

## Percepción de fatiga física y cognitiva y Síndrome de burnout en un grupo de cuidadoras informales<sup>1</sup>

### Perception of physical and cognitive fatigue and burnout syndrome in a group of informal caregivers

Marlon Mayorga-Lascano<sup>2,3</sup>

Víctor Cuadrado<sup>3</sup>

Fernanda Andrade<sup>3</sup>

Leslie Romero<sup>3</sup>

#### Resumen

La investigación evalúa los niveles de Fatiga física y cognitiva y Síndrome burnout en las cuidadoras informales del Hogar Santa Marianita- Ambato, y establece la relación entre las variables de estudio. La metodología empleada es descriptiva, correlacional, de corte transversal, y se llevó a cabo sobre una población de 15 mujeres que se desempeñan como cuidadoras informales. Las evaluaciones se realizaron a través del “*Check List Individual Strength*” para Fatiga física y cognitiva, y el “*Maslach Burnout Inventory*” (MBI) para el Síndrome de Burnout y sus componentes (Agotamiento emocional, Despersonalización, y Realización personal). Los resultados revelaron altos niveles de Fatiga física, pero no de fatiga cognitiva; en cuanto al Síndrome de Burnout se encontraron niveles bajos de Agotamiento emocional, niveles intermedios de Despersonalización y Realización personal y solo tendencia a Burnout global. Las correlaciones, encontradas fueron bajas negativas y estadísticamente significativas entre Fatiga física, Despersonalización y Burnout global. Estos resultados parecen verse afectados por fenómenos como la satisfacción por compasión, la deseabilidad social, y sobre todo el género de las participantes.

**Palabras clave:** fatiga física y cognitiva; síndrome de burnout; cuidadoras informales; satisfacción por compasión; deseabilidad social

#### Abstract

The research evaluates the levels of physical and cognitive fatigue and burnout syndrome in the informal caregivers of the Hogar Santa Marianita - Ambato and establishes the relationship between the study variables. The methodology used is descriptive, correlational, cross-sectional, and was carried out on a population of 15 women who work as informal caregivers. The evaluations were carried out through the Individual Strength Check List for physical and cognitive fatigue, and the “Maslach Burnout Inventory” (MBI) for the Burnout Syndrome and its components (emotional exhaustion, depersonalization, and personal fulfillment). The results revealed high levels of physical fatigue, but not cognitive fatigue; regarding the Burnout Syndrome, low levels of emotional exhaustion, intermediate levels of depersonalization and personal fulfillment and only a tendency to global burnout were found. The correlations found were low negative and statistically significant between physical fatigue, depersonalization, and global burnout. These results seem to

---

<sup>1</sup> Recibido: 2021.08.10 y Aceptado: 2021.11.29

<sup>2</sup> Para contacto con autores, utilice el siguiente correo electrónico: [pmayorga@pucesa.edu.ec](mailto:pmayorga@pucesa.edu.ec)

<sup>3</sup> Pontificia Universidad Católica del Ecuador - Ambato

be affected by phenomena such as satisfaction by comparison, social desirability, and especially the gender of the participants.

**Keywords:** physical and cognitive fatigue; burnout syndrome; informal caregivers; compassionate satisfaction; social desirability

## Introducción

Dentro de las profesiones de servicios sociales y de salud, se encuentra la profesión de servicios de cuidador o cuidadora informal de personas vulnerables, e involucra a un colectivo cada vez más numeroso, integrado principalmente por mujeres (85%), que se dedica al cuidado de individuos con algún nivel de dependencia; tarea imprescindible que, sin embargo, es poco visible y reconocida socialmente (Delicado et al., 2001). A pesar de que muchas de las mujeres que ejercen servicios de cuidado se sienten satisfechas con su labor y piensan que eso las dignifica, también reconocen que dicha actividad repercute negativamente en su calidad de vida; pues se encuentran expuestas a un nivel de presión y esfuerzo que afecta directamente tanto en su salud como en la de su entorno (Carranza, 2018; Delicado et al., 2001).

Se entiende entonces que la naturaleza de la tarea de cuidador informal genera diversos niveles de estrés; término que originalmente aludía a la fuerza que actúa sobre un objeto, produciendo daños en el mismo; razón por la cual, posteriormente ha sido utilizado dentro del área de la salud, para indicar la respuesta fisiológica y psicológica del organismo ante una diversidad de exigencias (Barradas et al., 2018), la cual incluye desgaste y síntomas físicos y emocionales que, finalmente afectan el estado de salud del individuo (Rivera et al., 2019).

El estrés se define entonces, como una reacción del organismo ante las demandas excesivas del ambiente, frente a las cuales no puede dar una respuesta adecuada, y que se caracteriza por la presencia de reacciones físicas y emocionales (Palacios & Díaz, 2019). Aunque el estrés se considera un proceso adaptativo y emergente, que resulta imprescindible para la supervivencia del individuo, cuando las demandas ambientales igualan o exceden los recursos del organismo para enfrentarse a ellas, ponen en peligro su bienestar (Carazo, 2018).

