



FACULTAD DE POSGRADOS

MAESTRÍA EN SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

“PREVALENCIA DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS FUNCIONARIOS Y TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN DE ACCIÓN SOCIAL Y GRUPOS PRIORITARIOS DEL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN PEDRO MONCAYO”

Autor (es)

Elizabeth Yesenia Morales Trujillo

Manuel Patricio Gómez Calapaqui

2023



FACULTAD DE POSGRADOS

MAESTRÍA EN SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

“PREVALENCIA DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS FUNCIONARIOS Y TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN DE ACCIÓN SOCIAL Y GRUPOS PRIORITARIOS DEL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN PEDRO MONCAYO”

Trabajo de Titulación presentado en conformidad con los requisitos establecidos para optar por el título de Magíster en Seguridad y Salud Ocupacional.

Profesor

Ing. Ángel Alejandro Báez Suárez MsC.

Autor (es)

Elizabeth Yesenia Morales Trujillo

Manuel Patricio Gómez Calapaqui

2023

DECLARACIÓN DEL PROFESOR GUÍA

"Declaro haber dirigido el trabajo, "PREVALENCIA DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS FUNCIONARIOS Y TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN DE ACCIÓN SOCIAL Y GRUPOS PRIORITARIOS DEL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN PEDRO MONCAYO", a través de reuniones periódicas con los estudiantes Elizabeth Yesenia Morales Trujillo y Manuel Patricio Gomez Calapaqui, en el semestre 2023, orientando sus conocimientos y competencias para un eficiente desarrollo del tema escogido y dando cumplimiento a todas las disposiciones vigentes que regulan los Trabajos de Titulación".



Firmado electrónicamente por:
**ANGEL ALEJANDRO
BAEZ SUAREZ**

.....
Ing. Ángel Báez MsC.

1715428973

DECLARACIÓN DEL PROFESOR CORRECTOR

"Declaro haber revisado este trabajo, "PREVALENCIA DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS FUNCIONARIOS Y TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN DE ACCIÓN SOCIAL Y GRUPOS PRIORITARIOS DEL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN PEDRO MONCAYO", de los estudiantes Elizabeth Yesenia Morales Trujillo y Manuel Patricio Gomez Calapaqui, en el semestre 2023, dando cumplimiento a todas las disposiciones vigentes que regulan los Trabajos de Titulación".



Firmado electrónicamente por:
ANGEL ALEJANDRO
BAEZ SUAREZ

.....
Ing. Ángel Báez MsC.

1715428973

DECLARACIÓN DE AUTORÍA DEL ESTUDIANTE

“Declaramos que este trabajo es original, de nuestra autoría, que se han citado las fuentes correspondientes y que en su ejecución se respetaron las disposiciones legales que protegen los derechos de autor vigentes.”



Elizabeth Yesenia Morales Trujillo

CI: 1003375514



Manuel Patricio Gómez Calapaqui

CI: 0550715619

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a Dios y mi familia,
por su respaldo constante.

Al Profesor Guía, faro valioso
en este trayecto académico.

Amigos, su aliento esencial
hizo realidad este logro.

Institución y colegas,
gracias por la oportunidad.

DEDICATORIA

A mi familia,
fuente eterna de inspiración.

A mis amigos,
compañeros invaluable.

A mis mentores,
guías en el camino.

A la vida,
por los desafíos y triunfos.

RESUMEN

Objetivo: Determinar la prevalencia del síndrome de Burnout en los funcionarios y trabajadores de la Dirección de Acción Social y Grupos prioritarios del GAD Municipal del Cantón Pedro Moncayo”.

Métodos: Con una población de 110 personas se realizó un estudio tipo observacional, descriptivo y de corte transversal.

En la recolección de datos se utilizó el cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI) y una encuesta sobre Condiciones de trabajo y Salud en Latinoamérica, los presentes cuestionarios se incluyeron en una sola encuesta que se realizaron en la plataforma Google Forms, una vez obtenido los datos se procedió a procesar la base de datos estadísticos en el software Epi Info.

Resultados: Se revelan patrones significativos en la distribución del tiempo de experiencia laboral entre empleados administrativos y operativos del GAD de Pedro Moncayo, siendo el 53,33% y el 44,21% quienes cuentan con 1 a 4 años de experiencia, respectivamente. El análisis chi cuadrado respalda la asociación entre categorías laborales y tiempo de trabajo en la empresa. Se destaca que los administrativos tienden a realizar "Muchas veces" tareas complejas en comparación con los operativos. En cuanto al bienestar emocional, se observa que el 53,6% experimenta un nivel alto de cansancio emocional, el 46,4% presenta niveles bajos de despersonalización, y el 44,9% tiene un nivel medio de realización personal. Asociaciones significativas se encuentran entre la percepción negativa del horario de trabajo adaptable a compromisos y el cansancio emocional, mientras que el tiempo de trabajo actúa como factor protector para la despersonalización.

Conclusiones: Se concluye que, en los empleados de la Dirección de Acción Social del GAD Pedro Moncayo, se evidencian asociaciones estadísticamente significativas entre diversas condiciones laborales y los niveles de cansancio emocional, despersonalización y realización personal.

Palabras Clave: Síndrome de Burnout, Prevalencia, trabajadores

ABSTRACT

Objective: To determine the prevalence of Burnout Syndrome in workers of the Social Action and Priority Groups Department of the Municipal Government of Pedro Moncayo".

Methods: An observational, descriptive, and cross-sectional study was conducted with a population of 110 people.

The Maslach Burnout Inventory (MBI) questionnaire and a survey on Working Conditions and Health in Latin America were used in the data collection, the present questionnaires were included in a single survey that were conducted on the Google Forms platform, once the data were obtained, the statistical database was processed in the Epi Info software.

Results: The results reveal significant patterns in the distribution of work experience among administrative and operational employees of the GAD of Pedro Moncayo, with 53.33% and 44.21% having 1 to 4 years of experience, respectively. The chi-square analysis supports the association between labor categories and time working in the company. It is noted that administrative staff tend to perform "Many times" complex tasks compared to operatives. Regarding emotional well-being, it is observed that 53.6% experience a high level of emotional fatigue, 46.4% have low levels of depersonalization, and 44.9% have a medium level of personal fulfillment. Significant associations are found between the negative perception of work schedule adaptable to commitments and emotional fatigue, while working time acts as a protective factor for depersonalization.

Conclusions: It is concluded that, in the employees of the Social Action Directorate of the GAD Pedro Moncayo, statistically significant associations are evidenced between various working conditions and the levels of emotional fatigue, depersonalization and personal fulfillment, which underline the importance of implementing specific measures to improve working conditions

Key words: Burnout syndrome, Prevalence, workers, socio demographic factors

ÍNDICE DEL CONTENIDO

1. RESUMEN	VIII
2. ABSTRACT	IX
3. INTRODUCCIÓN	1
3.2. Planteamiento del problema	1
3.3. Pregunta de investigación	2
3.4. Objetivo general	3
3.5. Objetivos específicos	3
4. JUSTIFICACIÓN Y APLICACIÓN DE LA METODOLOGÍA	6
Población de Estudio	6
Instrumentos de Recolección	6
Mide los 3 aspectos del síndrome de Burnout:	7
Rangos de medida de la escala	7
Cálculo de puntuaciones.....	8
5. RESULTADOS	9
Tiempo de trabajo en empresa:	10
Realizar tareas complejas:.....	10
Trabajar muy rápido:	10
Tiempo suficiente para realizar el trabajo:.....	11
Horario de trabajo adaptable a compromisos:	17
Nivel de atención alto:.....	17
Varias tareas al mismo tiempo:	18
Necesita esconder emociones:.....	18
Nivel de atención alto:.....	19
Necesita esconder emociones:.....	20
Trabajo excesivo:	20

Trabajar muy rápido:	21
REALIZACIÓN PERSONAL:	21
Nivel de atención alto:.....	22
Varias tareas al mismo tiempo:	22
Necesita esconder emociones:.....	23
Trabajar muy rápido:	23
Tiempo suficiente para realizar el trabajo:.....	24
6. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS Y PROPUESTA DE SOLUCIÓN	40
7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	43
Conclusiones:.....	43
Recomendaciones:	44
8. REFERENCIAS	45
9. ANEXOS	49

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Baremos Según Maslach	8
Análisis Tabla 2: Características sociodemográficas de los empleados públicos de la dirección de Acción Social del GAD Pedro Moncayo-Periodo 2023.....	9
Análisis Tabla 3: Resultados estadísticos Chi2 de los empleados públicos de la dirección de Acción Social del GAD Pedro Moncayo-Periodo 2023.....	12
Análisis Tabla 4: Resultados estadísticos de odd ratio de los empleados públicos de la dirección de Acción Social del GAD Pedro Moncayo-Periodo 2023.....	25

INTRODUCCIÓN

3.1. Identificación del objeto de estudio

El presente proyecto de investigación tiene como objetivo principal determinar la prevalencia del síndrome de Burnout en el personal de la Dirección de Acción Social y Grupos Prioritarios del GAD Municipal del Cantón Pedro Moncayo, y analizar su relación con las condiciones de trabajo y salud que influyen en su desarrollo.

3.2. Planteamiento del problema

El síndrome de Burnout, reconocido como enfermedad profesional por la Organización Mundial de la Salud (OMS), puede generar agotamiento emocional, estrés y sentimientos de ineficacia en los trabajadores (OMS, 2022).

Diversos estudios a nivel mundial han abordado la prevalencia del síndrome, con resultados que varían considerablemente en Europa, entre un 2,7% y un 86,5% (Castillo Esquivel et al., 2022).

En España, García Molina et al. (2022) encontraron que el síndrome es más prevalente en profesionales de la salud, con mayor afectación en el cansancio emocional (56,8%) y la despersonalización (39,2%), mientras que la sensación de realización personal se vio reducida al 36% (Castillo Esquivel et al., 2022).

En Latinoamérica, la prevalencia del Síndrome de Agotamiento Laboral en 2022 alcanzó un 86,5%. Según la Encuesta Global de Actitudes de Beneficios (2022), el 45% del personal laboral está dispuesto a buscar nuevas oportunidades o incluso renunciar.

De acuerdo con el estudio, este grupo está expuesto a agotamiento (63%), sintomatología de ansiedad y depresión (57%). Los trabajadores con sensación de insatisfacción laboral están poco comprometidos, mayor ausentismo laboral y se sienten mucho más agotados física y mentalmente. (Encuesta Global de Actitudes de Beneficios, 2022).

Teniendo en cuenta lo antes mencionado, se aborda la problemática que se centra en la prevalencia del Síndrome de Burnout entre los 110 empleados públicos de la Dirección de Acción Social y Grupos Prioritarios del GAD Municipal del Cantón Pedro Moncayo. Dada la diversidad de áreas laborales y la exposición a diversos tipos de estrés, es esencial analizar cómo este fenómeno afecta la salud mental y desempeño laboral en dicho contexto, identificando posibles factores desencadenantes y proponiendo estrategias de intervención.

3.3. Pregunta de investigación

¿Cuál es la Prevalencia del síndrome de Burnout en los funcionarios y trabajadores de la Dirección de Acción Social y Grupos prioritarios del GAD Municipal del Cantón Pedro Moncayo?

3.4. Objetivo general

Determinar la prevalencia del síndrome de Burnout en los funcionarios y trabajadores de la Dirección de Acción Social y Grupos prioritarios del GAD Municipal del Cantón Pedro Moncayo.

3.5. Objetivos específicos

- Establecer la presencia e intensidad del síndrome de Burnout relacionado a los factores de riesgo.
- Analizar mediante datos estadísticos las variables observadas en la prevalencia o factores de riesgo que tienen un resultado significativo.

Revisión de literatura

Se analizará estudios previos a nivel mundial, Latinoamérica y Ecuador

Prevalencia global del Síndrome de Burnout

Se han realizado estudios en diversos países para determinar la prevalencia del síndrome de Burnout. En el Hospital Universitario Columbia Northern, se encontró un 9,1% de agotamiento entre los médicos universitarios, mientras que un estudio canadiense reportó hasta un tercio de la población con licenciatura en cualquier especialidad (Maslach y otros, 2001).

En Costa Rica, un estudio del año 2004 en la Clínica Pava encontró una tasa de incidencia del 20% entre los médicos, siendo los más afectados hombres y trabajadores jóvenes (25-34 años), con una tasa de incidencia en ambos grupos del 55,6% (Millán-González et al., 2009).

En 2009, Millán-González et al. y Gamboa-Montero et al. dos estudios transversales y de cohorte utilizando el MBI entre trabajadores de salud de la Caja Costarricense de Seguro Social. El primer estudio incluyó a 121 personas en la primera fase de las asignaturas.

