

UNIVERSIDAD DEL PACIFICO

Maestría

Seguridad y Salud Ocupacional

**Incidencia del Síndrome de Burnout en los
funcionarios Judiciales del Cantón Otavalo período
Abril-Septiembre 2019**

Autor

Daniela Verónica Zurita Castillo

Director de Trabajo de Titulación

MSc. Kevin Palacios

Quito, 2020

DECLARACION DE AUTORIA

Yo, Daniela Verónica Zurita Castillo, declaro bajo juramento que el trabajo aquí descrito es de mí autoría; que no ha sido previamente presentado para ningún grado, calificación profesional, o proyecto público ni privado; y que he consultado las referencias bibliográficas que se incluyen en este documento.

En caso de que la Universidad auspicie el estudio, se incluirá el siguiente párrafo:

A través de la presente declaración cedo mis derechos de propiedad intelectual correspondientes a este trabajo, a la UNIVERSIDAD DEL PACIFICO, según lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, por su Reglamento y por la normatividad institucional vigente.



Nombre y firma

Incidence of Burnout Syndrome in the Judicial officials of the Canton Otavalo period April-September 2019

Abstract - The intention of this article was to find out the incidence of Burnout Syndrome in judicial officials of the Judicial Council of Canton Otavalo, a public institution that is part of the Judicial Power of the Republic of Ecuador, to carry out an analysis to identify the relationship between partner variables - Demographic, labor and Burnout Syndrome. Information was obtained from 62 judicial officials using the Maslach Burnout Inventory questionnaire (1981); Finally, the results of this work will be necessary for the purposes of diagnosis and prevention based on the response to chronic stress.

General Objective-

- To determine the Incidence of Burnout Syndrome in the judicial officials of the Otavalo Canton using the Maslach Burnout Inventory Questionnaire.

Specific objectives-

- Analyze the relationship between socio-demographic and labor variables with Burnout Syndrome.
- Categorize the degrees of the Burnout Sub-scales (Emotional exhaustion, depersonalization, lack of personal fulfillment) in the judicial officials of the Canton Otavalo
- Recommend the adoption of an institutional plan for the prevention of Burnout Syndrome in the judicial officials of the Canton Otavalo

Keywords- Burnout syndrome. judicial officials, Council of the Judiciary, depersonalization, Emotional tiredness.

Introducción

Los primeros artículos sobre el agotamiento fueron publicados en 1974 por Herbert Freudenberger, psicólogo clínico que trabaja en una agencia de atención médica alternativa, y en 1976 por Christina Maslach, psicóloga social que estudia las emociones en el lugar de trabajo. (Aronsson Töres, 2017, pág. 2)

A partir de estos dos pioneros han sido varios los autores que han investigado sobre Burnout en distintos enfoques (Aronsson Töres, 2017). De acuerdo a Gunnar & Töres (2017) citado por Kristensen (2005) en un inicio orientado a profesiones que brindan servicio humano, sin embargo, en la actualidad existen varios instrumentos de screening para Bournout en otras profesiones.

El contexto en el que se describe al Síndrome de Burnout es exclusivamente laboral, basado en el agotamiento prolongado y una manera impropia de afrontar el estrés crónico.

No hay cantidad relevante de estudios internacionales y nacionales de este factor de riesgo en funcionarios judiciales, por lo que el objetivo de este artículo es involucrar a este grupo de profesionales y determinar la incidencia de este Síndrome.

Existen diversos conceptos de este Síndrome. Korczack (2010) afirma que “no existe una definición internacional unificada de burnout” (p.3). Sin embargo, el más utilizado es el de Maslach, Schaufeli y Leiter (2001) “la definición de Burnout incluye tres dimensiones agotamiento emocional, cinismo o despersonalización y baja realización personal” (p.402).

