



FACULTAD DE POSGRADOS

**MAESTRÍA EN
SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL**

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

**PREVALENCIA DE SÍNDROME DE BURNOUT Y SU EFECTO EN LA
SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA
ADITMAQ, QUITO PERÍODO JUNIO – SEPTIEMBRE 2023**

**Profesor
ING. Ángel Baez**

**Autor (es)
Dra. Gabriela Pazmiño Flores
Dra. Catalina Duque**

2023

RESUMEN

Introducción: El Síndrome de Burnout y su relación en el grado de Satisfacción Laboral es el ámbito empresarial, es un tema poco investigado, sin embargo, sabemos que esta patología en 2022 fue reconocida por la OMS como una enfermedad de tipo profesional que afecta a la salud mental, en relación con factores estresantes propios del ambiente laboral. Esta es una investigación relevante, ya que se trata de un fenómeno actual, que nos corresponde tener en cuenta como profesionales de la Seguridad y Salud Ocupacional, para prevenir la elevación de su prevalencia. **Objetivos:** Establecer la Prevalencia de Síndrome de Burnout y su efecto en la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Empresa ADITMAQ, Quito Período Junio – Septiembre 2023. **Materiales y Métodos:** La investigación tiene como universo un total 130 personas, correspondiente a la población de trabajadores ADITMAQ. El cuestionario que fue utilizado para evaluar, Síndrome de Burnout fue, el cuestionario de Maslach y Jackson. El cuestionario que fue utilizado para valorar la satisfacción laboral, fue Satisfacción laboral S20/23. Estos cuestionarios se incluyeron en una sola encuesta, realizada en la plataforma de Google, “Forms”, una vez respondidas, se procedió a realizar su análisis estadístico mediante el apoyo del software Epi Info, con pruebas no paramétricas. **Resultados:** La correlación existente entre el riesgo de padecer síndrome de burnout y la satisfacción laboral, se observó un valor de $p=0.001$ ($p<0.05$), mostrando una relación estadísticamente significativa entre las variables. El valor de Chi cuadrado fue de 17.939 y un índice de verosimilitud de 18.038 ($LR>1$) lo que demuestra una asociación fuerte entre las variables. **Conclusiones:** El Síndrome de Burnout y el nivel de Satisfacción Laboral son dos variables estrechamente relacionadas, en nuestra investigación se observó un valor de $p=0.001$ al relacionar estas variables. Nos demuestra que un grado mayor de Síndrome de Burnout, provocará menor grado satisfacción laboral.

Palabras Clave: Síndrome de Burnout, Satisfacción Laboral, Prevalencia, salud mental, ambiente laboral saludable.

ABSTRACT

Introduction: Burnout Syndrome and its relationship to the degree of Job Satisfaction in the business field is a subject that has been little researched, however, we know that this pathology in 2022 was recognized by the WHO as a professional disease that affects the Mental health, in relation to stressful factors of the work environment. This is relevant research, since it is a current phenomenon, which we must take into account as Occupational Health and Safety professionals, to prevent its prevalence from rising. **Objectives:** Establish the Prevalence of Burnout Syndrome and its effect on the Job Satisfaction of the workers of the ADITMAQ Company, Quito Period June - September 2023. **Materials and Methods:** The research has a total of 130 people as a universe, corresponding to the population of ADITMAQ workers. The questionnaire that was used to evaluate Burnout Syndrome was the Maslach and Jackson questionnaire. The questionnaire that was used to assess job satisfaction was Job Satisfaction S20/23. These questionnaires were included in a single survey, carried out on the Google platform, "Forms", once answered, their statistical analysis was carried out with the support of the Epi Info software, with non-parametric tests. **Results:** The existing correlation between the risk of suffering burnout syndrome and job satisfaction, a value of $p=0.001$ ($p<0.05$) was observed, showing a statistically significant relationship between the variables. The Chi square value was 17.939 and a likelihood ratio of 18.038 ($LR>1$), which demonstrates a strong association between the variables. **Conclusions:** Burnout Syndrome and the level of Job Satisfaction are two closely related variables. In our research, a value of $p=0.001$ was observed when relating these variables. It shows us that a higher degree of Burnout Syndrome will cause a lower degree of job satisfaction.

Keywords: Burnout Syndrome, Job Satisfaction, Prevalence, mental health, healthy work environment.