El estrés surge de la interacción entre dos factores: esfuerzos desplegados y resultados obtenidos; cuando el nivel de esfuerzo genera los resultados esperados, la percepción de la persona es satisfactoria; pero, cuando el esfuerzo invertido no permite que se alcancen los objetivos propuestos, el individuo experimenta una vivencia desagradable, produciéndose agotamiento físico y emocional (Serón, 2006), y ocasionando pérdida de capacidad, bajo rendimiento, e incluso accidentes laborales (Tacca & Tacca, 2019); todo lo cual pone en peligro su bienestar personal (Aguilar & Mayorga-Lascano, 2020), y puede dar paso a la instalación de burnout, por lo que el fenómeno se asocia a una forma de respuesta inadecuada ante las demandas o requerimientos excesivos (Zavala, 2008).

Niveles de estrés prolongados, pueden dar paso al apareamiento de fatiga laboral; fenómeno multidimensional que no depende exclusivamente de condiciones externas, como el exceso de actividades laborales, sino que también requiere de una percepción subjetiva al respecto de dichas condiciones (Bracho-Paz, 2020). La fatiga laboral se caracteriza por una sensación física desagradable, que incluye componentes cognitivos y emocionales; manifestada en cansancio que puede o no aliviarse con estrategias usuales de descanso (Amaducci et al., 2010).

La fatiga genera manifestaciones emocionales como incomodidad, desánimo e irritabilidad; cognitivas como pérdida de concentración, lentificación del pensamiento y dificultad en la toma de decisiones; conductuales como dificultad para mantenerse despierto y consecuente deterioro del nivel de rendimiento (Garrosa-Hernández et al., 2011); y fisiológicas al afectar diversos tipos de estructuras del Sistema Nervioso Central (SNC) y alterar sus funciones neuropsicológicas (Pedraz-Petrozzi, 2018).

La temporalidad de la fatiga marca diferencias en la salud de los trabajadores afectados. La fatiga reciente (menos de un mes), posee una naturaleza reactiva y de corta duración, que se alivia prontamente con el descanso; la fatiga prolongada (más de un mes) genera síntomas más duraderos que difícilmente se mitigan sólo con el descanso (Leone et al., 2007); mientras que el síndrome de fatiga crónica (más de seis meses) provoca cansancio extremo que permanece en el tiempo y representa una enfermedad debilitante e incapacitante que interfiere notablemente en las actividades laborales, académicas y sociales del individuo (Ureña et al., 2017). Dependiendo de su temporalidad y curso, los estados de fatiga pueden presentarse como fatiga normal (aguda) o asumir una modalidad de fatiga patológica (crónica) (Baumann, 2018).

Sin embargo, la Fatiga laboral también puede enfocarse como un estado funcional que tiene un objetivo protector (Soplopucu, 2019) y provoca la necesidad de reducir el esfuerzo desplegado para realizar las actividades cotidianas (Amaducci et al., 2010). Este fenómeno se ha entendido como una acción del organismo que funciona como un mecanismo para prevenir la aparición de lesiones irreversibles (Fernández, 2001); constituye una alarma que alerta al organismo para impedir la realización de niveles de esfuerzo por encima de los límites tolerables, el cual se activa ante el deterioro de determinadas funciones orgánicas (Moreno, 2017).

El estrés, la fatiga laboral y el Síndrome de burnout no se consideran términos equivalentes. Aunque “el estrés laboral es una base óptima para el desarrollo del burnout” (Forbes, 2011, p. 2), su instalación requiere de un proceso de acomodación psicológica entre el sujeto estresado y la actividad estresante (Aguilar & Mayorga-Lascano, 2020). Dicho proceso se desarrolla a partir de tres fases: estrés, agotamiento y agotamiento defensivo; lo que eventualmente puede ocasionar el apareamiento de respuestas crónicas de naturaleza afectiva, cognitiva y conductual que generan malestar y afectan a las actividades de la vida diaria (Díaz & Gómez, 2016).

El burnout producido frente al exceso de la demanda genera un estado de agotamiento físico y emocional expresado en baja autoestima, desmotivación, despersonalización, y consecuente disminución del rendimiento (Rodríguez et al., 2017). Actualmente, el burnout es considerado una enfermedad profesional o accidente de trabajo, que afecta la salud psicológica y física de los trabajadores, y a la eficacia de las entidades para las que trabajan (Forbes, 2011; Moriano et al., 2019). Lo señalado ha exigido la necesidad de desarrollar medidas de intervención para hacer frente al burnout, a través de la generación de iniciativas educativas destinadas a una adecuada gestión del estrés laboral, así como estrategias de prevención y métodos de evaluación y gestión del riesgo (Leka et al., 2004).

El Síndrome de burnout no es un fenómeno reactivo y transitorio, se trata de un proceso de “desarrollo gradual, que exige la presencia de niveles de estrés prolongado durante varios meses o incluso años” (Mendicute, 2017, p.17). La instalación del Síndrome de burnout posee un curso de evolución que alcanza diversos niveles de intensidad: leve, moderado, grave y extremo. Dependiendo del nivel de intensidad alcanzado, el cuadro puede caracterizarse por la presencia de síntomas que inicialmente incluyen déficit atencional, y falta de concentración; posteriormente, aversión por las tareas, ausentismo laboral, y consumo de alcohol o fármacos; y finalmente, aislamiento, y depresión crónica, que puede llegar a involucrar riesgo suicida (Díaz & Gómez, 2016; Esteras et al., 2019).