El agotamiento emocional representa las dimensiones básicas de estrés individual del Burnout y se refiere a los sentimientos de estar agotado y disminución de los recursos físicos y emocionales. El cinismo o despersonalización representa la dimensión del contexto interpersonal del Burnout. El logro reducido representa la dimensión de autoevaluación del Burnout y se refiere a sentimientos de incompetencia y falta de logros y productividad en el trabajo. (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001, pág. 399)

La OMS (Organización Mundial de la Salud) definió al Síndrome de Burnout como un riesgo psicosocial en el año 2000, no obstante, en la 72 Asamblea Mundial de la Salud realizada en mayo del 2019 incluyó al Síndrome de Burnout en la Clasificación Internacional de Enfermedades décimo primera revisión (CIE11) que entra en vigencia en el año 2022.

En la importante labor que desempeñan los funcionarios judiciales en el compromiso de servicio a la sociedad en brindar justicia y equidad cabe deducir y analizar la percepción de estrés crónico debido a la carga de trabajo y si su capacidad de manejar este factor de riesgo es suficiente para el desarrollo de sus funciones. Para esto se relacionaron variables

Sociodemográficas (edad, sexo, nacionalidad, estado civil), laborales (años de experiencia, tiempo en institución, tipo de vinculación, cargo, dependencia a la que pertenece) con el Síndrome de Burnout analizados conjuntamente con el Maslach Burnout Inventory.

Marco Teórico

Síndrome de Burnout

Historia

El responsable de acuñar la palabra “Burnout” como un término psicológico-psiquiátrico fue H.J Freudenberger en su artículo de 1974 “Staff Burnout” donde describe que él mismo sufrió el estado de estar quemado al igual que sus compañeros de trabajo, lo relato como una sensación de agotamiento gradual de la energía y pérdidas de la motivación, experiencia que reseño cuando trabajaba en una clínica Psiquiátrica de adicción a drogas, hasta la actualidad es considerado el Padre fundador del Síndrome de burnout (Kholer, 2013).

En 1976, C. Maslach, investigadora de psicología social, se interesó en la forma en que los empleados de los servicios humanos afrontan la excitación emocional en el trabajo. Se dio cuenta de que el término agotamiento fue utilizado coloquialmente por los abogados californianos de pobreza para describir el proceso de agotamiento gradual, cinismo (es decir, una actitud negativa e insensible hacia otras personas sociales y relevantes) y la pérdida de compromiso en sus colegas. Maslach y sus compañeros de trabajo decidieron adoptar este término, ya que los entrevistados lo reconocieron fácilmente. (Kholer, 2013, pág. 41).

A partir de entonces es C. Maslach quien marca el comienzo de dos cursos diferentes del desarrollo investigativo del Burnout desde un punto de vista práctico a uno más científico (Kholer, 2013): la fase Pionera y la fase Empírica.

La Fase Pionera que tuvo un enfoque mayormente clínico centrado en la evaluación, prevención y tratamiento (Kholer, 2013), fue una fase más exploratoria donde se articula y describe al Síndrome de Burnout; se basó en las experiencias de las personas que trabajaban en servicios humanos y de salud (Maslach, Human Behavior, 1976). En el contexto clínico se centró en los síntomas de agotamiento y en problemas de salud mental (bienestar emocional y psicológico), en el aspecto social la atención se enfocó en la relación entre el proveedor y el receptor (Kholer, 2013).

La Fase Empírica tuvo una orientación más científica en cuanto al desarrollo teórico y metodológico (Kholer, 2013), se crearon nuevos instrumentos de medición, se estudiaron poblaciones más grandes y a otras profesiones, contribuciones del campo de la psicología industrial realizados por Golembiewski (1986), que se centró en los lugares de trabajo y su organización; al estrés crónico se enlazaron los conceptos

satisfacción laboral, compromiso organizacional y rotación de personal (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001).

En la actualidad el Síndrome de Burnout ya es reconocido como una enfermedad, afirmación que entra en vigencia a partir del 2022 en la Décimo primera Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE11); así lo declaró la Organización Mundial de la Salud el 29 mayo del 2019.

Definición

La parte conceptual del Síndrome de Burnout tiene que ser visto desde un enfoque multidimensional y como un proceso adaptativo relacionado con el estrés (Maslach & Jackson, The measurement of experienced burnout, 1981), es así que lo definen en 3 dimensiones: Agotamiento emocional, cinismo o despersonalización y baja realización personal.