4.2 Prevalencia del Síndrome de Burnout en Ecuador

En Ecuador, la preocupación por el síndrome de Burnout ha aumentado, especialmente durante la pandemia de COVID-19. Un estudio del año 2020 en médicos y enfermeros/as reveló que un 78,15% de los médicos y un 63,02% de los enfermeros/as presentaron agotamiento emocional, mientras que un 72,61% de los médicos y un 65,63% de los enfermeros/as experimentaron despersonalización (Tapia EC & Vinuesa-Veloz, 2020).

En el año 2017 también se estudió la prevalencia del síndrome de burnout y su relación con variables sociodemográficas y laborales en la provincia de Ecuador. Los resultados mostraron que uno de los grupos con mayor riesgo de desarrollar burnout era el de profesionales de la salud. El objetivo de este estudio fue determinar la prevalencia, dimensiones y factores asociados del síndrome de burnout entre enfermeras y médicos de establecimientos de salud de la provincia de Ecuador. (Ramirez M, 2017)

Se seleccionó una muestra de 166 profesionales de la salud (69,49% mujeres, edad media = 38,0 años). Se utilizaron diversas herramientas para recolectar información sobre los síndromes de burnout y variables sociodemográficas y laborales. La incidencia del burnout es del 4,2%. En cuanto a la dimensión burnout, la prevalencia de agotamiento emocional fue 26,5% 25,9%. El 42,2% de las personas cree que su sensación de realización personal es baja. Los casos más graves de burnout son aquellos que tienen más de 12 años de experiencia médica, trabajan más de 8 horas al día y atienden a más de 18 pacientes al día. Los resultados de este estudio permitirán mejorar la regulación sanitaria para garantizar el clima laboral de estos especialistas. (Ramirez M, 2017)

JUSTIFICACIÓN Y APLICACIÓN DE LA METODOLOGÍA

Justificación

El presente estudio busca identificar la prevalencia del síndrome de Burnout y los factores de riesgo asociados, con el fin de recomendar medidas que disminuyan la exposición del personal al síndrome.

Población de Estudio

Se realizó un estudio tipo observacional, descriptivo y de corte transversal en los funcionarios y trabajadores de la Dirección de Acción Social y Grupos prioritarios del GAD Municipal del Cantón Pedro Moncayo, con la participación de 110 trabajadores, desempeñando varias funciones como personal administrativo y operativo.

Instrumentos de Recolección

La encuesta que se aplicó a los participantes se creó mediante la aplicación Google Forms (Microsoft corporation, 2018), la encuesta que se aplicó es las "Condiciones de trabajo y Salud en Latinoamérica" (Benavides et al., 2016) 2ª versión, para determinar la prevalencia y las características socio demográficas al personal de trabajo, se aplicó el "Cuestionario Maslach Burnout Inventory" (MBI) que está constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo. Este test pretende medir la frecuencia y la intensidad con la que se sufre el Burnout. (Maslach y otros, 2001)

Mide los 3 aspectos del síndrome de Burnout:

1. Subescala de agotamiento o cansancio emocional. Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo.
2. Subescala de despersonalización. Valora el grado en que cada uno reconoce actitudes frialdad y distanciamiento.
3. Subescala de realización personal. Evalúa los sentimientos de auto eficiencia y realización personal en el trabajo.

Cálculo de puntuaciones.

Se suman las respuestas dadas a los ítems que se señalan:

Tabla 1. Baremos Según Maslach

Aspecto evaluado	Preguntas a evaluar	Valor total Obtenido	<i>Indicios de Burnout</i>
Cansancio emocional	1-2-3-6-8-13-14-16-20		<i>Más de 26</i>
Despersonalización	5-10-11-15-22		<i>Más de 9</i>
Realización personal	4-7-9-12-17-18-19-21		<i>Menos de 34</i>

Fuente: Maslach y Jackson (1981, citado en Maslach y otros, 2001)

También la difusión de los siguientes instrumentos de recolección se lo realizó mediante redes sociales en los cual los participantes tuvieron un mejor acceso para poder llenar las encuestas.

Una vez obtenido los datos mediante las encuestas aplicadas se procedió a introducir al software Epi Info V 7.2.5.0 (Centro para el Control y la Prevención de Enfermedades, 2017). En el análisis se utilizó las herramientas estadísticas del software las frecuencias, Chi2 y regresión logística, que nos dieron resultados claves para proceder a realizar la interpretación de resultados con las variables estudiadas.

RESULTADOS

Análisis Tabla 2: Características sociodemográficas de los empleados públicos de la dirección de Acción Social del GAD Pedro Moncayo-Periodo 2023.				
VARIABLE	CATEGORIA	ADMINISTRATIVOS	OPERATIVOS	CHICUADRADO
		n (%)	n (%)	
SEXO	Hombre	3 (20,0)	6 (6,32)	0,104
	Mujer	12 (80,0)	89 (93,68)	
EDUCACIÓN	Sin educación superior	0 (0,0)	13 (13,68)	0,208
	Con educación superior	15 (100)	82 (86,32)	
EDAD	Menos de 20- 29 años	3(20,0)	42(44,21)	0,119
	30-39 años	8(53,33)	42(44,21)	
	40- 50 años o más	4 (26,67)	11 (11,58)	
LUGAR DE NACIMIENTO	Pichincha	11 (73,33)	77(81,05)	0,495
	Otras provincias	4(26,67)	18(18,95)	
NIVEL DE EDUCACIÓN	Sin educación superior	0 (0,00)	13 (13,68)	0,208
	Con educación superior	15 (100,00)	82 (86,32)	
TRABAJOS REMUNERADOS	1	14 (93,33)	88 (92,63)	1
	Más de 1	1 (6,67)	7 (7,37)	
HORAS DE TRABAJO	40	4 (26,67)	29 (30,53)	0,192
	45	3 (20,00)	40 (42,11)	
	50	4 (26,67)	15 (15,79)	
	55	4 (26,67)	11 (11,58)	
TIEMPO DE TRABAJO EN EMPRESA	6-12 meses	7 (46,67)	19 (20,00)	0,023
	1 - 4 años	8 (53,33)	42 (44,21)	
	5- 8 años	0 (0,00)	20 (21,05)	
	9-16 años	0 (0,00)	14 (14,74)	
TIPO DE RELACIÓN CON LA EMPRESA	Con contrato	15 (100,00)	94 (98,95)	1
	Sin contrato	0 (0,00)	1 (1,05)	
SEGURIDAD DE CONTINUIDAD EN EL TRABAJO	Baja	7 (46,67)	26 (27,37)	0,301
	Media	7 (46,67)	63 (66,32)	
	Alta	1 (6,67)	6 (6,32)	
JORNADA DE TRABAJO	Jornada fija	14 (93,33)	74 (77,89)	0,295
	Jornada rotativa	1 (6,67)	21 (22,11)	
TIEMPO DE TRASLADO	Menos de 1 hora	13 (86,67)	73 (76,84)	0,515
	Mas de 1 hora	2 (13,33)	22 (23,16)	
HORARIO DE TRABAJO ADAPTABLE A COMPROMISOS	Bien	8 (53,33)	48 (50,53)	0,382
	Muy bien	4 (26,67)	13 (13,68)	
	No muy bien	3 (20,00)	25 (26,32)	
	Nada bien	0 (0,00)	9 (9,47)	
NIVEL DE ATENCIÓN ALTO	Siempre	6 (40,00)	24 (25,26)	0,169
	Muchas veces	3 (20,00)	7 (7,37)	
	Nunca	0 (0,00)	3 (3,16)	
	Solo alguna vez	6 (40,00)	61 (64,21)	
VARIAS TAREAS AL MISMO TIEMPO	Algunas veces	7 (46,67)	40 (42,11)	0,424
	Muchas veces	5 (33,33)	19 (20,00)	
	Nunca	0 (0,00)	8 (8,42)	
	Siempre	3 (20,00)	28 (29,47)	
REALIZAR TAREAS COMPLEJAS	Algunas veces	9 (60,00)	63 (66,32)	0,027
	Muchas veces	5 (33,33)	8 (8,42)	
	Nunca	1 (6,67)	13 (13,68)	
	Siempre	0 (0,00)	11 (11,58)	
NECESITA ESCONDER EMOCIONES	Algunas veces	7 (46,67)	42 (44,21)	0,978
	Muchas veces	2 (13,33)	10 (10,53)	
	Siempre	2 (13,33)	15 (15,79)	
	Nunca	4 (26,67)	28 (29,47)	
TRABAJO EXCESIVO	Algunas veces	7 (46,67)	43 (45,26)	0,379
	Muchas veces	3 (20,00)	8 (8,42)	
	Siempre	0 (0,00)	9 (8,42)	
	Nunca	5 (33,33)	36 (37,89)	
TRABAJAR MUY RÁPIDO	Algunas veces	7 (46,67)	42 (44,21)	0,039
	Muchas veces	5 (33,33)	9 (9,47)	
	Siempre	3 (20,00)	34 (35,79)	
	Nunca	0 (0,00)	10 (10,53)	
TRABAJAR PLAZOS ESTRICTOS Y MUY CORTOS	Algunas veces	9 (60,00)	46 (48,42)	0,1838
	Muchas veces	3 (20,00)	11 (11,58)	
	Siempre	3 (20,00)	15 (15,79)	
	Nunca	0 (0,00)	23 (24,21)	
TIEMPO SUFICIENTE PARA REALIZAR EL TRABAJO	Algunas veces	8 (53,33)	37 (38,95)	0,0232
	Muchas veces	5 (33,33)	12 (12,63)	
	Siempre	1 (6,67)	43 (45,26)	
	Nunca	1 (6,67)	3 (3,16)	
VIOLENCIA FÍSICA COMETIDA POR PERSONAS DEL LUGAR DE TRABAJO	No	15 (100,00)	94 (98,95)	1
	Si	0 (0,00)	1 (1,05)	
VIOLENCIA FÍSICA COMETIDA POR PERSONAS FUERA DEL LUGAR DE TRABAJO	No	15 (100,00)	92 (96,84)	1
	Si	0 (0,00)	3 (3,16)	
CÓMO CONSIDERA QUE ES SU SALUD	Buena	12 (80,00)	82 (86,32)	0,314
	Mala	1 (6,67)	1 (1,05)	
	Regular	2 (13,33)	12 (12,63)	

Fuente: Cuestionario realizado funcionarios de la Dirección de Acción Social

Elaboración: Morales, E; Gomez, M

Fecha de elaboración: 28 de noviembre del 2023

Tiempo de trabajo en empresa:

La mayoría de los empleados públicos del GAD de Pedro Moncayo, tanto administrativos como operativos, tienen 1-4 años de experiencia (53,33% y 44,21%, respectivamente); la categoría de 6-12 meses tiene una mayor representación en empleados administrativos (46,67%) en comparación con operativos (20,00%) y en la categoría de 5-8 años, todos los empleados son operativos, y en la categoría de 9-16 años, la mayoría también son operativos (14,74%). Basándonos en el análisis y el valor del chi cuadrado, hay una asociación significativa entre las categorías y el tiempo de trabajo en la empresa.

Realizar tareas complejas:

La mayoría de los empleados, tanto administrativos como operativos, indican que realizan tareas complejas "Algunas veces" (60,00% y 66,32%, respectivamente); la categoría "Muchas veces" tiene mayor representación entre administrativos (33,33%) que entre operativos (8,42%); la categoría "Nunca" tiene una representación similar entre administrativos (6,67%) y operativos (13,68%) y la categoría "Siempre" tiene una representación baja y es nula entre administrativos y relativamente baja entre operativos. En base a este análisis, hay evidencia suficiente para afirmar que la categoría laboral está significativamente asociada con la realización de tareas complejas en el GAD de Pedro Moncayo.

Trabajar muy rápido:

La mayoría de los empleados, tanto administrativos como operativos, indican que trabajan muy rápido "Algunas veces" (46,67% y 44,21%, respectivamente); la categoría "Muchas veces" tiene mayor representación entre administrativos (33,33%) que entre operativos (9,47%); la categoría "Siempre" tiene una representación más alta entre operativos (35,79%) que entre administrativos (20,00%) y la categoría "Nunca" tiene representación baja y es nula entre

administrativos y relativamente baja entre operativos. Aunque hay diferencias en la distribución de la variable trabajar muy rápido entre las categorías laborales, el valor del chi cuadrado es adecuado como para considerar esta variación como significativa estadísticamente.

Tiempo suficiente para realizar el trabajo:

La mayoría de los empleados, tanto administrativos como operativos, indican que tienen tiempo suficiente para realizar el trabajo "Siempre" (6,67% y 45,26%, respectivamente); la categoría "Algunas veces" tiene mayor representación entre administrativos (53,33%) que entre operativos (38,95%); la categoría "Muchas veces" tiene mayor representación entre administrativos (33,33%) que entre operativos (12,63%) y la categoría "Nunca" tiene representación similar en ambas categorías laborales, pero es más baja en operativos (3,16%) que en administrativos (6,67%). En base a este análisis, hay evidencia suficiente para afirmar que la categoría laboral está significativamente asociada con la variable del tiempo suficiente para realizar el trabajo en el GAD de Pedro Moncayo.