## Objetivos e hipótesis

La presente investigación pretende establecer la relación entre la Percepción de la Fatiga física y cognitiva y Síndrome de burnout en un grupo de cuidadoras informales del Hogar Santa Marianita- Ambato, institución que acoge a niños/as en situación de riesgo y vulnerabilidad. Para ello se han propuesto los siguientes objetivos: 1) evaluar el nivel de Fatiga física y cognitiva de las participantes; 2) evaluar las dimensiones de Síndrome de burnout; 3) establecer correlaciones entre las variables señaladas. Pues, se hipotetiza que la Fatiga física y cognitiva se correlacionan positivamente con el Síndrome de burnout en el grupo de cuidadoras informales del Hogar Santa Marianita- Ambato.

## Método

### Diseño

El diseño de la investigación es no experimental, ya que no se interfiere en el normal desarrollo de las variables intervinientes; de tipo cuantitativo, al analizar datos que permiten identificar la frecuencia en la cual se presenta el fenómeno de interés; de alcance descriptivo y correlacional, donde se conocen las características de las variables investigadas que se proceden a relacionar; y de corte transversal, ya que las medidas se llevan a cabo en un momento único de tiempo (Ramos-Galarza, 2020).

### Participantes

La población de las cuidadoras informales del Hogar Santa Marianita- Ambato se compone por 15 mujeres, con edades comprendidas entre 20 y 60 años ( $\bar{X} = 34.33$  años); que han laborado en la institución entre 2 y 20 años ( $\bar{X} = 5.4$  años), y que trabajan un promedio de 9.33 horas diarias, debido a la modalidad eventual de turnos de 12 horas. Cabe resaltar que, el 93.3% de las participantes señaló una identificación alta o muy alta con los valores de la institución; y el 80% de las mismas expresó sentirse satisfecha o muy satisfecha con su trabajo; sin embargo, el 40% reconoció que la carga de trabajo que desempeñaba era pesada o muy pesada. No se realizó ningún tipo de muestreo, pues se trabajó con toda la población de la institución, siendo el único criterio de inclusión la voluntariedad de participar en el estudio.

### Instrumentos

Para medir la Fatiga física y cognitiva se utilizó el cuestionario el "*Check List Individual Strength*" (Rizzo 1970), validado en Chile en el 2008 (Vera et al., 2008); el instrumento posee dos sub- escalas, una evalúa la Percepción subjetiva de fatiga física y la otra evalúa la Percepción subjetiva de fatiga cognitiva. En esta versión el cuestionario presenta 16 ítems organizados en escala de Likert, con una puntuación que va de 1 (totalmente verdadero) a 7 (totalmente falso), en la pregunta 16 la escala va de 1 (no, nunca) a 5 (completamente). Las sub- escalas presentan un alfa de Cronbach de 0.85 para la percepción fatiga física y de 0.78 para la percepción fatiga cognitiva, lo que equivale a confiabilidad muy buena en los dos casos.

Para la medición el Síndrome de burnout se empleó el "*Maslach Burnout Inventory*" (MBI) (Maslach et al., 1986), herramienta constituida por 22 ítems en escala Likert de 5 puntos: Nunca (1), Algunas veces al año (2), Algunas veces al mes (3), Algunas veces a la semana (4), y Diariamente (5); que miden la frecuencia e intensidad el Síndrome de burnout y valoran la presencia de tres aspectos del mismo: agotamiento o cansancio emocional, referido a la percepción de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo (9 preguntas); despersonalización, que expresa el grado en que la persona reconoce actitudes frialdad y distanciamiento (5 preguntas); y realización personal, que evalúa los sentimientos de autoeficiencia y

realización personal en el trabajo (8 preguntas). El instrumento tiene un Alpha de Cronbach de 0.9, el cual se considera excelente.

### Procedimiento

El desarrollo de esta investigación contó con la aprobación del Comité de Ética de la Coordinación de Investigación de la PUCE - Ambato y previo a la aplicación de las herramientas psicométricas, se firmó una carta de consentimiento informado, a fin de respetar los principios de voluntariedad, confidencialidad y anonimato de los participantes. Posteriormente, la toma de datos se realizó de manera individual, considerando condiciones óptimas de privacidad y comodidad. La información obtenida fue registrada en una base de datos, que posteriormente fue procesada a través del programa estadístico SPSS versión 22. La información recopilada se interpretó a través del uso de técnicas de estadística inferencial destinada a la comprobación o refutación de las hipótesis planteadas, a partir de lo cual se estableció la discusión y conclusiones pertinentes.

### Resultados

#### Análisis descriptivo

A continuación, se presenta el análisis descriptivo de las sub-escalas del “*Check List Individual Strength*” considerando mínimo, máximo, media ( $\bar{X}$ ) y desviación estándar ( $s$ ) (ver Tabla 1).