El agotamiento emocional representa las dimensiones básicas de estrés individual y se refiere a los sentimientos de agotamiento de los recursos físicos y emocionales. Despersonalización, representa el componente interpersonal de actitudes negativas. Baja realización personal es el componente de autoevaluación y se refiere a sentimientos de incompetencia, falta de logro y productividad en el trabajo (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001).

Epidemiología

El aspecto epidemiológico del Burnout es controversial. No existe una literatura con datos específicos que caractericen al Síndrome de Burnout, sin embargo, en relación al género Purvanova & Muros (2010) concluyen que “las mujeres tienden a estar más agotadas emocionalmente que los hombres, pero los hombres tienden a ser más despersonalizados que las mujeres” (p, 178). En cuanto a edad el rango promedio es de 30 a 50 años (Fidalgo, 2014). Respecto a variables como estado civil, número de hijos, formación académica, puesto de trabajo, tipo de contrato no se ha determinado una tendencia, existe mayor número de estudios relacionados con profesiones que se dedican a brindar servicios humanos en especial al de salud; esto no significa que sea exclusivas de estas profesiones.

Causas

La asociación del entorno laboral y las condiciones de trabajo con el desarrollo de síntomas de Burnout en las tres dimensiones es directa, puede depender también de algunas variables de personalidad, sociodemográficas individuales o de entorno personal que pueden dar lugar a evoluciones diferentes en el desarrollo del Burnout (Fidalgo, 2014). Existen tres modelos principales que describen la relación causal con las tres dimensiones del Burnout.

La primera es propuesta por Goembiewski y colegas en 1993, en este modelo se sugiere que el Burnout progresa desde la despersonalización a la falta de realización personal hasta agotamiento emocional explicada en 8 fases. El segundo Modelo fue propuesto por Leiter y Maslach donde afirman que el Burnout progresa desde

el agotamiento emocional a través de la despersonalización hasta la falta de realización personal.

El tercer modelo desarrollado por Lee y Ashforth, afirma que el agotamiento emocional puede estar positivamente relacionado con la despersonalización, pero la baja realización personal es independiente de la despersonalización.

Maslach afirma que la condición para el desarrollo del Burnout está presente primordialmente con las características de las organizaciones, así describe 6 factores en relación con la Organización (Kholer, 2013).

1. Sobrecarga laboral.
2. Falta de control.
3. Insuficiente reconocimiento de la labor.
4. Sensación de injusticia.
5. Fallas en la construcción de una comunidad de trabajo.
6. Conflicto de valores.

Síntomas

Fischer (como se citó en Kholer, 2013) explica que las manifestaciones clínicas del Burnout se describen desde cada aspecto, individual, interpersonal, organizacional y el contexto social, sin embargo, para simplificar los síntomas se categoriza en físico, afectivo, cognitivo, del comportamiento y motivacional.

Síntomas Físicos

Los 3 componentes de Burnout (agotamiento emocional, despersonalización, y baja realización personal) aparecen de manera insidiosa y cíclica si no se toma ninguna medida de control.

Las manifestaciones físicas son muy similares a la de otros trastornos como el del estrés, ansiedad o depresión: cefalea, insomnio, síntomas músculo esquelético, gastrointestinal, respiratorio y neurológico.

Síntomas Conductuales

Los síntomas conductuales aparecen en términos de reacción al aumento de excitación en las últimas etapas del Burnout, es así, que Kholer (2013) afirma que “los individuos afectos suelen ser propensos a la hiperactividad, impulsividad, la postergación, el descuido de las actividades recreativas y las quejas compulsivas” (p.57). A nivel Organizacional la productividad suele estar afectada por el bajo desempeño, efectividad reducida, tardanza, resistencia a cambiar, incapacidad para organizarse.

Síntomas Motivacionales

Por lo general sufren de una motivación reducida, desilusión o desmoralización cuando son conscientes de sus expectativas poco realistas en su vida profesional (Kholer, 2013).

Síntomas Cognitivos

El síntoma que más destaca es la impotencia a nivel individual; en lo interpersonal la percepción cínica y deshumanizante es lo que caracteriza al Burnout, además de la disminución de la empatía cognitiva (Ohue & Moriyama, 2011).

