

AGOTAMIENTO EMOCIONAL EN EL TRABAJO EN PROFESIONISTAS Y OPERADORAS DE MÁQUINA EN LA INDUSTRIA

EMOTIONAL EXHAUSTION AT WORK IN PROFESSIONAL AND OPERATOR WOMEN IN THE INDUSTRY

María de Lourdes Preciado Serrano ¹

María Guadalupe Aldrete Rodríguez ¹

Arlene Oramas Viera ²

María del Carmen Santes Bastián ³

RESUMEN

Introducción: El agotamiento emocional laboral es el desequilibrio entre la percepción de las capacidades de afrontamiento, recursos físicos y mentales de los trabajadores ante las exigencias de su actividad. **Objetivo:** Describir el grado de agotamiento emocional percibido en mujeres trabajadoras. **Material y método:** Se realizó un estudio comparativo donde se evaluó el agotamiento emocional laboral en 131 trabajadoras del sector de salud pública, 220 de talleres de costura y 122 operarias de la industria electrónica; participaron de manera voluntaria. Se empleó la Escala Agotamiento Emocional Laboral (AEL) de Preciado (2006), que se califica: bajo, medio, alto y muy alto. Se utilizó estadística descriptiva y análisis de varianza. **Resultados:** El 1% de las profesionistas refirieron tener alto nivel de agotamiento emocional laboral y el 70%, nivel medio; las operarias, reportan el 2% en nivel alto y 12% en nivel muy alto; en las mujeres trabajadoras de talleres de costura, el 5% está a nivel alto y el 16% a nivel muy alto. **Conclusión:** El agotamiento emocional laboral se manifiesta en trabajadoras con menos preparación académica y repercute en dificultades en la relación con los compañeros, en tensión física, insatisfacción laboral y afrontamiento de evitación.

Palabras clave: agotamiento emocional, mujer, trabajo, salud, estrés

ABSTRACT

Introduction: The emotional exhaustion at work is the imbalance between the perception of coping skills and the physical and mental resources of the workers towards the demands of their activities. **Objective:** The aim of this study is to describe the degree of emotional exhaustion perceived in the female workers in the metropolitan area of Guadalajara, Mexico, according to the academic preparation and work. **Material and method:** A comparative study was carried out, where the emotional exhaustion was evaluated in 131 professional women working in the public health sector, 220 of seam shops and 122 operators (women) of the electronic industry. **Results:** 1% of the women of the public health sector have high-level and 70% have average level; 122 operators or direct labor in the electronics industry reported 2% of high-level and 12% of very high level; while 117 female workers in sewing of which 5% has high level and 16% has a very high level of emotional exhaustion. **Conclusion:** emotional exhaustion job is manifested in female workers with less academic preparation and this has repercussions such as difficulties in the relationship with colleagues,

physical stress, job dissatisfaction and avoidance of confrontation.

Key words: emotional exhaustion, female workers, health, stress job

INTRODUCCIÓN

Algunos estudios sobre salud mental consideran que los estresores laborales impelen estrategias de afrontamiento poco exitosas y generan agotamiento de índole emocional ¹⁻³. Existen indicadores que pueden dar cuenta de este agotamiento, como el no estar a gusto en su trabajo, padecer de cansancio corporal, tener dolores leves de la musculatura o sentir deseos de abandonar su trabajo ante la rutina de sus actividades laborales, como es el caso de las operarias de máquina en la industria o en profesionales que trabajan en instituciones.

En la actualidad resulta difícil definir el agotamiento emocional, pero sin duda las medidas de autorreporte sobre este concepto hacen sustentable empíricamente su concepción. En los últimos años el interés por el estrés laboral y sus consecuencias se ha extendido y han surgido diversas investigaciones ⁴⁻¹³ que señalan la aparición del agotamiento emocional como una consecuencia en la percepción de estrés laboral crónico asociado con bajos índices de salud física, propensión al abandono del trabajo, ausentismo, retrasos en la productividad e insatisfacción laboral. De hecho, una situación desencadenante de estrés para una persona puede ser un suceso neutro para otra; depende de la forma como valore la experiencia laboral y cómo califique su capacidad para manejarla.