Tabla 1

*Lista de cotejo de fortaleza individual “Check List Individual Strength” (CIS)*

<i>Sub-escalas</i>	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
<i>Fatiga física</i>	27.00	43.00	35.87	5.33
<i>Fatiga cognitiva</i>	19.00	32.00	27.93	3.50
<i>Global</i>	46.00	74.00	63.80	8.33

Nota:  $n = 15$  observaciones

Observamos que en la sub-escala Fatiga Física se encontró una media de 35.87; valores que se encuentran por encima del punto de corte del instrumento (32) y revelan un alto nivel de Fatiga física en las participantes evaluadas. Por otro lado, en la sub-escala de Fatiga cognitiva, las participantes alcanzaron una media de 27.93; valores que quedan por debajo del punto de corte (32), e indican bajos niveles en dicha sub-escala. Finalmente, los resultados globales del reactivo alcanzaron una media de 63.80; calificación que se encuentra ligeramente por debajo del punto de corte (64) del “*Check List Individual Strength*”.

También, se presentan el mínimo, máximo, media ( $\bar{X}$ ), y desviación estándar ( $s$ ) de las dimensiones del *Inventario de Burnout de Maslach* (MBI) (ver Tabla 2).

Tabla 2

*Inventario de Burnout de Maslach (MBI)*

<i>Dimensiones</i>	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
<i>Agotamiento emocional</i>	9.0	25.0	16.33	5.07
<i>Despersonalización</i>	5.00	10.00	7.00	1.73
<i>Realización personal</i>	31.00	40.00	34.60	2.82
<i>Global</i>	47.00	66.00	57.93	6.41

Nota:  $n = 15$  observaciones

Al describir las dimensiones del MBI, observamos que en la dimensión Agotamiento emocional se encontró una media de 16.33; en la dimensión Despersonalización la media fue de 7.00; y en la dimensión Realización personal se halló una media de 34.60; finalmente, la media del puntaje Global del inventario fue de 57.93.

Al analizar los resultados obtenidos y compararlos con los puntos de corte del instrumento, encontramos que, para Agotamiento emocional las puntuaciones superiores a 27 indican un nivel alto, entre 19 y 26 nivel medio y menos de 19 nivel bajo o muy bajo; por tanto, los participantes del estudio presentan un nivel bajo o muy bajo de Agotamiento emocional. En lo que se refiere a la dimensión de Despersonalización, las puntuaciones superiores a 10 señalan un nivel alto, entre 6 y 9 nivel medio y menos de 6 nivel bajo; por lo que los resultados de los participantes se ubican en un nivel medio. En cuanto a Realización personal, la dimensión se califica en sentido contrario a las dos anteriores, de 0 a 33 puntos se evidencia un nivel bajo, de 34 a 39 un nivel intermedio y 40 o más un nivel alto; los examinados en el presente estudio alcanzaron un nivel medio de Realización personal.

Finalmente, y con respecto a la comparación de los valores globales obtenidos frente al punto de corte del MBI, y considerando que calificaciones mayores de 88 permiten un diagnóstico de síndrome de burnout; calificaciones de 44 a 87 son compatibles con una tendencia a burnout; y menores de 43 puntos indican una ausencia de riesgo de padecer burnout (Mirás, 2014); en el presente estudio se establece que el resultado global (57; 93) revela una tendencia a burnout, sin que pueda llegar a establecerse la presencia del Síndrome de burnout.

#### Análisis correlacional

Con el propósito de establecer el grado de relación positiva o negativa de las variables Fatiga física y cognitiva y Síndrome de Burnout, se ha empleado el coeficiente de correlación Rho de Spearman, estadístico que se utiliza cuando las variables analizadas poseen una naturaleza ordinal (cuestionario tipo Likert) y también cuando las variables son cuantitativas, pero se cuenta con una muestra pequeña (inferior a 30 participantes) (Mondragón, 2014). Para el análisis correlacional se han transformado las puntuaciones obtenidas del MBI, con los percentiles propuestos por Hederich-Martínez y Caballero-Domínguez (2016) (ver Tabla 3).

Tabla 3

#### *Relación entre la Fatiga Laboral y el Síndrome de burnout*

Variables	F. F.	F. C.	F. G.	A. E.	D.	R. P.	B.
Fatiga Física	1.000	.579*	.911**	-.419	-.639*	-.338	-.651**
Fatiga Cognitiva		1.000	.816**	-.099	-.153	.060	-.126
Fatiga Global			1.000	-.346	-.429	-.159	-.461
Agotamiento Emoc.				1.000	.346	-.153	.788**
Despersonalización					1.000	.381	.683**
Realización Personal						1.000	.403
Burnout							1.000

Nota:  $n = 30$  observaciones

\*. La correlación es significativa al nivel 0.05 (bilateral).

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral).

Se encuentra una correlación moderada negativa entre la dimensión de Fatiga física y las dimensiones Despersonalización (-0.639) y Burnout global (-0.651), dichas correlaciones son estadísticamente significativas

( $p < 0.05$  y  $0.01$  respectivamente). Lo señalado implica que, a pesar de la existencia de elevados niveles de Fatiga física, esta no ha determinado la presencia de Despersonalización ni Síndrome de burnout global.

Por el contrario, el nivel de cansancio de las participantes no ha generado conductas de despersonalización o cinismo, el cual “se entiende como el desarrollo de sentimientos, actitudes y respuestas negativas, distantes y frías hacia las personas destinatarias del trabajo” (Escamilla-Quintal et al., 2008, p. 596), por lo que el efecto interpersonal del síndrome se ha visto anulado.

