



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS**  
**CARRERA DE NUTRICIÓN, DIETÉTICA Y ESTÉTICA**

**TEMA:**

**Relación entre el patrón alimentario con el Síndrome de Burnout y los niveles de estrés laboral en trabajadores de la empresa de transporte de carga "Transdyr" en la ciudad de Guayaquil en el período de Octubre de 2022 a Febrero del 2023**

**AUTORAS:**

**Arechúa Sánchez Tatiana Katherine**  
**Luna Arboleda Brittany Janice**

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de LICENCIADAS EN NUTRICIÓN, DIETÉTICA Y ESTÉTICA**

**TUTORA:**

**Rosado Álvarez María Magdalena**

**Guayaquil, Ecuador**

**13 de febrero del 2023**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS**  
**CARRERA DE NUTRICIÓN, DIETÉTICA Y ESTÉTICA**

**CERTIFICACIÓN**

Certificamos que el presente trabajo de titulación, fue realizado en su totalidad por **Arechúa Sánchez, Tatiana Katherine y Luna Arboleda, Brittany Janice** como requerimiento para la obtención del título de **Licenciadas en Nutrición, Dietética y Estética.**

**TUTORA**

f. \_\_\_\_\_

**Rosado Álvarez María Magdalena**

**DIRECTOR DE LA CARRERA**

f. \_\_\_\_\_

**Celi Mero Martha Victoria**

**Guayaquil, a los 13 del mes de febrero del año 2023**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS**  
**CARRERA DE NUTRICIÓN, DIETÉTICA Y ESTÉTICA**

**DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD**

Nosotras, **Arechúa Sánchez, Tatiana Katherine**  
**Luna Arboleda, Brittany Janice**

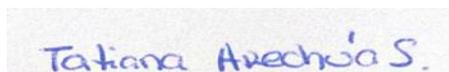
**DECLARAMOS QUE:**

El Trabajo de Titulación, **Relación entre el patrón alimentario con el Síndrome de Burnout y los niveles de estrés laboral en trabajadores de la empresa de transporte de carga "Transdyr" en la ciudad de Guayaquil en el período de Octubre de 2022 a Febrero del 2023**, previo a la obtención del título de **Licenciadas en Nutrición, Dietética y Estética**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de nuestra total autoría.

En virtud de esta declaración, nos responsabilizamos del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

**Guayaquil, a los 13 del mes de febrero del año 2023**

**AUTORAS**



f. \_\_\_\_\_  
**Arechúa Sánchez, Tatiana Katherine**



f. \_\_\_\_\_  
**Luna Arboleda, Brittany Janice**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS**  
**CARRERA DE NUTRICIÓN, DIETÉTICA Y ESTÉTICA**

**AUTORIZACIÓN**

Nosotras, **Arechúa Sánchez, Tatiana Katherine**  
**Luna Arboleda, Brittany Janice**

Autorizamos a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **Relación entre el patrón alimentario con el Síndrome de Burnout y los niveles de estrés laboral en trabajadores de la empresa de transporte de carga "Transdyr" en la ciudad de Guayaquil en el período de Octubre de 2022 a Febrero del 2023**, cuyo contenido, ideas y criterios son de nuestra exclusiva responsabilidad y total autoría.

**Guayaquil, a los 13 del mes de febrero del año 2023**

**AUTORAS**

f. \_\_\_\_\_  
**Arechúa Sánchez, Tatiana Katherine**

f. \_\_\_\_\_  
**Luna Arboleda, Brittany Janice**

# REPORTE URKUND

**URKUND**

<b>Documento</b>	<a href="#">TESIS LUNA ARECUA.docx</a> (D157399204)
<b>Presentado</b>	2023-01-30 15:06 (-05:00)
<b>Presentado por</b>	brithany.luna@cu.ucsg.edu.ec
<b>Recibido</b>	maria.rosado03.ucsg@analysis.orkund.com
<b>Mensaje</b>	LUNA ARBOLEDA BRITTANY JANICE - ARECHUA SÁNCHEZ TATIANA KATHERINE <a href="#">Mostrar el mensaje completo</a>

0% de estas 41 páginas, se componen de texto presente en 0 fuentes.

A set of navigation icons typically found in a PDF viewer, including a PDF icon, a zoom in (+) button, a zoom out (-) button, a search icon, and back/forward navigation arrows.

## **AGRADECIMIENTO**

A mis padres Segundo Arechúa Caza y Kathia Sánchez Palma, por todo su esfuerzo, trabajo y dedicación que me brindaron durante toda mi carrera profesional, gracias por enseñarme sus buenos valores y ser una mujer de bien, gracias por todo su cariño y amor.

A Fernando Cortez mi compañero incondicional, por estar presente en todo momento y ser mi apoyo.

**Tatiana Katherine, Arechúa Sánchez**

A Dios y a mis padres Maida Arboleda y Raúl Luna, por ser mi guía y darme fortaleza para seguir adelante.

A mi familia por su comprensión y estímulo constante, además de su apoyo incondicional a lo largo de todos mis estudios.

Y a todas las personas de alguna u otra forma me apoyaron en la realización de este trabajo de titulación.

**Brittany Janice, Luna Arboleda**

## **DEDICATORIA**

A mi abuelita Luisa Caza Acosta, que se convirtió en un ser de luz, quiero darle las gracias por ser mi segunda mamá, gracias por enseñarme a lograr todo lo que me prepongo, gracias por ser mi guía, gracias por ser mi ejemplo, gracias por haber estado presente en todas sus oraciones, gracias mami por despedirse de mí, su Katico le dedica este logro de muchos más

**Tatiana Katherine, Arechúa Sánchez**

Dedico este proyecto, a cada uno de mis familiares quienes han sido mis pilares para seguir adelante.

A mis padres, abuelos, hermanas, tíos, primos y sobrinos, porque son la razón de sentirme tan orgullosa de culminar esta meta, gracias a ellos por confiar siempre en mí.

**Brittany Janice, Luna Arboleda**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS**  
**CARRERA DE NUTRICIÓN, DIETÉTICA Y ESTÉTICA**

**TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN**

f. \_\_\_\_\_

**Dra. Martha Victoria Celi Mero**  
DECANO O DIRECTOR DE CARRERA

f. \_\_\_\_\_

**Ing. Carlos Luis Poveda Loor**  
COORDINADOR DEL ÁREA O DOCENTE DE LA CARRERA

f. \_\_\_\_\_

**Dra. Ruth Adriana Yaguachi Alarcón**  
OPONENTE

# ÍNDICE GENERAL

AGRADECIMIENTO.....	VI
DEDICATORIA .....	VII
RESUMEN.....	XIII
ABSTRACT .....	XIV
INTRODUCCIÓN .....	2
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	3
1.1. Formulación del problema .....	5
2. OBJETIVOS .....	6
2.1. Objetivo general.....	6
2.2. Objetivos específicos .....	6
3. JUSTIFICACIÓN .....	7
4. MARCO TEORICO.....	9
4.1. Marco Referencial.....	9
4.2. Marco Teórico.....	11
4.2.1. Síndrome de Burnout .....	11
4.2.1.1. Manifestaciones Clínicas .....	11
4.2.1.2. Fases del síndrome Burnout.....	12
4.2.1.3. Factores desencadenantes del Síndrome de Burnout .....	13
4.2.1.4. Cuestionario de Maslach Burnout Inventory .....	14
4.2.1.5. Dimensiones del síndrome de Burnout .....	14
4.2.1.6. El Síndrome de burnout y la alimentación.....	16
4.2.2. Estrés .....	17
4.2.2.1. Estrés laboral.....	17
4.2.2.2. Causas de estrés laboral .....	18
4.2.2.3. Niveles de estrés laboral.....	19
4.2.2.4. Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT- OMS.....	20
4.2.2.5. Dimensiones del Estrés Laboral.....	21
4.2.2.6. Tipos de estrategias de afrontamiento del estrés laboral.....	23
4.2.2.7. Relación del estrés y la alimentación.....	24
4.2.3. Patrón alimentario .....	25
4.2.3.1. Requerimientos alimentarios.....	26

4.2.3.2.	Patrón alimentario recomendado por grupo de alimentos.....	27
4.2.3.3.	Cuestionario de frecuencia de consumo de alimentos (CFCA) .....	30
4.2.4.	Síndrome de Burnout vs Estrés laboral .....	31
4.3.	MARCO LEGAL .....	32
5.	FORMULACIÓN DE LA HIPÓTESIS .....	35
6.	IDENTIFICACIÓN DE LAS VARIABLES .....	36
6.1.	Operacionalización de las variables .....	37
7.	METODOLOGÍA .....	39
7.1.	Justificación de la elección del diseño .....	39
7.2.	Población y Muestra.....	39
7.3.	Criterios de Selección .....	39
7.4.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	40
7.5.	Procesamiento y análisis de datos .....	40
8.	PRESENTACIÓN DE RESULTADOS .....	41
9.	CONCLUSIONES .....	52
10.	RECOMENDACIONES .....	53
Anexos.....		61

## Índice de Tablas

Tabla 1. Raciones diarias recomendada de lácteos por grupos de edad.....	28
Tabla 2. Diferencias entre el Estrés y Síndrome de Burnout .....	32
Tabla 3. Características sociodemográficas .....	41
Tabla 4 . Dimensión Agotamiento Emocional del Síndrome de Burnout.....	42
Tabla 5. Dimensión Despersonalización del Síndrome de Burnout .....	43
Tabla 6. Dimensión Realización Personal del Síndrome de Burnout .....	44
Tabla 7 .Niveles de Estrés Laboral .....	45
Tabla 8. Frecuencia de Consumo por grupo de alimentos .....	46
Tabla 9. Correlación del patrón alimentario (Cereales y derivados) , los niveles de estrés laboral y Síndrome de Burnout .....	48
Tabla 10. Correlación entre el patrón alimentario (misceláneos) , los niveles de estrés laboral y Síndrome de Burnout .....	49
Tabla 11. Correlación del patrón de alimentario (Frutas) , los niveles de estrés y Síndrome de Burnout .....	50
Tabla 12. Correlación del patrón alimentario (verduras y hortalizas) , los niveles de estrés y Síndrome de Burnout. ....	51

## Índice de Figuras

Figura 1. Dimensión Agotamiento Emocional del Síndrome de Burnout .....	42
Figura 2. Dimensión Despersonalización del Síndrome de Burnout .....	43
Figura 3. Dimensión Realización Personal del Síndrome de Burnout.....	44
Figura 4. Niveles de Estrés Laboral .....	45

## RESUMEN

**Introducción:** En la actualidad tanto el estrés crónico como el Síndrome de Burnout se asocian con el desarrollo de enfermedades crónicas, influenciado por el tipo de alimentos que consumen. **Objetivos:** Esta investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el patrón alimentario con el síndrome de Burnout y los niveles de estrés laboral en los trabajadores de la empresa de transporte de carga “Transdyr” de la ciudad de Guayaquil. **Metodología:** Es un estudio con diseño descriptivo de tipo correlacional, con enfoque cuantitativo y de corte transversal, en el que se realizó una encuesta que contenía los cuestionarios Maslach Burnout Inventory, Estrés laboral de OIT-OMS y Frecuencia de Consumo, la muestra de estudio fue de 50 trabajadores que cumplieron los criterios de inclusión y exclusión. **Resultados:** Como resultado en los niveles de Síndrome de Burnout, en la dimensión agotamiento emocional obtuvo un nivel alto con un 62%, la dimensión despersonalización reflejó un alto nivel con 48% y la dimensión realización personal mostró nivel bajo con 42 %. En cuanto al estrés laboral existe nivel alto nivel de estrés con un 70%. Tomando en cuenta la frecuencia de consumo de alimentos se evidencia que los trabajadores de la empresa “Transdyr” tienen una ingesta excesiva en alimentos misceláneos. **Conclusión:** Se concluye que no existe una relación significativa en los grupos de alimentos de frutas, verduras, cereales ya que el valor p obtenido fue  $P > 0.05$ , sin embargo, en el grupo de alimentos misceláneos existe relación ya que el valor  $P < 0.05$  en la relación con la dimensión agotamiento emocional.

**Palabras claves:** Patrones Alimentarios, Consumo de Alimentos, Burnout, Estrés Laboral, Empleado

## ABSTRACT

**Introduction:** Currently, both chronic stress and burnout syndrome are associated with the development of chronic diseases, influenced by the type of food consumed. **Objectives:** This research aimed to determine the relationship between the eating pattern with Burnout syndrome and the levels of work stress in the workers of the cargo transport company Transdyr in the city of Guayaquil. **Methodology:** It is a study with a descriptive design of a correlational type, with a quantitative and cross-sectional approach, in which a survey was carried out that contained the Maslach Burnout Inventory, OIT-WHO Work Stress and Consumption Frequency questionnaires, the study sample It was 50 workers who met the inclusion and exclusion criteria. **Results:** As a result in the levels of Burnout Syndrome, in the dimension of emotional exhaustion it obtained a high level with 62%, the dimension of depersonalization reflected a high level with 48% and the dimension of personal fulfillment showed a low level with 42 %. Regarding work stress, there is a high level of stress with 70%. Taking into account the frequency of food consumption, it is evident that the workers of the company "Transdyr" have an excessive intake of miscellaneous foods. **Conclusion:** It is concluded that there is no significant relationship in the food groups of fruits, vegetables, cereals since the p value obtained was  $P > 0.05$ , however, in the miscellaneous food group there is a relationship since the P value  $< 0.05$  in relation to the dimension of emotional exhaustion.

**Keywords:** Eating patterns, Food Consumption, Burnout, Work Stress, Employed

# INTRODUCCIÓN

El propósito de la presente investigación es determinar la relación entre el patrón alimentario con el síndrome de Burnout y los niveles de estrés laboral en los trabajadores de la empresa de transporte de carga "Trandyr", mediante la aplicación de los cuestionarios Maslach Burnout Inventory, cuestionario de estrés laboral OIT-OMS y el cuestionario de Frecuencia de consumo , ya que estas herramientas toman en cuenta dimensiones importantes sobre la relación de los trabajadores con su entorno laboral , así como también se pudo evaluar la frecuencia de consumo de los mismos .

Tomando en cuenta la modificación en los estilos de vida de las personas debido a su entorno laboral y las obligaciones profesionales, la alimentación puede verse afectada ya que las personas que desarrollan el Síndrome de Burnout tienden a ser más vulnerables a una alimentación emocional y descontrolada, inclusive se les dificulta realizar cambios en su conducta alimentaria, es así que en estos casos se recomienda implementar buenos hábitos alimentarios , mejorando las aptitudes físicas , disminuir los síntomas del síndrome y mejorar el manejo de aspectos cognitivos-conductuales para que de esta manera los individuos cuenten con herramientas para afrontar las situaciones estresantes que se le presenten en su vida laboral (1).

En la actualidad, lograr un relación equilibrada entre el individuo y su entorno laboral es de vital importancia , ya que ciertas características y condiciones de trabajo pueden desarrollar comportamientos negativos de salud , como el estrés laboral que puede llegar a afectar la elección de alimentos y por ende el patrón alimentario con una tendencia a una baja ingesta de frutas, vegetales , cereales y fibras , así como también un elevado consumo de azúcares simples y gran cantidad de grasas poliinsaturadas , haciendo que los trabajadores se vuelvan más propensos a la fatiga, somnolencia y limitaciones físicas en caso de presentar exceso de peso u obesidad (2) .

## **1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

En el mundo contemporáneo se reconoce al estrés crónico como uno de los desencadenantes importantes de los problemas de salud en las personas y de la comunidad en general respondiendo a los acelerados cambios. el hombre ha estado expuesto constantemente a evolución de la sociedad , lo que cada vez ha generado más demandas y exigencias a las cuales el ser humano ha buscado acoplarse pero los procesos fisiológicos no se han desarrollado a la par resultando en problemas de salud y cambios de conducta alimentaria (3).

Es así como las dificultades en el trabajo son unos de los motivos recurrentes en consulta médica representada en el 59% de pacientes que reciben atención primaria, las alteraciones en la adaptación al estrés muestran prevalencia de un 11,5% a nivel mundial siendo frecuentes en individuos con 15 y 25 años de edad , solteros quienes representan la cantidad mayoritaria que es activa laboralmente en la actualidad (4).

En estudios realizados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) indica que el 60 % de los días de trabajo perdidos por el personal se deben al estrés que presentan situación que ha sido estudiada en países desarrollados, como Japón y Taiwán. En cuanto a países de América Latina ha sido poco investigado, un estudio realizado en Chile indicó que los trabajadores que son expuestos a situaciones laborales estresante tienen mayor índice de síntomas como la depresión, así también en varios reportes en Perú y Colombia mostró que las consecuencias frecuentes del estrés y síndrome de Burnout son causados por altos niveles de estrés laboral en los individuos (5).

El Síndrome de Burnout actualmente agrupa bajo su concepto a las alteraciones psicológicas del estrés laboral considerándose frecuente en diversas profesiones, a esta afección se le adjudican desencadenantes como las cargas laborales desmedidas, faltas de flexibilidad horaria, altas demandas de área administrativa, las cuales no solo intervienen en el buen desarrollo del desempeño laboral sino que también afecta la salud física y psicológica de los trabajadores (4).

