9 del Código de Trabajo (Registro Oficial Suplemento # 167, 2005), regulan las formas de contrato, los resultados de este trabajo señalan tres categorías relación laboral: la de tipo permanente, contrato a tiempo indefinido, contrato ocasional; bajo las formas de empleado u obrero. En el campo de la minería hay dos categorías de clasificación al personal: obreros (operativos), que regularmente requieren un nivel de escolaridad que no supera la secundaria e incluso una formación técnica artesanal, y los empleados (administrativos) que tienen estudios de grado (Puchuri Apcho, 2018).

Los datos de esta investigación señalan que existen 9 empleados que realizan labores administrativas que representan el 30%, 7 de ellos se mantienen bajo la nomenclatura de contrato indefinido y dos por contrato ocasional; bajo la forma de obrero hay 21 participantes que representa el 70%, de este dato, se desagregan 8 mineros con relación laboral permanente, 11 de contrato indefinido y dos de contrato ocasional, estos datos se corresponden con los resultados de un estudio con población de similares características en la Parroquia Huertas, realizado con una muestra de 157 casos, el 70,7%, fueron contratados bajo de forma de obreros (Medina Apolo, 2017).

En lo que se refiere al nivel de afectación utilizando MBI, los resultados evidencian puntuaciones altas en la escala agotamiento emocional en el 43.33% de la muestra, y la escala despersonalización con el 63.33%, a diferencia de la escala realización personal donde el 100% los participantes ponderaron bajo, esto nos revela que los mineros de Bella Rica presentan síntomas del síndrome de burnout, estos datos se correlacionan con el estudio de Gavidia (2018), quien utilizando el MBI en 157 obreros del sector minas y pesca, los resultados indicaron agotamiento emocional medio (70.7%), en despersonalización alto 94.3% y realización personal bajo el 100% (p. 41).

Otros estudios en médicos generales indican agotamiento emocional en nivel medio 72%, puntuaciones altas en la escala despersonalización el 14.86%, en la escala realización personal 7.43% con puntuaciones bajas en los divorciados con edad promedio de 24 y 40 años (Mejía Ochoa et al., 2021), este dato difiere de los obtenidos en este trabajo de investigación que señalan puntuaciones altas en agotamiento emocional 57.89 % en los mineros de unión libre, despersonalización en la población soltera en el 35%, y puntuaciones bajas en el 48% de participantes en unión libre; en cuenta a la edad la relación es parcial puesta la edad promedio en todas las escalas es del 25-31 años.

Conclusión

Los factores de riesgo asociados al síndrome de burnout, percibidos por la muestra participantes se relacionan a la edad promedio de 25 a 31 años en el 36.67% de los casos, siendo el género masculino el de mayor incidencia en el 83.33%, el nivel educativo es en mayor porcentaje el secundario (46.70%), el estado civil es del 43.30%, la relación laboral en el 60% de los casos es contrato tiempo indefinido, y la forma de empleo de mayor frecuencia es la contratación de obrero en el 70%.

Las puntuaciones del Inventario de burnout de Maslach, tienen una prevalencia general media en el 96.67 de los casos, siendo la afectación media en el 43.33%, en la escala agotamiento emocional, esto permite indicar que casi la mitad de los participantes tienen pocos recursos psicológicos y del entorno sea laboral o familiar para hacer frente al estrés prolongado pudiendo este ser un desencadenante del síndrome de burnout, cabe mencionar que es el agotamiento emocional el síntoma más frecuente en las personas con este síndrome. Las puntuaciones altas en despersonalización en el 63.33 % de los casos, nos indica que los mineros tienden a percibir el entorno de forma lejana e inclusive irreal, este es un estado que antecede a la aparición de mecanismos defensivos psíquicos que ayudan a lidiar con la percepción de incapacidad, abandono y desaliento personal, síntomas que son congruentes en la despersonalización. Las puntuaciones bajas en la escala realización personal de la totalidad de los mineros participantes (100%), se asocia a los factores de riesgo (edad, género, nivel de instrucción, estado civil, relación laboral y forma de empleo), así también a los escasos mecanismos de afrontamiento a las diferentes situaciones frustrantes.