Los *modelos explicativos* en relación al agotamiento emocional son diversos, pero la mayoría sustenta que es la respuesta del individuo ante condiciones adversas que sobrepasan sus recursos de respuesta adaptativa. De acuerdo con Lazarus y Folkman ¹⁴ y Gil-Monte y Peiró ¹⁵, lo que está en juego ante el evento estresante debe ser importante, y su solución debe traer consigo una determinada dosis de incertidumbre, que desencadena emo-

¹ Investigadores del Departamento de Salud Pública, docentes de la Maestría y Doctorado en Ciencias de la Salud en el Trabajo, Centro Universitario de Ciencias de la Salud, Universidad de Guadalajara, Guadalajara, México

² Licenciada en Psicología, Máster en Psicología de la Salud, Investigadora Auxiliar, Profesora Asistente. Instituto Nacional de Salud de los Trabajadores, La Habana, Cuba

³ Doctorante en Ciencias de la Salud en el Trabajo. Universidad Veracruzana, Poza Rica, México

Correspondencia:

Dra. María de Lourdes Preciado Serrano
Calle Villacañas 3016 Col. Colinas del Rey
Zapopan, Jal. C.P. 45130, México
E-mail: malourdespre@hotmail.com

ciones y moviliza las energías del organismo. De tal manera, existen tres componentes principales en el agotamiento emocional: los estímulos externos o medio ambiente, variables moderadoras y la vulnerabilidad del individuo.

El medio ambiente lo podemos señalar con dos ejes bipolares: factores físicos *versus* recursos intrapersonales (biológicos), y exigencias de la tarea *versus* recursos tecnológicos con los que cuente el individuo para llevar a cabo dicha tarea. Las variables moderadoras son específicas de la sociedad y de la cultura en que se desarrolla el individuo, como la situación socio-económica que vive el trabajador, las normas, las costumbres, ente otras. Por último, la vulnerabilidad del individuo corresponde al aspecto subjetivo y tiene que ver con las expectativas, los valores, las habilidades, las necesidades y los recursos de afrontamiento ante situaciones de estrés.

Así, el estrés percibido en el ámbito laboral desencadena en el individuo un agotamiento emocional que tiene como consecuencias *reacciones individuales* (síntomas) como ansiedad, enfado, suspicacia, agresividad verbal o física, fatiga, desaliento, miedo, enojo, aislamiento y enfermedades somáticas, así como, trastornos en la organización debido a actitudes negativas hacia sus compañeros o personas que atiende, problemas de adaptación al rol o actividad que desempeña, incumplimiento de la tarea, retardos en el puesto, ausentismo o accidentes de trabajo¹⁶.

En tales circunstancias, el objetivo de esta investigación es describir el grado de agotamiento emocional percibido en mujeres trabajadoras de la Zona Metropolitana de Guadalajara, México.

MATERIAL Y MÉTODO

El tipo de estudio fue comparativo. Se realizó con 131 trabajadoras del sector salud público (médicas y enfermeras), 220 trabajadoras de talleres de la costura y 122 operarias de la industria electrónica de la Zona Metropolitana de Guadalajara, México, quienes participaron

de manera voluntaria contestando la Escala de Agotamiento Emocional Laboral (AEL) de Preciado (2006). La escala evalúa al agotamiento en cuatro factores: Insatisfacción laboral (validez factorial 0,77), dificultades en la relación con los compañeros (validez factorial 0,75), tensión física (validez factorial 0,85) y afrontamiento evitativo (validez factorial 0,72). Su estructura psicométrica se reporta con alpha de Cronbach 0,8379 de confiabilidad. Las cuestiones son de tipo Liker con cinco niveles de opción, donde 1 es nada, hasta 5 como siempre. El puntaje obtenido se cualificó en cuatro niveles: bajo, medio, alto y muy alto.

Se solicitaron datos para las variables sociodemográficas: edad, estado civil, años realizando su actividad, número de días laborados a la semana, horas de trabajo a la semana, número de personas que ayudan económicamente, escolaridad y además, se registró el momento de aplicación de la escala.