## Discusión

El fenómeno descrito puede deberse al hecho de que todas las participantes del estudio son mujeres. Las mujeres suelen exhibir menores niveles de despersonalización/cinismo que los hombres, debido a su propensión a presentar una mayor implicación emocional con las personas, la cual les impide distanciarse de los destinatarios de su trabajo, aunque ello implique asumir mayores niveles de agotamiento físico (Martínez-Benlloch, 2003). Más aún, cuando se consideran las características de vulnerabilidad de los destinatarios de este estudio (niñas y niños huérfanos, abandonados y en situación de riesgo).

Paralelamente, debe señalarse que estudios realizados en poblaciones latinoamericanas (Salinas, 2020) mostraron que, aunque los trabajadores de profesiones de servicio no tienen dificultades para expresar manifestaciones de agotamiento emocional, no suelen admitir síntomas de despersonalización o cinismo. Razón por la cual, se genera una tendencia a obtener puntuaciones bajas en la dimensión de Despersonalización del Síndrome de burnout.

Por otro lado, la relación negativa existente entre Fatiga física y Síndrome de burnout global puede deberse al hecho de que, aunque los trabajadores de profesiones de servicios (cuidadores informales) se encuentran sometidos a altas cargas de estrés y fatiga, suelen manifestar altos grados de satisfacción profesional, lo que implica que su trabajo les resulta emocionalmente recompensante y altamente motivante (Apiquian, 2007). Sobre todo, cuando se sienten implicados y apoyados por la institución en la que trabajan (Barrera-Herrera et al., 2019), lo que constituye un factor protector frente a los efectos que la Fatiga física puede ocasionar (Mathieu, 2012).

También, debe anotarse que quienes ejercen profesiones de servicios a personas en situaciones de vulnerabilidad, presentan altos niveles en satisfacción por compasión. Este constructo hace parte de la calidad de vida profesional, y se entiende como la gratificación personal que se experimenta al ayudar a personas que enfrentan situaciones desafiantes. En particular esto permite al individuo sentirse competente a nivel personal y profesional, debido a su contribución al bienestar social general (Marín-Tejeda, 2017). En el caso de este estudio, la satisfacción por compasión parece favorecer el bienestar psicológico de las participantes. Además, permite minimizar los efectos negativos que la actividad profesional frente a los efectos de la fatiga por compasión al brindar servicios.

Debido a la existencia de elevados niveles de Fatiga física, pero niveles medios de Despersonalización y tendencia a Síndrome de Burnout global, también puede inferirse la presencia de un sesgo atribuible al fenómeno de Deseabilidad social, entendido como la tendencia de las personas a presentarse de una forma valorada socialmente ante los otros (Briñol et al., 2002). El cual ocasiona que los trabajadores (cuidadores informales) se presenten a sí mismos de la manera más aceptable a nivel social y terminen respondiendo de una manera poco veraz a la hora de levantar información sobre su satisfacción laboral (Pérez et al., 2017).

A pesar de que el estudio solo encontró un nivel medio de Despersonalización y tendencia a Síndrome de Burnout; no puede obviarse el hecho de que toda persona que ejecuta labores de servicio se ve enfrentado a

un proceso de agotamiento físico, mental y emocional, denominado Fatiga por compasión (el segundo componente de la Calidad de vida profesional), que se da como resultado del estrés producido por asistir a personas en situaciones de vulnerabilidad y advierte del efecto dañino que eventualmente imprimirá la actividad asistencial sobre el prestador de estos servicios (Marín-Tejeda, 2017). Esta condición de desgaste puede llegar a asociarse al Síndrome de burnout, aunque como entidad independiente y convergente (Cocker & Joss, 2016).

Cabe señalar que, cuando existen altos niveles de Fatiga laboral, la ausencia de síntomas evidentes de Síndrome de burnout no implica ausencia de riesgo asociado a las condiciones estresantes del trabajo; la investigación sugiere que la tensión inherente a las tareas de servicio genera niveles de fatiga que pueden dar paso a la instalación de Síndrome de burnout en el futuro (Mesurado & Laudadio, 2019). De lo señalado se desprende que, si las condiciones de trabajo inadecuadas se mantienen de manera permanente, el sobreesfuerzo reiterado puede evolucionar hacia el estrés crónico, y finalmente al Síndrome de burnout (Amador et al., 2014).

Los resultados encontrados, también han permitido discutir una de las implicaciones tradicionalmente asumidas por los modelos teóricos del Síndrome de burnout, donde la Despersonalización funciona como un mecanismo inconsciente para reducir el agotamiento; lo que en este caso no se cumple, al menos en lo que respecta al género femenino. Los resultados obtenidos, que confirman los hallazgos de Escamilla-Quintal y otros (2008), destacan la relevancia que el papel del género juega en los procesos relacionados a la salud laboral.

Finalmente, señalemos que los estudios relacionados con variables laborales suelen verse afectados por el sesgo de Deseabilidad social, el cual tiene por objetivo brindar una imagen positiva de los participantes y puede alterar la validez de los resultados de una investigación; pues, actúa “como una tendencia a contestar un cuestionario dando una imagen demasiado favorable de uno mismo” (Domínguez et al., 2012, p. 808). Razón por la cual, algunas investigaciones señalan que este “sesgo de respuesta es un tema preocupante en la evaluación psicológica, particularmente en las encuestas de autoevaluación” (Pérez et al., 2010, p.53), pues afectan la validez de las investigaciones, en especial en las que se trabaja con variables laborales y valores organizacionales (de Campos & Marin, 2017); y pueden ocasionar que la capacidad de predicción de los modelos teóricos se vea sustancialmente reducida.