Por su parte, a nivel mundial al menos 3 millones de empleados presentan graves alteraciones por estrés laboral y el 28% de los trabajadores en la Unión Europea se ven igualmente afectados por este tipo de estrés, en el 2019 cerca del 83% de los colaboradores sufren de estrés laboral en Estados Unidos ,lo que generó 120 000 muertes en ese año (6).

La evidencia indica que tanto el estrés crónico como el síndrome de burnout se asocian con el desarrollo de enfermedades crónicas como diabetes, enfermedades cardiovasculares y obesidad abdominal, influenciado por el tipo de alimentos y las cantidades en las que se consumen alimentos, y en mujeres estas conductas son principalmente guiadas con conducta alimentarias emocionales que le atribuyen un índice de masa corporal más alto (7)

Por tanto, el patrón alimentario influenciado por el agotamiento emocional y físico por el trabajo puede conducir a cambios negativos en la salud representando un obstáculo para poder normalizar la alimentación ya que el individuo en condiciones de estrés optará por el consumir alimentos de alto valor calórico y bajo contenido nutricional sin embargo es importante prevenir el desarrollo de enfermedades crónicas para mejorar el estilo de vida lo antes posible (8).

Tomando en cuenta lo anterior expuesto, este estudio se enfocará en determinar la relación entre el patrón alimentario con el Síndrome de Burnout y los niveles de estrés laboral en trabajadores de la empresa de transporte de carga Transdyr, debido a que el ambiente de trabajo y los factores estresores a los que el personal puede estar expuesto genera modificaciones importantes en la calidad de vida, siendo la alimentación uno de los factores altamente vulnerables a los cambios emocionales del ser humano , afectando negativamente en el desarrollo de enfermedades crónicas no trasmisibles por lo que , la prevención y el control de estrés y agotamiento es esencial en la población laboral activa.

## **1.1. Formulación del problema**

¿Cuál es la relación entre el patrón alimentario con el Síndrome de Burnout y los niveles de estrés laboral en trabajadores de la empresa de transporte de carga “Transdyr” de la Ciudad de Guayaquil?

## **2. OBJETIVOS**

### **2.1. Objetivo general**

Determinar la relación entre el patrón alimentario con el Síndrome de Burnout y los niveles de estrés laboral en los trabajadores de la empresa de transporte de carga "Transdyr" de la ciudad de Guayaquil en el periodo de Octubre 2022 - Febrero 2023.

### **2.2. Objetivos específicos**

- Identificar los niveles de síndrome de burnout en los trabajadores de la empresa de transporte "Transdyr" mediante el cuestionario Maslach Burnout Inventory.
- Determinar el nivel de estrés laboral en los trabajadores de la empresa de transporte Transdyr mediante el Cuestionario de estrés laboral OIT-OMS.
- Identificar el patrón alimentario en los trabajadores de la empresa de transporte "Transdyr" aplicando el cuestionario de frecuencia de consumo de alimentos.
- Relacionar el patrón de consumo de alimentos según los niveles del síndrome de burnout y los niveles de estrés laboral en trabajadores de la empresa de carga Transdyr, mediante la prueba del Chi cuadrado.

### 3. JUSTIFICACIÓN

El presente estudio se enfoca en determinar la relación entre patrón alimentario con el Síndrome de Burnout y los niveles de estrés laboral en trabajadores de la empresa de transporte de carga Transdyr en la ciudad de Guayaquil, sin duda alguna la vida laboral agitada debido a los niveles de exigencias y responsabilidad a los que están expuestos los trabajadores podría derivar cambios de la conducta del individuo afectando total o parcialmente su desenvolviendo a nivel personal y laboral.

La evidencia actual indica la influencia de la alimentación equilibrada en su papel esencial en la prevención de enfermedades crónicas, como las cardiovasculares, diabetes tipo II y a obesidad, así también se le atribuyen efectos protectores sobre estados depresivos infiriendo los beneficios que causa en el agotamiento del individuo (9).

Es así que el Síndrome de Burnout se relaciona con el estrés crónico y los hábitos alimentarios pocos saludables lo que deriva en un elevado consumo de comidas rápidas y procesadas. Por tal motivo las personas que sufren de un agotamiento crónico pueden estar expuestas a comer de forma emocional (7).

Así también los trabajadores pueden experimentar diferentes tipos de factores estresantes como los psicosociales como las altas demandas laborales, horas irregulares de trabajos y factores físicos, las posibles explicaciones del efecto de estrés sobre los cambios en los hábitos alimentarios y modificaciones en el peso podrían incluir comer emocionalmente como mecanismo de defensa frente al estrés lo que se relaciona con comer alimentos "reconfortantes", por tanto los trabajadores que sufren de estrés tienden un mayor riesgo de padecer enfermedades crónicas no transmisible (10).

Esta investigación busca beneficiar a los trabajadores de la empresa de transporte de carga Transdyr de la ciudad de Guayaquil, quienes serán encuestados previos al estudio y conocer su patrón de consumo y la posible presencia de síntomas propios del síndrome de Burnout, y de esta forma guiar acerca de los cambios que se podrían realizar para mejorar su estilo de vida y fortaleciendo su desempeño laboral.

De este modo, la exposición a altas cargas de estrés influye en la elección hacia alimentos con alto contenido calórico, ricos en grasas, altos en azúcares y pobres en nutrientes lo que interfiere negativamente en las vías neurobiológicas de la emoción-recompensa influyendo de manera significativa en el metabolismo energético. (11)

Por lo cual, este estudio es relevante dentro del ámbito laboral al relacionar factores estresores que podrían desencadenar síndrome de burnout en los trabajadores afectando directamente su desenvolvimiento profesional de los individuos, considerando que el entorno laboral forma parte importante de la vida y una buena relación laboral mejoraría de manera integral el bienestar del trabajador

Finalmente, teniendo en cuenta los factores mencionados anteriormente, este estudio contribuye a nuestra comprensión de las crecientes demandas del mundo del trabajo y su impacto en la salud, que conducirá al síndrome de burnout, y el impacto en los niveles de estrés, que conducirá a cambios en hábitos de comer, debido a que este estudio se basará en la información recopilada del personal de Transdyr en Guayaquil para determinar el nivel de síndrome de burnout, el nivel de estrés y su relación con los hábitos alimentarios, ya que como nutricionista es importante brindar herramientas para mejorar la relación con la alimentación al evaluar posibles causas de dieta y estilo de vida inadecuados, brindando a los pacientes soluciones oportunas.

## **4. MARCO TEORICO**

### **4.1. Marco Referencial**

En un estudio realizado en México para un análisis descriptivo del estrés laboral, la actividad física, los hábitos alimentarios y la obesidad en la industria, la recolección de datos se realizó mediante un instrumento cuestionario, resultando que las tres dimensiones de actividad física tengan un grado de sedentarismo a medida que los valores caen por debajo de 9, en el diagnóstico de hábitos alimentarios la población muestra un alto grado de ansiedad alimentaria, dado que estas dimensiones se encuentran entre los valores medios obtenidos, los autores concluyeron que se debe de tomar acción preventivas incrementando la actividad física y mejorando los hábitos alimenticios (12).

En un estudio de seguimiento en España, se realizó un estudio transversal para investigar los efectos de seguir una dieta mediterránea y el riesgo de síndrome de burnout en 94 deportistas de 8 a 15 años utilizando el cuestionario KIDMED, resultando que el 55,3% de las niñas y 16,1% de niños con alto riesgo de síndrome de burnout, y el riesgo aumentaba con la edad. Se concluyó que puede existir una relación inversa entre el burnout y hábitos alimentarios más saludables. (13).

En Argentina se realizó un estudio de corte transversal que tuvo como objetivo la estimación de la prevalencia y los factores asociados al síndrome de burnout en el personal de salud durante la pandemia de Covid-19 , se realizó el cuestionario burnout que fue enviado a través de correo electrónico y se analizaron los factores asociados mediante un análisis multivariado, obteniendo como resultado la prevalencia de burnout con 40 % en los médicos y un 89% en los terapeutas respiratorios, tomando en cuenta los resultado los autores concluyeron en que es necesario fortalecer la formación del síndrome de burnout (14).

Se realizó un estudio descriptivo, prospectivo y observacional en Quito para relacionar el nivel de estrés de los estudiantes de la Universidad Católica de Quito con su ingesta alimentaria en una muestra de 161 estudiantes de la Facultad de Enfermería. utilizado, dando como resultado un 46,7% de estrés académico, un

18,01% de estrés laboral, y un efecto de estrés moderado superior al 74,51% del total del profesorado, y concluyó que existe una relación directa entre las variables, siendo significativo el valor de género de  $p < 0.01$ (15).

Se realizó un estudio de corte transversal, con alcance correlacional y de enfoque cualitativa con la finalidad determinar la incidencia del síndrome de burnout y su relación con el sobrepeso , sedentarismo y la presión arterial elevada a 25 personas perteneciente a una agencia misionera de Quito, se utilizó una encuesta sociodemográfica, registró de presión arterial, cuestionario de Maslch Burnout Inventory General Survey, se evidenció que el 24% fue del nivel alto de agotamiento, 20% nivel alto de cinismo, 20% nivel bajo de eficacia profesional, teniendo como conclusión que el agotamiento es la dimensión más afecta en los colaboradores, además de tener una relación estadísticamente significativa con el síndrome de burnout (16).

## **4.2.Marco Teórico**

### **4.2.1. Síndrome de Burnout**

El psiquiatra Herbert Freudenberger en los años 70, utilizo por primera vez el término “burnout” como una pérdida de motivación, fracaso o agotamiento por la carga masiva de energía, luego de observar al personal en una clínica de salud mental en la ciudad de New York. (17)

En los años 80, la psicóloga estadounidense Cristina Maslach docente de la Universidad de California en sus investigaciones acoge el término síndrome de burnout (SB) y lo define como un estrés crónico, que implica una tensión emocional, actitudes negativas, que es resultante de las interacciones que tienen con el personal de su entorno laboral, indica que las características principales del SB es el agotamiento emocional, la despersonalización y la disminución del desempeño personal (18).

Por su parte, la Organización Mundial de la Salud (OMS) define al SB como un problema en ambientes académicos y laborales que impacta a distintas personas, en especial a aquellos que tienen contacto permanente con otro, lo que representa alta entrega y respuesta inmediata, si no se tiene los recursos necesarios para hacer frente a las situaciones del entorno, puede presentarse sentimientos de ansiedad, frustración, baja autoestima, soledad, depresión y otros problemas emocionales. Es decir, que síndrome de Burnout es un desencadenante del estrés laboral crónico ya que la persona es sujeta a una carga excesiva de trabajo que se verá afectada en su entorno laboral y en su vida cotidiana por cumplir con los objetivos y exigencias laborales (19) (20).

#### **4.2.1.1. Manifestaciones Clínicas**

Restrepo et.al (21) indica que el SB desde el punto de vista clínico es determinado por varios síntomas como tristeza, pérdida del goce de actividades laborales, sensibilidad , preocupación continua , alteraciones en el sueño , hiporexia , falta de concentración , sensación de ansiedad por tareas aun no realizadas , distanciamiento

de la familia , evitación de actividades importantes , conductas auto lesivas que se relacionan con depresión y finalmente el incumplimiento de sus actividades.

No obstante, las manifestaciones clínicas del SB son subjetivas ya que, en el ámbito físico se pueden desencadenar problemas de falta de sueño, fatiga muscular, distraimiento, migrañas, problemas alimenticios causando un deterioro constante en el trabajador, mientras que a nivel emocional se presenta depresión crónica, episodios de ansiedad, debilidad, irritabilidad, preocupación, ausencia de creatividad, cambios de humor, el trabajador no tiene empatía ni tolerancia con los demás empleados (22).

Además, se presentan manifestaciones mentales como los pensamientos suicidas por la carga excesiva de trabajo, nerviosismo, frustración, pensamientos negativos ocasionando el fracaso ,en el ámbito conductual se presenta la falta de atención, aislamiento de actividades laborales, uso de sustancias ilícitas, uso de fármacos ocasionando cambios radicales en el área de trabajo, sin embargo, hay manifestaciones que se presentan como trastornos intestinales, úlceras, gastritis, problemas cardiovasculares, taquicardias, en el caso de mujeres se puede presentar una alteración en su ciclo menstrual (22).

#### **4.2.1.2. Fases del síndrome Burnout**

**Entusiasmo:** En esta fase el trabajador busca resolver con responsabilidad los problemas y situaciones que se le presente, ya que se siente con energía y tiene conocimientos suficientes para afrontarlos (23).

**Estancamiento:** Dentro del trabajo el ambiente se presenta de una manera no satisfactoria, produciendo que el rendimiento, compromiso y la responsabilidad se vea afectada al no cumplir con las expectativas anheladas ni con el entorno propicio para desarrollar la mejor versión del trabajador el mismo que se deja llevar por los pensamientos disfuncionales negativos provocando un desgaste emocional y anímico (24).

**Frustración:** en esta fase se presenta los síntomas psicopáticos asociados a la irritabilidad y al malestar que genera el estar en un ambiente laboral no adecuado

derivando a presentar trastornos depresivos, somnolencia, problemas alimenticios influyendo en la productividad empresarial, es aquí donde el trabajador busca salir de su entorno laboral mediante su renuncia o ausencia al mismo (25).

**Etapa de quemado, desgaste o agotamiento:** en esta fase la apatía sobresale en el individuo, como medio de defensa contra la frustración junto con el colapso físico e intelectual de no poder más y es en este punto donde la enfermedad muestra sus síntomas en forma aumentada, aunque el SB se puede observar en cualquier grupo ocupacional, son más sensibles a padecerlo los trabajadores en cuya ocupación el contacto directo con otras personas es necesario, aportando energía y servicio lo que a largo plazo los compromete emocionalmente. (26).

#### **4.2.1.3. Factores desencadenantes del Síndrome de Burnout**

El entorno laboral en el que se desarrolla en el profesional tiene un impacto importante en el trabajador tanto física como mentalmente. Maslach y Leiter indican que el sujeto puede encontrarse realizando trabajos que son poco éticos para ellos y poco acordes a sus valores, dándose un desajuste entre las propias expectativas y los valores de la organización, por lo que los profesionales pueden encontrarse ante factores desencadenantes del SB que incluyen: características del trabajo: que incluyen tareas monótonas, volumen de trabajo: trabajos en términos muy exactos, exceso de trabajo, horarios de trabajo: métodos de turnos mal equilibrados, jornadas laborales excesivas u horas extras, relaciones interpersonales: deficiencia de relaciones sociales con los compañeros, trabajo aislado, relaciones familiares y personales (27).

Por su parte, Vázquez et.al (28) sugiere que el desarrollo del síndrome es debido a un desequilibrio entre las características personales y de la organización incluyendo factores como la carga laboral, control, recompensa, comunidad, equidad y los valores del individuo, el primer factor se da debido al desajuste entre las exigencias laborales y las capacidades del individuo, el factor del control se ve afectado por la deficiencia de autonomía por ambigüedades en la organización, en el tercer factor las recompensas inadecuadas o faltas de reconocimiento afecta al trabajador, la

comunidad es el punto de apoyo del equipo de trabajo y finalmente la falta de igualdad en el ámbito laboral pueden causar conductas incómodas en la empresa .

#### **4.2.1.4. Cuestionario de Maslach Burnout Inventory**

Fue elaborado por la psicóloga Maslach Burnout y Susan Jackson en 1986, toma el nombre Maslach Burnout Inventory – M.B.I. es un cuestionario auto administrativo diseñado para medir las tres dimensiones, y está compuesto por 9 ítems de agotamiento emocional, 5 ítems de despersonalización y 8 ítems de baja realización personal para diagnosticar el síndrome de burnout, que da como resultado de 22 ítems con respuesta de la escala de Likert calificándose con nunca con 1, casi nunca 2 , algunas veces 3 , regularmente 4 , bastante 5 , casi siempre 6, siempre 7 (18).

Esta herramienta ha sido de gran ayuda internacionalmente por su validación en diferentes idiomas, además se ha logrado modificar algunas cosas sin dañar la estructura principal ni cambiar sus dimensiones. Para obtener el diagnóstico se suma cada uno de los puntos correspondientes obteniendo una puntuación bajo, medio y alto todo esto dependerá de las respuestas de cada profesional en específico (29).

#### **4.2.1.5. Dimensiones del síndrome de Burnout**

##### **Dimensión 1: Agotamiento emocional**

Este síndrome abarca diversas dimensiones en donde se ve afectado el trabajador a nivel físico, emocional e intelectual y una de estas dimensiones del SB comienza por el agotamiento emocional (AE) haciendo referencia a que el trabajador no puede enfrentar al estrés de forma efectiva, llevándolo a una sobre carga constante, bajo control, disminuyendo el apoyo emocional, es una tensión que se asocia con la pérdida de recursos emocionales en donde los trabajadores sienten que no pueden dar más de sí mismo (30).