Prevención.

Las medidas preventivas se pueden catalogar en 3 niveles: “Organizativas”, “Interacciones” e “Individuales” (Fidalgo, 2014).

Burnout en el contexto Organizativo.

El objetivo es advertir a los miembros de una Organización sobre la necesidad de evitar el agotamiento y establecer el desarrollo de condiciones que promuevan la salud dentro de la Organización (Kholer, 2013).

- Realizar la identificación y evaluación de riesgos psicosociales.
- Establecer mecanismos de *feedback* del resultado del trabajo.
- Promover el trabajo en equipo.
- Disponer de oportunidad para la formación continua y desarrollo del trabajo.
- Aumentar el grado de autonomía y control del trabajo.
- Establecer líneas claras de autoridad de autoridad y responsabilidad
- Mejorar las redes de comunicación y promover la participación en la organización.
- Fomentar la colaboración y no la competitividad
- Crear, si no se puede eliminar el foco de riesgo, grupos de soporte para proteger de la ansiedad y la angustia.

Contexto Interpersonal.

(Fidalgo, 2014) enlista:

- Es preciso fortalecer los vínculos sociales entre los trabajadores, favorecer el trabajo en grupo y evitar el aislamiento.
- Promover y planificar el apoyo social en el trabajo
- Entrenamiento en habilidades sociales.
- Es preciso establecer sistemas democráticos participativos en el trabajo.

Contexto Individual.

(Fidalgo, 2014) detalla:

- Realizar una orientación profesional al inicio del trabajo.
- Diversificación de las tareas y la rotación en las mismas.

- Mejorar los recursos de resistencia y proteger a la persona para afrontar las situaciones estresantes.
- Entrenamiento en el manejo de la distancia emocional con el usuario, mantenimiento del equilibrio entre la sobre implicación y la indiferencia

Salud de los Funcionarios Judiciales ecuatorianos.

En el año de 2009 fue publicado en el Registro Oficial Suplemento 544 el “Código Orgánico de la función judicial”, última reforma 05-02-2018. El artículo 1 de esta Constitución vigente establece que el Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia, por lo que la actuación de servidoras y servidores de la justicia debe responder a los principios y disposiciones constitucionales como una garantía de los derechos, limitación del poder estatal y la realización de la justicia. Que es un deber primordial del Estado garantizar el goce efectivo de los derechos constitucionales y desarrollar progresivamente el contenido de los derechos a través de las normas, la jurisprudencia y las políticas públicas, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 3.1, 11.8, 84 y 85.

La justicia es una de las demandas populares más importantes; es así que existen estudios en varios países con funcionarios que imparten justicia y su relación con el Síndrome de Burnout. No obstante, en Ecuador no se tiene información, puesto que institucionalmente no se tiene datos o alguna información estadística sobre el tema.

Esta investigación se basa en la necesidad de conocer si estos funcionarios judiciales se enferman o padecen trastornos relacionados con el Síndrome de Burnout debido a sus altas responsabilidades sociales, jurídicas y de Estado además de ocupar un lugar de reconocimiento social de alto nivel en la pirámide social y burocrática (Uribe, Lopez, & Perez, 2014).

Por todo lo mencionado anteriormente se tomó como Características personales: edad, genero, estado civil, años de experiencia en la profesión; y laborales: tiempo laborando en la institución, cargo, tipo de contrato, dependencia judicial.

Metodología.

Método.

De lo explicado en los apartados anteriores, la intención principal de este estudio es dar a conocer en términos de medición la existencia de indicadores de Burnout en la muestra estudiada y la relación de estos con variables sociodemográficas y laborales. Se efectuó un estudio descriptivo y transversal con el objetivo de determinar la incidencia del Síndrome de Burnout en los funcionarios judiciales del Cantón Otavalo. Para esto, se utilizó estadística descriptiva: chi cuadrado, análisis de varianza, correlaciones, frecuencia, analizados con el Software SPSS.

Para ejecutar el estudio se planteó la hipótesis:

H1: Existe relación estadísticamente significativa entre el Síndrome de Burnout y variables sociodemográficas (personales y sociolaborales)

H Nula: No Existe relación estadísticamente significativa entre el Síndrome de Burnout y variables sociodemográficas (personales y sociolaborales)

Participantes.