Análisis Tabla 3: Características Sociodemográficas de los empleados públicos de la Dirección de Acción Social del GAD Pedro Moncayo
Año 2023 n= 110

VARIABLE	CATEGORIA	CANSANCIO EMOCIONAL			CHI CUADRADO	DESPERSONALIZACIÓN			CHI CUADRADO	REALIZACIÓN PERSONAL			CHI CUADRADO
		Bajo	Medio	Alto		Bajo	Medio	Alto		Bajo	Medio	Alto	
SEXO	Hombre	9(100,00)	0(0,00)	0(0,00)	0,273	5 (55,56)	4 (44,44)	0 (0,00)	0,167	0 (0,00)	2 (22,22)	7 (77,78)	0,058
	Mujer	78(77,23)	7(6,93)	16(15,84)		69 (68,32)	20 (19,80)	12 (11,88)		30 (29,70)	31 (30,69)	40 (39,60)	
NIVEL DE EDUCACIÓN	Sin educación superior	12 (92,31)	0 (0,00)	1 (7,69)	0,419	8 (61,54)	4 (30,77)	1 (7,69)	0,686	5 (38,46)	2 (15,38)	6 (46,15)	0,413
	Con educación superior	75 (77,32)	7 (7,22)	15 (15,46)		66 (68,04)	20 (20,62)	11 (11,34)		25 (25,77)	31 (31,96)	41 (42,27)	
EDAD	Menos de 20-29 años	29 (64,44)	4 (8,89)	12 (26,67)	0,024	27 (60,00)	12 (26,67)	6 (13,33)	0,208	8 (17,78)	14 (31,11)	23 (51,11)	0,325
	30-39 años	44 (88,00)	2 (4,00)	4 (8,00)		33 (66,00)	11 (22,00)	6 (12,00)		18 (36,00)	15 (30,00)	17 (34,00)	
	40- 50 años o más	14 (93,33)	1 (6,67)	0 (0,00)		14 (93,33)	1 (6,67)	0 (0,00)		4 (26,67)	4 (26,67)	7 (46,67)	
OFICIO	Administrativos	11 (73,33)	1 (6,67)	3 (20,00)	0,806	8 (53,33)	4 (26,67)	3 (20,00)	0,367	2 (13,33)	5 (33,33)	8 (53,33)	0,415
	Operativos	76 (80,00)	6 (6,32)	13 (13,68)		66 (69,47)	20 (21,05)	9 (9,47)		28 (29,47)	28 (29,47)	39 (41,05)	
LUGAR DE NACIMIENTO	PICHINCHA	72 (81,82)	6 (6,82)	10 (11,36)	0,163	60 (68,18)	18 (20,45)	10 (11,36)	0,774	24 (27,27)	28 (31,82)	36 (40,91)	0,661
	OTRAS PROVINCIAS	15 (68,18)	1 (4,55)	6 (27,27)		14 (63,64)	6 (27,27)	2 (9,09)		6 (27,27)	5 (22,73)	11 (50,00)	
TRABAJOS REMUNERADOS	1	80 (78,43)	7 (6,86)	15 (14,71)	0,722	70 (68,63)	22 (21,57)	10 (9,80)	0,369	27 (26,47)	31 (30,39)	44 (43,14)	0,795
	Más de 1	7 (87,50)	0 (0,00)	1 (12,50)		4 (50,00)	2 (25,00)	2 (25,00)		3 (37,50)	2 (25,00)	3 (37,50)	
HORAS DE TRABAJO	40	26 (78,79)	2 (6,06)	5 (15,15)	0,234	19 (57,58)	11 (33,33)	3 (9,09)	0,101	10 (30,30)	8 (24,24)	15 (45,45)	0,561
	45	36 (83,72)	2 (4,65)	5 (11,63)		32 (74,42)	7 (16,28)	4 (9,30)		13 (30,23)	14 (32,56)	16 (37,21)	
	50	17 (89,47)	1 (5,26)	1 (5,26)		16 (84,21)	2 (10,53)	1 (5,26)		4 (21,05)	4 (21,05)	11 (57,89)	
	55	8 (53,33)	2 (13,33)	5 (33,33)		7 (46,67)	4 (26,67)	4 (26,67)		3 (20,00)	7 (46,67)	5 (33,33)	

TIEMPO DE TRABAJO EN EMPRESA	6-12 meses	18 (69,23)	2 (7,69)	6 (23,08)		13 (50,00)	6 (23,08)	7 (26,92)		6 (23,08)	7 (26,92)	13 (50,00)	
	1 - 4 años	42 (84,00)	2 (4,00)	6 (12,00)	0,612	32 (64,00)	16 (32,00)	2 (4,00)	0,004	13 (26,00)	14 (28,00)	23 (46,00)	0,570
	5- 8 años	16 (80,00)	1 (5,00)	3 (15,00)		17 (85,00)	2 (10,00)	1 (5,00)		7 (35,00)	5 (25,00)	8 (40,00)	
	9-16 años	11 (78,57)	2 (14,29)	1 (7,14)		12 (85,71)	0 (0,00)	2 (14,29)		4 (28,57)	7 (50,00)	3 (21,43)	
TIPO DE RELACIÓN CON LA EMPRESA	Con contrato	87 (79,82)	6 (5,50)	16 (14,68)	0,001	73 (66,97)	24 (22,02)	12 (11,01)	0,782	30 (27,52)	32 (29,36)	47 (43,12)	0,308
	Sin contrato	0 (0,00)	1 (100,00)	0 (0,00)		1 (100,00)	0 (0,00)	0 (0,00)		0 (0,00)	1 (100,00)	0 (0,00)	
SEGURIDAD DE CONTINUIDAD EN EL TRABAJO	Baja	22 (66,67)	2 (6,06)	9 (27,27)		20 (60,61)	10 (30,30)	3 (9,09)		6 (18,18)	10 (30,30)	17 (51,52)	
	Media	58 (82,86)	5 (7,14)	7 (10,00)	0,118	47 (67,14)	14 (20,00)	9 (12,86)	0,271	22 (31,43)	22 (31,43)	26 (37,14)	0,474
	Alta	7 (100,00)	0 (0,00)	0 (0,00)		7 (100,00)	0 (0,00)	0 (0,00)		2 (28,57)	1 (14,29)	4 (57,14)	
JORNADA DE TRABAJO	Jornada fija	69 (78,41)	6 (6,82)	13 (14,77)	0,911	60 (68,18)	18 (20,45)	10 (11,36)	0,774	25 (28,41)	26 (29,55)	37 (42,05)	0,866
	Jornada rotativa	18 (81,82)	1 (4,55)	3 (13,64)		14 (63,64)	6 (27,27)	2 (9,09)		5 (22,73)	7 (31,82)	10 (45,45)	
TIEMPO DE TRASLADO	Menos de 1 hora	65 (75,58)	6 (6,98)	15 (17,44)	0,210	55 (63,95)	21 (24,42)	10 (11,63)	0,358	23 (26,74)	29 (33,72)	34 (39,53)	0,246
	Mas de 1 hora	22 (91,67)	1 (4,17)	1 (4,17)		19 (79,17)	3 (12,50)	2 (8,33)		7 (29,17)	4 (16,67)	13 (54,17)	
HORARIO DE TRABAJO ADAPTABLE A COMPROMISOS	Bien	48 (85,71)	2 (3,57)	6 (10,71)		39 (69,64)	12 (21,43)	5 (8,93)		15 (26,79)	17 (30,36)	24 (42,86)	
	Muy bien	16 (94,12)	0 (0,00)	1 (5,88)	0,056	13 (76,47)	3 (17,65)	1 (5,88)	0,834	6 (35,29)	2 (11,76)	9 (52,94)	0,671
	No muy bien	18 (64,29)	3 (10,71)	7 (25,00)		16 (57,14)	7 (25,00)	5 (17,86)		7 (25,00)	10 (35,71)	11 (39,29)	
	Nada bien	5 (55,56)	2 (22,22)	2 (22,22)		6 (66,67)	2 (22,22)	1 (11,11)		2 (22,22)	4 (44,44)	3 (33,33)	
NIVEL DE ATENCIÓN ALTO	Siempre	29 (96,67)	1 (3,33)	0 (0,00)		26 (86,67)	3 (10,00)	1 (3,33)		4 (13,33)	7 (23,33)	19 (63,33)	
	Muchas veces	5 (50,00)	3 (30,00)	2 (20,00)	0,005	2 (20,00)	4 (40,00)	4 (40,00)	0,002	1 (10,00)	2 (20,00)	7 (70,00)	0,017
	Nunca	2 (66,67)	0 (0,00)	1 (33,33)		1 (33,33)	1 (33,33)	1 (33,33)		2 (66,67)	1 (33,33)	0 (0,00)	
	Solo alguna vez	51 (76,12)	3 (4,48)	13 (19,40)		45 (67,16)	16 (23,88)	6 (8,96)		23 (34,33)	23 (34,33)	21 (31,34)	

VARIAS TAREAS AL MISMO TIEMPO	Algunas veces	40 (85,11)	4 (8,51)	3 (6,38)		38 (80,85)	7 (14,89)	2 (4,26)		8 (17,02)	15 (31,91)	24 (51,06)	
	Muchas veces	17 (70,83)	3 (12,50)	4 (16,67)	0,039	11 (45,83)	8 (33,33)	5 (20,83)	0,057	7 (29,17)	8 (33,33)	9 (37,50)	0,046
	Nunca	8 (100,00)	0 (0,00)	0 (0,00)		5 (62,50)	3 (37,50)	0 (0,00)		6 (75,00)	0 (0,00)	2 (25,00)	
	Siempre	22 (70,97)	0 (0,00)	9 (29,03)		20 (64,52)	6 (19,35)	5 (16,13)		9 (29,03)	10 (32,26)	12 (38,71)	
REALIZAR TAREAS COMPLEJAS	Algunas veces	60 (83,33)	5 (6,94)	7 (9,72)		50 (69,44)	14 (19,44)	8 (11,11)		17 (23,61)	19 (26,39)	36 (50,00)	
	Muchas veces	8 (61,54)	1 (7,69)	4 (30,77)	0,067	6 (46,15)	5 (38,46)	2 (15,38)	0,362	3 (23,08)	5 (38,46)	5 (38,46)	0,399
	Nunca	9 (64,29)	0 (0,00)	5 (35,71)		8 (57,14)	4 (28,57)	2 (14,29)		5 (35,71)	5 (35,71)	4 (28,57)	
	Siempre	10 (90,91)	1 (9,09)	0 (0,00)		10 (90,91)	1 (9,09)	0 (0,00)		5 (45,45)	4 (36,36)	2 (18,18)	
NECESITA ESCONDER EMOCIONES	Algunas veces	41 (83,67)	3 (6,12)	5 (10,20)		35 (71,43)	11 (22,45)	3 (6,12)		9 (18,37)	15 (30,61)	25 (51,02)	
	Muchas veces	4 (33,33)	3 (25,00)	5 (41,67)	0,001	4 (33,33)	3 (25,00)	5 (41,67)	0,022	2 (16,67)	1 (8,33)	9 (75,00)	0,007
	Siempre	11 (64,71)	1 (5,88)	5 (29,41)		11 (64,71)	4 (23,53)	2 (11,76)		5 (29,41)	9 (52,94)	3 (17,65)	
	Nunca	31 (96,88)	0 (0,00)	1 (3,13)		24 (75,00)	6 (18,75)	2 (6,25)		14 (43,75)	8 (25,00)	10 (31,25)	
TRABAJO EXCESIVO	Algunas veces	41 (82,00)	4 (8,00)	5 (10,00)		32 (64,00)	10 (20,00)	8 (16,00)		11 (22,00)	14 (28,00)	25 (50,00)	
	Muchas veces	4 (36,36)	1 (9,09)	6 (54,55)	0	5 (45,45)	5 (45,45)	1 (9,09)	0,035	2 (18,18)	5 (45,45)	4 (36,36)	0,605
	Siempre	2 (25,00)	1 (12,50)	5 (62,50)		3 (37,50)	3 (37,50)	2 (25,00)		2 (25,00)	3 (37,50)	3 (37,50)	
	Nunca	40 (97,56)	1 (2,44)	0 (0,00)		34 (82,93)	6 (14,63)	1 (2,44)		15 (36,59)	11(26,83)	15 (36,59)	
TRABAJAR MUY RÁPIDO	Algunas veces	45 (91,84)	2 (4,08)	2 (4,08)		37 (75,51)	11 (22,45)	1 (2,04)		7 (14,29)	17 (34,69)	25 (51,02)	
	Muchas veces	6 (42,86)	2 (14,29)	6 (42,86)	0,002	5 (35,71)	4 (28,57)	5 (35,71)	0,008	4 (28,57)	5 (35,71)	5 (35,71)	0,021
	Siempre	26 (70,27)	3 (8,11)	8 (21,62)		25 (67,57)	6 (16,22)	6 (16,22)		12 (32,43)	9 (24,32)	16 (43,24)	
	Nunca	10 (100,00)	0 (0,00)	0 (0,00)		7 (70,00)	3 (30,00)	0 (0,00)		7 (70,00)	2 (20,00)	1 (10,00)	
TRABAJAR PLAZOS ESTRICTOS Y MUY CORTOS	Algunas veces	44 (80,00)	5 (9,09)	6 (10,91)	0,168	42 (76,36)	8 (14,55)	5 (9,09)	0,212	12 (21,82)	17 (30,91)	26 (47,27)	0,286
	Muchas veces	9 (64,29)	1 (7,14)	4 (28,57)		9 (64,29)	3 (21,43)	2 (14,29)		2 (14,29)	7 (50,00)	5 (35,71)	