ÍNDICE DEL CONTENIDO

1.	RESUMEN	2
2.	ABSTRACT	3
3.	ÍNDICE DE TABLAS.....	5
4.	CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	6
1.1	Identificación del Objeto de estudio	6
1.2	Planteamiento del problema.....	6
1.3	Pregunta de investigación	8
1.4	Objetivos	8
1.	Objetivo General	8
2.	Objetivos específicos	9
1.5	Revisión de literatura	9
5.	CAPITULO II. MARCO TEÓRICO	11
6.	CAPÍTULO III. JUSTIFICACIÓN Y APLICACIÓN DE LA METODOLOGÍA.....	13
3.1	Justificación.....	13
3.2	Metodología	15
7.	CAPÍTULO IV. RESULTADOS	17
8.	capítulo vI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	31
	Conclusiones:	31
9.	Referencias	33
10.	ANEXOS	36
	ANEXO 1 CRONOGRAMA	36
	ANEXO 2 TEST DE MASLACH. BURNOUT INVENTORY (MBI)	37
	ANEXO 3 CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL S20/23.....	38

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Análisis de Chi cuadrado en relación a las variables de tipo de actividad y tipo de contrato en los trabajadores de la Empresa ADITMAQ, Quito Período Junio – Septiembre 2023.....	22
Tabla 2. Valores de Odds Ratio crudo y ajustado para las variables con respecto al riesgo de padecer Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral, en los trabajadores de la Empresa ADITMAQ, Quito Período Junio – Septiembre 2023.....	25
Tabla 3: Asociación mediante prueba de Chi cuadrado para variables sociodemográficas con el riesgo de padecer síndrome de Burnout y satisfacción laboral, en los trabajadores de la Empresa ADITMAQ, Quito Período Junio – Septiembre 2023.....	26
Tabla 4: Análisis de frecuencias del riesgo de Burnout, en los trabajadores de la Empresa ADITMAQ, Quito Período Junio – Septiembre 2023.....	
Tabla 5: Análisis de frecuencias para los resultados de la encuesta de satisfacción laboral, en los trabajadores de la Empresa ADITMAQ, Quito Período Junio – Septiembre 2023.....	29
Tabla 6. Resultados de la prueba de Chi cuadrado para las variables de Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral, en los trabajadores de la Empresa ADITMAQ, Quito Período Junio – Septiembre 2023.....	29
Tabla 7. Tabla de contingencia para la satisfacción laboral y el riesgo de padecer Síndrome de Burnout.....	30

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

1.1 Identificación del Objeto de estudio

El objeto de esta investigación es la determinación de la prevalencia de Síndrome de Burnout y su efecto en la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Empresa ADITMAQ, Quito Período Junio – Septiembre 2023.

1.2 Planteamiento del problema

En 2022 la Organización Mundial de la Salud (OMS) reconoce al síndrome de Burnout o “Síndrome de desgaste ocupacional” como una enfermedad de causa profesional, incluyéndolo entre uno de las patologías más importantes que afectan a la salud mental, en la Clasificación Internacional de Enfermedades. Dentro de los síntomas del estrés laboral crónico se encuentran: el agotamiento físico y mental, disminución de la capacidad de concentración, cefalea, pensamientos de frustración y problemas de comunicación dentro del ámbito laboral. (OMS, 2018)

La Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) han tomado como decisión prioritaria, considerar nuevas medidas explícitamente dirigidas al abordaje de problemas relacionados con la salud mental en el ambiente laboral. Según datos de la OMS se ha observado que, al año cerca de 12.000 millones de días se ven perdidos, a causa de depresión y ansiedad, manifestada por los trabajadores: ese hecho repercute en la economía mundial en la pérdida de casi un billón de dólares. (OMS, 2018)

Se han realizado diversos estudios relacionados con el síndrome de burnout a nivel mundial para determinar su prevalencia; al respecto, Castañeda y García de Alba (2021) reportan que la prevalencia del síndrome varía en Europa, con cifras reportadas que van del 2,7% al 86,5% .(Castillo Esquivel et al., 2022)

En España García Molina et al. (2022), demostró que, el Síndrome de Burnout es más prevalente en profesionales de la salud, en quienes el cansancio emocional fue el factor más afectado (56.8) y en segundo lugar la despersonalización (39.2%), por su parte el sentimiento de realización personal se vio reducido al 36%. (Castillo Esquivel et al., 2022)

En la Guía de Mercado Laboral 2022, un 43% de trabajadores en España presentan agotamiento laboral. Cifra de gran relevancia, ya que casi la mitad de las empresas incluidas en el desarrollo de las encuestas, sostuvieron que sus equipos de trabajo, presentan síndrome de Burnout; por lo tanto, la salud mental cada vez juega un papel clave en progreso empresarial. (GUIA-DEL-MERCADO-LABORAL-2022-HAYS, n.d.)