Se suele manifestar con síntomas somáticos y psicológicos, se observa como la pérdida del gusto y la tranquilidad en la realización de actividades diarias del individuo como el estudio, trabajo y vida social, además en esta fase se observa un

disminución de la interrelación con los demás afectando a la persona física y psicológicamente con sensaciones de desesperanza , es por ello que el agotamiento emocional es la reacción más relevante en situaciones de estrés para indicar una etapa temprana del SB (19).

### **Dimensión 2: Despersonalización**

Bracho (26) se refiere a los trabajadores que tienen actitudes y sentimientos negativos hacia el personal que laboran, usuarios o familia, llegando a un estado de irritabilidad y cinismo hacia los demás ,a su vez se detectan pérdida de motivación, reacciones de distanciamiento hacia las personas y el entorno laboral, mostrando actitudes asiladas, negativas y frías , es así, que en múltiples ocasiones el trato hacia los compañeros de trabajo se vuelve insensible ya que el profesional despersonalizado, busca distanciarse no solo de los jefes sino también de los miembros de la empresa con los que labora ya que les atribuye la culpa de sus frustraciones y desbalance en el rendimiento laboral.

### **Dimensión 3: Realización personal**

Son cargas negativas del trabajador sintiéndose como pérdida de confianza en la realización personal y la presencia de un negativo auto concepto como resultado de las situaciones ingratas, sentimiento de falta de competencia, esfuerzo o conocimiento, carencia de expectativas, de horizontes laborales y una insatisfacción generalizada. Dando como consecuencia: impuntualidad, interrupciones, evitación del trabajo, absentismo y abandono de la profesión (26).

El profesional en esta fase puede sentir un exceso de las demandas laborales que no puede cumplir, así como también insatisfacción en cuanto a sus logros profesionales, sin embargo también podría generarse el efecto contrario produciendo un exceso laboral causado por la impotencia , por tanto la realización personal es un sentimiento complejo de inadecuación personal y profesional en el lugar de trabajo generado por la presión que siente el individuo al sentir que sus capacidades no son suficientes para el cumplimiento de los labores exigidos (31).

Estas tres dimensiones de Síndrome de Burnout se relacionan entre si siendo el agotamiento emocional el primer punto que lleva a la generación de las otras dos etapas despersonalización y baja realización personal.

#### **4.2.1.6. El Síndrome de burnout y la alimentación**

La dieta es un factor de riesgo modificable para el burnout, se ha evidenciado que el estrés crónico como el que experimenta alguien que sufre agotamiento afecta la cantidad y tipo de alimento que consume el individuo, lo que conlleva comer en exceso o comer menos de lo que se requiere por tanto, las hormonas de estrés se han relacionado con la obesidad abdominal así como también se asocia del síndrome de burnout con las enfermedades crónicas no transmisibles como la diabetes y enfermedades cardiovasculares debido a malos hábitos alimenticios (32).

Por su parte los rasgos de comportamiento alimentario pueden modular la ingesta de alimentos e influir en como los patrones alimentarios responden al burnout, se asume de que los rasgos del comportamiento alimentario suponen una relación con el apetito, es así que la desinhibición es un rasgo alimentario asociado a un control deficiente del apetito que se caracteriza por comer descontroladamente(UE) y comer emocionalmente (EE); El UE se refiere a comer en exceso respondiendo a señales externas, mientras que EE es comer en exceso como respuesta a emociones, ambos rasgos están relacionados al aumento de peso(33).

Como se ha mencionado, el Burnout puede alterar los hábitos alimentarios y ser un obstáculo a la hora de realizar cambios en la dieta, quienes padecen de estrés crónico pueden mostrar desinterés en la comida y pérdida de apetito, mientras que otras experimentan mayores necesidades nutricionales haciendo frente al estrés crónico alimentándose más debido a la negatividad, tristeza o soledad propias del síndrome , de esta manera encubriendo los sentimientos negativos que podría sentir, es así que los estados de tristeza se han asociado con el consumo de alimentos grasos y dulces, mientras que la alegría se asocia con el consumo de alimentos saludables como los frutos secos (3).

#### **4.2.2. Estrés**

El estrés es un término que se usa para definir un estado de anti homeostático en la activación biológica que ocurre cuando el organismo es incapaz de adaptarse a las demandas inmediatas de su entorno, este suele ir acompañado de emociones como ansiedad, tristeza y depresión y cambios fisiológicos en los subsistemas adaptativos, reduciendo la capacidad de mantener la autorregulación al interactuar con el medio, por ello, el estrés es propio de cada persona se produce al margen de estímulos amenazantes y es más intenso cuando las amenazas son de tipo social más que en las físicas, cuándo el estrés es incontrolable es por una transición a la enfermedad pudiendo causar enfermedades cardiovasculares, digestivas y músculo esqueléticas además de desencadenar trastornos como depresión o ansiedad (34).

De esta manera, la sensación de frustración frente a situaciones inmanejables se traduce en estrés, y cuando este se relaciona con el trabajo se considera una de los problemas más comunes en trabajadores y este varía según el género, la especialidad y el cargo que ocupa. Además de ser causado por la carga laboral, la inseguridad y las malas relaciones con los compañeros o jefes alterando la satisfacción laboral y la salud mental del individuo (35).

Por su parte, las respuestas al estrés están controladas por el sistema nervioso que posee componentes centrales y periféricos, por lo que la activación de este sistema provoca cambios físicos y de comportamiento por tiempo limitado, que incluyen excitación, mayor alerta y vigilia, sentimientos de euforia e inquietud, aunque estas respuestas al estrés biológico son necesarios para supervivencia , aumentan el riesgo de problemas de salud física y mental (36).

##### **4.2.2.1. Estrés laboral**

La Comisión Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo conceptualiza al estrés como, las reacciones nocivas físicas y emocionales que ocurren cuando las exigencias del trabajo no igualan las capacidades, los recursos o las necesidades del trabajador, por tal razón la falta de un proceso de recuperación tras un periodo largo de estrés puede conducir a un estrés crónico (37).

El entorno laboral en la actualidad tiene gran influencia sobre la productividad y el estado integral del trabajador durante las jornadas laborales y fuera de ellas. Es así que el Instituto Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional (NIOSH), define al estrés ocupacional como las respuestas físicas y emocionales dañinas que ocurren cuando los requisitos del trabajo no coinciden con las capacidades, los recursos y las necesidades del trabajador(6).

La dinámica del estrés en el entorno laboral es compleja debido a que abarca varios aspectos como las demandas situacionales que son las fuentes de estrés, las variables moduladoras que son estrategias de afrontamiento y el apoyo social, el patrón de respuesta pudiendo ser fisiológico o psicológico y las consecuencias individuales de la organización, de modo que el estrés laboral está relacionado con la predicción del síndrome de Burnout, ya que la relación entre las demandas laborales y recursos laborales dan como resultado estrés laboral, así como también el desequilibrio esfuerzo-recompensa, este proceso puede darse a largo plazo agotando los recursos y las repuestas frente al estrés laboral crónico (36,37).

#### **4.2.2.2. Causas de estrés laboral**

Las causas de estrés dentro del entorno laboral son varias, pudiendo ser por una excesiva demanda de trabajo o en la presión del cumplimiento de tareas y el logro de metas organizacionales, ya que este tipo de estrés aparece cuando el trabajador experimenta situaciones negativas relacionadas al contexto laboral, tomando en cuenta lo expuesto las causas son:

Uno de los causantes es el volumen de trabajo, la carga de trabajo es definida como el conjunto de obligaciones psicofísicas a las que el trabajador es expuesto durante su jornada laboral, de esta manera una excesiva carga laboral pueden causar fatiga en la que existe disminución de la capacidad física y mental al haber realizado una actividad durante un largo tiempo (40).

El ritmo de trabajo representa otro de los causantes, ya que son las exigencias tiempo relacionadas a la carga laboral, muchas tareas necesitan concentración y atención distinta al momento de realizarlas, es así que cuando los plazos de tiempo son

estrictos y están determinados por clientes o maquinarias y no se puede llegar a la finalización de las tareas genera frustración y estrés en el trabajador

Por otra parte el horario de trabajo que es el tiempo en el que el trabajador está a disposición del empleador, cumpliendo con su rol y obligaciones con la empresa, durante este tiempo el trabajador recibe órdenes sobre la actividad que se le designe trabajar, el rango de horas en las que se labora varía entre 6 y 8 horas dependiendo del trabajo que realice (40)

#### **4.2.2.3. Niveles de estrés laboral**

Existen cuatro áreas en las que se desarrolla el estrés laboral y están son: medica, clínica, psicología organizacional y psicología en la ingeniería, por tanto desde el criterio médico, el estrés laboral se enfoca en la relación del estrés en la salud y la enfermedad de los trabajadores, desde la perspectiva clínica toma mayor importancia en la influencia de las situaciones estresantes en del trabajo en la salud mental del colaborador ; en cuanto a la perspectiva de la psicología organizacional toma en cuenta los procesos cognitivos y los procesos en los que el trabajador percibe un ambiente estresante , finalmente desde la óptica de la psicología en la ingeniería se basa en las fuentes de estrés que se dan en el ambiente laboral (41).

A nivel fisiológico quien dirige el estrés es el Sistema Nervioso Autónomo (SNA), manteniendo el control condiciones vitales que están fuera del control consiente del ser humano , dentro de este sistema se encuentra el Sistema Nervioso Simpático (SNS) y el Sistema Nervioso Parasimpático (SNP), ambos se relacionan para actuar en situaciones de estrés, por lo que es importante destacar la relación con el estrés ya que el SNS actuará en la glándulas adrenales que liberan la hormona adrenalina y noradrenalina en situaciones de tensión , las consecuencia de esta alteración se refleja en aumento de niveles de azúcar en sangre, aumento del ritmo cardiaco, elevación de presión arterial, sequedad en la boca , sudoración intensa , dilatación de las pupilas y periodos de frio y calor (42).

Por su parte, varios autores sugieren que el estrés genera alteraciones a nivel fisiológico, emocional, cognitivo y motor, así también a nivel emocional las

alteraciones presentan en sensaciones como la ansiedad, miedo, irritabilidad, excitación, ira, depresión y culpabilidad, sin embargo las más relevantes son la ansiedad y depresión ya que la ansiedad es una emoción anticipatoria y la depresión se presenta luego del esfuerzo (42).

El estrés también afecta a nivel cognitivo afectando la memoria, la concentración y el pensamiento del individuo lo cual limita la atención del individuo en las exigencias de las tareas que se le asignan al trabajador, produciendo distracciones con situaciones no relacionadas a las tareas designadas ,así como también se afectará la toma de decisiones las cuales se tomarán de forma apresurada por la presión del medio (42).

Finalmente, en las situaciones de estrés el nivel motor genera sensaciones de huida, enfrentamiento o evitación, fisiológicamente nuestro cuerpo está listo para dar respuestas motoras, no obstante, existen situaciones en las que nuestro nivel cognitivo no nos facilita las respuestas a nivel motor es así que la acumulación excesiva de energía incrementa el desarrollo de trastornos fisiológicos y psicológicos.

#### **4.2.2.4. Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT- OMS**

Para la evaluación del estrés laboral se ha utilizado en varios países de Latinoamérica, un instrumento cuantitativo el cual fue sustentado por Ivancevich y Matteson, además de estar respaldado por la Organización Internacional Del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud para detectar esta problemática, es así que esta escala contiene 25 ítems , posee una diseño de escala tipo Likert con 7 opciones de respuesta que van de mayor a menor desde la opción nunca representada con el numero 7 hasta el 1 representado como , siempre (43).

Es así, como la información que provee la escala de estrés laboral indica las áreas y factores más sensibles de los trabajadores notando mayor incomodidad, siendo situaciones que frecuentemente desencadenan el estrés laboral, por tanto para un mejor análisis esta herramienta se base en 7 segmentos del entorno laboral siendo clima organizacional que es el ambiente donde se desarrolla el trabajo, estructura organizacional es la planificación para el logro de objetivos, territorio laboral es el

espacio personal de trabajo del individuo, influencia del líder apoyo de superiores, falta de cohesión es el déficit en el trabajo en equipo ,tecnología y apoyo del grupo confianza del grupo (44).

Otra clasificación del estrés en esta herramienta, son los denominado estresores intraorganizacionales que incluyen: estresores individuales, grupales, organizacionales y del ambiente físico de trabajo y por otra parte estas los extra organizacionales en donde se encuentran los factores familiares, políticos, sociales y económicos que pudieran influir en el trabajador, además esta herramienta se ha implementado en distintos tipos de ocupación mostrando resultados variables dependiendo de la edad y en la antigüedad laboral del individuo en la institución (45).

#### **4.2.2.5. Dimensiones del Estrés Laboral**

El estrés laboral en sí mismo representa el resultado de un desbalance entre las capacidades del trabajado y las exigencias del mundo laboral, por lo que la escala de estrés laboral de la OIT/OMS evalúa siete puntos importantes en el posible desarrollo de esta alteración, que se mencionan a continuación:

##### **Respaldo del grupo**

Un buen ambiente laboral se verá reflejado tanto en la actitud de los colaboradores como en los resultados en la organización. En este contexto un apoyo social reduce los efectos negativos del estrés siendo principales fuentes de respaldo vienen por parte de los directivos y jefes inmediatos, al igual que de los compañeros, de esta manera se disminuye la probabilidad de agotamiento en el individuo y aumenta las intenciones de permanencia en la organización (46)

##### **Falta de cohesión**

La unión en el equipo de trabajo, es un buen indicio de un correcto funcionamiento y logro de los objetivos de una organización ya que, son el motor de la empresa. Por tanto, Moreno et.al (47) indicaron que la cohesión se entiende como el proceso dinámico que muestra la tendencia grupal de mantenerse juntos y permanecer unidos

en busca de los objetivos en común , por lo que se plantean métodos para aumentar cohesión del grupo , así como también es importante el papel del liderazgo para lograr el éxito en la interacción del grupo .

### **Influencia del líder**

Hernández et .al (48) sugieren que la influencia del liderazgo en el clima laboral están estrechamente relacionados afectando de manera positiva o negativa el buen desarrollo de las instituciones y el bienestar de sus trabajadores , es así que el líder es un ente importante en la generación de ambientes de trabajo sanos y positivos ayuden al crecimiento laboral ya que son ellos quienes están frente al grupo teniendo una gran responsabilidad en el mantenimiento del equilibrio del entorno laboral , los estilos para dirigir usados son importantes para guiar a los empleados y alentarlos en la realización de sus actividades .

### **Territorio organizacional**

El territorio organizacional se define como el espacio personal o el lugar de actividades laborales del sujeto, para muchas personas este sitio es de gran importancia ya que los trabajadores suelen desarrollar un sentimiento de propiedad sobre este espacio personal , convirtiéndose en un posible estresor sobre todo cuando se trabaja en lugares ajeno o su sitio es invadido por más personas (49).

### **Nuevas tecnologías**

En el mundo actual en el que vivimos y donde las exigencias a nivel organizacional cada vez son más grandes el uso de la tecnología y el éxito en su aplicación constituye un factor importante. Es así como las organizaciones deben enfatizar el uso, manejo y aplicación de la tecnología de la información y comunicación, ya que el buen manejo en este campo representa una ventaja competitiva mejorando a través de su aplicación los procesos de administración , gestión empresarial y la promoción de innovación en las empresas (50).

## **Estructura organizacional**

Pineda y Erazo (51) definen a la estructura organizacional como un punto importante a nivel empresarial, ya que es un guía para la planificación, dirección y controla las actividades que se realizan, dando sus resultados cuando se la implemente adecuadamente cuando así lo requiera la empresa, esta estructura es la base de todo proceso para obtener éxitos en los logros de la organización y para ello los procesos establecidos deben ser expuestos al equipo de forma clara y precisa para trabajar en conjunto.

## **Clima organizacional**

El clima organizacional en su mayoría es definido por las percepciones del ambiente laboral por parte de los trabajadores , las cuales son medidas por sus experiencias laborales y que influyen directamente en su comportamiento , desempeño y productividad en sus actividades, de allí parte la importancia de lograr un buen clima laboral para afianzar lazos de compromiso entre los colaboradores y la organización (52) .

### **4.2.2.6. Tipos de estrategias de afrontamiento del estrés laboral**

Los procesos de afrontamientos pueden ser cognitivos y conductuales se efectúan en cada persona de manera diferente para así poder afrontar situaciones determinadas, ya que su objetivo se basa en la acción de buscar soluciones al problema por medio de estrategias o a su vez que estos sean orientados a su estabilidad emocional (53).

#### **Centradas al problema**

La resolución de problemas se basa en dos dimensiones , las funcionales que considera una serie de normas positivas frente a los problemas y las disfuncionales las cuales abarcan cuatro elementos iniciando con la definición y formulación de problemas la cual propone valorar las situaciones problemáticas, siguiendo con la generación de alternativas es la que posibilita definir la problemática a fin de estructurar las diferentes soluciones para poder superar los inconvenientes ante los

objetivos planteados, la toma de decisiones es el procedimiento para lograr las soluciones acertadas ante la problemática social presentada, y para finalizar la implementación y verificación de soluciones es la que consiste en poder verificar si la solución elegida es la correcta (54).

### **Centrada en lo emocional**

Es importante mencionar que la salud mental tiene un gran papel dentro de las estrategias de afrontamiento del estrés laboral por lo cual existen varias estrategias enfocadas en la estabilidad emocional.