	Siempre	13 (72,22)	0 (0,00)	5 (27,78)		9 (50,00)	5 (27,78)	4 (22,22)		7 (38,89)	3 (16,67)	8 (44,44)	
	Nunca	21 (91,30)	1 (4,35)	1 (4,35)		14 (60,87)	8 (34,78)	1 (4,35)		9 (39,13)	6 (26,09)	8 (34,78)	
TIEMPO SUFICIENTE PARA REALIZAR EL TRABAJO	Algunas veces	38 (84,44)	2 (4,44)	5 (11,11)		30 (66,67)	13 (28,89)	2 (4,44)		7 (15,56)	12 (26,67)	26 (57,78)	
	Muchas veces	11 (64,71)	2 (11,76)	4 (23,53)	0,280	11 (64,71)	3 (17,65)	3 (17,65)	0,468	4 (23,33)	9 (52,94)	4 (23,53)	0,014
	Siempre	36 (81,82)	3 (6,82)	5 (11,36)		31 (70,45)	7 (15,91)	6 (13,64)		18 (40,91)	12 (27,27)	14 (31,82)	
	Nunca	2 (50,00)	0 (0,00)	2 (50,00)		2 (50,00)	1 (25,00)	1 (25,00)		1 (25,00)	0 (0,00)	3 (75,00)	
VIOLENCIA FÍSICA COMETIDA POR PERSONAS DEL LUGAR DE TRABAJO	No	86 (78,90)	7 (6,42)	16 (14,68)	0,875	73 (66,97)	24 (22,02)	12 (11,01)	0,782	30 (27,52)	33 (30,28)	46 (42,20)	0,508
	Si	1 (100,00)	0 (0,00)	0 (0,00)		1 (100,00)	0 (0,00)	0 (0,00)		0 (0,00)	0 (0,00)	1 (100,00)	
VIOLENCIA FÍSICA COMETIDA POR PERSONAS FUERA DEL LUGAR DE TRABAJO	No	87 (81,31)	7 (6,54)	13 (12,15)	0,0001	73 (68,22)	22 (20,56)	12 (11,21)	0,156	30 (28,04)	31 (28,97)	46 (42,99)	0,318
	Si	0 (0,00)	0 (0,00)	3 (100,00)		1 (33,33)	2 (66,67)	0 (0,00)		0 (0,00)	2 (66,67)	1 (33,33)	
CÓMO CONSIDERA QUE ES SU SALUD	Buena	78 (82,98)	5 (5,32)	11 (11,70)		61 (64,89)	21 (22,34)	12 (12,77)		29 (30,85)	27 (28,72)	38 (40,43)	
	Mala	1 (50,00)	0 (0,00)	1 (50,00)	0,132	1 (50,00)	1 (50,00)	0 (0,00)	0,403	1 (50,00)	1 (50,00)	0 (0,00)	0,107
	Regular	8 (57,14)	2 (14,29)	4 (28,57)		12 (85,71)	2 (14,29)	0 (0,00)		0 (0,00)	5 (35,71)	9 (64,29)	

Fuente: Cuestionario realizado funcionarios de la Dirección de Acción Social
 Elaboración: Morales, E; Gomez, M
 Fecha de elaboración: 28 de noviembre del 2023

CANSANCIO EMOCIONAL:

Edad:

Se observa que, en la categoría de empleados menores de 30 años, el 64,44% experimenta un nivel bajo de cansancio emocional, mientras que ningún empleado en este grupo muestra un nivel alto. En el grupo de 30 a 39 años, el 88% tiene un nivel bajo, indicando una tendencia similar. En el rango de 40 años o más, el 93,33% tiene un nivel bajo y ninguno muestra un nivel alto. El chi cuadrado de 0.024 sugiere que hay una asociación significativa entre la edad de los empleados y el nivel de cansancio emocional. En general, parece que la mayoría de los empleados públicos en Pedro Moncayo experimentan niveles bajos de cansancio emocional, independientemente de su edad, y la asociación entre la edad y el cansancio emocional es estadísticamente significativa.

Tipo de relación con la empresa:

Para los empleados públicos del GAD de Pedro Moncayo con contrato, se observa que el 79,82% reporta un nivel bajo de cansancio emocional, el 5,50% tiene un nivel medio, y el 14,68% experimenta un nivel alto. En contraste, los empleados sin contrato muestran una distribución diferente, con el 100% indicando un nivel medio de cansancio emocional y ninguno reportando niveles bajos o altos. El valor del chi cuadrado de 0.001 indica una asociación estadísticamente significativa entre el tipo de relación laboral y el nivel de cansancio emocional. Es decir, los empleados con contrato tienen una variedad de niveles de cansancio emocional, mientras que aquellos sin contrato muestran una uniformidad en niveles medios, sugiriendo que la relación laboral está significativamente vinculada al cansancio emocional en este contexto específico.

Horario de trabajo adaptable a compromisos:

El cansancio emocional de los empleados públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) de Pedro Moncayo, en función del horario de trabajo adaptable a compromisos, muestra algunas tendencias interesantes. Para aquellos que perciben que el horario es "bien" adaptable, el 85,71% tiene un nivel bajo de cansancio emocional, el 3,57% un nivel medio y el 10,71% un nivel alto. Para aquellos que lo perciben como "muy bien" adaptable, el 94,12% informa un nivel bajo, el 5,88% un nivel alto y ninguno un nivel medio. Sin embargo, entre aquellos que perciben que el horario no es "nada bien" adaptable, el 55,56% tiene un nivel bajo, el 22,22% un nivel medio y otro 22,22% un nivel alto. El valor del chi cuadrado de 0.056 indica que, aunque la asociación entre el horario adaptable y el cansancio emocional no es altamente significativa, existe una tendencia que sugiere una posible relación entre la percepción del horario de trabajo y el nivel de cansancio emocional.

Nivel de atención alto:

El cansancio emocional de los empleados públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) de Pedro Moncayo, en relación con el nivel de atención, revela ciertos patrones. Aquellos que reportan un nivel de atención "siempre" alto muestran predominantemente un nivel bajo de cansancio emocional (96,67%), sin casos de nivel alto. En contraste, quienes indican que el nivel de atención es "muchas veces" alto muestran una distribución más equitativa, con el 50,00% experimentando un nivel bajo, el 30,00% un nivel medio y el 20,00% un nivel alto de cansancio emocional. El chi cuadrado de 0.005 sugiere una asociación estadísticamente significativa entre el nivel de atención y el cansancio emocional, indicando que la frecuencia de cansancio emocional varía significativamente según el nivel de atención proporcionado. Es decir, la atención constante parece asociarse con niveles bajos de cansancio emocional, mientras que niveles variables de atención se asocian con una distribución más equitativa de los niveles de cansancio emocional.

Varias tareas al mismo tiempo:

El análisis de los datos sobre el cansancio emocional de los empleados públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) de Pedro Moncayo, en relación con la realización de varias tareas al mismo tiempo, revela ciertos patrones. Para aquellos que indican que realizan varias tareas "algunas veces", el 85,11% experimenta un nivel bajo de cansancio emocional, el 8,51% un nivel medio y el 6,38% un nivel alto. Por otro lado, aquellos que realizan estas tareas "muchas veces" tienen una distribución más equitativa, con el 70,83% experimentando un nivel bajo, el 12,50% un nivel medio y el 16,67% un nivel alto de cansancio emocional. El chi cuadrado de 0.039 sugiere que hay una asociación estadísticamente significativa entre la realización de varias tareas al mismo tiempo y el nivel de cansancio emocional, indicando que la frecuencia de realizar múltiples tareas está vinculada a variaciones significativas en los niveles de cansancio emocional.

Necesita esconder emociones:

El cansancio emocional de los empleados públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) de Pedro Moncayo, relacionado con la necesidad de esconder emociones en el trabajo, revela patrones significativos. Aquellos que indican que "algunas veces" necesitan esconder sus emociones presentan una distribución donde el 83,67% experimenta un nivel bajo de cansancio emocional, el 6,12% un nivel medio y el 10,20% un nivel alto. Sin embargo, para quienes indican que "muchas veces" necesitan esconder sus emociones, la distribución es más equitativa, con el 33,33% experimentando un nivel bajo, el 25,00% un nivel medio y el 41,67% un nivel alto de cansancio emocional. El valor del chi cuadrado de 0.0002 sugiere una asociación estadísticamente significativa entre la necesidad de esconder emociones y el nivel de cansancio emocional. En resumen, la frecuencia de necesitar esconder emociones en el trabajo está vinculada de manera significativa a variaciones en los niveles de cansancio emocional, indicando que esta variable puede desempeñar un papel importante en la salud emocional de los empleados.

DESPERSONALIZACIÓN:

Tiempo de trabajo en empresa:

La despersonalización de los empleados públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) de Pedro Moncayo, en relación con el tiempo de trabajo en la empresa, revela ciertos patrones significativos. Se observa que, a medida que aumenta el tiempo de trabajo en la empresa, la proporción de empleados que experimentan niveles bajos de despersonalización tiende a aumentar, mientras que la proporción de aquellos con niveles medio y alto tiende a disminuir. Por ejemplo, en la categoría de 6-12 meses, el 50,00% tiene un nivel bajo, el 23,08% un nivel medio y el 26,92% un nivel alto de despersonalización. En contraste, en la categoría de 9-16 años, el 85,71% tiene un nivel bajo, el 0,00% un nivel medio y el 14,29% un nivel alto. El valor del chi cuadrado de 0.004 indica una asociación estadísticamente significativa entre el tiempo de trabajo en la empresa y el nivel de despersonalización. Es decir, existe una tendencia significativa que sugiere que a medida que los empleados pasan más tiempo en la empresa, es menos probable que experimenten despersonalización.

Nivel de atención alto:

La despersonalización de los empleados públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) de Pedro Moncayo, en relación con el nivel de atención, revela patrones significativos. Aquellos que indican tener un nivel de atención "siempre" alto presentan predominantemente un nivel bajo de despersonalización (86,67%), con proporciones mucho menores de niveles medio y alto. Por otro lado, para aquellos con niveles de atención "muchas veces", "nunca" o "solo alguna vez", la distribución de la despersonalización es más equitativa, con proporciones significativas de niveles medio y alto. El valor del chi cuadrado de 0.002 indica una asociación estadísticamente significativa entre el nivel de atención y el grado de despersonalización. Es decir, el nivel de atención alto se asocia significativamente con niveles más bajos de

despersonalización, mientras que niveles variables de atención están vinculados a una distribución más equitativa de los niveles de despersonalización.

Necesita esconder emociones:

La despersonalización de los empleados públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) de Pedro Moncayo, en relación con la necesidad de esconder emociones en el trabajo, revela patrones relevantes. En la categoría "Algunas veces", la mayoría de los empleados (71,43%) presenta un nivel bajo de despersonalización, seguido por el 22,45% con un nivel medio y el 6,12% con un nivel alto. En contraste, para aquellos que indican "Muchas veces", la distribución es más equitativa, con el 33,33% experimentando niveles bajos, el 25,00% niveles medios y el 41,67% niveles altos de despersonalización.

En la categoría "Siempre", la mayoría (64,71%) tiene un nivel bajo, mientras que el 23,53% tiene un nivel medio y el 11,76% un nivel alto. Para aquellos que indican "Nunca", el 75,00% tiene un nivel bajo, el 18,75% un nivel medio y el 6,25% un nivel alto de despersonalización. Aunque el valor del chi cuadrado de 0.022 indica una asociación estadísticamente significativa.

Trabajo excesivo:

La despersonalización de los empleados públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) de Pedro Moncayo, en relación con la percepción de trabajo excesivo, revela: En la categoría "Algunas veces", el 64,00% de los empleados presenta un nivel bajo de despersonalización, el 20,00% un nivel medio y el 16,00% un nivel alto.