Se solicitó a industrias de la costura, de la electrónica y a tres hospitales públicos de la Secretaría de Salud de Jalisco (con registro mínimo de 200 empleados), el acceso para encuestar a sus trabajadores de forma voluntaria e individualmente. Se les señalaron las condiciones éticas de discreción y de no riesgos para la salud por su participación.

Los datos obtenidos fueron sometidos a un análisis de frecuencia para conocer su distribución y al análisis de varianza de una entrada (ANOVA) para comparar la diferencia entre e intra grupos. Los datos se trabajaron con el Paquete Estadístico para Ciencias Sociales (SPSS-15).

RESULTADOS

Las trabajadoras participantes se identificaron como grupos homogéneos en las variables de edad, antigüedad en el puesto, horas de trabajo semanales y número de personas a quienes ayudan económicamente. La variable diferenciadora fue el número de años de estudio (tabla 1).

Tabla 1
Promedios obtenidos en variables socio-laborales en trabajadoras

| Variable socio-laborales | Industria de la costura | Industria electrónica | Profesionales de la salud |
|--|-------------------------|-----------------------|---------------------------|
| Años de edad | 26 (±8) | 28 (±8) | 28 (±9) |
| Años de antigüedad en el puesto | 3 (±4) | 3 (±4) | 4 (±6) |
| Horas de trabajo semanales | 9,30 (±0,6) | 12 (±0) | 9 (±2,8) |
| Nº de personas que ayudan económicamente | 3 (±2) | 2 (±1) | 2 (±0) |
| Años de estudio | 2 (±1,9) | 10 (±2,3) | 16 (±3,2) |

Promedio y desviación estándar en las variables socio-laborales de trabajadoras que conforman los grupos homogéneos del estudio.

De acuerdo al análisis de frecuencia; el estado civil de las trabajadoras refiere que el 56% (124) son solteras; el 23% (51), casadas en el grupo de la costura industrial. En el grupo de

trabajadoras de de la industria electrónica, el 44% (54) son solteras y 37% (45), casadas. En las profesionales de la salud, el 61% (80) son solteras y el 30% (39), casadas (tabla 2).

Los datos se sometieron a un análisis de varianza, utilizando como factor de contrastación trabajadoras de la costura, de la industria electrónica y profesionales de la salud respecto al agotamiento emocional laboral y de sus cuatro dimensiones. Para identificar la diferencia significativa existente entre los grupos, se aplicó la prueba post hoc de Tukey. Los resultados de la tabla 3 muestran diferencias significativas en todas las dimensiones y en el agotamiento emocional total. La dimensión de insatisfacción laboral ($F = 16,67$; $p < 0,05$) entre las profesionales de la salud y las trabajadoras de la costura e industria electrónica muestra el valor de la prueba Tukey = -0,44 y -0,36, respectivamente.

La dimensión de dificultades en la relación con los compañeros ($F = 4,08$; $p = 0,01$) muestra la diferencia únicamente entre las profesionales y las trabajadoras de la costura (Tukey = -0,23). La tensión física se reporta con diferencias también entre las profesionales y las otras trabajadoras (Tukey = -0,54 y -0,22, respectivamente). El afrontamiento evitativo es diferente significativamente entre las profesionales y las trabajadoras de la costura e industria electrónica, con Tukey = -0,43 y -0,24, respectivamente. Por último, también se reporta diferencia significativa en la calificación total entre profesionales y trabajadoras de la costura e industria electrónica, con Tukey = -0,30 y -0,18, respectivamente.

Tabla 2
Estado civil de las trabajadoras

| Estado civil | Industria de la costura | | Industria electrónica | | Profesionales de la salud | | Total | |
|--------------|-------------------------|-----|-----------------------|-----|---------------------------|-----|-------|-----|
| | Nº | % | Nº | % | Nº | % | Nº | % |
| Solteras | 124 | 56 | 54 | 44 | 80 | 61 | 203 | 55 |
| Casadas | 51 | 23 | 45 | 37 | 39 | 30 | 109 | 29 |
| Separadas | 20 | 9 | 4 | 3 | 4 | 3 | 19 | 5 |
| Divorciadas | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 8 | 2 |
| Unión libre | 6 | 3 | 6 | 5 | 2 | 1,5 | 10 | 3 |
| Viudas | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1,5 | 6 | 2 |
| Sin dato | 15 | 7 | 6 | 5 | 1 | 1 | 15 | 4 |
| Total | 220 | 100 | 122 | 100 | 131 | 100 | 370 | 100 |

Frecuencia absoluta y relativa del estado civil por grupo de trabajadoras.