La reevaluación positiva la cual busca trabajar desde lo cognitivo en afrontar las dificultades que se presentan en el individuo y con ellos buscar los aspectos positivos del problema constituir emociones y pensamientos positivos que favorezcan al afrontamiento de las situaciones problemáticas, otras de las estrategias es la evitación de la cual podemos establecer acciones que permitan afrontar el problema de manera más tolerante y con ello manejar las emociones de manera neutral, siendo de gran relevancia la búsqueda de apoyo social es una estrategia que permite buscar la solución a la problemática mediante la cooperación de amigos, familia o el entorno laboral (55).

#### **4.2.2.7. Relación del estrés y la alimentación**

Diversos estudios sugieren que el estrés se relaciona con factores como estilos de vida poco saludables, en donde incluyen el tabaquismo, consumo de alcohol y estímulo del apetito por alimentos con sabores placenteros y que son energéticamente altos, por tal motivo es el consumo de alimentos con el aumento de peso corporal y una disminución de actividad física en estados de estrés resultan en un balance energético positivo (56).

Como se ha señalado anteriormente en situaciones de estrés la homeostasis a nivel biológico se ve alterada activando los sistemas fisiológicos de defensa que aumentan las demandas de glucosa, y como respuesta a ello se secretan glucocorticoides en estos periodos de tensión aumentando los niveles de glucosa, cortisol e insulina que

se reflejan en incremento del apetito, elevando la ingesta alimentaría , estas conductas son reflejo del mecanismo de afrontamiento al estrés percibido y a las emociones negativas generadas por el estrés (28,29) .

En situaciones de estrés un efecto observado es la ingesta de alimentos reconfortante, el alto contenido de azúcares que activan el sistema de recompensa por lo que de estados de ánimos deprimidos suelen ser la elección de las personas , este hábito normalmente se da de forma inconsciente para aminorar los sentimientos negativos menores como el cansancio o el estrés crónico leve por lo cual no es necesario la exposición a largo periodos de estrés para aumentar la ingesta de este tipo de alimentos (57).

Cabe destacar, que el comportamiento alimentario humano es el resultado de un modelamiento social es decir se da mediante lo que observa en cuanto a ingesta alimentaria de referentes sociales , inconscientemente tomando como guía lo que consumen y la cantidad , y es el ambiente laboral un entorno recurrente del individuo por lo que es aquí donde se adoptan muchos patrones, por lo que el medio laboral debe ser saludable tanto a nivel de salud , bienestar e interrelación con la organización y quienes la conforman (58).

#### **4.2.3. Patrón alimentario**

El patrón alimentario está compuesto por un conjunto de actos que responden a los hábitos alimentarios de los individuos , en los que se incluye la selección de alimentos , preparaciones y porciones ingeridas en un promedio estimado de número de veces a la semana o diariamente , los cuales pueden ser influenciados por la necesidad biológica , el placer y el entorno sociocultural en el que vivan , así como también intervienen la disponibilidad de recursos y la posibilidad de gasto de la población (59).

Por tal motivo , los patrones alimentarios son un indicador esencial en la evaluación de los sistemas alimentario, ya que reflejan el funcionamiento real dentro del mismo y da una noción clara de los puntos positivos y de los puntos críticos del estado nutricional de las poblaciones , y así las entidades puedan ejercer cambios oportunos

en el ámbito nutricional , estos patrones alimentarios aportan en la aparición de enfermedades crónicas no transmisibles, ya que son el resultado de una menor actividad física y hábitos poco saludables (60).

Finalmente, se conceptualiza a los patrones alimentarios como el consumo de distintos alimentos en la dieta, tomando en cuenta su variedad, la cantidad y frecuencia con la que se ingieren habitualmente, sin embargo también se lo define un comportamiento en una construcción variada que se basa en datos concretos o dinámicos en la población (61).

#### **4.2.3.1.Requerimientos alimentarios**

Los seres humanos en todas las etapas de la vida necesitan un suministro adecuado de macro y micronutrientes para satisfacer sus necesidades básicas de crecimiento y desarrollo personal.

Uno de los requerimientos primordiales es la energía, para un correcto funcionamiento del corazón, el sistema nervioso, influye en el trabajo muscular y en el desarrollo de la actividad física. Así como también interviene en procesos de crecimiento, reparación, desarrollo de tejidos y la termorregulación corporal. Es así que la energía de la ingesta es obtenida por la oxidación de los macronutrientes y se recomienda una distribución a lo largo del día en la que el desayuno representa un 20 – 25%, el almuerzo 30 -35%, merienda del 15-20% y la cena con un 25% si se realizan 4 comidas al día, sin embargo esta distribución es variable dependiendo de las necesidades de cada individuo (55, 56).

Otro de los grupos importantes dentro de los requerimientos son los hidratos de carbonos y fibra estos deben componer del 55 – 60% de la energía total de la dieta, se recomienda que de estos el 90% sean carbohidratos complejos como cereales ,legumbres, arroz , frutas, y el 10% azúcares simples , la recomendación en cantidad recomendada de carbohidratos es de 130 gramos al día considerándose como el nivel de ingesta suficiente para cubrir con necesidades básicas del organismo, por su parte la fibra se recomienda entre 1 y 2,5 kcal por gramo (57,58) .

Las proteínas por su función en el crecimiento y en el mantenimiento estructural, se incluye dentro de la alimentación en un 10-15% de proteínas de alto valor biológico en cantidades de 1-1,2 g/kg/día, de las cuales se recomienda que el 65% sea de origen animal como carnes ,pescados , leche y huevos y el resto sean de origen vegetal estas se calculan en relación la velocidad del crecimiento y la composición corporal de la persona y el ciclo de vida en el que se encuentren (35,55).

En cuanto a las grasas en la alimentación tiene una función esencial en la energía y el transporte de vitaminas liposolubles y provee ácidos grasos esenciales, por lo que se sugiere que la ingesta debe representar entre el 30-35% de la energía de la dieta, distribuyéndose el 15% de monoinsaturada como aceite de oliva y frutos secos; 10% de grasa poliinsaturada, especialmente el omega 3 que se encuentra en los pescados , y el 10% restante son grasas saturadas , sim embargo se debe limitar el a consumo de ácidos grasos trans que se encuentra en carnes grasas , comidas rápida , mantequilla y alimentos procesados , etc. (46,35).

#### **4.2.3.2. Patrón alimentario recomendado por grupo de alimentos**

El patrón alimentario esta medido por la variedad de alimentos y la cantidad y frecuencia con los individuos los consume, en relación a eso se describen los grupos de alimentos y las raciones recomendadas para la población.

#### **Verduras y Hortalizas**

Las verduras y hortalizas proveen de vitaminas, minerales, fibra y antioxidantes , por lo que se recomienda e consumo diario para aportar variedad a la dieta , se recomienda el consumo mínimo de 400 g diarios representado en 2 raciones , que de preferencia al menos una de las raciones sea ingerida cruda y otra cocida , optando por las preparaciones que conserven los nutrientes en su mayoría (66).

Por su parte en cuanto a los azucares libres se recomienda menos del 10% de la ingesta calórica total siendo máximo 50 g o 12 cucharaditas rasas, estos son aquellos que se le añaden a los alimentos y bebidas, en este grupo también se consideran a los azucares naturales como la miel, los jarabes, zumos y concentrados de las frutas (67).

## Cereales

El grupo de los cereales conforma parte importante de la alimentación ya que nos aporta carbohidratos complejos, vitaminas, minerales y fibra siendo estos la principal fuente de energía , en este grupo se encuentran alimentos como pan , pasta , harinas , trigo, maíz, avena , etc. ,así también se incluyen los alimentos integrales o elaborados con harinas de granos enteros lo que les eleva la cantidad de fibra aportando vitamina B1, B6 y magnesio , se sugiere su consumo de 4 a 6 porciones al día , en cuanto a las pastas y arroz se aconseja su consumo de 2 a 3 veces por semana tomando en cuenta el nivel de actividad física que se realice habitualmente (34,36).

## Lácteos y derivados

En lo que respecta al grupo de lácteos y derivados son de gran importancia por su aporte de proteínas, vitaminas y minerales que son fuentes de calcio se considera un consumo de 2 a 4 porciones al día que se indica en la tabla 1 en la que se incluyen alimentos como el queso , la leche , yogurt , entre otros este grupo es de gran importancia y varían sus necesidades dependiendo del ciclo de vida del ser humano se consideran alimentos básicos en la alimentación por su alto contenido vitamina A o de proteínas , calcio , vitaminas del grupo B y en menor cantidad contenido de zinc, las raciones se recomiendan tomando en cuenta los grupos etarios y necesidades fisiológicas (60,66).

**Tabla 1. Raciones diarias recomendada de lácteos por grupos de edad**

	Raciones / día
Adultos	2 - 3
Escolares	2 - 3
Adolescentes	3 - 4
Embarazadas	3 - 4
Adultos mayores	2 - 4

Fuente : (68)

## **Carnes**

A su vez, el grupo de carnes constituye una importante fuente de proteínas de alto valor biológico aportando con nutrientes como la vitamina B12, hierro, potasio, fósforo y zinc, no obstante este grupo contiene grasas saturadas por lo que se recomienda optar por el consumo de carnes magras, y carnes blancas, así también elegir preparaciones con no adicione contenido graso, se sugiere un consumo de 3 raciones a la semana la cual se representa de 100 a 125 gramos en peso (62).

## **Leguminosas**

Por otra parte, las leguminosas que incluye a los granos tiernos y secos como los garbanzos, habas, lentejas, etc. Contribuyen al aporte de carbohidratos, fibra, vitaminas y minerales, además de ser una buena fuente de proteína vegetal que si combinamos legumbres con cereales el contenido de nutrientes se eleva, se considera consumir de 2 a 4 raciones que en cantidad serian 60-80 gramos en crudo , mientras que cocidos serian 150-200 gramos cocidos a la semana (62).

## **Frutas**

Las frutas aportan vitaminas A, C y carotenos además, de minerales como el potasio y selenio, por lo que se recomienda el consumo de las frutas enteras evitando los zumos y jugos, que aportan con micronutrientes pero no fibra , por su parte las frutas deshidratadas como ciruelas , pasas , dátiles tienen mayor aporte calórico y tienen menor contenido de agua , teniendo en cuenta su valor nutricional se recomienda consumir 3 o más raciones del grupo de frutas al día (69).

## **Grasas**

El grupo de grasas y aceites tienen un aporte energético elevado en la alimentación por lo que se sugiere su consumo con moderación, se recomienda ingerir no más del 30% de la dieta dentro de este porcentaje se incluyen las grasas no saturadas que se encuentran en pescados , aguacates, frutos secos y aceites vegetales como el girasol, soja y oliva ,mientras que las grasas saturadas no deben superar el 10% del consumo

estos se deben limitar se encuentran en este grupo las grasas trans presentes en alimentos de procesados y comidas rápidas (46,49).

Dentro de la clasificación de los ácidos grasos no saturados se encuentran las grasas polinsaturadas representadas por el omega 6 o ácido linoleico cuya principal fuente alimentaria son los aceites vegetales y en menor cantidad se encuentran en alimentos como leche, fruto secos y aguacate, así mismo los omega 3 o ácido linoleico que también forman parte de este grupo se encuentran en el pescado y otros animales marino (70)

#### **4.2.3.3. Cuestionario de frecuencia de consumo de alimentos (CFCA)**

En el ámbito nutricional la ingesta alimentaria es una de las aristas más estudiadas y complejas de medir en la población, por lo que en la actualidad las encuestas validadas de frecuencia de consumo han tomado protagonismo proporcionando datos confiables sobre la ingesta entre individuos con el objeto de aplicar y desarrollar planes de intervención, es así que esta herramienta se considera un paso esencial en la evaluación de la salud del individuo.(71)

El cuestionario de frecuencia de consumo de alimentos (CFCA), es de los métodos más utilizados para evaluar las dietas practicadas a largo plazo y generar patrones de alimentación y la relación dieta-enfermedad , además de ser económico y fácil de aplicar sobre todo cuando se estudia a poblaciones grandes (72).

Tomando en consideración lo expuesto, es importante que para la aplicación de esta herramienta sea previamente construida, adaptada y validada para la población que se estudie con la finalidad de recopilar datos dietéticos reales de la muestra de estudio , el (CFCA) es ampliamente usado por su enfoque en la ingesta de alimentos en un período de tiempo y facilita la estimación de la relación entre el consumo de alimentos y el desarrollo de alguna patología , varios estudios indican la validez de este instrumento en múltiples países en distintos grupos de población (71).

Es así, como en los procesos de construcción de (CFCA) para adultos se toman en cuenta registros dietéticos, encuestas alimentarias o recordatorios de 24 horas como puntos de partida para su elaboración. A su vez su rápida aplicación y adaptabilidad para las poblaciones que requieren ser estudiadas facilita su uso en estudios poblacionales, y permite obtener informes sobre el consumo por grupo alimentario, realizar clasificaciones de los individuos por su patrón alimentario y sugerir relaciones entre estas variables , aportando relevancia a los estudios (73)

#### **4.2.4. Síndrome de Burnout vs Estrés laboral**

Baird y Saltos (74), describen al estrés como el resultado de una exposición a riesgos psicosociales y una vez establecidos niveles altos de estrés causa un estado crónico de esta alteración, posteriormente se desarrolla la enfermedad del síndrome de Burnout , por tal razón el SB no se define como una forma de estrés laboral sino como el resultado del estrés laboral en su estado crónico que frecuentemente se desarrolla en profesionales que ejercen actividades en las que el contacto directo con los usuarios es frecuente (75)

Tomando en cuenta lo expuesto, el estrés laboral y el síndrome de burnout no puede definirse como términos iguales, en la tabla 2 se representan las diferencias entre estos dos términos ya que por su parte el estrés laboral se considera como la base óptima para el desarrollo de SB, mientras que el síndrome necesita de una de un proceso de adaptación psicológica entre el individuo estresado y una actividad estresante y esta situación está dividida por fases de estrés, agotamiento y agotamiento defensivo donde resaltan las alteraciones conductuales del sujeto , es así que el SB no es una reacción momentánea sino más bien un proceso gradual por la exposición prolongada al estrés , además de estar mediado por niveles de intensidad y síntomas físicos que agravan el cuadro (76).

Finalmente, para una correcta diferenciación entre el estrés y el burnout es importante tomar en cuenta el proceso de desarrollo de cada uno, ya que el estrés en sí mismo se refiere a reacciones temporales y el burnout es el resultado a entornos perturbantes relacionado con las exigencias y los recursos de la organización , con la presencia de impulsos con actitudes negativas hacia el trabajo , mientras que el estrés no muestra

las mismas características ,aunque ambos términos son consecuencias de un desequilibrio entre las demandas del entorno y las reacciones de afrontamiento del individuo si existen diferencias sobre todo en sus procesos de evolución (42).

**Tabla 2. Diferencias entre el Estrés y Síndrome de Burnout**

Aspecto	Estrés	Burnout
Implicación en asuntos críticos	Excesiva	Casi ausente
Emotividad	Hiperactiva	Desgastada
Predominio del daño al organismo	Fisiológico	Emocional
Tipo de agotamiento	Físico	Físico , motivacional y emocional
Depresión	Visto como una forma de economizar energía	Traducido como una pérdida de ideales , no por ahorro energético

Fuente: (42)

### 4.3. MARCO LEGAL

La Constitución de la República del Ecuador estipula en el capítulo II sobre el Derecho del buen vivir, sección primera, Agua y alimentación

**Art.13.-** Las personas y colectividades tienen derecho al acceso seguro y permanente a alimentos sanos, suficientes y nutritivos; preferiblemente producidos a nivel local y en correspondencia con sus diversas identidades y tradiciones culturales (77).

Sección séptima

Salud

**Art.32.-** La salud es un derecho que garantiza el Estado, cuya realización se vincula al ejercicio de otros derechos, entre ellos el derecho al agua, la alimentación, la educación, la cultura física, el trabajo, la seguridad social, los ambientes sanos y otros que sustentan el buen vivir (77).

El estado garantiza este derecho mediante políticas económicas, sociales, culturales, educativas y ambientales; y el acceso permanente, oportuno y sin exclusión a programas, acciones y servicios de promoción y atención integral de salud, salud sexual y salud reproductiva. La prestación de los servicios de salud se regirá por los principios de equidad, universalidad, solidaridad, interculturalidad, calidad, eficiencia, precaución y bioética, con enfoque de género y generacional (77).

#### Sección octava

##### Trabajo y seguridad social

**Art.33.-** El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado (77).

#### Sección novena

##### Personas usuarias y consumidoras

**Art.53.-** Las empresas, instituciones y organismos que presenten servicios públicos deberían incorporar sistemas de medición de satisfacción de las personas usuarias y consumidoras, y poner en práctica sistemas de atención y reparación (77).

#### Sección tercera

##### Formas de trabajo y su retribución

**Art.326.-** El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

- Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar (77).

- Se adoptará el dialogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos (77).

## Sección segunda

### Salud

**Art. 360.-** El sistema garantizara, a través de las instituciones que lo conforman, la promoción de la salud, prevención y atención integral, familiar y comunitaria, con base en la atención primaria de salud; articulara la complementariedad con las medicinas ancestrales y alternativas (77).