Por su parte en Estados Unidos Anthony Klotz, docente de la Escuela de Negocios de la Universidad de Texas, publicó datos sobre, la renuncia masiva de colaboradores que renunciaron a sus puestos de trabajo en 2021 en Estados Unidos. (La Vanguardia, 2023)

Entre marzo y julio del 2021, época en la cual se produjo el retorno al trabajo presencial, luego de las restricciones impuestas en la pandemia del coronavirus, hubo renuncias masivas en casi todos los sectores productivos de Estados Unidos. Alrededor de 4 millones de trabajadores dejaron sus empleos cada mes. (La Vanguardia, 2023)

En Sudamérica, la prevalencia de Síndrome de Agotamiento Laboral en 2022 fue de 86,5 %. A partir de datos de la Encuesta Global de Actitudes de Beneficios en América Latina, 45% de personal laboral está dispuesto a tomar nuevas propuestas laborales o incluso a renunciar. (Encuesta Global de Actitudes de Beneficios 2022, 2022)

De acuerdo con el estudio, este grupo es 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, 2022)

Una investigación llevada a cabo en Hispanoamérica, que contó con la participación de 11530 profesionales de la salud, concluyó que, la prevalencia de Burnout en Ecuador, Perú, México, Colombia, El Salvador, Guatemala, Uruguay, Argentina y España se mantuvo entre 2,5% y 14,9%. Sin embargo un estudio realizado en Ecuador en 2018, realizado en 77 docentes de educación superior y media, mostró una incidencia de síndrome de Burnout en 2,5%. (Santaella Palma, 2022)

En otra investigación realizada a un grupo de 380 profesionales de la salud, que laboran en instituciones sanitarias de Ecuador, en el año 2021, evidenció que, la incidencia de síndrome de agotamiento laboral se estimó en el 9%. La información reportada a cerca de las dimensiones del Burnout, incluyeron despersonalización (95%), agotamiento (47%), sentimiento de falta de realización profesional (21%). (Santaella Palma, 2022)

1.3 Pregunta de investigación

¿Cuál es la Prevalencia de Síndrome de Burnout y su efecto en la Satisfacción Laboral, de los trabajadores de la Empresa ADITMAQ, Quito Período Junio – Septiembre 2023?

1.4 Objetivos

1. Objetivo General

- Establecer la Prevalencia de Síndrome de Burnout y su efecto en la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Empresa ADITMAQ, Quito Período Junio – Septiembre 2023.

2. Objetivos específicos

- Determinar el nivel más prevalente de Síndrome de Burnout en los trabajadores de la Empresa ADITMAQ, Quito Período Junio – Septiembre 2023.
- Identificar el grado de insatisfacción laboral más prevalente, en trabajadores de la Empresa ADITMAQ, Quito Período Junio – Septiembre 2023.

1.5 Revisión de literatura

ARTÍCULO	AÑO DE PUBLICACIÓN
Burnout de enfermería y satisfacción laboral en un sistema de emergencia móvil.	2019
Una revisión sistemática y metanálisis del síndrome de burnout en residentes.	2018
Los efectos del burnout en las tiendas de conveniencia	2021
Un ambiente de trabajo estresante.	2018
Burnout y exigencias laborales en docentes argentinos: un estudio descriptivo.	2021
Liderazgo y los síntomas del agotamiento. Análisis bibliométrico	2020
Síndrome de agotamiento laboral.	2022
El impacto del estrés laboral en el desempeño de los empleados.	2019
¿Qué es exactamente el estrés laboral y cómo se mide?	2019
Estudio analítico del estrés laboral colombiano.	2020
Comprensión del agotamiento.	2017
El síndrome de burnout es una condición contemporánea.	2020