La muestra fue de n=62 funcionarios judiciales del Cantón Otavalo, pertenecientes a las distintas Unidades Judiciales que conforma el Complejo Otavalo (Unidad Judicial de familia, mujer, niñez y adolescentes infractores, Unidad Judicial contra la violencia a la Mujer y la familia, Unidad Judicial Civil y Mercantil, Unidad Judicial Penal, Oficina de Mediación), de los cuales, del género femenino fueron 41(66%), del género masculino 21(34%). El promedio rango de edad fue de 38-43 años con una desviación estándar de 4.08. El estado civil de los participantes fue casado 32 (51.6%), divorciado 10(16.1%), solteros 17 (27.4%). El tiempo de labor 1 a 2 años (8%). 3 a 4 años (12.9%), 5 a 6 años (43.5%), más de 7 años (25.85%) y menos de 1 año (9.6%).

Instrumento.

Se utilizó el Cuestionario “Maslach Burnout Inventory” (MBI), de Christina Maslach (1981), que fue construido para ser administrado a un amplio rango de profesiones que brindan servicios humanos (Maslach & Jackson, The measurement of experienced burnout, 1981), el mismo que ha sido validado en diversas investigaciones con gran aceptación para medir el Síndrome de Burnout en personas que desempeñan actividades en diferentes cargos.

Se compone de tres sub-escalas:

1. Agotamiento emocional: Se conforma de 9 preguntas (1,2,3,6,8,13,14,16,20) con puntuación máxima de 54. (Maslach & Jackson, The measurement of experienced burnout, 1981).
2. Despersonalización: Consta de 5 preguntas (5, 10, 11, 15, 22) puntuación máxima 30. (Maslach & Jackson, The measurement of experienced burnout, 1981).
3. Baja realización personal: Formada por 8 preguntas (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21), puntuación máxima 48 (Maslach & Jackson, 1981).

Este instrumento permite reportar el grado del Síndrome de Burnout que puede ser bajo, medio o alto, dependiendo si los indicios aparecen en uno, dos o los tres ámbitos. El diagnóstico se define con altas puntuaciones en las 2 primeras subescalas y bajas en la tercera.

Procedimiento.

La gestión se llevó a cabo en el Complejo Judicial de Otavalo del Consejo de la Judicatura de la provincia de Imbabura previa autorización del Director Provincial el MSc. Jaime Israel Lozada Cuaspu. Los cuestionarios se aplicaron de manera

individual y por Unidad Judicial durante una semana laboral en el horario de 8am a 5pm, con un tiempo de 20 a 30 minutos. Los funcionarios decidieron llenar los cuestionarios de forma voluntaria, a través de un link que les fue provisto a través de medios tecnológicos. Se ofreció confidencialidad de la información contenida en el cuestionario al igual que sus resultados.

El análisis se realizó mediante estadística descriptiva e inferencial como Correlaciones Pearson, varianza, análisis de confiabilidad de Cronbach analizados en el software SPSS IBM.

Resultados

A continuación, se indican los resultados del estudio mediante estadística descriptiva e inferencial con el fin de mostrar la relación entre las variables sociodemográficas, laborales y Burnout en los funcionarios judiciales, además determinar la existencia o tendencia de este Síndrome.

De acuerdo al modelo de las 3 dimensiones del cuestionario utilizado (MBI, 1981), que se define con la presencia de altas puntuaciones en las primeras 2 sub-escalas y bajas en la tercera, los participantes se encuentran diagnosticados con una distribución “Padece” “No padece” “Tendencia”.

En la tabla 1. se observa que el 95,2 % “no padece” y el 4, 8 % tiene una “tendencia” a padecerlo lo que muestra que hay baja probabilidad de Síndrome de Burnout en este grupo de estudio.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	No Padece	59	95,2
	Tendencia	3	4,8
	Total	62	100,0

En la tabla 2 se observa la distribución de acuerdo a la sub-escala de “Agotamiento emocional” donde se determina el Grado de Síndrome de Burnout: “Bajo”, “Medio”, “Alto”. El 87.1 % de los funcionarios tiene bajo grado de Burnout, Medio el 8% y Grave ninguno 0%. Es así que el primer criterio para el Diagnóstico de Burnout no se cumple ya que el valor de la sub-escala es bajo en la mayoría de los funcionarios judiciales.