### **Ley Orgánica de Salud**

#### **Salud y seguridad en el trabajo**

**Art.117.-** La autoridad sanitaria nacional, en coordinación con el Ministerio de Trabajo y Empleo y el Instituto Ecuatoriana de Seguridad Social, establecerá las normas de salud y seguridad en el trabajo para proteger la salud de los trabajadores (78).

**Art.119.-** Los empleados tienen la obligación de notificar a las autoridades competentes, los accidentes de trabajo y enfermedades laborales, sin perjuicio de las acciones que adopten tanto el Ministerio de Trabajo y Empleo como el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (78).

## **5. FORMULACIÓN DE LA HIPÓTESIS**

El Síndrome de Burnout y los niveles de estrés laboral se relacionan con el patrón alimentario de los trabajadores de la empresa de transporte de carga "Transdyr".

## **6. IDENTIFICACIÓN DE LAS VARIABLES**

### **Variable dependiente**

Patrón alimentario

### **Variable independiente**

Síndrome de Burnout

Niveles de estrés laboral

## 6.1. Operacionalización de las variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	INSTRUMENTO	DIMENSIONES	INDICADORES
Edad	La cantidad en años cumplidos desde nacimiento hasta la actualidad	Encuesta	Biológica	% de rango de edad en años de adultos jóvenes
Sexo	Características biológicas que se clasifica en hombre y mujer	Encuesta	Biológica	% de hombres y Mujeres adultos (as) jóvenes
Área de trabajo	Lugar en la que se desempeña los labores	Encuesta	Área Administrativo	% de adultos jóvenes que laboran en Área administrativa, Área logística , Área de producción
			Área logística	
			Área de producción	
Horario de trabajo	Cantidad de horas que laboran en la institución	Encuesta	6 horas	% de adultos que laboran en diferentes tiempos
			8 horas	
			Más de 8 horas	
Burnout	Es una respuesta a la exposición continua de estrés en el entorno laboral	Cuestionario Maslach Burnout Inventory	Agotamiento emocional (bajo 0-18;medio 19-26;alto 27-54)	% por niveles de síndrome de Burnout en adultos
			Despersonalización (bajo 0-5; medio 6-9; alto 10-30)	
			Realización personal (bajo 0-33;medio 34-39;40-56)	
Niveles de Estrés laboral	Grado en la que el individuo está expuesto a ambientes de tensión	Cuestionario de estrés laboral OIT-OMS	Alto nivel de estrés (< 90.2) Estrés (90.3-117.2) Nivel intermedio (117.3-153.2) Bajo nivel de estrés (>153.3)	% de adultos por niveles de estrés laboral
Patrones alimentarios	Determinación de la ingesta diaria de alimentos	Cuestionario de Frecuencia de Consumo de Alimentos	<b>Lácteos y derivados</b> (recomendado 3-4 veces al día; insuficiente <3 veces al día; excesivo >4 veces al día <b>Carnes magras, aves, huevos</b> (recomendado 3-4 raciones a la semana , insuficiente <3 veces a la semana ; elevado >4 veces a la semana <b>Frutas</b> (recomendado 2-3 raciones al día, insuficiente < 2 veces al día; elevado > 6 veces al día	% de consumo de grupos de alimentos

			<p><b>Verduras y hortalizas</b> (recomendado 2-4 raciones al día, insuficiente &lt; 2 veces al día; elevado &gt; 4 veces al día</p> <p><b>, Legumbres</b> (recomendado 2-4 raciones a la semana, insuficiente &lt; 2 veces a la semana; elevado &gt;4 veces a la semana</p> <p><b>Cereales,</b> (recomendado 4-6 raciones al día, insuficiente &lt; 4 veces a la semana; elevado &gt; 6 veces a la semana</p> <p><b>Aceites y grasas</b> (recomendado 3-6 raciones al día, insuficiente &lt; 4 veces a la semana; elevado &gt; 6 veces a la</p> <p><b>Misceláneos</b> (recomendado 1 vez a la semana, elevado &gt; 6 veces a la semana</p>	
Consumo de alimentos	Cantidad de alimentos consumidos por el individuo.	Cuestionario de Frecuencia de Consumo de Alimentos	Veces en la que se consume un determinado grupo de alimentos diaria y semanalmente (, 1 vez a la semana , 2-4 veces a la semana , 5 - 6 veces a la semana ,1 vez al día , 2-3 veces al día ,4-6 al día)	% de tiempos de comida consumidos de manera diaria y semanal

## **7. METODOLOGÍA**

### **7.1. Justificación de la elección del diseño**

La presente investigación tuvo un diseño descriptivo ya que se encargó de precisar las características de la población de estudio (79), Correlacional ya que se buscó la relación entre el patrón alimentario , el Síndrome de Burnout y los niveles de estrés (80), de enfoque cuantitativo debido a que se recogió y analizó datos específicos de las variables determinadas (81) y de corte transversal puesto que la recolección de datos se realizó en un tiempo único, permitiendo analizar el comportamiento de las variables de estudio en un momento dado (82) .

### **7.2.Población y Muestra**

La muestra de estudio estuvo conformada de 50 personas que laboran en la empresa Transdyr de la ciudad de Guayaquil. El tipo de muestreo fue no probabilístico por conveniencia, ya que se seleccionaron los casos que aceptaron ser incluidos en el estudio (83) .

### **7.3.Criterios de Selección**

#### **Criterios de inclusión**

- Personas adultas de ambos sexos en rango de edad entre 20 y 50 años.
- Personas que laboran en la empresa de transporte de carga “Transdyr” de la ciudad de Guayaquil.
- Personas adultas de ambos sexos que han trabajado durante al menos un año.

#### **Criterios de exclusión**

- Personas que no dieron su consentimiento informado
- Personas que laboren en otras sedes de la empresa Transdyr
- Mujeres embarazas y en periodo de lactancia.
- Personas que reciben medicamentos psicotrópicos

## **7.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

### **Técnicas**

La técnica que se utilizó en el trabajo de investigación para recolectar datos fue una encuesta de varias partes que incluyó información personal de los empleados, hábitos alimentarios y frecuencia de consumo de alimentos, además se utilizó el escalamiento tipo Likert para identificar el Síndrome de Burnout y el Nivel de estrés.

### **Instrumentos**

- Cuestionario Frecuencia de consumo de alimentos
- Cuestionario Maslach Burnout Inventory
- Cuestionario de Estrés laboral OIT-OMS
- Programas: Excel y SPSS
- Formulario de Google Forms

## **7.5. Procesamiento y análisis de datos**

El procedimiento de investigación comenzó con la recopilación de información, teniendo en cuenta el marco teórico y las tablas operativas de variables, utilizando los instrumentos Encuesta de frecuencia de consumo, Cuestionario Maslach Burnout Inventory, Cuestionario de estrés laboral OIT-OMS. Estas herramientas están disponibles en modo virtual y se proporcionan a través de un cuestionario en línea para los empleados de Transdyr.

Los datos obtenidos de este proceso se analizaron con el programa estadístico SPSS y se utilizó Excel para realizar la preconstrucción de la base de datos de los datos recopilados. Cuando los resultados están disponibles, se realizaron interpretaciones descriptivas utilizando tablas de frecuencia y gráficos.

## 8. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

**Tabla 3. Características sociodemográficas**

Variable	Grupo o valores	F	%
Edad	20-24 años	7	14,0
	25-29 años	11	22,0
	30-34 años	15	30,0
	35-39 años	5	10,0
	40-44 años	7	14,0
	45-50 años	2	4,0
	Más de 50 años	3	6,0
Sexo	Hombre	41	82,0
	Mujer	9	18,0
Jornada Laboral	8 horas (Tiempo completo)	14	28,0
	Más de 8 horas	36	72,0
	6 horas (Medio tiempo)	0	0,0
Área de Trabajo	Administrativo	16	32,0
	Logística	12	24,0
	Operativa	22	44,0

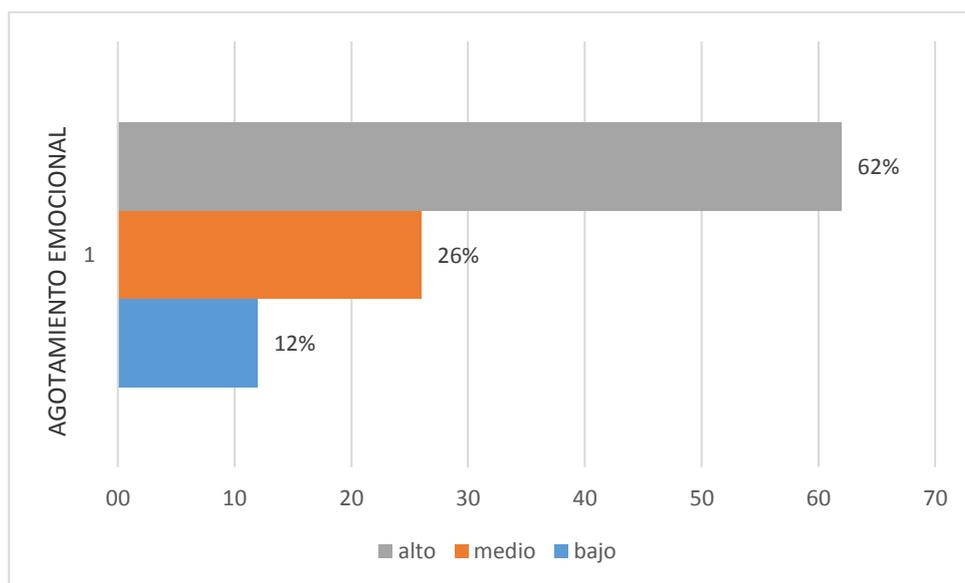
**Fuente:** Base de datos de la empresa Transdyr. **Elaborado por:** Tatiana Arechúa y Brittany Luna. Egresadas de la carrera de Nutrición, Dietética y Estética

**Análisis e Interpretación:** En la tabla 3 se observó que, de los 50 trabajadores encuestados, predominó el rango de edad 30-34 años con 30%, en cuanto a la variable sexo el 82% son hombres y el 18% son mujeres, la jornada laboral mostro que un 72% trabajan más de 8 horas y el 28% laboran 8 horas (tiempo completo), mientras que el área de trabajo operativa representa el 44%, el área administrativa 32% y el área logística 24%.

**Tabla 4 . Dimensión Agotamiento Emocional del Síndrome de Burnout**

	<b>N</b>	<b>%</b>
<b>Bajo</b>	31	12,0
<b>Medio</b>	6	26,0
<b>Alto</b>	13	62,0
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Base de datos de la empresa Transdyr. **Elaborado por:** Tatiana Arechúa y Brittany Luna. Egresadas de la carrera de Nutrición, Dietética y Estética



**Figura 1. Dimensión Agotamiento Emocional del Síndrome de Burnout**

**Fuente:** Base de datos de la empresa Transdyr. **Elaborado por:** Tatiana Arechúa y Brittany Luna. Egresadas de la carrera de Nutrición, Dietética y Estética

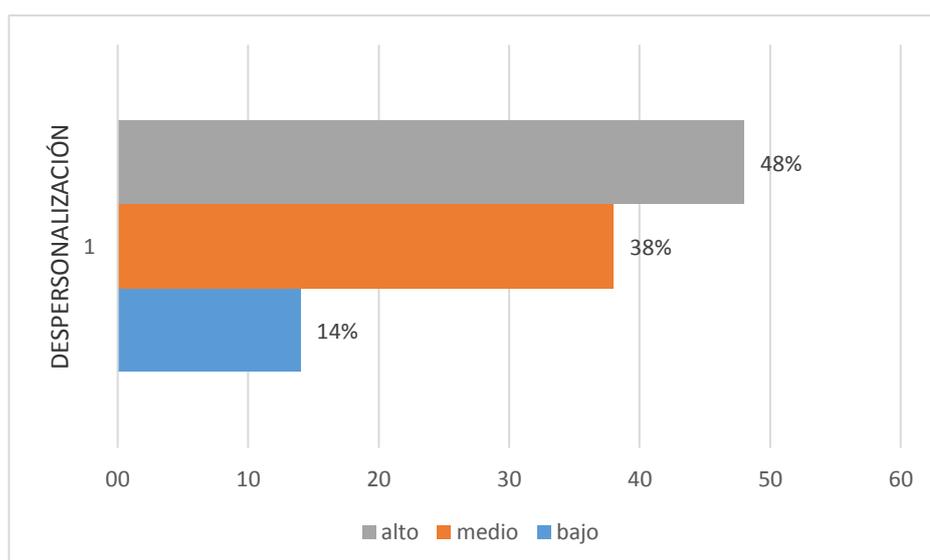
### **Análisis e Interpretación**

De la población de estudio encuestada se observa que el 62% manifiestan un alto nivel de agotamiento emocional, 26% se encuentran con nivel medio y el 12% presentan un nivel bajo. En esta dimensión el trabajador conlleva a una sobre carga, bajo control y disminución de la relación con los demás.

**Tabla 5. Dimensión Despersonalización del Síndrome de Burnout**

	<b>N</b>	<b>%</b>
<b>Bajo</b>	24	14,0
<b>Medio</b>	7	38,0
<b>Alto</b>	19	48,0
Total	50	100,0

**Fuente:** Base de datos de la empresa Transdyr. **Elaborado por:** Tatiana Arechúa y Brittany Luna. Egresadas de la carrera de Nutrición, Dietética y Estética



**Figura 2. Dimensión Despersonalización del Síndrome de Burnout**

**Fuente:** Base de datos de la empresa Transdyr. **Elaborado por:** Tatiana Arechúa y Brittany Luna. Egresadas de la carrera de Nutrición, Dietética y Estética

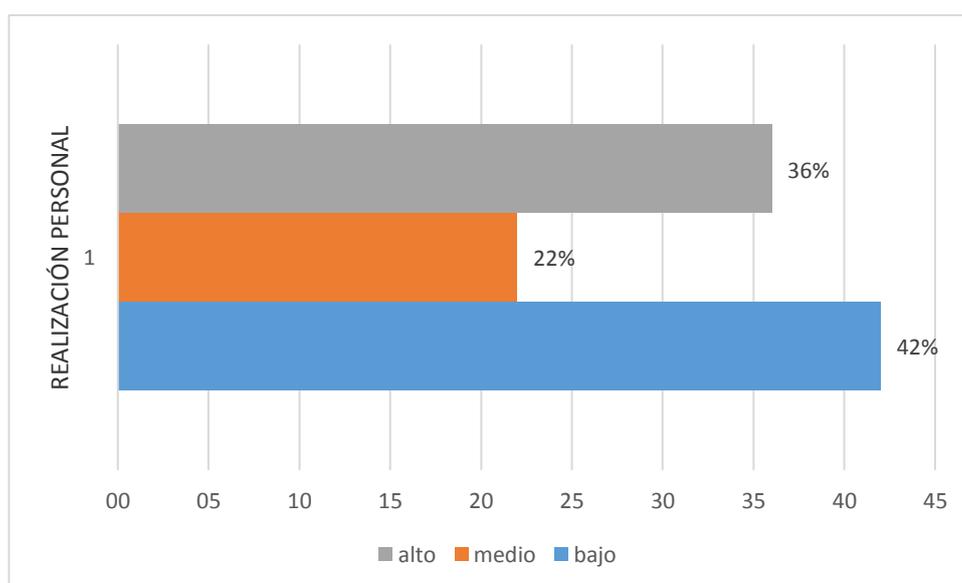
### **Análisis e Interpretación**

En la muestra de estudio se observa que el 48% representan un alto nivel de despersonalización, 38% nivel medio y un 14% nivel bajo. En esta dimensión los trabajadores muestran actitudes negativas, teniendo un estado de irritabilidad y cinismo ya que pierden la motivación laboral.

**Tabla 6. Dimensión Realización Personal del Síndrome de Burnout**

	<b>N</b>	<b>%</b>
<b>Bajo</b>	18	42,0
<b>Medio</b>	21	22,0
<b>Alto</b>	11	36,0
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Base de datos de la empresa Transdyr. **Elaborado por:** Tatiana Arechúa y Brittany Luna. Egresadas de la carrera de Nutrición, Dietética y Estética



**Figura 3. Dimensión Realización Personal del Síndrome de Burnout**

**Fuente:** Base de datos de la empresa Transdyr. **Elaborado por:** Tatiana Arechúa y Brittany Luna. Egresadas de la carrera de Nutrición, Dietética y Estética

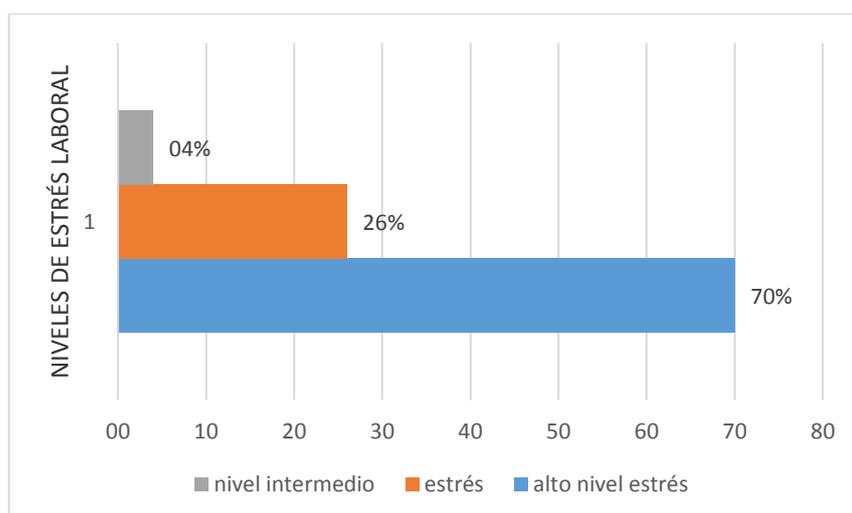
### **Análisis e Interpretación**

En los encuestados se observa que el 42% se encuentran con bajo nivel de realización personal, 36% manifiestan nivel alto, y el 22% nivel medio. En esta dimensión es cuando el trabajador expresa situaciones de impuntualidad, ausentismo y abandono de la profesión.