El grado de agotamiento emocional a nivel muy alto es el 1% (3) en las trabajadoras de la costura y el 6% (14) a nivel alto; en las trabajadoras de la industria electrónica, el 1% (1) y el 2% (2) se encuentran en estos niveles; el grupo de las profesionales de la salud mostró que el 1% (1) tiene nivel alto y la mayoría (70%) se mostró en el nivel medio (figura 1).

En la dimensión de insatisfacción, el 5,5% (12) de las trabajadoras de la costura refieren tener nivel muy alto, y el 16,4% (36) nivel alto. En las trabajadoras de la industria electrónica, el 2,5% (3) reportan nivel muy alto, y el 12,3% (15) nivel alto. En las profesionales de la salud solamente el 4% (5) muestra alto nivel de insatisfacción laboral (figura 2). Las dificultades entre compañeros en el grupo de las trabajadoras de la costura se identificó en el 3% (6) a nivel muy alto, y el 16% (35) a nivel alto; para el grupo de las trabajadoras de la industria electrónica el nivel muy alto se reportó sólo en el 1% (1), y el 16% (19) a nivel alto; en tanto que para las profesionales de la salud solamente se muestra en el 8% (11) a nivel alto (figura 3).

La dimensión de tensión física en las trabajadoras de la costura se reporta en el 5,0% (11) a nivel muy alto, y en el 22,3% (49) a nivel alto; en las trabajadoras de la industria electrónica, el 14,8% (18) se encuentra en el nivel alto, y en las profesionales de la salud, el 0,8% (1) y el 4,6% (6) se encuentran en los niveles muy alto y alto, respectivamente (figura 4).

En la dimensión afrontamiento de evitación, el 4% (9) de las trabajadoras de la costura están a nivel muy alto, y el 28% (61), a nivel alto; en las trabajadoras de la industria electrónica, el 2% (2) están en el nivel muy alto y el 12% (15) en el nivel alto; y en las profesionales de la salud, el 10% (13) se encuentran en el nivel alto y el 62% (81) a nivel medio (figura 5).

DISCUSIÓN

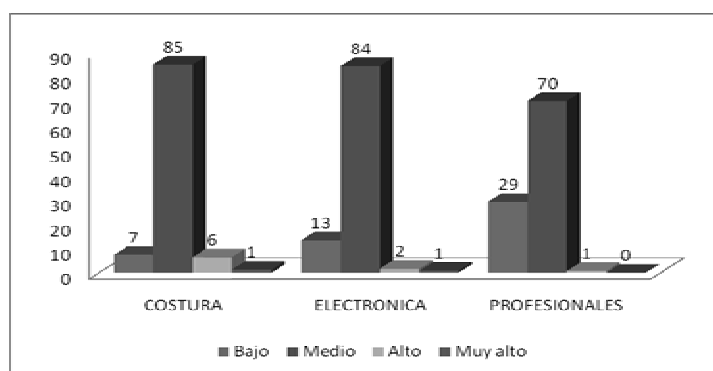
Las sociedades urbanas en la actualidad no sólo han determinado la división de actividades en el trabajo, sino que se han especializado en su producción. Por lo tanto, las distintas formas de transformar la materia prima y distribuir el producto, encuadran los efectos que expresa el individuo, tanto en su desarrollo y crecimiento, como en los procesos de salud.

La creciente automatización en la producción y la división de tareas en las instituciones sin la participación de los trabajadores, han hecho que el individuo tenga poco control del flujo de estímulos exteriores. Así, cuanto más rígida es la organización, mayor es la división de las actividades del trabajador y menores las posibilidades del rediseño; ante estas condiciones, el sufrimiento psíquico aumenta, condiciones que lenta pero progresivamente van minando la salud de los trabajadores, aumentando el mal humor, la irritabilidad, el insomnio, la fatiga, la frustración y el estrés.