Docentes de una unidad educativa ecuatoriana padecen síndrome de burnout.	2020
Una revisión sistemática de las conexiones entre el síndrome de burnout y los valores humanos.	2020
Burnout académico percibido por estudiantes universitarios: comparaciones entre géneros.	2019
Revisión de las teorías y métricas relativas al burnout.	2022
¿Qué distingue el agotamiento parental de los síntomas depresivos y el agotamiento laboral?	2020
Las causas y efectos del agotamiento en biología.	2021
Cómo identificar el agotamiento y medirlo éticamente.	2021
Síntomas depresivos, métodos de afrontamiento y perfiles de agotamiento.	2020

CAPITULO II. MARCO TEÓRICO

El síndrome de Burnout o el Síndrome del trabajador agotado es un tema de suma relevancia que ha cobrado aún mayor protagonismo a raíz de la pandemia por el SARS COV2, debido a la importancia que ha tomado la salud mental en los trabajadores, especialmente en el área de la salud, y la docencia, sin embargo; es evidente que no son las únicas áreas en las que el Síndrome de Burnout puede estar presente. Según la OMS, la salud mental se define como, “Un estado de bienestar en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera y es capaz de hacer una contribución a su comunidad” (PAHO, 2013). Según el INSST (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo), el estrés laboral como tal se desarrolla en aquellos trabajadores que presentan un ambiente psicosocial desfavorable. En base a ello, también podríamos definir al Síndrome de burnout como aquel trabajador que sufre de estrés laboral crónico, y que dicha condición genera consecuencias en su salud física, mental y social, además de tener repercusiones en su rendimiento laboral. Maslach en el 2001, encapsula al burnout en tres dimensiones principales, explica el INSST, que son el agotamiento, que se refiere al cansancio en sí, de no poder aportar absolutamente nada más, el cinismo, que se refiere a su vez a una actitud apática ante las funciones laborales y hacia sus compañeros de trabajo, y la ineficacia laboral, que como su nombre lo indica, el trabajador no puede rendir de la manera correcta en el trabajo y la sensación de no realizar sus tareas de manera correcta. (Edgar Bresó Esteve, 2006)

En cuanto a la historia de la medición del síndrome de burnout, en 1981 Maslach y Jackson publicaron el Maslach Burnout Inventory que fue la primera versión del cuestionario aplicado en este estudio y que, a su vez, fue el primer instrumento que permitía determinar el Síndrome del trabajador cansado en los empleados. Posteriormente en 1996, se desarrolló el Maslach Burnout Inventory – General Survey (Encuesta general) que se encuentra encaminada a todo profesional en general, y en 2002, se creó una adaptación de dicha encuesta

encaminada a los estudiantes universitarios, es decir, el Maslach Burnout Inventory – Student Survey (Encuesta de estudiantes). En base a estas modificaciones, el cuestionario de Maslach, ha sido el más utilizado para la evaluación del estrés laboral y el objeto del estudio de ésta tesis, como es el Síndrome de Burnout.

Por otro lado, la Satisfacción laboral es una situación que va de la mano con el síndrome del trabajador cansado. Dicho cuestionario está conformado por 23 preguntas específicas que arrojan como resultado una evaluación breve y concisa de 4 esferas de la satisfacción laboral las cuales se enlistan a continuación:

- Satisfacción intrínseca respecto al puesto de trabajo,
- Satisfacción respecto al ambiente físico del sitio de trabajo,
- Satisfacción respecto a su supervisión y
- Satisfacción en cuanto a la participación dentro del trabajo

Cómo se menciona en la metodología del presente estudio, cada pregunta tiene 7 opciones de respuesta que van desde “muy insatisfecho” hasta “muy satisfecho”. Éste cuestionario se trata de una adaptación de un cuestionario mucho más extenso llamado S4/82, el cual Melia J.L, et al. Observaron que generaba una gran tasa de abandono por su gran extensión, por lo que se desarrollaron preguntas más concisas y en menor cantidad que no interfiera ni genere pérdida de la validez de los datos. (J. L. Meliá, 1989)

Dicho lo anterior, y habiendo establecido las bases conceptuales respecto a los métodos de evaluación que se utilizarán en el presente estudio, es importante mencionar que en la gran mayoría de la bibliografía revisada y como se puede observar en la revisión bibliográfica, se observa una amplia aplicación de los instrumentos que hemos definido con anterioridad en ámbitos de la salud y la educación, sin embargo; otras áreas laborales, de giros de negocio distintos, no han sido estudiadas y es a partir de éste motivo por el que hemos decidido aplicar el estudio en la empresa ADITMAQ, la cual cuenta con personal administrativo y operativo de su giro de negocio de producción de alimentos para mascotas, lo cual indica una actividad totalmente distinta a las anteriormente estudiadas.