Referencias

- Caballero Martín, M.A., Bermejo Fernández, F., Nieto Gómez, R., & Caballero Martínez, F. (2021). Prevalencia y factores asociados al burnout en un área de salud. *Atención Primaria*, 27(5), 313-317. [https://doi.org/10.1016/S0212-6567\(01\)79373-0](https://doi.org/10.1016/S0212-6567(01)79373-0)
- Camacho, M.J.A., Correa, J.E.L., Vega, A.R.T., & Fuentes, E.B. (2020). Síndrome de burnout. Bio-desarrollo y reversión de impactos en el sector de la salud del estado de Guanajuato, México. *Región y Sociedad*, 32, e1308-e1308. <https://doi.org/10.22198/rys2020/32/1308>
- Etich. (2022, 27 de abril). «Burnout»: El desgaste laboral le cuesta millones a la economía global. <https://acortar.link/bKdxV6>
- Ferreira, J., Alves, C., Cezar-Vaz, M., Heck, R., & Modernel, D. (2018). Burnout en profesionales de la salud hospitalaria: Revisión sistemática de la literatura. *Revista Uruguaya de Enfermería*. <https://doi.org/10.33517/rue2018v13n1a7>
- Gavidia, L. (2018). *Síndrome de burnout en trabajadores de minería y pesquería con largas jornadas laborales*. [Tesis de grado, Universidad Nacional Federico Villarreal]. Repositorio Institucional <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/2625>

- Gilla, M.A., Giménez, S.B., Moran, V.E., & Olaz, F.O. (2019, 15 de diciembre). Adaptación y validación del Inventario de Burnout de Maslach en profesionales argentinos de la salud mental. *LIBERABIT. Revista Peruana De Psicología*, 25(2), 179-193. <https://doi.org/https://doi.org/10.24265/liberabit.2019.v25n2.04>
- Gómez Rojas, P., Hernández Guerrero, J., & Méndez Campos, M.D. (2014). Factores de Riesgo Psicosocial y Satisfacción Laboral en una Empresa Chilena del Área de la Minería. *Ciencia & trabajo*, 16(49), 9-16. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492014000100003>
- Guevara, D.K., & Marín, F.M. (2017). *Influencia del síndrome de Burnout en el desempeño laboral de los colaboradores del área de Recursos Humanos en una empresa minera de Cajamarca, 2015* [Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte]. Repositorio Institucional <https://hdl.handle.net/11537/10920>
- Llorent, V.J., & Ruiz-Calzado, I. (2016). El Burnout y las variables sociodemográficas en los profesionales de la educación que trabajan con personas con discapacidad en Córdoba (España). *Ciència & Saúde Coletiva*, 21, 3287-3295. <https://doi.org/10.1590/1413-812320152110.00732015>
- López Bravo, M., Santos Luna, J., Quezada Abad, C., Segura Osorio, M., & Pérez Rodríguez, J. (2016). *Actividad minera y su impacto en la salud humana* [Tesis de grado, Universidad Estatal de Milagro]. Repositorio institucional <http://repositorio.unemi.edu.ec/xmlui/handle/123456789/3134>
- Maslach, C., & Jackson, S. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal Of Occupational Behaviour*. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1002/job.4030020205>
- Mastrapa, Y.E., & Lamadrid, M.del P.G. (2016). Relación enfermera-paciente: Una perspectiva desde las teorías de las relaciones interpersonales. *Revista Cubana de Enfermería*, 32(4). <https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/976>
- Medina Apolo, A.R. (2017). *Prevalencia y factores asociados al síndrome de burnout en los mineros de la Parroquia Huertas, 2017* [Tesis de grado, Universidad de Cuenca]. <http://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/28238>
- Mejía Ochoa, F., Rodríguez García, S., Sánchez Anastacio, I., Rosas Leyva, M., & Rojas Martínez, J. (2021). *Evaluación del riesgo de síndrome de burnout en personal de salud adscrito a la jurisdicción sanitaria No. VII, Orizaba, Veracruz, México*. Red Iberoamericana De Academias De Investigación A. C. <https://acortar.link/yMnsHv>
- Milione, H.F. (2019). ¿El burnout enferma? *Revista argentina de medicina*, 7(1). <http://www.revis-tasam.com.ar/index.php/RAM/article/view/277>
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2015, 23 de marzo). *La minería: Un trabajo peligroso* [Lista de recursos]. <https://acortar.link/1DjNUj>
- OMS. (2019, 25 de mayo). *CIE-11 para estadísticas de mortalidad y morbilidad*. <https://icd.who.int/browse11/l-m/es#/http://id.who.int/icd/entity/129180281>
- Pérez, J.P. (2013). Efecto del burnout y la sobrecarga en la calidad de vida en el trabajo. *Estudios Gerenciales*, 29(129), 445-455. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2013.11.010>