Tabla 3
Análisis de varianza (One way)

| ANOVA | | Suma de cuadrados | gl | Media cuadrática | F | Significación | Prueba post hoc de Tukey Diferencia de medias | | |
|--------------------------------------|--------------|-------------------|-----|------------------|-------|---------------|--|-------------|-------|
| Nivel de insatisfacción laboral | Inter grupos | 17,14 | 2 | 8,57 | 16,67 | 0,000 | Profesional de la salud | Costura | -0,45 |
| | Intra grupos | 241,65 | 470 | 0,51 | | | | Electrónica | -0,37 |
| | Total | 258,79 | 472 | | | | | | |
| Nivel en relación con los compañeros | Inter grupos | 4,51 | 2 | 2,25 | 4,08 | 0,018 | Profesional de la salud | Costura | -0,23 |
| | Intra grupos | 258,92 | 469 | 0,55 | | | | Electrónica | -0,16 |
| | Total | 263,42 | 471 | | | | | | |
| Nivel de tensión física | Inter grupos | 25,07 | 2 | 12,54 | 22,66 | 0,000 | Profesional de la salud | Costura | -0,54 |
| | Intra grupos | 260,06 | 470 | 0,55 | | | | Electrónica | -0,23 |
| | Total | 285,13 | 472 | | | | | | |
| Nivel de afrontamiento cognitivo | Inter grupos | 15,84 | 2 | 7,92 | 20,02 | 0,000 | Profesional de la salud | Costura | -0,44 |
| | Intra grupos | 185,95 | 470 | 0,40 | | | | Electrónica | -0,24 |
| | Total | 201,78 | 472 | | | | | | |
| Grado de agotamiento emocional | Inter grupos | 7,42 | 2 | 3,71 | 19,07 | 0,000 | Profesional de la salud | Costura | -0,30 |
| | Intra grupos | 91,29 | 469 | 0,19 | | | | Electrónica | -0,18 |
| | Total | 98,71 | 471 | | | | | | |

Figura 1
Agotamiento emocional laboral en trabajadoras



Nota: Porcentaje de agotamiento emocional laboral en trabajadoras según la escala AEL de Preciado 2004

Según Hernández ¹⁷ 'la cadena del ensamblaje está concebida para realizar dos funciones: el montaje de la máquina y el desmontaje del hombre. La creatividad no existe, la remuneración es tan sólo de subsistencia. Sólo hay tiempo para trabajar y recuperarse'. Este tipo de trabajo genera fatiga y enfermedad psíquica porque se excluye todo cambio, toda iniciativa, toda modificación de ritmo. Los operarios deben soportar con frecuencia las actitudes despóticas de los supervisores, ocasionándoles frustración y trastornos del carácter que afectan el equilibrio psíquico y traen como consecuencia

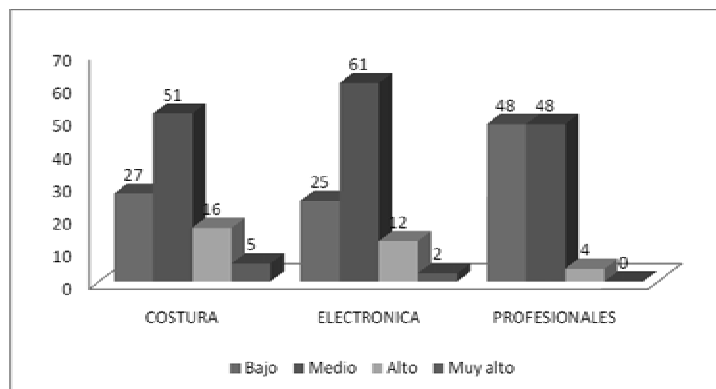
disgusto, cansancio, estrés o agotamiento emocional ^{16,18,19}.