CAPÍTULO III. JUSTIFICACIÓN Y APLICACIÓN DE LA METODOLOGÍA

3.1 Justificación

La Salud Mental Laboral es una temática que se ha implementado desde hace ya algunos años y se ha evidenciado el concepto como tal del Síndrome del trabajador Quemado que, habla de un trabajador que debido a su carga laboral sufre una patología de índole psicológica y que a su vez es considerada como una enfermedad laboral.

En los últimos años hemos logrado ver en la sociedad laboral como a esta patología se le ha ido otorgando la importancia necesaria dentro de los temas de la Salud Mental en general.

En Sudamérica, la prevalencia de Síndrome de Agotamiento Laboral en 2022 fue de 86,5 %. A partir de datos de la Encuesta Global de Actitudes de Beneficios en América Latina, 45% de personal laboral está dispuesto a tomar nuevas propuestas laborales o incluso a renunciar. (Encuesta Global de Actitudes de Beneficios 2022, 2022).

Una investigación llevada a cabo en Hispanoamérica, que contó con la participación de 11530 profesionales de la salud, concluyó que, la prevalencia de Burnout en Ecuador, Perú, México, Colombia, El Salvador, Guatemala, Uruguay, Argentina y España se mantuvo entre 2,5% y 14,9%. Sin embargo un estudio realizado en Ecuador en 2018, en 77 docentes de educación superior y media, mostró una incidencia de síndrome de Burnout en 2,5%. (Santaella Palma, 2022)

Es debido a la importancia que ha ido adoptando la Salud Mental Laboral que hemos decidido permitirnos ampliar el interés de esta problemática hacia un ámbito que no ha sido estudiado en Ecuador, como se puede evidenciar, la Salud Mental en el personal de la salud y en el personal docente han sido ampliamente investigadas, especialmente a raíz de la Pandemia por el COVID-19: sin

embargo; existen otros giros de negocio que no han explorado esta importante área de la Salud Ocupacional.

Este hecho nos ha motivado a plantearnos como tema de investigación: “Prevalencia de síndrome de burnout y su efecto en la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa ADITMAQ, quito periodo Junio – Septiembre 2023”, debido a la poca información reconocible sobre el Síndrome de Burnout en personal trabajador de empresas no relacionadas a la Salud o a la Docencia.

Como sitio de investigación nos planteamos la empresa ADITMAQ, la cual se dedica a la producción y procesamiento de alimentos para mascota, por lo que tiene tanto personal operativo como personal administrativo, con una gran variedad de funciones que nos permitirán evaluar de mejor manera la situación respecto a nuestro interés en el Síndrome de Burnout en personas que trabajen en este sector.

Los resultados que se obtienen del presente estudio permitirán plantear la necesidad de evaluar la Salud Mental y el ambiente de trabajo de todas las áreas de una empresa independientemente de la función que tenga el trabajador, ya que todo tipo de trabajo está sometido a una carga de estrés laboral, y a esto debemos sumarle y tomar en cuenta los antecedentes personales del trabajador. Al pertenecer al personal que trabaja en el área de la Seguridad y Salud Ocupacional es nuestro deber ocuparnos del bienestar general del trabajador, es decir, no centrarnos únicamente en aquellas afecciones físicas, sino en todo aquello que puede afectar en el desempeño laboral y salud mental de la fuerza laboral de la empresa en la que nos encontramos.

De esta manera, lograr implementar herramientas que permitan brindar apoyo emocional y disminuir la prevalencia del síndrome de burnout en los trabajadores, creando consciencia de la importancia absoluta de considerar la patología psicológica como una enfermedad laboral y no estigmatizar al trabajador, a quien las emociones lo han sobrepasado.

3.2 Metodología

La investigación “Prevalencia de Síndrome de Burnout y su Efecto en la Satisfacción Laboral de los Trabajadores de la Empresa ADITMAQ, Quito Periodo Junio – Septiembre 2023”, tiene como universo de estudio una población de en total 130 personas, correspondiente a la población de trabajadores ADITMAQ (empresa que se dedica a la fabricación y posterior distribución de alimentos para mascotas), luego de solicitar autorización ante la autoridad competente de la empresa se aplicó la encuesta a quienes decidieron participar de manera voluntaria en el presente estudio.