## Conclusiones

El hecho de que los niveles de Fatiga física no hayan determinado conductas de despersonalización, puede deberse al hecho de que las mujeres tienden a presentar menores niveles de despersonalización, dada su mayor implicación emocional con los destinatarios de su trabajo; comportamiento que se mantiene aún a costa de asumir mayores niveles de desgaste físico.

Estos resultados revelan que una de las implicaciones teóricas habituales del Síndrome de burnout, que señala que la Despersonalización tiene la función de reducir la Fatiga del trabajador, no se cumple en poblaciones femeninas. Además, destacan el papel que las diferencias de género tienen en los procesos relacionados a la salud laboral, al tiempo que exigen la necesidad de considerar al género una variable fundamental para próximos estudios.

A esto se suma la reticencia que los trabajadores tienen para expresar síntomas de cinismo, más aún, frente a destinatarios que se encuentran en situaciones de vulnerabilidad. Todo lo señalado ocasiona que las palpantes del estudio hayan obtenido valores bajos y contrarios a la Fatiga en la dimensión de Despersonalización del Síndrome de burnout.



Paralelamente, la relación inversa encontrada entre Fatiga física y Síndrome de burnout global puede obedecer al hecho de que las personas que llevan a cabo profesiones de servicios, como las cuidadoras informales; suelen presentar altos niveles de satisfacción profesional, debido a la gratificación personal que brinda la Satisfacción por compasión, fenómeno que se produce al ayudar a personas en situaciones vulnerables y contribuir al bienestar social general.

Finalmente, los resultados obtenidos pueden atribuirse al fenómeno de Deseabilidad social, que funciona como la propensión de los trabajadores a presentarse de una forma socialmente aceptable frente a sus empleadores. Lo que ocasiona la reducción de la veracidad de las respuestas, en aras de evitar posibles represalias laborales.

Añadiremos que a pesar de que los resultados de esta investigación sólo revelaron tendencia a Síndrome de Burnout; no debe minimizarse el impacto que la Fatiga física, y la Fatiga por compasión imprimen sobre el trabajador y la posibilidad de la instalación de Síndrome de burnout en el futuro.

### Limitaciones

Entre las limitaciones de la investigación se puede considerar el número reducido de participantes que conformaba la muestra y sus características sociodemográficas similares, pues todas son mujeres que ejercen la misma función en una institución particular, factor que reduce la variabilidad de los resultados. También se puede señalar que, dado que el estudio tuvo un corte transversal, un estudio longitudinal podría permitir la confirmación o rectificación de los resultados presentados. Finalmente, se debe mencionar que los instrumentos empleados ("*Check List Individual Strength*", y "*Maslach Burnout Inventory*"), no han sido adaptados a la población ecuatoriana, por lo que es recomendable realizar estudios sobre las propiedades psicométricas de las herramientas utilizadas en futuras investigaciones.

### Referencias

- Aguilar, A., & Mayorga-Lascano, M. (2020). Relación entre Estrés Docente y Síndrome de Burnout en docentes de la Zona 3 de Ecuador. *Uniandes Episteme*, 7(2), 265-278. <http://45.238.216.13/ojs/index.php/EPISTEME/article/view/1599>
- Amador, R., Rodríguez, C., Serrano, J., Olvera, J. A., & Martínez, S. (2014). Estrés y burnout en docentes de educación básica y superior. *Medicina Salud y Sociedad*, 4(2), 119-141. <https://core.ac.uk/download/pdf/55525797.pdf>
- Amaducci, C., Mota, D., & Pimenta, C. (2010). Fatigue among nursing undergraduate students. *Rev Esc Enferm USP*, 44(4), 1052-1058. DOI: 10.1590/s0080-62342010000400028
- Apiquian, A. (2007). El Síndrome del Burnout en las Empresas. *Presentación realizada en el Tercer Congreso de Escuelas de Psicología de las Universidades Red Anáhuac* (págs. 1-7). Mérida: Universidad Anáhuac México Norte. <https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag-30022/sindrome%20burnout.pdf>
- Barradas, M. E., Delgadillo, R., Gutiérrez, L., Posadas, M. H., García, J. N., López, J., & Rodríguez, E. D. (2018). *Estrés Y burnout enfermedades en la vida actual*. : Palibrio.
- Barrera-Herrera, A., Neira-Cofré, M., Raipán-Gómez, P., Riquelme-Lobos, P., & Escobar, B. (2019). Apoyo social percibido y factores sociodemográficos en relación con los síntomas de ansiedad, depresión y estrés en universitarios chilenos. *Revista de Psicopatología y Psicología Clínica*, (24), 105-115. DOI: <https://doi.org/10.5944/rppc.23676>