- Puchuri Apcho, J.A. (2018). *Factores de riesgo psicosocial y burnout en personal de superficie de una empresa minera*. [Tesis de grado, Universidad Nacional Federico Villarreal]. Repositorio Institucional <https://repositorio.unfv.edu.pe/handle/20.500.13084/2382>
- Ramírez Ulloa, J.J., Campos, A.M., & Hernández Chacón, M. (2020). Comparación de los niveles de burnout (quemarse por el trabajo), actividad física, somatización y variables sociales, en docentes de diferentes modalidades de educación secundaria en Costa Rica. *Espacios en blanco. Serie indagaciones*, 30(1), 1-10. <https://acortar.link/p02tOb>
- Rosales Ricardo, Y., & Rosales Paneque, F. (2014). Hacia un estudio bidimensional del Síndrome de Burnout en estudiantes universitarios. *Ciência & Saúde Coletiva*, 19(12). <https://doi.org/10.1590/1413-812320141912.18562013>
- Rueda, S., Ortiz, Y., & Perea, C. (2018). *Factores asociados con el síndrome de burnout y su repercusión en la salud del personal médico (enfermera profesional, auxiliar de enfermería y médico general) del servicio de urgencias de una Clínica de III nivel de la ciudad de Medellín en periodo 2017 -2018*. [Tesis de grado, Universidad CES]. Repositorio Institucional <https://acortar.link/FB7WaM>
- Saborío Morales, L., & Hidalgo Murillo, L.F. (2015). Síndrome de Burnout. *Medicina Legal de Costa Rica*, 32(1), 119-124.
- Salomón, S.E., & Valdez, P.R. (2019). Síndrome de burnout en el siglo XXI: ¿lograremos vencerlo algún día? *Revista argentina de medicina*, 7(1). <http://www.revistasam.com.ar/index.php/RAM/article/view/279>
- Stefanović, A., & Saavedra Alwayay, M. (2016). Las mujeres en el sector minero de Chile: Propuestas para políticas públicas de igualdad. CEPAL. <https://hdl.handle.net/11362/40405>
- UOCRA. (2009). *Salud y seguridad en trabajos de minería*. Aulas y Andamios Editora.
- Verdugo Maldonado, E.A., & Paucar Avila, K.E. (2018). *Síndrome de Burnout y la relación con condiciones clínicas en el personal docente de las instituciones educativas del circuito 17 de las parroquias rurales de santa ana y baños del distrito educativo 01d02 de la zona 6* [Tesis de grado, Universidad del Azuay]. Repositorio Institucional <http://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/8491>

Autores

Alexander Efrén Vivanco Espinoza. Ingeniero Industrial, Experto en seguridad minera y riesgos del trabajo.

José Luis Solano Peláez. Docente Investigador Universidad Católica de Cuenca.

Declaración

Conflicto de interés

No tenemos ningún conflicto de interés que declarar.

Financiamiento

Sin ayuda financiera de partes ajenas a este artículo.

Notas

El artículo es original y no ha sido publicado previamente.