Se tomaron en cuenta criterios de inclusión y exclusión para la aplicación de encuestas y posterior análisis de datos, estos criterios que fueron:

Criterios de Inclusión:

- Personal vinculado a ADITMAQ por 6 meses o más.
- Trabajadores con disposición voluntaria a participar en esta investigación.
- Trabajadores dispuestos a responder de forma completa los cuestionarios indicados.

Criterios de Exclusión:

- Trabajadores que se encuentren vinculados a ADITMAQ menos de 6 meses.
- Trabajadores de no deseen participar de forma voluntaria en la investigación.

El cuestionario que será utilizado para evaluar, con qué frecuencia e intensidad se presenta el Síndrome de Burnout, en los trabajadores de ADITMAQ de la ciudad de Quito durante el período Junio – septiembre 2023 será, el cuestionario de Maslach y Jackson, mismo que se encuentra conformado por 22 ítems con respuestas de selección múltiple; dentro del cual abarcaremos las siguientes secciones:

1. Valoración de agotamiento y cansancio emocional: Que se encuentra conformado por 9 preguntas, las cuales valoran la sensación de

encontrarse cansado emocionalmente, a causa de la demanda del trabajo.

2. Valoración de despersonalización: Conformado por 5 preguntas, de reconocimiento de frialdad o distanciamiento, relacionadas con el trabajo.

3. Valoración de realización personal: Conformada por 8 preguntas, en la que se evalúan los sentimientos de eficiencia y realización personal, dentro del desempeño laboral.

El cuestionario que utilizado para valorar la satisfacción laboral de los trabajadores de ADITMAQ de la ciudad de Quito período Junio- septiembre 2023 fue, el cuestionario de Satisfacción laboral S20/23, que posee un alto porcentaje de validez de 95%.

Dicho cuestionario está conformado por 23 ítems que abarcan dimensiones de Satisfacción intrínseca respecto al puesto de trabajo, Satisfacción respecto al ambiente físico del sitio de trabajo, satisfacción respecto a su supervisión y satisfacción en cuanto a la participación dentro del trabajo con 7 alternativas de respuesta (calificación desde 0 a 7), desde muy insatisfecho hasta muy satisfecho.

Estos cuestionarios se incluyeron en una sola encuesta, realizada en la plataforma de Google, "Forms" a la que adicionalmente se le añadió una pregunta respecto al consentimiento de participación voluntaria en la encuesta a manera de consentimiento; una vez respondidas por el personal de ADITMAQ, se procedió a realizar su análisis mediante el apoyo del software Epi Info, mediante el cual por medio de pruebas no paramétricas, pruebas exactas de frecuencia y ANOVA, se realizó el análisis estadístico, que nos permitió obtener los datos relevantes recibidos en base a las encuestas evaluadas en nuestra investigación; referentes a Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral, que a continuación son presentados en este trabajo investigativo.

CAPÍTULO IV. RESULTADOS

Tabla 1: Análisis de Chi cuadrado en relación a las variables de tipo de actividad y tipo de contrato en los trabajadores de la Empresa ADITMAQ, Quito Período Junio – Septiembre 2023.

Variable	Categoría	Tipo de actividad			Chi cuadrado			Tipo de contrato		Chi cuadrado		
		n (%)	Administrativo	Operativo	Valor	Grados de libertad	p	Ocasional	Permanente	Valor	Grados de libertad	p
Sexo	Hombre	49%	16	14	0.807	1	0.369	13	17	0.018	1	0.893
	Mujer	51%	16	15				17	14			
Edad	Menos que 20 años	11%	1	1	5.195	4	0.268	2	0	1.542	4	0.819
	20-29 años	69%	5	2				5	2			
	30-39 años	8%	21	21				17	25			
	40-49 años	8%	3	2				3	2			
	50 años o más	3%	2	3				3	2			
Origen	Ecuatoriano	93%	31	26	1.142	1	0.285	27	30	1.294	1	0.255
	Extranjero	7%	1	3				3	1			
Nivel educacional	Primaria	2%	0	1	3.74	2	0.154	1	0	4.33	2	0.115
	Secundaria	25%	5	10				10	5			