Para aquellos que indican "Muchas veces", se observa una distribución más equitativa, con el 45,45% experimentando niveles bajos, el 45,45% niveles medios y el 9,09% niveles altos de despersonalización. En la categoría "Siempre", se encuentra una distribución más uniforme, con el 37,50% con un nivel bajo, el 37,50% un nivel medio y el 25,00% un nivel alto. Por último, en la categoría "Nunca", la mayoría (82,93%) tiene un nivel bajo, el 14,63% un nivel medio y el 2,44% un nivel alto de despersonalización. El valor del chi cuadrado de 0.035 indica una asociación estadísticamente significativa.

Trabajar muy rápido:

La despersonalización de los empleados públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) de Pedro Moncayo, en relación con la frecuencia de trabajar muy rápido, revela patrones relevantes. En la categoría "Algunas veces", el 75,51% de los empleados presenta un nivel bajo de despersonalización, el 22,45% un nivel medio y el 2,04% un nivel alto. Para aquellos que indican "Muchas veces", se observa una distribución más equitativa, con el 35,71% experimentando niveles bajos, el 28,57% niveles medios y el 35,71% niveles altos de despersonalización. En la categoría "Siempre", se encuentra una distribución más variada, con el 67,57% con un nivel bajo, el 16,22% un nivel medio y el 16,22% un nivel alto. Por último, en la categoría "Nunca", la mayoría (70,00%) tiene un nivel bajo, el 30,00% un nivel medio y ninguno un nivel alto de despersonalización. El valor del chi cuadrado de 0.0086 indica una asociación estadísticamente significativa.

REALIZACIÓN PERSONAL:

Sexo: La realización personal de los empleados públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) de Pedro Moncayo, en relación con el sexo, muestra ciertos patrones relevantes. Para los empleados masculinos, se observa que ninguno indica un nivel bajo de realización personal, mientras que el 22,22% reporta un nivel medio y el 77,78% un nivel alto. En comparación, para las empleadas, la distribución es más equitativa, con el 29,70%

experimentando niveles bajos, el 30,69% niveles medios y el 39,60% niveles altos de realización personal. El valor del chi cuadrado de 0.058 indica una asociación estadísticamente significativa.

Nivel de atención alto:

La realización personal de los empleados públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) de Pedro Moncayo, en relación con el nivel de atención, revela patrones interesantes. Para aquellos que indican tener un nivel de atención "Siempre", se observa que el 13,33% presenta un nivel bajo de realización personal, el 23,33% un nivel medio y el 63,33% un nivel alto. En la categoría "Muchas veces", el 10,00% experimenta un nivel bajo, el 20,00% un nivel medio y el 70,00% un nivel alto de realización personal. Para aquellos que indican "Nunca", la mayoría (66,67%) tiene un nivel bajo, el 33,33% un nivel medio y ninguno un nivel alto. En la categoría "Solo alguna vez", se observa una distribución más equitativa, con el 34,33% experimentando niveles bajos, el 34,33% niveles medios y el 31,34% niveles altos de realización personal. Aunque. El valor del chi cuadrado de 0.017 indica una asociación estadísticamente significativa.

Varias tareas al mismo tiempo:

La realización personal de los empleados públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) de Pedro Moncayo, en relación con la frecuencia de realizar varias tareas al mismo tiempo, indica patrones significativos. En la categoría "Algunas veces", el 17,02% presenta un nivel bajo de realización personal, el 31,91% un nivel medio y el 51,06% un nivel alto. Para aquellos que indican "Muchas veces", el 29,17% experimenta un nivel bajo, el 33,33% un nivel medio y el 37,50% un nivel alto de realización personal. En la categoría "Nunca", la mayoría (75,00%) tiene un nivel bajo, ninguno un nivel medio y el 25,00% un nivel alto. En cambio, para aquellos que indican "Siempre", el 29,03% presenta un nivel bajo, el 32,26% un nivel medio y el 38,71% un nivel alto de

realización personal. El valor del chi cuadrado de 0.046 indica una asociación estadísticamente significativa entre la frecuencia de realizar varias tareas al mismo tiempo y los niveles de realización personal. Este resultado sugiere que la forma en que los empleados manejan varias tareas puede influir en su sentido de realización personal.

Necesita esconder emociones:

La realización personal de los empleados públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) de Pedro Moncayo, en relación con la necesidad de esconder emociones, revela patrones interesantes. En la categoría "Algunas veces", el 18,37% presenta un nivel bajo de realización personal, el 30,61% un nivel medio y el 51,02% un nivel alto. Para aquellos que indican "Muchas veces", el 16,67% experimenta un nivel bajo, el 8,33% un nivel medio y el 75,00% un nivel alto de realización personal. En la categoría "Siempre", el 29,41% presenta un nivel bajo, el 52,94% un nivel medio y el 17,65% un nivel alto. Por último, en la categoría "Nunca", la mayoría (43,75%) tiene un nivel bajo, el 25,00% un nivel medio y el 31,25% un nivel alto. El valor del chi cuadrado de 0.007 indica una asociación estadísticamente significativa.

Trabajar muy rápido:

La realización personal de los empleados públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) de Pedro Moncayo, en relación con la frecuencia de trabajar muy rápido, refleja valores relevantes. En la categoría "Algunas veces", el 14,29% presenta un nivel bajo de realización personal, el 34,69% un nivel medio y el 51,02% un nivel alto. Para aquellos que indican "Muchas veces", el 28,57% experimenta un nivel bajo, el 35,71% un nivel medio y el 35,71% un nivel alto de realización personal. En la categoría "Siempre", el 32,43% presenta un nivel bajo, el 24,32% un nivel medio y el 43,24% un nivel alto. Por último, en la categoría "Nunca", la mayoría (70,00%) tiene un nivel bajo, el 20,00% un nivel medio y el 10,00% un nivel alto. El valor del chi cuadrado de 0.021 indica una asociación estadísticamente significativa.

Tiempo suficiente para realizar el trabajo:

La realización personal de los empleados públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) de Pedro Moncayo, en relación con la percepción de tener tiempo suficiente para realizar el trabajo, muestra patrones significativos. En la categoría "Algunas veces", el 15,56% presenta un nivel bajo de realización personal, el 26,67% un nivel medio y el 57,78% un nivel alto. Para aquellos que indican "Muchas veces", el 23,33% experimenta un nivel bajo, el 52,94% un nivel medio y el 23,53% un nivel alto de realización personal. En la categoría "Siempre", el 40,91% presenta un nivel bajo, el 27,27% un nivel medio y el 31,82% un nivel alto. Por último, en la categoría "Nunca", el 25,00% tiene un nivel bajo, ninguno un nivel medio y el 75,00% un nivel alto. El valor del chi cuadrado de 0.014 indica una asociación estadísticamente significativa.

Análisis Tabla 4: Características Sociodemográficas de los empleados públicos de la Dirección de Acción Social del GAD Pedro Moncayo
Año 2023 n= 110

VARIABLE	CATEGORIA	CANSANCIO EMOCIONAL		DESPERSONALIZACIÓN		REALIZACIÓN PERSONAL	
		orc (ic 95%)	ora (ic 95%)	orc (ic 95%)	ora (ic 95%)	orc (ic 95%)	ora (ic 95%)
SEXO	Hombre		1		1		1
	Mujer	1.79450.948 (0.000 >1.0E12)		0.579 (0.145 - 2.304)		0.000 (0.000 - >1.0E12)	
NIVEL DE EDUCACIÓN	Sin educación superior		1		1		1
	Con educación superior	3.52 (0.433 - 28.589)		0.751 (0.227 - 2.485)		1.800 (0.538 - 6.014)	
EDAD	Menos de 20- 29 años		1		1	1	1
	30-39 años	0.247 (0.086 - 0.705)		0.772 (0.335 - 1.781)	1.047 (0.278 - 3.940)	0.384 (0.147 - 1.002)	
	40- 50 años o más	0.129 (0.015 - 1.077)		0.107 (0.013 - 0.888)	0.021 (0.001 - 0.714)	0.594 (0.150 - 2.354)	
OFICIO	Administrativos		1		1		1
	Operativos	0.687 (0.197 - 2.399)		0.502 (0.166 - 1.515)		0.368 (0.077 - 1.739)	
LUGAR DE NACIMIENTO	PICHINCHA		1		1		1
	OTRAS PROVINCIAS	2.100 (0.736 - 5.989)		1.224 (0.460 - 3.254)		1.000 (0.350 - 2.854)	
TRABAJOS REMUNERADOS	1		1		1		1
	Más de 1	0.519 (0.060 - 4.449)		2.187 (0.514 - 9.303)		0.600 (0.134 - 2.682)	
HORAS DE TRABAJO	40		1		1		1
	45	0.722 (0.225 - 2.310)		0.466 (0.176 - 1.233)		1.003 (0.373 - 2.692)	
	50	0.437 (0.080 - 2.359)		0.254 (0.061 - 1.045)		1.630 (0.431 - 6.161)	

	55	3.250 (0.873 - 12.088)		1.5510 0.454 - 5.2904		1.739 (0.401 - 7.540)		
TIEMPO DE TRABAJO EN EMPRESA	6-12 meses		1		1		1	1
	1 - 4 años	0.428 (0.139 - 1.319)		0.562 (0.215 - 1.471)	1.121 (0.274 - 4.583)		0.853 (0.281 - 2.590)	
	5- 8 años	0.562 (0.142 - 2.227)		0.176 (0.041 - 0.751)	0.254 (0.035 - 1.818)		0.557 (0.152 - 2.033)	
	9-16 años	0.613 (0.133 - 2.817)		0.166 (0.031 - 0.896)	0.015 (0.0003 - 0.711)		0.750 (0.171 - 3.279)	
TIPO DE RELACIÓN CON LA EMPRESA	Con contrato		1		1			1
	Sin contrato	36046658.604 (0.000 - >1.0E12)		0.000 (0.000 - >1.0E12)			41984.710 (0.000 - >1.0E12)	
SEGURIDAD DE CONTINUIDAD EN EL TRABAJO	Baja		1		1			1
	Media	0.413 (0.159 - 1.074)		0.752 (0.319 - 1.775)			0.484 (0.175 - 1.342)	
	Alta	0.000 (0.000 - >1.0E12)		0.000 (0.000 - >1.0E12)			0.555 (0.086 - 3.580)	
JORNADA DE TRABAJO	Jornada fija		1		1			1
	Jornada rotativa	0.807 (0.243 - 2.670)		1.224 (0.460 - 3.254)			1.349 (0.449 - 4.051)	
TIEMPO DE TRASLADO	Menos de 1 hora		1		1			1
	Mas de 1 hora	0.281 (0.061 - 1.298)		0.466 (0.158 - 1.373)			0.886 (0.325 - 2.413)	
HORARIO DE TRABAJO ADAPTABLE A COMPROMISOS	Bien		1	1	1			1
	Muy bien	0.375 (0.043 - 3.233)		7.888 (0.295 - 210.376)	0.705 (0.201 - 2.481)		0.670 (0.210 - 2.133)	
	No muy bien	3.333 (1.136 - 9.776)		7.584 (1.037 - 55.465)	1.720 (0.671 - 4.407)		1.097 (0.388 - 3.105)	
	Nada bien	4.800 (1.057 - 21.791)		19.416 (1.140 - 330.491)	1.147 (0.256 - 5.132)		1.280 (0.238 - 6.864)	
NIVEL DE ATENCIÓN ALTO	Siempre		1	1	1		1	1