Existen grupos de mayor vulnerabilidad a tener respuestas inadecuadas ante el estrés, como niños en pobreza extrema, adolescentes marginados, viejos y principalmente mujeres. Así, las mujeres que trabajan fuera del hogar se convierten en seres vulnerables a padecer estrés, porque deben afrontar su doble responsabilidad social: su papel de esposa-madre y de trabajadora; además, tiene que luchar contra la barrera de la discriminación, sobre todo para ocupar puestos de toma de decisiones. Ya sea porque requiere distribuir su tiempo entre

el hogar y su trabajo, porque su preparación académica no se lo permite (aproximadamente el 16,19% en México son mujeres trabajadoras sin educación básica) o simplemente por

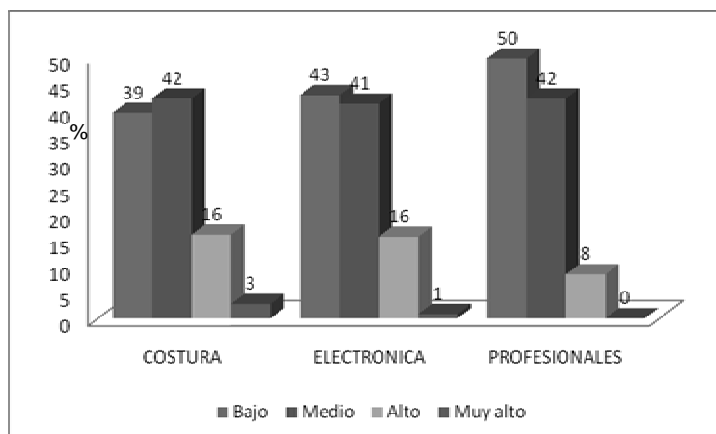
la política organizacional de la empresa (64,52% trabajan de manera subordinada) que, después de todo, resulta ser la mano de obra más barata²⁰.

Figura 2
Insatisfacción laboral de trabajadoras



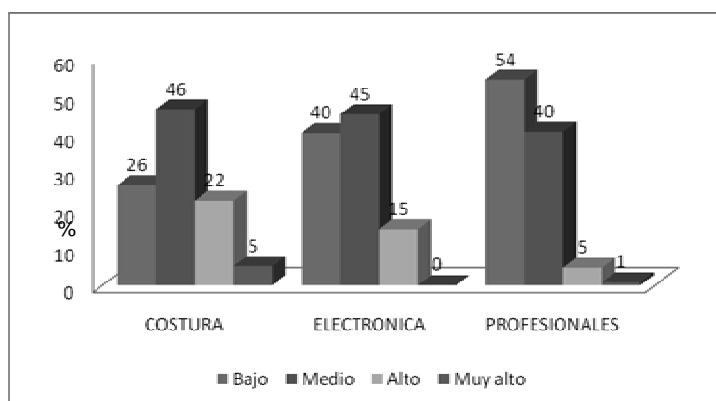
Nota: Porcentaje de insatisfacción laboral según la escala AEL de Preciado 2004

Figura 3
Dificultad en la relación con los compañeros



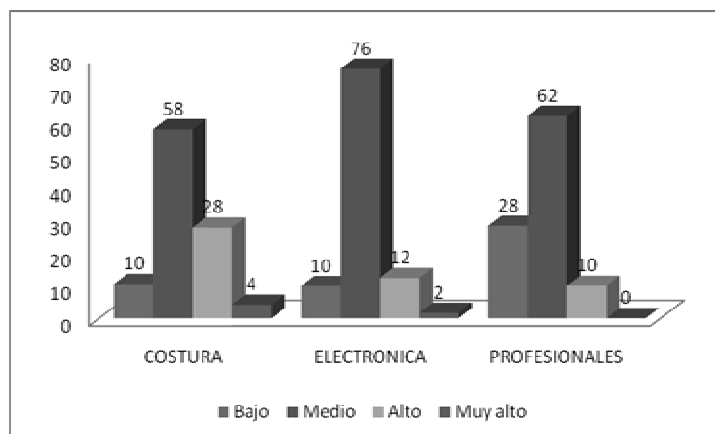
Nota: Porcentaje en la dimensión de dificultad en la relación con los compañeros de trabajo según la escala AEL de Preciado 2004

Figura 4
Tensión física en trabajadoras



Nota: Porcentaje de tensión física sentido en trabajadoras de acuerdo a la escala AEL de Preciado 2004

Figura 5
Afrontamiento de evitación de trabajadoras



Nota: Porcentaje del nivel de afrontamiento de evitación en las trabajadoras según la escala AEL de Preciado 2004