	Superior (Tercer y Cuarto Nivel)	74 %	27	18				19	26			
Estado civil	Casado /a	33 %	12	8	0.6 74	3	0.8 79	10	10	2.6 91	3	0.4 42
	Divorci ado/a	8 %	3	2				3	2			
	Soltero/ a	51 %	16	15				14	17			
	Unión Libre	8 %	1	4				3	2			
Tiene hijos	Si	43 %	14	12	0.8 56	1	0.3 55	11	15	0.0 35	1	0.8 52
	No	57 %	18	17				19	16			
Vive solo	Si	82 %	27	23	0.8 82	1	0.3 48	26	24	0.2 64	1	0.6 07
	No	18 %	5	6				4	7			
Antigü dad laboral	6 Meses - 1 año	20 %	6	6	8.4 67	2	0.0 15	9	3	0.0 62	2	0.9 7
	M.s de 1 año	70 %	23	20				16	27			
	Menos de 3 meses	10 %	3	3				5	1			
Horas de trabajo	40 horas	46 %	14	14	0.3 99	1	0.5 27	15	13	0.1 25	1	0.7 23
	Más de 40 horas	54 %	18	15				15	18			
Cuántos trabajos	1	79 %	26	22	0.7 59	1	0.3 84	25	23	0.2 63	1	0.6 08

remunera- dos tiene	2 o más	21 %	6	7				5	8			
Jornada	Diurna.	75 %	29	17	0.9 32	1	0.3 34	21	25	8.4 03	1	0.0 04
	Turnos Rotativos (día - noche)	25 %	3	12				9	6			
Su horario se adapta a sus compro- misos	No	30 %	9	9	0.0 07	1	0.9 34	9	9	0.0 62	1	0.8 04
	Si	70 %	23	20				21	22			

Autor: Catalina Duque, Gabriela Pazmiño

Interpretación:

En cuanto a los datos sociodemográficos, llama la atención que el 50.82% (n=31) de la muestra tiene un estado civil soltero mientras que divorciados y en unión libre comparten la menor proporción con 8.197% (n=5). El grupo etario de 30 a 39 años presentó una proporción de 68.852% (n=42) siendo el de mayor presencia en la muestra.

El nivel de educación superior tuvo una proporción de 73.77% mostrando que una mayoría de los encuestados contó con un título profesional de tercer o cuarto nivel, mientras que solamente 1 de los encuestados tuvo un nivel de educación primario.

Mediante el análisis de Chi cuadrado con las variables de tipo de contrato y tipo de actividad, no se encontró asociación significativa, con esta última; sin embargo, el tipo de contrato de los encuestados presenta una proporción similar entre los de contrato ocasional y permanente siendo de 49.180% (n=30) y 50.82% (n=31) respectivamente. Este dato puede contrastarse con la antigüedad que presenta un 70.492% de la muestra que lleva más de 1 año en la empresa.

Tabla 2. Valores de Odds Ratio crudo y ajustado para las variables con respecto al riesgo de padecer Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral, en los trabajadores de la Empresa ADITMAQ, Quito Período Junio – Septiembre 2023.