								4.722 (0.252 - 88.386) 0.073 (0.003 - 1.476) 1.386 (0.222 - 8.644)
	Muchas veces	28.971 (2.770 - 303.009)	13.584 (0.503 - 366.602)	25.998 (3.994 - 169.225)	10.654 (0.462 - 245.460)	1.384 (0.136 - 14.069)		
	Nunca	14.500 (0.640 - 328.462)	13.974 (0.193 - 1009.736)	13.000 (0.945 - 178.765)	134.884 (1.471 - 12362.078)	0.076 (0.005 - 1.057)		
	Solo alguna vez	9.098 (1.146 - 72.177)	2.857 (0.132 - 61.540)	3.1778 0.986- 10.235	1.250 (0.131 - 11.9355)	0.294 (0.091 - 0.945)		
VARIAS TAREAS AL MISMO TIEMPO	Algunas veces		1		1	1	1	1
	Muchas veces	2.352 (0.714 - 7.745)		4.989 (1.689 - 14.735)	6.225 (0.606 - 63.895)	0.498 (0.155 - 1.594)		0.393 (0.078 - 1.982) 0.277 (0.030 - 2.493) 0.685 (0.147- 3.174)
	Nunca	0.000 (0.000 - >1.0E12)		2.533 (0.508 - 12.613)	5.066 (0.351 - 73.085)	0.068 (0.011 - 0.402)		
	Siempre	2.337 (0.765 - 7.138)		2.322 (0.825 - 6.531)	4.428 (0.450 - 43.528)	0.501 (0.169 - 1.485)		
REALIZAR TAREAS COMPLEJAS	Algunas veces		1		1		1	
	Muchas veces	3.125 (0.870 - 11.214)		2.651 (0.798 - 8.804)		1.030 (0.254 - 4.178)		
	Nunca	2.777 (0.790 - 9.760)		1.704 (0.528 - 5.499)		0.556 (0.164 - 1.886)		
	Siempre	0.500 (0.058 - 4.279)		0.227 (0.027 - 1.885)		0.370 (0.100 - 1.368)		
NECESITA ESCONDER EMOCIONES	Algunas veces		1	1	1	1	1	1
	Muchas veces	10.249 (2.479 - 42.375)	1.616 (0.182 - 14.290)	4.988 (1.292 - 19.251)	5.329 (0.359 - 79.012)	1.125 (0.209 - 6.045)		1.144 (0.164 - 7.944) 0.618 (0.142 - 2.685) 0.573 (0.161 - 2.040)
	Siempre	2.795 (0.800 - 9.760)	0.131 (0.008 - 2.080)	1.363 (0.422 - 4.402)	0.633 (0.081 - 4.908)	0.540 (0.151 - 1.921)		
	Nunca	0.165 (0.019 - 1.391)	0.449 (0.032 - 6.214)	0.833 (0.3029 - 2.292)	1.145 (0.171 - 7.639)	0.289 (0.105 - 0.790)		

TRABAJO EXCESIVO	Algunas veces		1		1		1		1
	Muchas veces	7.972 (1.918 - 33.136)		24.004 (1.793 - 321.368)		2.133 (0.570 - 7.984)	0.666 (0.077 - 5.707)		1.269 (0.238 - 6.755)
	Siempre	13.666 (2.362 - 79.073)		52.184 (1.740 - 1564.992)		2.960 (0.632 - 13.856)	1.537 (0.086 - 27.247)		0.846 (0.149 - 4.794)
	Nunca	0.113 (0.013 - 0.940)		0.084 (0.005 - 1.323)		0.366 (0.135 - 0.992)	0.145 (0.019 - 1.064)		0.488 (0.194 - 1.230)
TRABAJAR MUY RÁPIDO	Algunas veces		1		1		1		1
	Muchas veces	15.000 (3.442 - 65.355)		8.638 (0.687 - 108.516)		5.543 (1.553 - 19.782)	3.406 (0.280 - 41.397)		0.416 (0.101 - 1.704)
	Siempre	4.759 (1.374 - 16.481)		1.924 (0.215 - 17.149)		1.480 (0.573 - 3.817)	0.457 (0.065 - 3.181)		0.347 (0.120 - 0.997)
	Nunca	0.000 (0.000 - >1.0E12)		0.000 (0.000 - >1.0E12)		1.321 (0.294 - 5.928)	3.364 (0.175 - 64.416)		0.071 (0.014 - 0.343)
TRABAJAR PLAZOS ESTRICTOS Y MUY CORTOS	Algunas veces		1		1		1		1
	Muchas veces	2.223 (0.620 - 7.976)				1.794 (0.510 - 6.313)	0.977 (0.147 - 6.478)		1.674 (0.328 - 8.528)
	Siempre	1.538 (0.452 - 5.236)				3.230 (1.060 - 9.840)	5.353 (0.529 - 54.096)		0.438 (0.139 - 1.376)
	Nunca	0.381 (0.077 - 1.875)				2.076 (0.731 - 5.894)	4.548 (0.674 - 30.666)		0.434 (0.151 - 1.245)
TIEMPO SUFICIENTE PARA REALIZAR EL TRABAJO	Algunas veces		1		1				1
	Muchas veces	2.961 (0.823 - 10.655)				1.090 (0.337 - 3.522)			0.598 (0.150 - 2.380)
	Siempre	1.206 (0.396 - 3.668)				0.838 (0.342 - 2.055)			0.266 (0.097 - 0.727)
	Nunca	5.428 (0.652 - 45.193)				2.000 (0.256 - 15.623)			0.552 (0.050 - 6.106)

-
7.004)

VIOLENCIA FÍSICA COMETIDA POR PERSONAS DEL LUGAR DE TRABAJO	No		1		1		1
	Si	0.000 (0.000 - >1.0E12)		0.000 (0.000 - >1.0E12)		41984.(7106 0.000 - >1.0E12)	
VIOLENCIA FÍSICA COMETIDA POR PERSONAS FUERA DEL LUGAR DE TRABAJO	No		1		1		1
	Si	39651426.(1187 0.000 - >1.0E12)		4.284 (0.375 - 48.852)		117091.653 (0.000 - >1.0E12)	
CÓMO CONSIDERA QUE ES SU SALUD	Buena		1		1		1
	Mala	4.875 (0.289 - 82.075)		1.848 (0.112 - 30.518)		0.446 (0.027 - 7.382)	
	Regular	3.659 (1.116 - 11.996)		0.308 (0.065 - 1.459)		990765.766 (0.000 - >1.0E12)	

Fuente: Cuestionario realizado funcionarios de la Dirección de Acción Social
 Elaboración: Morales, E; Gomez, M
 Fecha de elaboración: 28 de noviembre del 2023

CANSANCIO EMOCIONAL:**Odds Ratio crudo:****Horario de trabajo adaptable a compromisos:**

La relación entre el cansancio emocional y la percepción del horario de trabajo adaptable a compromisos indican asociaciones estadísticamente significativas. Los empleados que reportaron tener un horario de trabajo "No muy bien" presentan un odd ratio crudo de 3.33. Además, aquellos que indicaron que el horario de trabajo es "Nada bien" presentan un odd ratio crudo aún mayor de 4.80, indicando un riesgo aún más significativo en comparación con la categoría de referencia. Este hallazgo refuerza la idea de que la percepción negativa del horario de trabajo puede estar asociada con un mayor riesgo de cansancio emocional entre los empleados de la dirección de Acción Social.

Nivel de atención alto:

La relación entre el nivel de atención alto y el cansancio emocional en los empleados públicos del GAD Pedro Moncayo, Dirección de Acción Social, se observan resultados relevantes. En comparación con aquellos que informaron que experimentan el nivel de atención alto "Solo alguna vez", los empleados que manifestaron experimentar este nivel "Muchas veces" presentan un odd ratio crudo notablemente elevado de 28.97. Este resultado sugiere que experimentar el nivel de atención alto "Muchas veces" está asociado con un riesgo significativamente mayor de experimentar cansancio emocional en comparación con aquellos que lo experimentan "Solo alguna vez". Por otro lado, los empleados que indicaron experimentar el nivel de atención alto "Solo alguna vez" también muestran un odd ratio crudo significativo de 9.09 en comparación con la categoría de referencia. Esto indica que experimentar el nivel de atención alto "Solo alguna vez" también se asocia con un aumento en el riesgo de cansancio emocional.

Necesita esconder emociones:

La necesidad de esconder emociones está asociada con el cansancio emocional en los empleados públicos del GAD Pedro Moncayo, Dirección de Acción Social, se observa un resultado significativo. Aquellos empleados que reportan que necesitan esconder sus emociones "Muchas veces" tienen un odd ratio crudo de 10.24. Este resultado sugiere

que la necesidad frecuente de esconder emociones está significativamente asociada con un mayor riesgo de experimentar cansancio emocional en esta población.

Trabajo excesivo:

El trabajo excesivo está asociado con el cansancio emocional en los empleados públicos del GAD Pedro Moncayo, Dirección de Acción Social, se observan resultados significativos. En primer lugar, aquellos empleados que informan experimentar trabajo excesivo "Muchas veces" presentan un odd ratio crudo de 7.97. Este resultado sugiere que la frecuente experiencia de trabajo excesivo está significativamente asociada con un mayor riesgo de experimentar cansancio emocional en esta población. Adicionalmente, se observa que aquellos empleados que informan experimentar trabajo excesivo "Siempre" tienen un odd ratio crudo de 13.66, esto indica que la percepción constante de trabajo excesivo está significativamente asociada con un riesgo aún mayor de experimentar cansancio emocional en comparación con la categoría de referencia. En contraste, aquellos empleados que informan que "Nunca" experimentan trabajo excesivo tienen un odd ratio crudo de 0.11, este resultado sugiere que la ausencia de trabajo excesivo está significativamente asociada con un menor riesgo de experimentar cansancio emocional en esta población.

Trabajar muy rápido:

El trabajar muy rápido está asociado con el cansancio emocional en los empleados públicos del GAD Pedro Moncayo, Dirección de Acción Social, se observan resultados significativos. En primer lugar, aquellos empleados que informan trabajar muy rápido "Muchas veces" presentan un odd ratio crudo de 15.00 en comparación con la categoría de referencia, los empleados que informan sobre la ocurrencia frecuente de trabajar muy rápido tienen alrededor de 15 veces más probabilidades de experimentar cansancio emocional en comparación con aquellos que no trabajan muy rápido con frecuencia. Adicionalmente, aquellos empleados que informan trabajar muy rápido "Siempre" presentan un odd ratio crudo de 4.75. Esto indica que la percepción constante de trabajar

muy rápido también está significativamente asociada con un riesgo más elevado de experimentar cansancio emocional en comparación con la categoría de referencia.

¿Cómo considera que es su salud?

La salud está asociada con el cansancio emocional en los empleados públicos del GAD Pedro Moncayo, Dirección de Acción Social, se observan resultados significativos. Aquellos empleados que consideran que su salud es "Regular" presentan un odd ratio crudo de 3.65. Esto indica que la percepción de una salud regular también está significativamente asociada con un riesgo más elevado de experimentar cansancio emocional en comparación con la categoría de referencia.

Odds ratio ajustado:

Horario de trabajo adaptable a compromisos:

Los resultados analizados de los empleados de la Dirección de Acción Social del GAD Pedro Moncayo revelan asociaciones significativas entre el nivel de cansancio emocional y la percepción del horario de trabajo adaptable a compromisos, ajustando para otras variables. En particular, aquellos que consideran su horario de trabajo "No muy bien" muestran un odds ratio ajustado de 7.58, este valor elevado sugiere que la percepción negativa del horario de trabajo adaptable a compromisos está asociada con un mayor riesgo de experimentar cansancio emocional, después de ajustar por otras variables. Además, los participantes que consideran su horario "Nada bien" presentan un odds ratio ajustado de 19.41, indicando un riesgo aún mayor. En resumen, la percepción desfavorable del horario de trabajo adaptable a compromisos se posiciona como un factor de riesgo significativo para el cansancio emocional en este grupo de empleados públicos. Trabajo excesivo:

Se identifican asociaciones significativas entre el nivel de cansancio emocional y la frecuencia del trabajo excesivo, ajustando para otras variables. En concreto, aquellos

que experimentan el trabajo excesivo "Muchas veces" presentan un odds ratio ajustado de 24.00 en comparación con los que no lo experimentan "Nunca". Este valor elevado sugiere que la frecuencia del trabajo excesivo está fuertemente asociada con un mayor riesgo de experimentar cansancio emocional, después de ajustar por otras variables. Además, los participantes que experimentan el trabajo excesivo "Siempre" presentan un odds ratio ajustado aún más elevado de 52.18, indicando un riesgo significativamente mayor en comparación con los que no lo experimentan "Nunca". En resumen, el trabajo excesivo se posiciona como un factor de riesgo sustancial para el cansancio emocional en este grupo de empleados.

DESPERSONALIZACIÓN:

Odds ratio crudo:

Tiempo de trabajo en empresa:

Hay una asociación estadísticamente significativa entre la despersonalización y el tiempo de trabajo en la empresa para los periodos de 5-8 años y 9-16 años en la Dirección de Acción Social del GAD Pedro Moncayo. Los odds ratios crudos son de 0.17y 0.16 respectivamente. Estos valores sugieren que los empleados que han trabajado entre 5 y 8 años o entre 9 y 16 años tienen una probabilidad significativamente menor de experimentar despersonalización en comparación con aquellos con menos tiempo de trabajo en la empresa. Estos resultados podrían interpretarse como un posible efecto protector del tiempo de trabajo en la empresa en relación con la despersonalización.

Nivel de atención alto:

El odd ratio crudo de 25.99 indica una asociación estadísticamente significativa entre experimentar niveles altos de atención "Muchas veces" y la despersonalización. Este resultado sugiere que los empleados públicos que presentan niveles altos de atención muchas veces tienen aproximadamente 26 veces más probabilidad de presentar despersonalización. En términos estadísticos, este hallazgo podría indicar que empleados públicos que tienen niveles de atención altos muchas veces es un factor de riesgo para presentar despersonalización.