Las condiciones de reproducción social han permitido que la mujer trabajadora reconstruya la percepción de sus emociones. Ante las exigencias de precariedad económica y social, la mujer que recurre al trabajo extra hogar expresa su incapacidad de adaptación en el clima laboral, ante lo cual no tiene más que reflejarse en su cuerpo, en las relaciones interpersonales o que, finalmente, no encuentre una explicación o canalización adecuada de su condición, recurriendo al absentismo en el trabajo, a la relegación de responsabilidades, a mezclar su relación sentimental con la actividad de su puesto laboral o a renunciar al trabajo para seguir dependiendo económicamente de su pareja, situación generadora de estrés crónico y como consecuencia del agotamiento emocional.

Los efectos repercuten principalmente en la dinámica familiar, pero la organización laboral se ve afectada por el cambio constante de personal y los altos costos que ello implica en la capacitación o en su defecto, en el índice de accidentes de trabajo. La economía en general también muestra influencia de este proceso, acentuándose cada vez más la industria maquiladora con mano de obra barata, mal preparada y poco beneficiada de su producto que, a su vez, restringe la creatividad en la investigación, en el adelanto tecnológico y científico que tanto necesita la región de Guadalajara, México.

BIBLIOGRAFÍA

1. Aldrete MG, Aranda C, Pando M, Preciado ML, Santes Bastián MC, Enríquez CB. Síndrome de Burnout y Género en los Académicos de un Centro Universitario. *Desarrollo Científico de Enfermería* 2008;16(2):57-61.
2. López B, Osca A, Peiró JM. El papel modulador de la implicación con el trabajo en la relación entre el estrés y la satisfacción laboral. *Psicothema* 2007;9(1): 81-7.
3. Moreno B, Morett NI, Rodríguez A y Morante ME. La personalidad resistente como variable moduladora del síndrome de burnout en una muestra de bomberos. *Psicothema* 2006; 18(3): 413-8.
4. Moreno B, Meda RM, Rodríguez A, Palomera A y Morales MM. El síndrome de burnout en una muestra de psicólogos mexicanos: Prevalencia y factores sociodemográficos asociados. *Psicología y Salud* 2006;16(1):5-13.
5. Molina JM, Ávalos F. Satisfacción laboral y desgaste profesional del personal de enfermería. 2007 [citado 8 Ene 2007]. Disponible en: <http://www.index-f.com/tesela/ts1/ts6327.php>.
6. Curiel JA, Rodríguez M, Guerrero F. Síndrome de agotamiento profesional en personal de atención a la salud. *Rev Med Inst Mex Seguro Soc* 2005; 44(3):221-6.
7. Matía AC, Cordero J, Mediavilla J, Pereda MJ. Prevalencia de burnout y variables asociadas en los médicos de atención primaria de Burgos. *Atención Primaria* 2006;38(1):58-9 [citado 8 Ene 2007]. Disponible en: <http://db.doyma.ex/cgi-bin/wdbcgi.exe/doyma/mrevista.fulltext?pid=13090026>.
8. Grau A, Suñer R, García MM. Desgaste profesional en el personal sanitario y su relación con los factores personales y ambientales. *Gaceta Sanitaria* 2005;19(6) [citado 8 Ene 2007]. Disponible en: http://www.scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s0213-911120005000600007.
9. Thomaé MNV, Ayala EA, Sphan S, Storti A. Etiología y prevención del síndrome de burnout en los trabajadores de la salud. *Revista de Posgrado de la Vía Cátedra de Medicina* 2006;153: 18-21 [citado 8 Ene 2007]. Disponible en: http://med.unne.edu.ar/revista/revista153/5_153-htm.