**Tabla 7 .Niveles de Estrés Laboral**

	<b>N</b>	<b>%</b>
<b>Alto nivel estrés</b>	35	70,0
<b>Estrés</b>	13	26,0
<b>Nivel intermedio</b>	2	4,0
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Base de datos de la empresa Transdyr. **Elaborado por:** Tatiana Arechúa y Brittany Luna. Egresadas de la carrera de Nutrición, Dietética y Estética



**Figura 4. Niveles de Estrés Laboral**

**Fuente:** Base de datos de la empresa Transdyr. **Elaborado por:** Tatiana Arechúa y Brittany Luna. Egresadas de la carrera de Nutrición, Dietética y Estética

**Análisis e Interpretación:** De los 50 trabajadores de la empresa “Transdyr” a quienes se les aplicó la encuesta, el 70% muestra un alto nivel de estrés, 26% se encuentran en un nivel de estrés y un 4% se encuentran en un nivel intermedio. Se puede evidenciar que un gran porcentaje de la muestra de estudio presentan un alto nivel de estrés laboral.

**Tabla 8. Frecuencia de Consumo por grupo de alimentos**

Variable	Grupo o valores	F	%
Lácteos	Insuficiente	38	76,0
	Recomendado	12	24,0
Carnes y derivados	Exceso	17	34,0
	Insuficiente	4	8,0
	Recomendado	29	58,0
Cereales y Derivados	Exceso	7	14,0
	Insuficiente	19	38,0
	Recomendado	24	48,0
Leguminosas	Exceso	14	28,0
	Insuficiente	15	30,0
	Recomendado	21	42,0
Verduras y hortalizas	Exceso	12	24,0
	Insuficiente	19	38,0
	Recomendado	19	38,0
Frutas	Exceso	13	26,0
	Insuficiente	15	30,0
	Recomendado	22	44,0
Grasas y aceites	Exceso	13	26,0
	Insuficiente	13	26,0
	Recomendado	24	48,0
Misceláneos	Exceso	12	24,0
	Recomendado	38	76,0

**Análisis e interpretación**

**Lácteos:** De la muestra total de estudio se manifestó que el 76% presentan un consumo insuficiente de lácteos y el 24% presentan un consumo recomendado.

**Carnes y derivados:** De la muestra de estudio total se manifiesta que un 8% presentan un consumo insuficiente, 58% presentan un consumo recomendado y un 34% presentan un exceso de consumo de carnes y derivados. Se evidencia que la población tiene un porcentaje alto en recomendación.

**Cereales y derivados:** De la totalidad de la muestra de estudio se encuentra el 38% presentan un consumo insuficiente, 48% presentan un consumo recomendado y 14% presentan un exceso de consumo. Se puede evidenciar que la muestra de estudio tiene alto porcentaje del consumo recomendado.

**Leguminosas:** De la muestra total de estudio se encuentra que el 30% presentan un consumo insuficiente, 42% presentan un consumo recomendado y el 28% presentan

un exceso. Se evidencia que la población total tiene un alto porcentaje en consumo insuficiente de las leguminosas.

**Verduras y hortalizas:** En muestra total de estudio se encuentra que el 38% presentan consumo insuficiente, 38% presentan un consumo recomendando y el 24% presenta un exceso. Se evidencia que los porcentajes más altos de la muestra de estudio representan un consumo insuficiente y un consumo recomendado de verduras y hortalizas.

**Frutas:** De la muestra total de estudio se encuentra que el 30% presenta un consumo insuficiente, 44% presentan un consumo recomendado ,26% presentan un exceso. Por lo que se puede evidencia que los trabajadores tienen un alto porcentaje en el consumo recomendado de frutas.

**Grasas y aceites:** La población total de estudio demuestra que un 26% presentan consumo insuficiente, 48% presentan un consumo recomendado y 26% presenta un exceso de consumo. Se evidencia que la totalidad de la población tiene un alto porcentaje recomendado de consumo.

**Misceláneos:** De la población total de estudio se muestra que el 76% presentan un consumo recomendado y el 24% presentan un exceso de consumo. Se evidencia que la población total tiene un alto porcentaje de consumo recomendado de misceláneos que abarca: comida chatarra, productos enlatados, azúcares simples y snack.

**Tabla 9. Correlación del patrón alimentario (Cereales y derivados) , los niveles de estrés laboral y Síndrome de Burnout**

VARIABLES		CONSUMO DE CEREALES Y DERIVADOS								VALOR P*	
		Insuficiente		Recomendado		Exceso		TOTAL			
		N	%	N	%	N	%	N	%		
ESTRÉS LABORAL	Bajo	0	0	0	0	0	0	0	0	0,605	
	Nivel intermedio	1	2	1	2	0	0	2	4		
	Estrés	7	14	4	8	2	4	13	26		
	Alto nivel estrés	11	22	19	38	5	10	35	70		
SÍNDROME DE BURNOUT	AGOTAMIENTO	Bajo	3	6	1	2	2	4	6	12	0,196
	EMOCIONAL	Medio	5	10	5	10	3	6	13	26	
		Alto	11	22	18	36	2	4	31	62	
SÍNDROME DE BURNOUT	DESPERSONALIZACION	Bajo	2	4	3	6	2	4	7	14	0,484
		Medio	9	18	7	14	3	6	19	38	
	Alto	8	16	14	28	2	4	24	48		
SÍNDROME DE BURNOUT	REALIZACION PERSONAL	Bajo	7	14	12	24	2	4	21	42	0,585
		Medio	4	8	4	8	3	6	11	22	
		Alto	8	16	8	16	2	4	18	36	

\*Valor de Según la prueba del chi cuadrado

**Fuente:** Base de datos de la empresa Transdyr. **Elaborado por:** Tatiana Arechua y Brittany Luna. Egresadas de la carrera de Nutrición, Dietética y Estética

**Análisis e Interpretación:** Al correlacionar el consumo alimentario de cereales y derivados con los niveles de estrés laboral, se puede observar que no existe relación estadísticamente significativa entre las variables, ya que el valor de  $P > 0.05$ , por su parte no se refleja relación entre las variables consumo de cereales y derivados y el síndrome de burnout. Por lo tanto, el consumo alimentario de cereales y derivados no se relaciona con los niveles de estrés laboral y Síndrome de Burnout de la muestra de estudio.

**Tabla 10. Correlación entre el patrón alimentario (misceláneos) , los niveles de estrés laboral y Síndrome de Burnout**

VARIABLES		CONSUMO DE MISCELÁNEOS								VALOR P*	
		Insuficiente		Recomendado		Exceso		TOTAL			
		N	%	N	%	N	%	N	%		
ESTRÉS LABORAL	Bajo	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0,515	
	Nivel intermedio	0	0,0	1	2,0	1	2,0	2	4,0		
	Estrés	0	0,0	11	22,0	2	4,0	13	26,0		
	Alto nivel estrés	0	0,0	26	52,0	9	18,0	35	70,0		
SÍNDROME DE BURNOUT	CANSANCIO EMOCIONAL	Bajo	0	0,0	6	12,0	0	0,0	6	12,0	0,008
		Medio	0	0,0	13	26,0	0	0,0	13	26,0	
		Alto	0	0,0	19	38,0	12	24,0	31	62,0	
	DESPERSONALIZACION	Bajo	0	0,0	7	14,0	0	0,0	7	14,0	0,244
		Medio	0	0,0	13	26,0	6	12,0	19	38,0	
		Alto	0	0,0	18	36,0	6	12,0	24	48,0	
	REALIZACION PERSONAL	Bajo	0	0,0	14	28,0	7	14,0	21	42,0	0,305
		Medio	0	0,0	10	20,0	1	2,0	11	22,0	
		Alto	0	0,0	14	28,0	4	8,0	18	36,0	

Valor de P, según la prueba del chi cuadrado

**Fuente:** Base de datos de la empresa Transdyr. **Elaborado por:** Tatiana Arechúa y Brittany Luna. Egresadas de la carrera de Nutrición, Dietética y Estética

**Análisis e Interpretación:** Al relacionar las variables del consumo alimentario de misceláneos con los niveles de estrés laboral, no se encontró evidencia significativa ya que el valor de  $P > 0.05$ , mientras que la variable consumo de alimentos misceláneos se relacionó con la dimensión agotamiento emocional del síndrome de burnout, y no hubo diferencia significativa con las dimensiones despersonalización y realización personal. Por lo cual el consumo de alimentos de misceláneos no se relaciona con los niveles de estrés laboral. Sin embargo, en las dimensiones de síndrome de Burnout a excepción la dimensión agotamiento emocional si se evidencia una relación, es así que el agotamiento emocional del trabajador influye en el consumo de este tipo de alimentos.

**Tabla 11. Correlación del patrón de alimentario (Frutas) ,los niveles de estrés y Síndrome de Burnout**

VARIABLES		CONSUMO DE FRUTAS								VALOR P*	
		Insuficiente		Recomendado		Exceso		TOTAL			
		N	%	N	%	N	%	N	%		
ESTRÉS LABORAL	Bajo	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0,521	
	Nivel intermedio	0	0,0	2	4,0	0	0,0	2	4,0		
	Estrés	3	6,0	6	12,0	4	8,0	13	26,0		
	Alto nivel estrés	12	24,0	14	28,0	9	18,0	35	70,0		
SINDROME DE BURNOUT	AGOTAMIENTO EMOCIONAL	Bajo	2	4,0	2	4,0	2	4,0	6	12,0	0,900
	Medio	5	10,0	5	10,0	3	6,0	13	26,0		
	Alto	8	16,0	15	30,0	8	16,0	31	62,0		
SINDROME DE BURNOUT	DESPERSONALIZACION	Bajo	4	8,0	1	2,0	2	4,0	7	14,0	0,358
	Medio	4	8,0	9	18,0	6	12,0	19	38,0		
	Alto	7	14,0	12	24,0	5	10,0	24	48,0		
SINDROME DE BURNOUT	REALIZACION PERSONAL	Bajo	4	8,0	13	26,0	4	8,0	21	42,0	0,017
	Medio	1	2,0	6	12,0	4	8,0	11	22,0		
	Alto	10	20,0	3	6,0	5	10,0	18	36,0		

**Fuente:** Base de datos de la empresa Transdyr. **Elaborado por:** Tatiana Arechúa y Brittany Luna. Egresadas de la carrera de Nutrición, Dietética y Estética

**Análisis e Interpretación:** Al correlacionar el consumo alimentario del grupo frutas con los niveles de estrés laboral, se observó que no existe relación estadísticamente significativa entre las variables, ya que el valor de  $P > 0.05$ , de la misma forma no se reflejó relación significativa entre el consumo de frutas y el síndrome de Burnout, por lo tanto, el consumo alimentario de frutas no se relaciona con los niveles de estrés laboral, ni con el Síndrome de Burnout de la muestra de estudio.

**Tabla 12. Correlación del patrón alimentario (verduras y hortalizas), los niveles de estrés y Síndrome de Burnout.**

VARIABLES		CONSUMO DE VERDURAS Y HORTALIZAS								VALOR P*	
		Insuficiente		Recomendado		Exceso		TOTAL			
		N	%	N	%	N	%	N	%		
ESTRÉS LABORAL	Bajo	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0,271	
	Nivel intermedio	0	0,0	1	2,0	1	2,0	2	4,0		
	Estrés	7	14,0	2	4,0	4	8,0	13	26,0		
	Alto nivel estrés	12	24,0	16	32,0	7	14,0	35	70,0		
SINDROME DE BURNOUT	AGOTAMIENTO EMOCIONAL	Bajo	1	2,0	2	4,0	3	6,0	6	12,0	0,097
	Medio	2	4,0	9	18,0	2	4,0	13	26,0		
	Alto	9	18,0	8	16,0	14	28,0	31	62,0		
SINDROME DE BURNOUT	DESPERSONALIZACION	Bajo	2	4,0	4	8,0	1	2,0	7	14,0	0,645
	Medio	4	8,0	6	12,0	9	18,0	19	38,0		
	Alto	6	12,0	9	18,0	9	18,0	24	48,0		
SINDROME DE BURNOUT	REALIZACION PERSONAL	Bajo	5	10,0	6	12,0	10	20,0	21	42,0	0,713
	Medio	2	4,0	5	10,0	4	8,0	11	22,0		
	Alto	5	10,0	8	16,0	5	10,0	18	36,0		

\*Valor de P, según la prueba de chi cuadrado

**Fuente:** Base de datos de la empresa Transdyr. **Elaborado por:** Tatiana Arechúa y Brittany Luna. Egresadas de la carrera de Nutrición, Dietética y Estética

**Análisis e Interpretación:** En la relación del consumo de verduras y hortalizas con los niveles de estrés laboral, reflejó que no existe relación estadísticamente significativa entre las variables, ya que el valor de  $P > 0.05$ , a su vez la correlación del consumo de verduras con el síndrome de Burnout no mostró relación significativa. Por lo tanto, el consumo alimentario de verduras y hortalizas no se relaciona con los niveles de estrés laboral y el Síndrome de Burnout de los trabajadores.

## 9. CONCLUSIONES

- Se determinó la correlación de las variables patrón alimentario, síndrome de Burnout y estrés laboral mediante la fórmula Chi cuadrado, concluyendo que no existe una relación inversamente proporcional muy significativa en los grupos de frutas, verduras, cereales ya que el valor p obtenido fue  $P > 0.05$ , por lo tanto el patrón alimentario de estos grupos no se relaciona con el síndrome de burnout y los niveles de estrés, sin embargo en el grupo de alimentos misceláneos se obtuvo un valor  $P < 0.05$  en la relación con la dimensión agotamiento emocional es decir, que el patrón alimentario de este grupo se relaciona con el agotamiento emocional de la muestra de estudio
- En cuanto a los resultados obtenidos mediante el cuestionario de Maslach Burnout Inventory, en niveles de Síndrome de Burnout, se observó que en la dimensión agotamiento emocional obtuvo un nivel alto con un 62%, la dimensión despersonalización reflejó un alto nivel con 48% y la dimensión realización personal mostró mayoritariamente un nivel bajo con 42%, por tanto las puntuaciones altas en las dimensiones agotamiento emocional, despersonalización, baja en realización personal definen la existencia del síndrome en la población estudiada
- En la descripción de los niveles de estrés laboral obtenidos mediante el cuestionario de estrés laboral de la OIT-OMS, prevalece un nivel alto de estrés con un 70%, un 26% se encuentra en estrés y finalmente el 4% representa un nivel intermedio de estrés.
- Con los resultados obtenidos mediante el cuestionario de frecuencia de consumo de alimentos, se evidencia que los trabajadores de la empresa "Transdyr" tienen una ingesta excesiva en alimentos misceláneos; sin embargo; se muestra una ingesta recomendada de los grupos de alimentos como son: Cereales y derivados, carnes y derivados, leguminosas, frutas, grasas y en grupo de lácteos existe una ingesta insuficiente.

## 10. RECOMENDACIONES

- Se recomienda a los directivos de la empresa desarrollar programas de capacitación para el fortalecimiento del manejo del estrés laboral, a través de talleres donde se desarrollen estas destrezas.
- Se aconseja al departamento de medicina ocupacional de la empresa, evaluaciones periódicas del estado nutricional del personal de la empresa “Transdyr “con la finalidad de llevar un monitoreo de la salud y así poder prevenir posibles enfermedades futuras.
- Es fundamental diseñar estrategias para el trabajo en equipo y gestión de las emociones, con la finalidad de evitar el desarrollo del síndrome de burnout.
- Es importante llevar una alimentación equilibrada incluyendo todos los grupos alimenticios en porciones recomendadas para un buen rendimiento laboral, y así poder evitar los excesos o déficit.
- Para posteriores investigaciones que se realicen por la comunidad científica se sugiere replicar la presente investigación en poblaciones más numerosas y evaluar más indicadores nutricionales en los trabajadores .