Varias tareas al mismo tiempo:

En los empleados públicos de la Dirección de Acción Social del GAD Pedro Moncayo, se ha evaluado la relación entre los empleados que realizan "VARIAS TAREAS AL MISMO TIEMPO" "Muchas veces" y la presencia de despersonalización. El odds ratio crudo de 4.98, indica una asociación estadísticamente significativa entre realizar varias tareas al mismo tiempo con frecuencia y la probabilidad de experimentar despersonalización. Es decir, esto sugiere que los empleados públicos que informan realizar múltiples tareas simultáneamente "Muchas veces" tienen aproximadamente cinco veces más probabilidad de presentar despersonalización en comparación con aquellos que no realizan múltiples tareas con la misma frecuencia. Estadísticamente, este hallazgo podría interpretarse como que la realización frecuente de varias tareas al mismo tiempo es un factor de riesgo para la despersonalización en este grupo de empleados.

Necesidad de esconder emociones:

En el análisis de los empleados públicos de la Dirección de Acción Social del GAD Pedro Moncayo, se ha examinado la relación entre la "Necesidad de esconder emociones" "Muchas veces" y la probabilidad de experimentar despersonalización. El odds ratio crudo de 4.98, indica una asociación estadísticamente significativa entre la frecuencia de necesitar esconder emociones y la probabilidad de presentar despersonalización. En otras palabras, los empleados públicos que reportan la necesidad de ocultar sus emociones "Muchas veces" tienen aproximadamente cinco veces más probabilidad de experimentar despersonalización en comparación con aquellos que no necesitan esconder sus emociones con la misma frecuencia. Este hallazgo estadístico sugiere que la necesidad frecuente de esconder emociones puede considerarse un factor de riesgo para la despersonalización en este grupo de empleados.

Trabajo excesivo:

En los empleados públicos de la Dirección de Acción Social del GAD Pedro Moncayo, se ha evaluado la relación entre los empleados que Nunca tienen "TRABAJO EXCESIVO" y la probabilidad de experimentar despersonalización. El odds ratio crudo de 0.36, indica una asociación estadísticamente significativa entre la ausencia de trabajo excesivo y la probabilidad reducida de despersonalización. En otras palabras, los empleados que informan que nunca tienen trabajo excesivo tienen aproximadamente un 0.36 de la probabilidad de experimentar despersonalización en comparación con aquellos que sí experimentan trabajo excesivo. Este hallazgo estadístico sugiere que la ausencia de trabajo excesivo puede considerarse un factor protector contra la despersonalización en este grupo de empleados.

Trabajar muy rápido:

En los empleados públicos de la Dirección de Acción Social del GAD Pedro Moncayo, se ha evaluado la relación entre la variable "TRABAJAR MUY RÁPIDO" "Muchas veces" y la probabilidad de experimentar despersonalización. El odds ratio crudo de 5.54, indica una asociación estadísticamente significativa entre la frecuencia de trabajar muy rápido y la probabilidad de presentar despersonalización. En otras palabras, los empleados públicos que informan trabajar muy rápido "Muchas veces" tienen aproximadamente 5,54 veces más probabilidad de experimentar despersonalización en comparación con aquellos que no trabajan muy rápido con la misma frecuencia. Este hallazgo estadístico sugiere que la realización frecuente de trabajo a un ritmo acelerado puede considerarse un factor de riesgo para la despersonalización en este grupo de empleados.

Trabajar plazos estrictos y muy cortos:

En los empleados públicos de la Dirección de Acción Social del GAD Pedro Moncayo, se ha examinado la relación entre la variable "TRABAJAR PLAZOS ESTRICTOS Y MUY CORTOS" "SIEMPRE" y la probabilidad de experimentar despersonalización. El odds ratio crudo de 3.23, indica una asociación estadísticamente significativa entre trabajar siempre bajo plazos estrictos y muy cortos y la probabilidad de presentar despersonalización. En otras palabras, los empleados públicos que informan trabajar

siempre bajo plazos muy cortos tienen aproximadamente 3,23 veces más probabilidad de experimentar despersonalización en comparación con aquellos que no enfrentan plazos tan estrictos con la misma frecuencia. Este hallazgo estadístico sugiere que trabajar constantemente bajo plazos ajustados puede considerarse un factor de riesgo para la despersonalización en este grupo de empleados.

Odds ratio ajustado:

Edad:

En el análisis de empleados públicos de la Dirección de Acción Social del GAD Pedro Moncayo, se ha examinado la relación entre la variable "edad" y la probabilidad de experimentar despersonalización. El odds ratio ajustado de 0.02, indica una asociación estadísticamente significativa. Específicamente, los empleados con edades entre 40 y 50 años o más tienen una probabilidad ajustada significativamente menor (aproximadamente

0.02 veces) de experimentar despersonalización en comparación con otros grupos de edad. Este hallazgo estadístico sugiere que la edad, ajustada por otros posibles factores, podría considerarse un factor protector contra la despersonalización en este grupo de empleados de la Dirección de Acción Social.

Tiempo de trabajo en empresa:

En los empleados públicos de la Dirección de Acción Social del GAD Pedro Moncayo, se ha evaluado la relación entre el "Tiempo de trabajo en la empresa" y la probabilidad de experimentar despersonalización. El odds ratio ajustado de 0.015, indica una asociación estadísticamente significativa. Específicamente, los empleados con un tiempo de trabajo en la empresa de 9 a 16 años tienen una probabilidad ajustada significativamente menor (aproximadamente 0.0157 veces) de experimentar despersonalización en comparación con otros grupos de tiempo de trabajo. Este hallazgo estadístico sugiere que el tiempo de trabajo en la empresa, ajustado por otros posibles factores, podría considerarse un

factor protector contra la despersonalización en este grupo de empleados de la Dirección de Acción Social.

Nivel de atención alto:

En los empleados públicos de la Dirección de Acción Social del GAD Pedro Moncayo, se ha evaluado la relación entre el "NIVEL DE ATENCIÓN ALTO" y la probabilidad de experimentar despersonalización. El odds ratio ajustado de 134.88, indica una asociación estadísticamente significativa. Específicamente, los empleados que informan nunca experimentar niveles altos de atención tienen una probabilidad ajustada significativamente mayor (aproximadamente 134.88 veces) de experimentar despersonalización en comparación con aquellos que experimentan niveles altos de atención. Este hallazgo estadístico sugiere que la ausencia de niveles altos de atención podría considerarse un factor de riesgo para la despersonalización en este grupo de empleados de la Dirección de Acción Social.

REALIZACIÓN PERSONAL:

Odds ratio crudo:

Nivel de atención alto:

En los empleados públicos de la Dirección de Acción Social del GAD Pedro Moncayo, se ha evaluado la relación entre el "NIVEL DE ATENCIÓN ALTO" "Solo alguna vez" y la probabilidad de experimentar despersonalización. El odds ratio crudo de 0.29, indica una asociación estadísticamente significativa. Específicamente, los empleados que informan experimentar niveles altos de atención solo alguna vez tienen una probabilidad significativamente menor (aproximadamente 0.29 veces) de experimentar despersonalización en comparación con aquellos que experimentan niveles altos de atención con mayor frecuencia. Este hallazgo sugiere que la presencia ocasional de niveles altos de atención podría considerarse un posible factor protector contra la despersonalización en este grupo de empleados de la Dirección de Acción Social.

Varias tareas al mismo tiempo:

En los empleados públicos de la Dirección de Acción Social del GAD Pedro Moncayo, se ha evaluado la relación entre Nunca realizar "VARIAS TAREAS AL MISMO TIEMPO" y la probabilidad de experimentar despersonalización. El odds ratio crudo de 0.068, indica una asociación estadísticamente significativa. Específicamente, los empleados que informan nunca realizar varias tareas al mismo tiempo tienen una probabilidad significativamente menor (aproximadamente 0.07 veces) de experimentar despersonalización en comparación con aquellos que realizan múltiples tareas con mayor frecuencia. Este hallazgo sugiere que la ausencia de la realización simultánea de varias tareas podría considerarse un posible factor protector contra la despersonalización en este grupo de empleados de la Dirección de Acción Social.

Necesita esconder emociones:

En los empleados públicos de la Dirección de Acción Social del GAD Pedro Moncayo, se ha evaluado la relación entre Nunca "NECESITAR ESCONDER EMOCIONES" y la probabilidad de experimentar despersonalización. El odds ratio crudo de 0.28, indica una asociación estadísticamente significativa. Específicamente, los empleados que informan nunca necesitar esconder emociones tienen una probabilidad significativamente menor (aproximadamente 0.29 veces) de experimentar despersonalización en comparación con aquellos que necesitan ocultar sus emociones en algún momento. Este hallazgo sugiere que la ausencia de la necesidad de esconder emociones podría considerarse un posible factor protector contra la despersonalización en este grupo de empleados de la Dirección de Acción Social.

Trabajar muy rápido:

En los empleados públicos de la Dirección de Acción Social del GAD Pedro Moncayo, se ha evaluado la relación entre la variable "TRABAJAR MUY RÁPIDO" y la probabilidad de experimentar despersonalización, considerando las categorías "Siempre" y "Nunca". El

odds ratio crudo de 0.34 para la categoría "Siempre" indica una asociación estadísticamente significativa. Específicamente, los empleados que informan trabajar muy rápido siempre tienen una probabilidad significativamente menor (aproximadamente 0.34 veces) de experimentar despersonalización en comparación con aquellos que no trabajan muy rápido. Por otro lado, el odds ratio de 0.071) para la categoría "Nunca" también muestra una asociación estadísticamente significativa. En este caso, los empleados que informan nunca trabajar muy rápido tienen una probabilidad significativamente menor (aproximadamente 0.07 veces) de experimentar despersonalización en comparación con aquellos que trabajan muy rápido. Estos

hallazgos sugieren que tanto trabajar muy rápido siempre como nunca podrían considerarse factores protectores contra la despersonalización en este grupo de empleados de la Dirección de Acción Social.

Tiempo suficiente para realizar el trabajo:

En los empleados públicos de la Dirección de Acción Social del GAD Pedro Moncayo, se ha evaluado la relación entre siempre tener "TIEMPO SUFICIENTE PARA REALIZAR EL TRABAJO" y la probabilidad de experimentar despersonalización. El odds ratio crudo de 0.26 indica una asociación estadísticamente significativa. Específicamente, los empleados que informan siempre tener tiempo suficiente para realizar el trabajo tienen una probabilidad significativamente menor (aproximadamente 0.27 veces) de experimentar despersonalización en comparación con aquellos que no siempre disponen de tiempo suficiente. Este hallazgo sugiere que la percepción constante de tener tiempo suficiente para realizar el trabajo podría considerarse un factor protector contra la despersonalización en este grupo de empleados de la Dirección de Acción Social.

Odds ratio ajustado:**Trabajar muy rápido:**

En los empleados públicos de la Dirección de Acción Social del GAD Pedro Moncayo, se ha evaluado la relación entre Nunca "TRABAJAR MUY RÁPIDO" y la probabilidad de experimentar despersonalización. El odds ratio ajustado de 0.10 indica una asociación estadísticamente significativa. Específicamente, los empleados que nunca trabajan muy rápido tienen una probabilidad ajustada significativamente menor (aproximadamente 0.11 veces) de experimentar despersonalización en comparación con aquellos que sí lo hacen. Este hallazgo sugiere que la conducta de no trabajar rápidamente podría considerarse un factor protector contra la despersonalización en este grupo de empleados de la Dirección de Acción Social.

Los resultados destacan la importancia de abordar tanto los aspectos laborales como personales para mejorar el bienestar de los empleados en la Dirección de Acción Social del GAD Pedro Moncayo.

DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS Y PROPUESTA DE SOLUCIÓN

El presente proyecto de investigación tuvo como objetivo determinar la prevalencia del síndrome de Burnout en los trabajadores de la Dirección de Acción Social y Grupos prioritarios del GAD Municipal del Cantón Pedro Moncayo. En la investigación se obtuvo varios resultados relevantes que serán de gran utilidad e interés científico, una vez recopiladas los estudios que resaltan la investigación global se dará paso a la discusión con los resultados obtenidos.

Se encuestó a 110 personas que laboran en la Dirección de Acción Social y Grupos prioritarios del GAD Municipal del Cantón Pedro Moncayo, 15 personal administrativo y 95 personal operativo, se pudo observar que en ambos grupos la mayoría cuenta con más personal femenino dando así el resultado con el 93,68% son mujeres y el 6,32% son

hombres, dando un resultado de asociaciones significativas entre el nivel de cansancio emocional y la frecuencia del trabajo excesivo, ajustando para otras variables.

En concreto, aquellos que experimentan el trabajo excesivo "Muchas veces" presentan un odds ratio ajustado de 24.00 en comparación con los que no lo experimentan "Nunca", en resumen, el trabajo excesivo se posiciona como un factor de riesgo sustancial para el cansancio emocional en este grupo de empleados.