- Baumann, F. (2018). *Cansados. Cómo luchar contra la fatiga y el agotamiento del día a día*. Arcopress S.L.
- Bracho-Paz, D. (2020). Síndrome de burnout y fatiga laboral. *CIENCIAMATRIA*, 6(6), 264-294. doi: <https://doi.org/10.35381/cm.v6i1.307>
- Briñol, P., Horcajo, J., Becerra, A., Falces, C., & Sierra, B. (2002). Cambio de actitudes implícitas. *Psicothema*, 14(4), 771-775. <http://www.psicothema.com/psicothema.asp?id=797>
- Carazo, V. (2018). Resiliencia y coevolución neuroambiental. *Revista Educación*, 42(2), 2215-2644. <https://www.redalyc.org/journal/440/44055139033/44055139033.pdf>
- Carranza, R. M. (2018). *Calidad de vida y la percepción del cuidado humanizado del personal de enfermería- Servicio de Cuidados Intensivos- Hospital Regional de Moquegua- 2017*. [Tesis de segunda especialidad inédita]. Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann. <http://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/UNJBG/3405>
- Cocker, F. M., & Joss, N. (2016). Compassion fatigue among healthcare, emergency and community service workers: A systematic review. *International Journal of Enviromental Reserarch and Public Health*, 13(6), 1-18. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/27338436/>
- de Campos, M. I., & Marin, F. J. (2017). Sesgo de deseabilidad social en medidas de valores organizacionales. *Universitas Psychologica*, 16(2), 1-18. doi:<https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy16-2.sdsm>
- Delicado, M. V., García, M. A., López, B., & Martínez, P. (2001). Cuidadoras informales: Una perspectiva de género. *Revista de Enfermería* (13), 1-5. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6612182>
- Díaz, F., & Gómez, I. (2016). La Investigación sobre Síndrome de Burnout en Latinoamérica entre 2000 y el 2010. *Psicología desde el Caribe*, 33(1), 113-131. <http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/v33n1/v33n1a09.pdf>
- Domínguez, A., Aguilera, S., Acosta, T., Navarro, G., & Ruiz, Z. (2012). La deseabilidad social revalorada: Más que una distorsión, una necesidad de aprobación social. *Acta de Investigación Psicológica*, 2(3), 808-824. <https://www.redalyc.org/pdf/3589/358933342005.pdf>
- Escamilla-Quintal, M., Rodríguez-Molina, I., Peiró, J. M., & Tomás, I. (2008). El cinismo: Una estrategia de afrontamiento diferencial en función del género. *Psicothema*, 20(4), 596-602. <https://www.redalyc.org/pdf/727/72720414.pdf>
- Esteras, J., Chorot, P., & Sandín, B. (2019). Sintomatología física y mental asociada al síndrome de burnout en los profesionales de la enseñanza. *Revista de Psicopatología y Psicología Clínica*, 24, 29-37. doi: <https://doi.org/10.5944/rppc.23776>
- Fernández, J. C. (2001). Concepto y taxonomía de la fatiga física. *EFDeportes*, 7(34), 1-2. <https://www.efdeportes.com/efd34b/fatiga.htm>
- Forbes, R. (2011). El síndrome de burnout: Síntomas, causas y medidas de atención en la empresa. *Éxito Empresarial*, (160), 1-4. [https://www.cegesti.org/exitoempresarial/publicaciones/publicacion\\_160\\_160811\\_es.pdf](https://www.cegesti.org/exitoempresarial/publicaciones/publicacion_160_160811_es.pdf)

- Garrosa-Hernández, E., Moreno-Jiménez, B., & González-Gutiérrez, J. (2011). La carga mental y la fatiga laboral: Relación, fuentes, facilitadores y consecuencias asociadas. *La Mutua*, (18), 53-65. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4408168>
- Hederich Martínez, C., & Caballero Domínguez, C. (2016). Validación del cuestionario Maslach Burnout Inventory Student Survey (MBI SS) en contexto. *CES Psicología*, 9(1), 1-15. <https://www.redalyc.org/pdf/4235/423545768002.pdf>
- NO LA CITAN EN EL TEXTO Leka, S., Griffiths, A., & Cox, T. (2004). *La organización del trabajo y el estrés: Estrategias sistémicas de solución de problemas para empleadores, personal directivo y representantes sindicales*. Instituto de Trabajo Salud y Organizaciones. <https://apps.who.int/iris/handle/10665/42756>
- Leone, S., Huibers, M., Knottnerus, J., & Kant, J. (2007). Similitudes, superposiciones y diferencias entre burnout y fatiga prolongada en la población activa. *QJM: Revista Mensual de la Asociación de Médicos*, 100(10), 617-27. <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=60737>
- Marín-Tejeda, M. (2017). Prevención de burnout y fatiga por compasión: Evaluación de una intervención grupal. *Journal of Behavior, Health & Social Issues*, 9(2), 117-123. doi: <https://doi.org/10.1016/j.jbhsi.2018.01.008>
- Martínez-Benlloch, I. (2003). Los efectos de las asimetrías de género en la salud de las mujeres. *Anuario de Psicología*, 34(2), 253-266. doi:<https://doi.org/10.1344/%25x>
- Maslach, C., Jackson, S., & Schwab. (1986). *Maslach burnout inventory*. Consulting Psychologists Press.
- Mathieu, F. (2012). *The compassion fatigue workbook: Creative tools for transforming compassion fatigue and vicarious traumatization*. Taylor.
- Mendicute, D. E. (2017). *Estrés laboral y síndrome de burnout en relación con la motivación en los docentes de secundaria*. [Tesis de maestría inédita]. Universidad de Cantabria. <http://hdl.handle.net/10902/13171>
- Mesurado, B., & Laudadio, J. (2019). Experiencia profesional, capital psicológico y engagement. Su relación con el burnout en docentes universitarios. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 327. doi: <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.327>
- Mirás, S. (2014). Evaluación del síndrome de burnout en un centro de salud. *Revista Enfermería CyL*, 6(2), 65-73. <http://www.revistaenfermeriacyl.com/index.php/revistaenfermeriacyl/article/view/133/106>
- Mondragón, M. A. (2014). Uso de la correlación de spearman en un estudio de intervención en fisioterapia. *Fisioterapia Iberoamericana*, 8(1), 98-104. doi: <https://doi.org/10.33881/2011-7191.mct.08111>
- Moreno, J. E. (2017). La fatiga, tipos, causas y efectos. *Actividad Física y Deporte*, 3(2), 87-95. <https://revistas.udca.edu.co/index.php/rdafd/article/view/376>
- Moriano, J. A., Topa, G., & García, C. (2019). *Psicología aplicada a la prevención de riesgos laborales*. Editorial Sanz y Torres.
- Palacios, K. J., & Díaz, C. D. (2019). Factores Laborales que generan estrés en los profesionales de la salud del Centro Quirúrgico de un hospital de Piura 2019. [Tesis de segunda especialidad inédita]. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/8694>