## REFERENCIAS

1. Rodríguez MAO, Bautista PKA, Aguirre AJM. Síndrome de burnout, actividad física y alimentación: Burnout syndrome, physical activity and nutrition. *Inventio*. 2021;17(43):1-6.
2. Mieles MAT, Ruiz MR. El Entorno laboral y la nutrición del personal de enfermería en áreas hospitalarias. *Rev Vive*. 4 de mayo de 2021;4(11):145-72.
3. Herrera-Meza S, rosas nexticapa M, Herrera M, Fernández-Demeneghi R. Síndrome de Burnout y su relación con los hábitos alimentarios. En 2018. p. 405-22.
4. Villacres ABC, Tapuy LBL, Fonseca MAM, Hernández CPC, Parada JRT, Proaño CC, et al. Síndrome de Burnout en médicos: abordaje práctico en la actualidad. *AVFT – Arch Venez Farmacol Ter* [Internet]. 2019 [citado 16 de noviembre de 2022];38(1). Disponible en: [http://saber.ucv.ve/ojs/index.php/rev\\_aavft/article/view/16425](http://saber.ucv.ve/ojs/index.php/rev_aavft/article/view/16425)
5. Mejia CR, Chacon JI, Enamorado-Leiva OM, Garnica LR, Chacón-Pedraza SA, García-Espinosa YA, et al. Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. *Rev Asoc Esp Espec En Med Trab*. 2019;28(3):204-11.
6. Girma B, Nigussie J, Molla A, Mareg M. Occupational stress and associated factors among health care professionals in Ethiopia: a systematic review and meta-analysis. *BMC Public Health*. 19 de marzo de 2021;21:539.
7. Esquivel MK. Nutrition Strategies for Reducing Risk of Burnout Among Physicians and Health Care Professionals. *Am J Lifestyle Med*. 2 de diciembre de 2020;15(2):126-9.
8. Neves IC, Amorim FF, Salomon ALR. Burnout Syndrome on Teachers and its Relation to Nutrition: An Integrative Review. *Curr Psychiatry Res Rev*. 2020;16(1):31.
9. Penttinen MA, Virtanen J, Laaksonen M, Erkkola M, Vepsäläinen H, Kautiainen H, et al. The Association between Healthy Diet and Burnout Symptoms among Finnish Municipal Employees. *Nutrients*. 13 de julio de 2021;13(7):2393.
10. Park S, Sung E. ‘You gotta have something to chew on’: perceptions of stress-induced eating and weight gain among office workers in South Korea. *Public Health Nutr*. 24(3):499-511.
11. Clevenger SF. Mental Health Effects of COVID-19 Pandemic on Healthcare Workers. *OBM Integr Complement Med*. febrero de 2021;6(1):1-20.
12. Armenta-Hernández OD, Macías AAM, Arellano JLH, López YB. Development of a descriptive study of work stress, physical activity, eating habits and obesity in the maquiladora industry using software applications. *Int J Comb Optim Probl Inform*. 9 de marzo de 2020;11(3):112-20.

13. Peraita-Costa I, Llopis-Morales A, Marí-Bauset S, Marí-Sanchis A, Marí-Sanchis S, Morales-Suárez-Varela M. Burnout Syndrome Risk in Child and Adolescent Tennis Players and The Role of Adherence to the Mediterranean Diet. *Int J Environ Res Public Health*. enero de 2020;17(3):929.
14. Castro HM, Prieto MA, Muñoz AM, Castro HM, Prieto MA, Muñoz AM. Prevalencia de síndrome de burnout en personal de salud durante la pandemia de COVID-19 y factores asociados. Estudio de corte transversal. *Med B Aires*. septiembre de 2022;82(4):479-86.
15. Banda Espinoza VC. Niveles de estrés y su relación con la ingesta alimentaria en estudiantes universitarios de la Facultad de Enfermería de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador de Quito, en el periodo 2018-2019 [Internet] [bachelorThesis]. PUCE-Quito; 2019 [citado 17 de noviembre de 2022]. Disponible en: <http://repositorio.puce.edu.ec:80/handle/22000/16537>
16. Santaella Palma LE, Santaella Palma LE. Incidencia del síndrome de Burnout y su relación con sobrepeso, sedentarismo y presión arterial elevada. *Rev Científica UISRAEL*. diciembre de 2022;9(3):91-110.
17. Arias Gallegos WL, Huamani Cahua JC, Ceballos Canaza KD. Síndrome de Burnout en profesores de escuela y universidad: un análisis psicométrico y comparativo en la ciudad de Arequipa. *Propósitos Represent*. septiembre de 2019;7(3):72-91.
18. de Arruda Campos Neto A, Marqués Montanha H, Álvaro Estramiana JL, de Arruda Campos Neto A, Marqués Montanha H, Álvaro Estramiana JL. Relaciones entre valores humanos y síndrome de burnout: una revisión sistemática. *Rev Asoc Esp Espec En Med Trab*. 2020;29(4):357-73.
19. Barreto-Osama D, Salazar-Blanco HA. Agotamiento Emocional en estudiantes universitarios del área de la salud. *Univ Salud*. 2021;23(1):30-9.
20. Guerrero ÁR, Zambrano RO, Torres MM, Freire PN. Factores de riesgo asociados al síndrome de desgaste profesional (Burnout). *Rev Digit Postgrado [Internet]*. [citado 8 de diciembre de 2022];8(2). Disponible en: <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/101/101676007/html/>
21. Restrepo LU, López LMR, Caballero AFL, Blanco LDA, Padilla SPG. COVID - 19 Un agravante del síndrome de Burnout en los trabajadores de la salud. *Sci Educ Med J*. 15 de octubre de 2021;3(1):161-76.
22. Manifestações clínicas da síndrome de burnout em profissionais e estudantes de medicina: uma revisão bibliográfica | *Revista Eletrônica Acervo Científico*. 29 de marzo de 2021 [citado 8 de diciembre de 2022]; Disponible en: <https://acervomais.com.br/index.php/cientifico/article/view/6517>
23. Guerrero ÁR, Jaime PS, Valverde GG. Síndrome de Burnout en docentes de instituciones de educación superior. *Arch Venez Farmacol Ter*. 2018;38(2):17-23.
24. Galarza RDC, Michelena DAP, Bedoya RPC, Martínez EGL. INFLUENCIA DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN EL COMPORTAMIENTO DE LOS

- BOMBEROS. *INNDEV - Innov Dev Cienc Sur.* 29 de agosto de 2022;1(1):64-71.
25. Miranda JDO, Ledesma DVB, Salazar GAV. Método para el control de síndrome de Burnout en el personal de salud de la Provincia de Manabí. *Rev Asoc Latinoam Cienc Neutrosóficas* ISSN 2574-1101. 1 de octubre de 2022;23:211-8.
  26. Bracho-Paz DC. Síndrome de burnout y fatiga laboral. *CIENCIAMATRIA.* 6(1):264-94.
  27. Villanueva MNR, Flores GAH. Carga laboral y el Síndrome Burnout en el personal administrativo y docente universitario. *Rev Ecuat Psicol.* 1 de enero de 2021;4(8):5-17.
  28. Vásquez Fonseca VM, Gómez Pasos JC, Martínez J, Salgado A. Relación entre el burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud. *Salud(i)Ciencia.* abril de 2019;23(4):1-10.
  29. Olivares Faúndez V. Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout. *Cienc Amp Trab.* abril de 2017;19(58):59-63.
  30. Máynez-Guaderrama AI, Cavazos-Arroyo J, Máynez-Guaderrama AI, Cavazos-Arroyo J. Consecuencias del agotamiento laboral en tiendas de conveniencia. *Investig Adm [Internet].* diciembre de 2021 [citado 8 de diciembre de 2022];50(128). Disponible en: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S2448-76782021000200003&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2448-76782021000200003&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
  31. Salomón SE, Valdez PR. SÍNDROME DE BURNOUT EN EL SIGLO XXI: ¿LOGRAREMOS VENCERLO ALGÚN DÍA? *Rev Argent Med.* 13 de mayo de 2019;7(1):S8-22.
  32. Esquivel MK. Nutrition Strategies for Reducing Risk of Burnout Among Physicians and Health Care Professionals. *Am J Lifestyle Med.* 2 de diciembre de 2020;15(2):126-9.
  33. Chui H, Bryant E, Carmen M SC, Maskeen S, Stewart-Knox B. Burnout, eating behaviour traits and dietary patterns. *Br Food J.* 20 de noviembre de 2019;ahead-of-print.
  34. Navinés R, Olivé V, Fonseca F, Martín-Santos R. Estrés laboral y burnout en los médicos residentes, antes y durante la pandemia por COVID-19: una puesta al día. *Med Clin (Barc).* 13 de agosto de 2021;157(3):130-40.
  35. AlMuammar SA, Shahadah DM, Shahadah AO. Occupational stress in healthcare workers at a university hospital, Jeddah, Saudi Arabia. *J Fam Community Med.* 2022;29(3):196-203.
  36. Romero EER, Young J, Salado-Castillo R. FISIOLOGÍA DEL ESTRÉS Y SU INTEGRACIÓN AL SISTEMA NERVIOSO Y ENDOCRINO. *Rev Méd Científica.* 2019;32:61-70.

37. Rodríguez Carvajal R, Rivas Herмосilla S de. Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. *Med Segur Trab.* 2011;57:72-88.
38. Verduzco ROF, Hernández CG, Ibarra SMM. EL ESTRÉS EN EL ENTORNO LABORAL Revisión genérica desde la teoría. *Cult Científica Tecnológica [Internet]*. [citado 3 de diciembre de 2022];(64). Disponible en: <http://erevistas.uacj.mx/ojs/index.php/culcyt/article/view/2481>
39. Queirós C, Passos F, Bártolo A, Marques AJ, da Silva CF, Pereira A. Burnout and Stress Measurement in Police Officers: Literature Review and a Study With the Operational Police Stress Questionnaire. *Front Psychol.* 7 de mayo de 2020;11:587.
40. Duarte R, Sequeira L, Villanueva J, Castro C. Estrés laboral y su relación con las condiciones de trabajo. *Rev Electrónica Conoc Saberes Prácticas.* 30 de junio de 2020;3:104-19.
41. Pérez JP. ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Rev Salud Uninorte.* 2019;35(1):156-84.
42. Alarcón MEB. *Estrés Y Burnout Enfermedades En La Vida Actual.* Palibrio; 2018. 243 p.
43. Álvarez-Silva L, Espinoza C. Diagnóstico de estrés laboral en los trabajadores de una empresa comercial. *Cent Sur.* 31 de agosto de 2019;2:50-84.
44. Hernández MKS, Zeledón YYH, García JDC, Zúniga FS. Efectos de un programa de danza terapéutica para el control del estrés laboral en docentes de Fundación Pedagógica Cristal Estelí. *Rev Científica FAREM-Estelí.* (34):77-90.
45. Martínez LM. Riesgos psicosociales y estrés laboral en tiempos de COVID-19: instrumentos para su evaluación. *Rev Comun Salud.* 14 de noviembre de 2020;10(2):301-21.
46. Caravaca-Sánchez F, Pastor-Seller E, Barrera-Algarín E, Sarasola JL, Caravaca-Sánchez F, Pastor-Seller E, et al. Burnout, apoyo social, ansiedad y satisfacción laboral en profesionales del Trabajo Social. *Interdisciplinaria.* junio de 2022;39(1):179-94.
47. Patiño CAM, Hernández MC, Prieto YS. Cohesión grupal y liderazgo en futbolistas escolares panameños (Original). *Olimpia [Internet]*. 2022 [citado 12 de diciembre de 2022];19(3). Disponible en: <http://portal.amelica.org/ameli/journal/429/4293350001/html/>
48. Hernández Gracia TJ, Duana Avila D, Polo Jiménez SD, Hernández Gracia TJ, Duana Avila D, Polo Jiménez SD. Clima organizacional y liderazgo en un instituto de salud pública mexicano. *Rev Cuba Salud Pública [Internet]*. junio de 2021 [citado 12 de diciembre de 2022];47(2). Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S0864-34662021000200010&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0864-34662021000200010&lng=es&nrm=iso&tlng=es)

49. Chacín-Almarza B, Corzo-Alvarez G, Rojas-González L, Rodríguez-Chacín E, Corzo-Ríos G. Estrés Organizacional y Exposición a Ruido en Trabajadores de la Planta de Envasado de una Industria Cervecera. *Investig Clínica*. diciembre de 2002;43(4):271-89.
50. López-Lemus JA, Carranza MTD la G. Tecnología y aprendizaje organizacional factores influyentes sobre la satisfacción profesional en residentes de pregrado. *Actual Investig En Educ [Internet]*. 1 de mayo de 2018 [citado 12 de diciembre de 2022];18(2). Disponible en: <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/aie/article/view/33167>
51. Pizarro VPP, Álvarez JCE. La Estructura Organizacional y su relación con los procesos administrativos en Instituciones Educativas privadas. *Rev Arbitr Interdiscip Koinonía*. 2021;6(12):37-68.
52. Melo NAP. El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *Rev Lasallista Investig*. 2018;15(1):90-101.
53. Ramos V, Pantoja O, Tejera E, Gonzalez M. Estudio del estrés laboral y los mecanismos de afrontamiento en instituciones públicas ecuatorianas. *Espacios*. 4 de marzo de 2019;
54. Fuster-Guillén D, Ocaña-Fernández Y, Figueroa RPN. Estilos de afrontamiento al estrés influyentes en la solución de problemas sociales en estudiantes universitarios en aislamiento social por COVID 19. *AVFT – Arch Venez Farmacol Ter [Internet]*. 2021 [citado 15 de diciembre de 2022];40(4). Disponible en: [http://saber.ucv.ve/ojs/index.php/rev\\_aavft/article/view/23039](http://saber.ucv.ve/ojs/index.php/rev_aavft/article/view/23039)
55. Bazurto MAR, Macías TMD. Afrontamiento al estrés por teletrabajo en docentes de la Unidad Educativa Emilio Bowen Roggiero. *Dominio Las Cienc*. 2021;7(Extra 1):133-46.
56. García JR. Relación entre el estrés y la obesidad. *Entretextos [Internet]*. [citado 3 de diciembre de 2022];(32). Disponible en: <https://revistasacademicas.iberoleon.mx/index.php/entretextos/article/view/125>
57. Palomino-Pérez AM. Rol de la emoción en la conducta alimentaria. *Rev Chil Nutr*. abril de 2020;47(2):286-91.
58. Paredes FG, Ruiz Díaz L, González C. N, Paredes FG, Ruiz Díaz L, González C. N. Hábitos saludables y estado nutricional en el entorno laboral. *Rev Chil Nutr*. 2018;45(2):119-27.
59. Barría HF, Eguía RA, Wong CG. Patrones de conducta alimentaria y estado nutricional en estudiantes universitarios tras dos años de educación en línea. *Rev Finlay*. 14 de agosto de 2022;12(3):331-7.
60. Corvalán C, Garmendia ML, Jones-Smith J, Lutter CK, Miranda JJ, Pedraza LS, et al. Nutrition status of children in Latin America: Nutrition status of the Latin American Region. *Obes Rev*. julio de 2017;18:7-18.

61. Viola L, Marchiori GN, Defagó MD. De nutrientes a patrones alimentarios: cambio de paradigma en el abordaje nutricional de las enfermedades cardiovasculares. *Perspect En Nutr Humana*. 25 de septiembre de 2020;22(1):101-11.
62. Viany. Nutrición y adolescencia [Internet]. *nutricion clinica en medicina - gam*. 2022 [citado 6 de diciembre de 2022]. Disponible en: <https://nutricionclinicaenmedicina.com/nutricion-y-adolescencia/>
63. Ayúzar A. Requerimientos nutricionales de energía y macronutrientes [Internet]. *Universidade da Coruña*; 2005 [citado 14 de diciembre de 2022]. Disponible en: <https://ruc.udc.es/dspace/handle/2183/11336>
64. Alimentación del niño preescolar, escolar y del adolescente | *Pediatría integral* [Internet]. 2020 [citado 6 de diciembre de 2022]. Disponible en: <https://www.pediatriaintegral.es/publicacion-2020-03/alimentacion-del-nino-preescolar-escolar-y-del-adolescente-2/>
65. Trejo L. *Dietoterapia, nutrición clínica y metabolismo Tercera edición*. [citado 14 de diciembre de 2022]; Disponible en: [https://www.academia.edu/42129693/Dietoterapia\\_nutrici%C3%B3n\\_cl%C3%ADnica\\_y\\_metabolismo\\_Tercera\\_edici%C3%B3n](https://www.academia.edu/42129693/Dietoterapia_nutrici%C3%B3n_cl%C3%ADnica_y_metabolismo_Tercera_edici%C3%B3n)
66. *Sociedad Española De Nutrición Comunitaria* [Internet]. [citado 6 de diciembre de 2022]. Disponible en: <https://www.nutricioncomunitaria.org/es/noticia/guia-alimentacion-saludable-ap>
67. *Alimentación sana* [Internet]. [citado 6 de diciembre de 2022]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/healthy-diet>
68. *Manual Básico de Nutrición Clínica y Dietética 2a Ed - Alfonso Mesejo Arizmendi | PDF | Proteínas | Sistema inmune* [Internet]. Scribd. [citado 14 de diciembre de 2022]. Disponible en: <https://es.scribd.com/document/337964684/Manual-Basico-de-Nutricion-Clinica-y-Dietetica-2a-Ed-Alfonso-Mesejo-Arizmendi>
69. *Guía de la alimentación saludable* [Internet]. [citado 14 de diciembre de 2022]. Disponible en: <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:odcqWvMxlpUJ:https://www.nutricioncomunitaria.org/es/noticia-documento/19&cd=29&hl=es-419&ct=clnk&gl=ec>
70. Oliveira Fuster G, Gonzalo Marín M. Actualización en requerimientos nutricionales. *Endocrinol Nutr*. 1 de febrero de 2007;54:17-29.
71. Morejón Y, Fonseca R, Teles C, Chico M, Rodrigues L, Barreto M, et al. Cuestionario de frecuencia de consumo de alimentos para niños de zonas rurales costeras del Ecuador: Construcción, validez relativa y calibración. *Rev Chil Nutr*. octubre de 2021;48(5):687-97.