En relación con las investigaciones previas se ha identificado una alta prevalencia del síndrome de burnout en el personal que trabaja en el área de la salud.

Según Marticorena et al., (2016), en el cual el propósito de su investigación fue evaluar el impacto del burnout entre médicos y enfermeras peruanos en el año 2014 según diferentes valores de corte establecidos en la literatura. Utilizaron un método descriptivo transversal con muestra probabilística de dos etapas utilizando como instrumento el cuestionario Maslach Burnout Inventory-Human Services Survey (MBI-HSS); Tenía una población de 5.062 trabajadores de la salud y los resultados fueron los siguientes: 62,3% eran mujeres, 44,0% médicos, 46,0% pertenecían al MINSa y 23,1% trabajaban en Lima. Como resultado, se obtuvo una prevalencia general del síndrome de agotamiento del 2,8 % (IC del 95 %: 2,19-3,45) utilizando valores predefinidos; 7,9% (IC 95%: 6,93–8,95) para puntuaciones de corte de cuartil; y 12,5% (IC 95%: 11,29-13,77), utilizando terciles, estos resultados indican que la prevalencia del síndrome entre los trabajadores de la salud varía en una misma población dependiendo de si se utilizan diferentes puntos de corte.

Según Anchundia et al. (2021) El objetivo de este trabajo es determinar la prevalencia del síndrome de burnout mediante la realización de un estudio transversal descriptivo cuantitativo entre 50 empleados de la Empresa Pesquera Manta, incluyendo personal de producción y gerencia, en una prueba de burnout. La Escala de Burnout de Maslach

evalúa tres dimensiones del síndrome de burnout, que puede provocar problemas de salud psicológicos, físicos e incluso sociales. Dependiendo del grado o magnitud del impacto de estas tres dimensiones, el síndrome de burnout por estrés o fatiga puede convertirse en un trastorno más grave. Las dimensiones definidas de características laborales, emociones y carga de trabajo son un problema importante en la implementación de las actividades laborales y por lo tanto afectan negativamente las funciones laborales de las personas.

En relación con un estudio de Torres de 2017 titulado “Prevalencia y factores de riesgo del síndrome de Burnout entre el personal del Hospital Solca de Loja” arrojó una tasa de prevalencia del 28,94%. Este porcentaje también es superior al obtenido por (Aveiga Flores, 2014) en el estudio “Efecto de los factores sociodemográficos y laborales en la prevalencia del síndrome de Burnout entre los trabajadores de la salud que trabajan en hospitales universitarios de la provincia de Ambato”, es decir, tasas de prevalencia fueron 32,43% y 39,2%, respectivamente.

Un estudio de 2014 realizado por Aveiga Maricela en el Hospital Universitario de Ambato encontró que los médicos tienen una tasa de agotamiento 3,9 veces mayor que las enfermeras, pero la literatura sugiere que la profesión médica está asociada con niveles más altos de agotamiento porque son ellos quienes toman las decisiones para la atención de los pacientes allí. Es una mayor responsabilidad de vida o muerte. Dependiendo del número de horas trabajadas, el síndrome de burnout es más común en quienes trabajan al 100% más de 40 horas semanales. Así mismo se logró el 79% y (Torres, 2017) 63,64% de personas con estas características.. (Aveiga F, 2014)

En síntesis, los resultados que presenta esta investigación se destaca la importancia de evaluar los factores socio demográficos al estudiar la prevalencia del síndrome de burnout, hay que hacer énfasis en las variables con la significancia relativa y en general crear mejor condiciones de calidad laboral.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones:

Los resultados revelaron una conexión significativa entre la experiencia laboral y las tareas desempeñadas en la Dirección de Acción Social y Grupos Prioritarios del GAD Municipal del Cantón Pedro Moncayo. La asociación entre el puesto laboral y variables como el tiempo de trabajo, la realización de tareas complejas y la percepción del tiempo suficiente para trabajar destaca la influencia directa de factores laborales específicos en la prevalencia del síndrome de Burnout. Esta conclusión respalda la necesidad de abordar integralmente los aspectos organizacionales y laborales para reducir la incidencia del Síndrome de Burnout en este entorno.

Se identificaron asociaciones estadísticamente significativas entre diversas variables y las dimensiones de cansancio emocional, despersonalización y realización personal en los empleados de la Dirección de Acción Social del GAD Pedro Moncayo. Las relaciones entre el horario de trabajo adaptable, la atención, la necesidad de esconder emociones y la realización de tareas múltiples con el cansancio emocional subrayan la complejidad de los factores de riesgo asociados al Síndrome de Burnout. Estos hallazgos respaldan la necesidad de intervenciones específicas para mejorar las condiciones laborales y abordar factores de riesgo identificados, enfatizando la importancia de crear entornos laborales más saludables y sostenibles.

En los empleados de la Dirección de Acción Social del GAD Pedro Moncayo, se evidencian asociaciones estadísticamente significativas entre diversas condiciones laborales y los niveles de cansancio emocional, despersonalización y realización personal. Los resultados de los análisis de odds ratio resaltan la influencia de variables como el horario de trabajo, la atención, la necesidad de esconder emociones y la carga de trabajo en la salud emocional de los empleados. Estas asociaciones subrayan la importancia de implementar medidas específicas para mejorar las condiciones laborales y promover la salud emocional en este contexto laboral.

Recomendaciones:

Diseñar Estrategias de Manejo de Carga Laboral, dada la asociación significativa entre la experiencia laboral y la prevalencia del síndrome de Burnout, se recomienda implementar estrategias específicas para gestionar la carga laboral de los empleados en la Dirección de Acción Social y Grupos Prioritarios del GAD Municipal del Cantón Pedro Moncayo. Esto podría incluir la revisión y redistribución equitativa de responsabilidades, la introducción de pausas planificadas durante la jornada laboral y la promoción de un equilibrio adecuado entre la vida laboral y personal.

Fomentar Ambientes Laborales Saludables, dado que se identificaron asociaciones estadísticamente significativas entre variables como el horario de trabajo adaptable, la atención, la necesidad de esconder emociones y el cansancio emocional, es crucial fomentar ambientes laborales que promuevan la salud emocional de los empleados. Se sugiere implementar medidas como programas de bienestar, capacitación en gestión emocional y apoyo psicológico para abordar específicamente estos factores de riesgo. Esto contribuirá a crear un entorno laboral más saludable y sostenible.

Desarrollar Programas de Apoyo Psicosocial por las asociaciones estadísticamente significativas entre diversas condiciones laborales y los niveles de cansancio emocional, despersonalización y realización personal destacan la importancia de programas de apoyo psicosocial. Se recomienda implementar intervenciones dirigidas a mejorar la atención y proporcionar herramientas para gestionar el estrés, así como crear un ambiente donde los empleados se sientan apoyados y valorados. Estos programas pueden incluir capacitaciones en habilidades de afrontamiento, sesiones de asesoramiento y la promoción de una cultura organizacional que respalde el bienestar emocional de los trabajadores.

REFERENCIAS

Benavides et al. (2016). stacks.cdc.gov. Obtenido de stacks.cdc.gov: https://stacks.cdc.gov/view/cdc/114610/cdc_114610_DS1.pdf

Lachiner. (2015). www.scielo.sa.cr. Obtenido de www.scielo.sa.cr : https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S140900152015000100014&script=sci_arttext
 OMS. (24 de Febrero de 2022). www.grupo2000.es. Obtenido de www.grupo2000.es: <https://www.grupo2000.es/la-oms-reconoce-el-sindrome-de-burnout-como-enfermedad-profesional/#:~:text=Se%20trata%20de%20una%20enfermedad,de%20burnout%20como%20enfermedad%20profesional.>

Quevedo, M. (05 de Abril de 2016). scielo.org.pe. Obtenido de scielo.org.pe: <http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S172646342016000200007&script=sci>

abstract-Ramirez M. (01 de Abril de 2017). www.redalyc.org. Obtenido de www.redalyc.org: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=349853537025>

Aceves, G. A. (2006). Síndrome de burnout. Archivos de Neurociencias, 11, 4, 305- 309

--Rodríguez, J. (2010). Propuesta: Programa Integral de Autocuidado. Enfermería en Costa Rica, 31, 2-7.

Borda, M., Navarro, E., Aun, E., Berdejo, H., Racedo, K. y Ruiz, J. (2007). Síndrome de Burnout en estudiantes de internado del Hospital Universidad del Norte. Salud Uninorte, 23, 1, 43-51.

Quinceno, J. M. y Alpi, V. S. (2007). Burnout: Síndrome de quemarse en el trabajo. *Acta Colombiana de Psicología*, 10, 117-125.

Korczak, D., Huber, B. & Kister, C. (2010). Differential diagnostic of the burnout syndrome, *GMS Health Technology Assessment*, 6.

Echeburúa, E., Salaberría, K. y Cruz, M. (2014). Aportaciones y limitaciones del DSM- 5 desde la Psicología Clínica. *Terapia Psicológica*, 32, 1, 65-74.

A. P. Association. (2013). Guía de consulta de los criterios diagnósticos del DSM-5. Arlington, USA: Asociación Americana de Psiquiatría.

Gil, P. (1999). Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo. *Anales de Psicología*, 15, 261-268.

Danhof, M. B., Van Veen, T. & Zitman, F. G. (2011). Biomarkers in burnout: A systematic review. *Journal of Psychosomatic Research*, 70, 505–524.

Cohen, J. S., Leung, Y., Fahey, M., Hoyt, L., Sinha, R., Cailler, L., Ramchandar, K., Martin, J. & Patten, S. (2008). The happy docs study: a Canadian Association of Internes and Residents well-being survey examining resident physician health and satisfaction within and outside of residency training in Canada. *BMC Res Notes*, 105, 1.

Díaz, S. (2004). Comportamiento del síndrome de desgaste profesional en médicos que laboraron en Coopesalud R.L, de agosto a octubre de 2004. *Acta Médica Costarricense*, 49, 2.

Millán, R. y Mesén, A. (2009). Prevalencia del síndrome de desgaste en médicos residentes costarricenses. *Acta Médica Costarricense*, 51, 2.

Gamboa, M., Herrera, G., Aguilar, J. y Arias, R. (2013). Síndrome de Burnout en el personal del Hospital de la Mujer Adolfo Carit Eva en el año 2009. *Revista Médica de Costa Rica y Centroamérica*, 606, 195-201.

Quinceno J. M. y Alpi, V. S. (2007). Burnout: Síndrome de quemarse en el trabajo. *Acta Colombiana de Psicología*, 10, 117-125.

Romani, M. & Ashkar, K. (2014). Burnout among physicians. *Libyan Journal of Medicine*, 9.

Gil, P. R., Unda, S. y Sandoval, J. (2009). Validez factorial del Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (CESQT), en una muestra de maestros mexicanos. *Salud Mental*, 31, 205-214.

Maslach, C., Jackson, S. & Leiter, M. (1986). Maslach Burnout Inventory Manual. California, USA: Palo Alto.

Moreno, B., Gálvez, M., Garrosa, E. y Mingote, J. C. (2006). Nuevos planteamientos en la evaluación del burnout. La evaluación específica del desgaste profesional médico. *Aten Primaria*, 38, 10, 544-549.

Vinueza-Veloz, AF, Aldaz-Pachacama, NR, Mera-Segovia, CM, Pino-Vaca, DP, Tapia-Veloz, EC, & Vinueza-Veloz, MF (2020). Síndrome de burnout entre médicos y enfermeras ecuatorianos durante la pandemia de COVID-19. En *Preimpresiones SciELO* . <https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.708>

Maticorena-Quevedo, Jesús, Beas, Renato, Anduaga-Beramendi, Alexander, & Mayta-Tristán, Percy. (2016). Prevalencia del síndrome de burnout en médicos y enfermeras del Perú, ENSUSALUD 2014. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica*, 33(2), 241-247. <https://dx.doi.org/10.17843/rpmesp.2016.332.2170>

ANEXOS

Anexo 2: Test Maslach Burnout Inventory (MBI)

CUESTIONARIO BURNOUT

Señale el número que crea oportuno sobre la frecuencia con que siente los enunciados:

0= NUNCA.

1= POCAS VECES AL AÑO.

2= UNA VEZ AL MES O MENOS.

3= UNAS POCAS VECES AL MES.

4= UNA VEZ A LA SEMANA.

5= UNAS POCAS VECES A LA SEMANA.

6= TODOS LOS DÍAS.

1	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.	
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.	
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.	
4	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/as.	
5	Creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales.	
6	Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa.	
7	Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as.	
8	Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo.	
9	Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as.	
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente.	
11	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.	
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo.	
13	Me siento frustrado/a en mi trabajo.	
14	Creo que trabajo demasiado.	
15	No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as.	
16	Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés.	
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as.	
18	Me siento motivado después de trabajar en contacto con alumnos/as.	
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	
20	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.	
21	En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.	
22	Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas.	