Tabla 2.
Grados de la sub de escala “Agotamiento Emocional”

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	54	87,1	87,1
	Medio	8	12,9	100,0
	Total	62	100,0	

El análisis del grado de la Sub escala de “despersonalización” que se observa en la Tabla 3. tampoco coincide con el criterio de “alto” para el diagnóstico de Síndrome de Burnout.

En la tabla 3. se evidencia que el 6,5% es Alto, 6,5% Medio y 87,1 % bajo, así pues, hay baja probabilidad de sufrir despersonalización en los funcionarios judiciales.

Tabla 3.
Grados de la sub de escala de “Despersonalización”

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	4	6,5	6,5
	Bajo	54	87,1	93,5
	Medio	4	6,5	100,0
	Total	62	100,0	

Una vez conocido los resultados de las 2 primeras sub-escalas es fácil pronosticar que el resultado del Diagnóstico del Síndrome de Burnout en los funcionarios judiciales es negativo.

Como se observa en la tabla 4. En la cual se analiza el grado de la sub escala de “Baja Realización personal” la totalidad de los funcionarios fue bajo 100%.

Tabla 4.
Grados de la sub de escala de “Baja realización Personal”

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	62	100,0	100,0

Se correlacionó las variables sociodemográficas con el diagnóstico final como se observa en la tabla 5. mediante el

cálculo del chi cuadrado para probar la significancia estadística del estudio cuyo resultado es 6.15 aceptando la hipótesis Nula de este estudio.

Tabla 5.
Correlación del género con diagnostico

Categoría	Descripción	No Padece	Tendencia	
Genero	Hombres	0,20	3,87	
	Mujeres	0,10	1,98	Xi-cuadrado
	Total	0,30	5,9	6,15

En la tabla 6. se muestra que no es estadísticamente significativo la correlación entre la variable “Edad” y el “Síndrome de Burnout” con un chi-cuadrado de 3,65.

Tabla 6.
Correlación de la Edad con diagnostico

Categoría	Descripción	No Padece	Tendencia	
Edad	Menos de 25 años	0,01	0,15	
	26 a 31	0,02	0,41	
	32 a 37	0,07	1,46	
	38 a 43	0,04	0,77	
	más de 43	0,03	0,68	Xi-cuadrado
	Total	0,18	3,47	3,65

En la tabla 7. De igual manera se observa un chi cuadrado que nos muestra un resultado no estadísticamente significativo en la correlación de la variable “Estado Civil” y “Síndrome de Burnout”

Tabla 7.
Correlación del género con diagnostico

Categoría	Descripción	No Padece	Tendencia	
Estado Civil	Soltero	0,09	1,69	
	Casado	0,01	0,19	

	Divorciado	0,02	0,48	
	Unión Libre	0,01	0,15	Xi-cuadrado
	Total	0,13	2,51	2,64

En la tabla 8. El análisis de la correlación entre la variable “Tiempo laborando en la institución” y Síndrome de Burnout” resultado estadísticamente negativa con un chi cuadrado de 2,78.

Categoría	Descripción	No Padece	Tendencia	
Tiempo laborando en la Institución	Menos de 1 año	0,01	0,29	
	1 a 2 años	0,01	0,24	
	3 a 4 años	0,05	0,97	
	5 a 6 años	0,02	0,37	
	más de 7 años	0,04	0,77	Xi-cuadrado
	Total	0,13	2,65	2,78

Con estos resultados se descarta la Hipótesis planteada “Existe relación estadísticamente significativa entre el Síndrome de Burnout y variables sociodemográficas (personales y sociolaborales)” dando razón a la Hipótesis Nula.