72. Serna A, Esparza-Romero J. Diseño y validación de un cuestionario de frecuencia de consumo de alimentos para evaluar la dieta en indígenas yaquis de Sonora, México. *Acta Univ.* 23 de octubre de 2019;29:1-16.
73. Terán YAM, Manzano AS, Ortiz SB, Ulloa VA, Sandoval V, Fajardo ACE, et al. Construcción de un Cuestionario de Frecuencia de Consumo de Alimentos para Adultos Ecuatorianos, estudio transversal. *Rev Esp Nutr Humana Dietética.* 28 de diciembre de 2021;25(4):394-402.
74. Baird Cedeño MM, Saltos Rojas MA, Baird Cedeño MM, Saltos Rojas MA. Síndrome de Burnout en un Hospital Básico de la Provincia de Manabí. *Rev San Gregor.* diciembre de 2020;(43):65-77.
75. Álvarez-Cabrera PL, Chacón Fuertes F, Sánchez Moreno E, Araya Urquiola Y. Síndrome de Burnout y variables psicosociales en funcionarios penitenciarios de Arica- Chile. *Fides Ratio - Rev Difus Cult Científica Univ Salle En Boliv.* septiembre de 2018;16(16):49-79.
76. Acosta AA, Lascano MM. Relación entre Estrés Docente y Síndrome de Burnout en docentes de la Zona 3 de Ecuador. *UNIANDES EPISTEME.* 1 de abril de 2020;7(2):265-78.
77. Constitución del Ecuador. | FAOLEX [Internet]. [citado 14 de diciembre de 2022]. Disponible en: <https://www.fao.org/faolex/results/details/es/c/LEX-FAOC127389/>
78. Ecuador AN del. Ley Orgánica de Salud (Última Reforma 29-04-2022). 29 de abril de 2022 [citado 14 de diciembre de 2022]; Disponible en: <http://biblioteca.defensoria.gob.ec/handle/37000/3426>
79. Núñez AC, Díaz-Narváez VP. Artículos científicos, tipos de investigación y productividad científica en las Ciencias de la Salud. *Rev Cienc Salud.* 2016;14(1):115-21.
80. Flores E, Miranda-Novales M, Villasís-Keever M. El protocolo de investigación VI: cómo elegir la prueba estadística adecuada. *Estadística inferencial. Rev Alerg México.* 16 de octubre de 2017;64:364.
81. Sarduy Domínguez Y. El análisis de información y las investigaciones cuantitativa y cualitativa. *Rev Cuba Salud Pública.* septiembre de 2007;33(3):0-0.
82. Cabrera IP, V MCMR. Tipos de estudio en el enfoque de investigación cuantitativa. *Enferm Univ.* 2007;4(1):35-8.
83. Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio [Internet]. [citado 28 de septiembre de 2022]. Disponible en: [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0717-95022017000100037](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95022017000100037)

## **Anexos**

### **Anexo 1. Cuestionario de Maslach Inventory Burnout**

Lea cuidadosamente cada uno de los enunciados y marque los casilleros correspondientes a la frecuencia de sus sentimientos acerca del trabajo dónde labora.

#### **Edad**

- 20-24 años
- 25-29 años
- 30-34 años
- 35-39 años
- 40-44 años
- 45-50 años
- Más de 50 años

#### **Sexo**

- Hombre
- Mujer

#### **Jornada de laboral**

- 6 horas (Medio tiempo)
- 8 horas (Tiempo completo)
- Más de 8 horas

#### **Área trabajo**

- Administrativo
- Operativa
- Logística

#### **1. Mis actividades laborales me tienen emocionalmente agotado**

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Generalmente
- Bastantes Veces

- Casi Todo el tiempo
- Todo el tiempo

**2. Al finalizar mis actividades laborales me siento agotado**

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Generalmente
- Bastantes veces
- Casi todo el tiempo
- Todo el tiempo

**3. Me siento fatigado cuando me levanto por las mañanas a mi jornada laboral**

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Generalmente
- Bastantes veces
- Casi todo el tiempo
- Todo el tiempo

**4. Trabajar con mis compañeros todos los días es agotador para mi**

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Generalmente
- Bastantes veces
- Casi todo el tiempo
- Todo el tiempo

**5. Siento que mi trabajo me está desgastando**

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Generalmente
- Bastantes veces

- Casi todo el tiempo
- Todo el tiempo

**6 .Me siento frustrado en la realización de las actividades de mi trabajo**

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Generalmente
- Bastantes veces
- Casi todo el tiempo
- Todo el tiempo

**7. Siento que mi trabajo me consume mucho tiempo**

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Generalmente
- Bastantes veces
- Casi todo el tiempo
- Todo el tiempo

**8. Siento que trabajar en contacto directo con personas me agota**

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Generalmente
- Bastantes veces
- Casi todo el tiempo
- Todo el tiempo

**9. Me siento motivado después de haber trabajado con personas**

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Generalmente
- Bastantes veces

- Casi todo el tiempo
- Todo el tiempo

**10. He consigo muchas cosas valiosas en este empleo**

Nunca

- Casi nunca
- A veces
- Generalmente
- Bastantes veces
- Casi todo el tiempo
- Todo el tiempo

**11. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades laborales**

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Generalmente
- Bastantes veces
- Casi todo el tiempo
- Todo el tiempo

**12. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada**

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Generalmente
- Bastantes veces
- Casi todo el tiempo
- Todo el tiempo

**13. En mis actividades laborales trato mis emociones con mucha prudencia**

- Nunca
- Casi nunca
- A veces

- Generalmente
- Bastantes veces
- Casi todo el tiempo
- Todo el tiempo

**14. Soy hábil en la comprensión de los clientes**

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Generalmente
- Bastantes veces
- Casi todo el tiempo
- Todo el tiempo

**15. Siento que estoy influyendo favorablemente la vida de los clientes a través de mi trabajo**

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Generalmente
- Bastantes veces
- Casi todo el tiempo
- Todo el tiempo

**16. Me siento con energía en mi área laboral**

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Generalmente
- Bastantes veces
- Casi todo el tiempo
- Todo el tiempo

**17. Con facilidad puedo crear un agradable ambiente laboral con mis compañeros**

- Nunca

- Casi nunca
- Algunas veces
- Generalmente
- Bastantes veces
- Casi todo el tiempo
- Todo el tiempo

**18. Trato a algunos compañeros como si fueran objetos impersonales**

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Generalmente
- Bastantes veces
- Casi todo el tiempo
- Todo el tiempo

**19. Siento que me he hecho más insensible con mis compañeros de trabajo**

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Generalmente
- Bastantes veces
- Casi todo el tiempo
- Todo el tiempo

**20. Me preocupa que este trabajo me haga insensible emocionalmente**

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Generalmente
- Bastantes veces
- Casi todo el tiempo
- Todo el tiempo

**21. Siento que realmente no me interesa lo que les ocurra a mis compañeros de trabajo**

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Generalmente
- Bastantes veces
- Casi todo el tiempo
- Todo el tiempo

**22. Me da la percepción que mis compañeros me culpan de alguno de sus problemas**

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Generalmente
- Bastantes veces
- Casi todo el tiempo
- Todo el tiempo

## **Anexo 2.- Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT – OMS (CEOIT)**

### **24. La gente no comprende la misión y metas de la organización.**

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Generalmente
- Bastante veces
- Casi todo el tiempo
- Todo el tiempo

### **25. La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.**

- Nunca
- Casi nunca
- Generalmente
- Bastante veces
- Casi todo el tiempo
- Todo el tiempo

### **26.No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.**

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Generalmente
- Bastante veces
- Casi todo el tiempo
- Todo el tiempo

### **27. El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.**

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Generalmente
- Bastante veces
- Casi todo el tiempo

- Todo el tiempo

**28. Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes.**

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Generalmente
- Bastante veces
- Casi todo el tiempo
- Todo el tiempo

**29 .Mi supervisor no me respeta.**

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Generalmente
- Bastante veces
- Casi todo el tiempo
- Todo el tiempo

**30. No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.**

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Generalmente
- Bastante veces
- Casi todo el tiempo
- Todo el tiempo

**31. Mi equipo no respalda mis metas profesionales.**

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Generalmente
- Bastante veces

- Casi todo el tiempo
- Todo el tiempo

**32. Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.**

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Generalmente
- Bastante veces
- Casi todo el tiempo
- Todo el tiempo

**33. La estrategia de la organización no es bien comprendida.**

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Generalmente
- Bastante veces
- Casi todo el tiempo
- Todo el tiempo

**34. Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.**

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Generalmente
- Bastante veces
- Casi todo el tiempo
- Todo el tiempo

**35. Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.**

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Generalmente
- Bastante veces

- Casi todo el tiempo
- Todo el tiempo

**36. Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.**

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Generalmente
- Bastante veces
- Casi todo el tiempo
- Todo el tiempo

**37. No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.**

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Generalmente
- Bastante veces
- Casi todo el tiempo
- Todo el tiempo

**38. No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.**

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Generalmente
- Bastante veces
- Casi todo el tiempo
- Todo el tiempo

**39. La estructura formal tiene demasiado papeleo.**

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Generalmente
- Bastante veces

- Casi todo el tiempo
- Todo el tiempo

**40. Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.**

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Generalmente
- Bastante veces
- Casi todo el tiempo
- Todo el tiempo

**41. Mi equipo se encuentra desorganizado.**

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Generalmente
- Bastante veces
- Casi todo el tiempo
- Todo el tiempo

**42. Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.**

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Generalmente
- Bastante veces
- Casi todo el tiempo
- Todo el tiempo

**43. La organización carece de dirección y objetivo.**

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Generalmente

- Bastante veces
- Casi todo el tiempo
- Todo el tiempo

**44. Mi equipo me presiona demasiado.**

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Regularmente
- Bastante veces
- Casi todo el tiempo
- Todo el tiempo

**45. Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.**

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Generalmente
- Bastante veces
- Casi todo el tiempo
- Todo el tiempo

**46. Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.**

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Generalmente
- Bastante veces
- Casi todo el tiempo
- Todo el tiempo

**47. La cadena de mando no se respeta.**

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Generalmente

- Bastante veces
- Casi todo el tiempo
- Todo el tiempo

**48. No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia**

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Generalmente
- Bastante veces
- Casi todo el tiempo
- Todo el tiempo

### Anexo 3. Cuestionario frecuencia de consumo de alimentos

#### 52. GRUPO DE ALIMENTOS \*

Marca solo un óvalo por fila.

	1 vez a la semana	2-4 veces a la semana	5-6 veces por semana	1 vez al día	2-3 veces al día	4-6 veces al día
Lácteos (leche, yogurt, queso)	<input type="radio"/>					
Carnes y derivados (Huevo, pollo, mariscos)	<input type="radio"/>					
Cereales y derivados (Pan, arroz, tubérculos, verde)	<input type="radio"/>					
Leguminosas (Frejol, lentejas, alverjas)	<input type="radio"/>					
Frutas (manzana, uvas, fresas, etc.)	<input type="radio"/>					
Verduras y Hortalizas (Coliflor, tomate, zanahoria, pepino, cebolla, etc.)	<input type="radio"/>					
<del>Graas y aceites (frutos secos, aceites vegetales, manteca, mantequilla)</del>	<input type="radio"/>					
<del>Misceláneos (alimentos enlatados, productos de pastelería, gaseosas, bebidas alcohólicas)</del>	<input type="radio"/>					

**Anexo 4. Realización de la encuesta a Trabajadores de la empresa Transdyr**



Trabajadores de Transdyr



Tesistas explicando el objetivo de la investigación al personal de Transdyr



Trabajadores de Transdyr realizando la encuesta



Tesista ejecutando la encuesta



Trabajadores realizando la encuesta



Grupo de estudio



## DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Nosotras, **Arechúa Sánchez, Tatiana Katherine**, con CC: # 1206796763 y **Luna Arboleda, Brittany Janice** con C.C: #0992194699 autoras del trabajo de titulación: **Relación entre el patrón alimentario con el síndrome de Burnout y los niveles de estrés laboral en trabajadores de la empresa de transporte de carga "Transdyr" en la ciudad de Guayaquil en el período de octubre de 2022 a febrero del 2023**, previo a la obtención del título de **Licenciadas en Nutrición, Dietética y Estética** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaramos tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizamos a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 13 de febrero de 2023

### AUTORAS

f. \_\_\_\_\_  
**Arechúa Sánchez, Tatiana Katherine**

C.C: 1206796763

f. \_\_\_\_\_  
**Luna Arboleda, Brittany Janice**

C.C: 0992194699



<b>REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA</b>			
<b>FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN</b>			
<b>TEMA Y SUBTEMA:</b>	Relación entre el patrón alimentario con el síndrome de Burnout y los niveles de estrés laboral en trabajadores de la empresa de transporte de carga "Transdyr" en la ciudad de Guayaquil en el período de octubre de 2022 a febrero del 2023		
<b>AUTOR(ES)</b>	Arechúa Sánchez, Tatiana Katherine Luna Arboleda, Brittany Janice		
<b>REVISOR(ES)/TUTOR(ES)</b>	Rosado Álvarez, María Magdalena		
<b>INSTITUCIÓN:</b>	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
<b>FACULTAD:</b>	Ciencias Médicas		
<b>CARRERA:</b>	Nutrición, Dietética y Estética		
<b>TÍTULO OBTENIDO:</b>	Licenciada en Nutrición, Dietética y Estética		
<b>FECHA DE PUBLICACIÓN:</b>	13 de febrero de 2023	No. DE PÁGINAS:	75
<b>ÁREAS TEMÁTICAS:</b>	Patrones Alimentarios, Síndrome de Burnout, estrés		
<b>PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:</b>	Patrones Alimentarios, Consumo de Alimentos, Burnout, Estrés Laboral, Empleado		
<b>RESUMEN/ABSTRACT :</b>	<p>Introducción: En la actualidad tanto el estrés crónico como el Síndrome de Burnout se asocian con el desarrollo de enfermedades crónicas, influenciado por el tipo de alimentos que consumen. Objetivos: Esta investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el patrón alimentario con el síndrome de Burnout y los niveles de estrés laboral en los trabajadores de la empresa de transporte de carga "Transdyr" de la ciudad de Guayaquil. Metodología: Es un estudio con diseño descriptivo de tipo correlacional, con enfoque cuantitativo y de corte transversal, en el que se realizó una encuesta que contenía los cuestionarios Maslach Burnout Inventory, Estrés laboral de OIT-OMS y Frecuencia de Consumo, la muestra de estudio fue de 50 trabajadores que cumplieron los criterios de inclusión y exclusión. Resultados: Como resultado en los niveles de Síndrome de Burnout, en la dimensión agotamiento emocional obtuvo un nivel alto con un 62%, la dimensión despersonalización reflejó un alto nivel con 48% y la dimensión realización personal mostró nivel bajo con 42%. En cuanto al estrés laboral existe nivel alto nivel de estrés con un 70%. Tomando en cuenta la frecuencia de consumo de alimentos se evidencia que los trabajadores de la empresa "Transdyr" tienen una ingesta excesiva en alimentos misceláneos. Conclusión: Se concluye que no existe una relación significativa en los grupos de alimentos de frutas, verduras, cereales ya que el valor p obtenido fue <math>P &gt; 0.05</math>, sin embargo, en el grupo de alimentos misceláneos existe relación ya que el valor <math>P &lt; 0.05</math> en la relación con la dimensión agotamiento emocional.</p>		
<b>ADJUNTO PDF:</b>	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
<b>CONTACTO CON AUTOR/ES:</b>	<b>Teléfono:</b> +593 992194699 +593 998544015	<b>E-mail:</b> <a href="mailto:brithany.luna@cu.ucsg.edu.ec">brithany.luna@cu.ucsg.edu.ec</a> <a href="mailto:Tatiana.arechua@cu.ucsg.edu.ec">Tatiana.arechua@cu.ucsg.edu.ec</a>	
<b>CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE):::</b>	<b>Nombre:</b> Poveda Loor, Carlos Luis <b>Teléfono:</b> +593-993592177 <b>E-mail:</b> : carlos.poveda@cu.ucsg.edu.ec		
<b>SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA</b>			
<b>Nº. DE REGISTRO (en base a datos):</b>			
<b>Nº. DE CLASIFICACIÓN:</b>			
<b>DIRECCIÓN URL (tesis en la web):</b>			