- Pedraz-Petrozzi, B. (2018). Fatiga: Historia, neuroanatomía y características psicopatológicas. Una revisión de la Literatura. *Revista de Neuro-Psiquiatría*, 81(3), 174-182. doi:<http://dx.doi.org/https://doi.org/10.20453/rnp.v81i3.3385>
- Pérez, M. J., Labiano, M., & Brusasca, C. (2010). Escala de Deseabilidad Social: Análisis psicométrico en muestra argentina. *Laboratorio de Evaluación Psicología y Educativa*, 10(1), 53-67. doi: <https://doi.org/10.35670/1667-4545.v10.n1.458>
- Ramos-Galarza, C. A. (2020). Los alcances de una investigación. *CienciAmérica*, 9(3), 1-5. doi: <http://dx.doi.org/10.33210/ca.v9i3.336>
- Rivera, A., Ortiz, R., Miranda, M., & Navarrete, P. (2019). Factores de riesgo asociados al síndrome de desgaste profesional (Burnout). *Revista Digital de Postgrado*, 8(2), 1-7. <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2019/08/1008595/16488-144814485158-1-sm.pdf>
- Rizzo, J. R., House, R. J., & Lirtzman, S. I. (1970). Role conflict and ambiguity in complex organizations. *Administrative Science Quarterly*, 15(2), 150-163. doi: <https://doi.org/10.2307/2391486>
- Rodríguez, J. A., Guevara, A., & Viramontes, E. (2017). Síndrome de burnout en docentes. *Revista de Investigación Educativa de la REDIECH*, 8(14), 1-24. doi: [https://doi.org/10.33010/ie\\_rie\\_rediech.v8i14.39](https://doi.org/10.33010/ie_rie_rediech.v8i14.39)
- Salinas, W. F. (2020). *Nivel del síndrome de Burnout en profesionales de enfermería del Servicio de Emergencia adulto del Hospital Sergio E. Bernales, Comas 2020*. [Tesis de grado inédita]. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57806>
- Serón, N. (2006). *Relación que existe entre factores estresantes y rendimiento académico de los estudiantes de Enfermería de la U.N.M.S.M.* [Tesis de grado inédita]. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/1009>
- Soplopucó, S. J. E. (2019). *Fatiga laboral asociada al conflicto familia-trabajo en personal profesional de salud. Estudio multicéntrico*. [Tesis de maestría inédita]. Universidad Privada Antenor Orrego. <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/5055>
- Tacca, D. R., & Tacca, A. N. (2019). Factores de riesgos psicosociales y estrés percibido en docentes universitarios. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 223-253. doi:<http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.304>
- Ureña, A., García, T., & Morales, B. (2017). Síndrome de Fatiga Crónica y sus factores asociados en el personal de enfermería en un Hospital de Segundo Nivel. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 7(1), 10-15. doi: [https://doi.org/10.18041/2322-634X/rc\\_salud\\_ocupa.1.2017.4947](https://doi.org/10.18041/2322-634X/rc_salud_ocupa.1.2017.4947)
- Vera, A., Carrasco, C., Vanegas, J., & Contreras, G. (2008). Fatiga física y fatiga cognitiva en trabajadores de la minería que laboran en condiciones de altitud geográfica: Relación con el Mal Agudo de Montaña. *Ciencia & Trabajo*, 10(29), 90-94. [http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/128530/Vera\\_Fatiga\\_Fisica.pdf?sequence=1](http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/128530/Vera_Fatiga_Fisica.pdf?sequence=1)
- Zavala, J. (2008). Estrés y burnout docente: Conceptos, causas y efectos. *Educación*, 17(32), 67-86. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/educacion/article/view/1802>