Con base en lo anterior en la tabla 9, se muestran las características sociodemográficas de las personas con posibilidad de padecer Síndrome de Burnout, es así, que los 3 funcionarios fueron del género masculino, 2 estado civil casado, 1 soltero, 2 de ellos en la categoría de edad de “32-37” años y uno de “26-31” años

Diagnóstico	Hombre			
	Soltero		Casado	
	Edad			
	26-31	32-37	26-31	32-37
Tendencia		2	1	

La tabla 10 describe las características laborales de los 3 funcionarios judiciales. Dos de los funcionarios judiciales tenían “Nombramiento Provisional” y uno “Nombramiento Definitivo”, el cargo de los 2 funcionarios judiciales fue “Analista” y uno “Ayudante judicial”

Diagnostico	Hombre	
	Nombramiento Provisional	Nombramiento Definitivo
	Tiempo Laborando mayor de 6 años	
	Analista	Ayudante Judicial
Tendencia	2	1

Discusión y Conclusiones.

El Síndrome de Burnout medido en los funcionarios judiciales de este estudio muestra que no se trata de un problema relevante ya que el 95,2% no lo padece, y con una pequeña tendencia de 4,8%, además de no ser estadísticamente significativa la correlación de las variables sociodemográficas y laborales utilizadas, es decir, no son determinantes en la aparición de manifestaciones psicósomáticas del Síndrome de Burnout.

El Bajo grado en la sub-escala de “Agotamiento Emocional” (87.9%) en los funcionarios judiciales da la certeza de no existir Síndrome de Burnout en este grupo de estudio al no poseer problemas cognitivos ni emocionales. La sub-escala de “Despersonalización” también obtuvo un grado bajo en los funcionarios, (87.1%), descartando en su totalidad el estrés crónico al no existir problemas en el componente interpersonal. La totalidad de los funcionarios del estudio (100%) obtuvo una categoría baja en cuanto a “Baja realización personal” por lo que no representa un riesgo en la productividad institucional.

De todas las variables la de género masculino y tiempo laborando (más de 6 años) fueron las que tuvieron coincidencia en los 3 funcionarios en los que se midió tendencia. De igual manera, la gente joven es la que está dentro de este grupo con ligera probabilidad de padecer en un futuro Síndrome de Burnout.

Recomendaciones.

Con el fin de prevenir a futuro el Consejo de la judicatura de la provincia de Imbabura Cantón Otavalo debería implementar a nivel Institucional evaluaciones anuales cuantitativas y cualitativas con el fin de mantener su productividad y salud de los trabajadores.

Referencias

- Aronsson Töres, A. (2017). *PubMed*. Obtenido de <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/28302088>
- Fidalgo, M. (2014). *Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Obtenido de https://www.insst.es/documents/94886/327446/ntp_704.pdf/9a205bee-9bd7-4221-a1ae-39b737974768
- Gil-Monte, P. (2016). Prevalencia de riesgos psicosociales en funcionarios públicos que imparten justicia de la Comunidad Valenciana. *Anales de Psicología*, 7-19.
- Kholler, S. B. (2013). *Burnout for Experts: Prevention in the context of living and working*. Basilea: Springer.
- Korczak, D. (2010). Differential diagnostic of the burnout syndrome. *GMS Health Innovation and Technologies*, 1-9.
- Maslach, C. (9 de 5 de 1976). *Human Behavior*. 16-22.
- Maslach, C., & Jackson, S. (1981). The measurement of experienced burnout. *JOURNAL OF OCCUPATIONAL BEHAVIOUR*, 99-113.
- Maslach, C., Schaufeli, W., & Leiter, M. (2001).
- Maslach, C., Schaufeli, W., & Leiter, M. (06 de 06 de 2001). *Annual reviews*. Obtenido de <https://www.annualreviews.org/doi/abs/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Ohue, T., & Moriyama, M. (2011). Examination of a cognitive model of stress, burnout, and intention to resign for Japanese nurses. *Japan Journal of Nursing Science*, 76-86.
- Purvanova, R., & Muros, J. (2010). Gender differences in burnout: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 168-185.
- Uribe, J. F., Lopez, P. R., & Perez, C. (2014). Síndrome de Desgaste Ocupacional (Burnout) y su relación con Salud y Riesgo Psicosocial en funcionarios públicos que imparten justicia en