10. García J, Castellón M, Albaladejo B, García AL. Relaciones entre burnout, ambigüedad de rol y satisfacción laboral en el personal de Banca. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* 1993;11(24):17-26.
11. Fernández J, Doval E, Edo S. Efectos del estrés docente sobre los hábitos de salud. *Ansiedad y Estrés* 1994;0:127-33.
12. Schaufeli WB, Daamen J, Van H. Burnout among Dutch teachers: An MBI-validity study. *Educational and Psychological Measurement* 1994; 54(3):803-12.
13. Torres B, San Juan C, Rivero AM, Herce C, Achucarrón CA. "Burnout" profesional: ¿Un problema nuevo? reflexiones sobre el concepto y su evaluación. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* 1997;13(1):13-50.
14. Lazarus RS, Folkman S. *Estrés y procesos cognitivos*. Madrid: Ediciones Martínez Roca; 1986.
15. Gil P, Peiró JM. *Desgaste psíquico en el trabajo: el síndrome de quemarse*. Madrid: Síntesis; 1997.
16. Preciado ML, Pando M, Vázquez JM. Agotamiento emocional: escala Burnout adaptada para mujeres trabajadoras en la costura industrial. *Revista Investigación en Salud* 2004;6(2):91-6.
17. Hernández SH. *Salud mental y trabajo*. Revista Centroamericana Ciencias; 1982.
18. Greenglass ER. Burnout and gender: theoretical and organizational implications. *Psychologi Canadiense* 1991;332(4):562-74.
19. Preciado ML, Vázquez JM, Pando M, Gutiérrez FJ, Lira A, Pérez MC, González P. Validez factorial de la "Escala de Agotamiento Emocional Laboral" para médicos de instituciones públicas en Guadalajara, México. *Revista Investigación en Salud* 2007; 9(1):41-8.
20. INEGI. Censo parcial económico de México [citado 12 Ago 2008]. Disponible en: <http://www.inegi.gob.mx>.

Anexo

ESCALA DE AGOTAMIENTO EMOCIONAL

Preciado 2006

Instrucciones: Las siguientes afirmaciones son situaciones con las que algunos trabajadores se encuentran. Marca con una X la intensidad que corresponda a tu situación.

(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre

| | |
|--|---------------------|
| 1. Estoy dispuesto a ayudar a todos mis compañeros de trabajo. | (1) (2) (3) (4) (5) |
| 2. En el trabajo tengo pensamientos de cosas que no me gustaría que supieran otras personas. | (1) (2) (3) (4) (5) |
| 3. Suelo ocultar mis errores a mi supervisor o a mis compañeros. | (1) (2) (3) (4) (5) |
| 4. Tengo dolores de cabeza durante mi trabajo. | (1) (2) (3) (4) (5) |
| 5. Durante mi trabajo me encuentro fatigado. | (1) (2) (3) (4) (5) |
| 6. Siendo sincero, murmuro o crítico a otros en el trabajo. | (1) (2) (3) (4) (5) |
| 7. Me siento animado en las actividades de mi trabajo. | (1) (2) (3) (4) (5) |
| 8. Pienso en dejar mi trabajo. | (1) (2) (3) (4) (5) |
| 9. Intento evitar encontrarme con mi supervisor(es). | (1) (2) (3) (4) (5) |
| 10. Me enoja fácilmente por mi actividad laboral. | (1) (2) (3) (4) (5) |
| 11. Encuentro mi ambiente de trabajo deprimente. | (1) (2) (3) (4) (5) |
| 12. Tengo el deseo de tomar algún medicamento para tranquilizarme al estar trabajando. | (1) (2) (3) (4) (5) |
| 13. Mantengo interés de lo que pasa con mis compañeros. | (1) (2) (3) (4) (5) |

| | |
|---|---------------------|
| 14. Tengo tendencia a tratar con indiferencia a mis compañeros. | (1) (2) (3) (4) (5) |
| 15. Tengo problemas para entenderme con mis compañeros de trabajo. | (1) (2) (3) (4) (5) |
| 16. Existen pocas oportunidades para progresar en mi trabajo. | (1) (2) (3) (4) (5) |
| 17. Mantengo calma y paciencia durante mi trabajo y con mis compañeros. | (1) (2) (3) (4) (5) |
| 18. Tengo algunos problemas con mi desempeño laboral por falta de cooperación de mis compañeros de trabajo. | (1) (2) (3) (4) (5) |
| 19. Pienso en buscar un nuevo trabajo. | (1) (2) (3) (4) (5) |

Recibido: 2 de septiembre de 2008 **Aprobado:** 3 de noviembre de 2008