VARIABLE	CATEGORIA	n (%)	SINDROME DE BURNOUT		SATISFACCION LABORAL	
			ORC (IC 95%)	ORA (IC 95%)	ORC (IC 95%)	ORA (IC 95%)
SEXO	Hombre	70	0.33	0.65	-0.28	1.08
	Mujer	60	0.35	0.57	0.33	0.56
EDAD	Menos de 20 años	3	0.01	0.001	0.18	3.02
	20 a 29 años	40	1.85	2.4	1.7	2.03
	30 a 39 años	63	1.58	1.93	1.63	2.24
	40 a 49 años	18	0.05	0.07	0.46	0.66
	50 años o mas	6	0.005	0.01	0.007	0.02
ORIGEN	Ecuatoriano	97	0.28	0.48	-0.28	1.08
	Extranjero	33	0.37	0.488	0.23	0.44
NIVEL EDUCACIONAL	Primaria	2	0.01	0.05	0	0.18
	Secundaria	79	1.65	1.91	1.65	2.34
	Superior (Tercer y Cuarto Nivel)	42	1.06	1.24	1.42	2.01
ESTADO CIVIL	Casado/a	32	-11.71	13.71	0.76	2.84
	Divorciado/a	27	0.89	1.55	1.24	1.72
	Soltero/a	46	1.41	1.87	1.16	1.84
	Unión Libre	24	0.27	0.388	0.87	1.01
	Viudo/a	1	0.001	0.005	0.01	0.08
TIENE HIJOS	Si	88	-5.85	6.85	-0.36	0.76
	No	42	0.23	0.55	0.19	0.4
VIVE SOLO	Si	48	0.71	0.95	-0.08	1.28
	No	82	0.42	0.64	0.44	0.67
TIPO DE ACTIVIDAD	Administrativo	36	0.3	0.62	0.67	0.86
	Operativo	94	0.79	0.94	0.46	0.76
TIPO DE CONTRATO	Permanente	34	0.35	0.67	0.74	0.91
	Ocasional	96	0.76	0.92	0.39	0.7
ANTIGÜEDAD LABORAL	6 meses a un año	68	-11.71	13.71	0.12	1.88
	Mas de 1 año	56	1.37	1.8	1.26	1.5
	Menos de 3 meses	6	1.2	1.4	1.24	1.62
HORAS DE TRABAJO	40 horas	54	-5.85	6.85	-0.08	1.28
	Mas de 40 horas	76	0.45	0.66	0.43	0.65
CUANTOS TRABAJOS REMUNERADOS TIENE	1	83	0.66	0.84	0.03	0.24
	2 o más	47	0.38	0.79	0.21	0.3
JORNADA	Diurna	63	1.41	1.89	0.11	1.68
	Turnos Rotativos	61	1.31	1.79	0.1	1.59
	Nocturna	6	0.005	0.01	0.001	0.002
SU HORARIO SE ADAPTA A SUS COMPOMISOS	Si	59	-5.85	6.85	-0.08	1.28
	No	71	0.07	0.32	0.64	0.84

Autor: Catalina Duque, Gabriela Pazmiño

Interpretación

En cuanto a los datos sociodemográficos, llama la atención que el 50.82% (n=31) de la muestra tiene un estado civil soltero mientras que divorciados y en unión libre comparten la menor proporción con 8.197% (n=5). El grupo etario de 30 a 39 años presentó una proporción de 68.852% (n=42) siendo el de mayor presencia en la muestra.

El nivel de educación superior tuvo una proporción de 73.77% mostrando que una mayoría de los encuestados contó con un título profesional de tercer o cuarto

nivel, mientras que solamente 1 de los encuestados tuvo un nivel de educación primario.

El tipo de contrato de los encuestados presenta una proporción similar entre los de contrato ocasional y permanente siendo de 49.180% (n=30) y 50.82% (n=31) respectivamente. Este dato puede contrastarse con la antigüedad que presenta un 70.492% de la muestra que lleva más de 1 año en la empresa.

Tabla 3: Asociación mediante prueba de Chi cuadrado para variables sociodemográficas con el riesgo de padecer síndrome de Burnout y satisfacción laboral, en los trabajadores de la Empresa ADITMAQ, Quito Período Junio – Septiembre 2023.

Variable	Categoría	Síndrome de Burnout			Chi cuadrado			Satisfacción laboral			Chi cuadrado		
		Baja	Media	Alta	Valor	Grados de libertad	p	Baja	Media	Alta	Valor	Grados de libertad	p
Sexo	Hombre	13	7	10	3.004	2	0.223	1	11	18	4.689	2	0.096
	Mujer	14	12	5				0	5	26			
Edad	Menos que 20 años	3	2	2	13.133	8	0.107	1	1	0	36.689	8	<.001
	20-29 años	16	16	10				0	0	7			
	30-39 años	4	0	1				0	13	29			
	40-49 años	4	1	0				0	2	3			
	50 años o más	0	0	2				0	0	5			
Origen	Ecuatoriano	26	18	13	1.535	2	0.464	0	16	41	15.378	2	<.001
	Extranjero	1	1	2				1	0	3			
	Primaria	0	0	1		4		1	0	0		4	

Nivel educacional	Secundaria	5	3	7	9.035		0.06	0	5	10	61.462		<.001
	Superior (Tercer y Cuarto Nivel)	22	16	7				0	11	34			
Estado civil	Casado/a	11	5	4	4.24	6	0.6	0	3	17	3.64	6	0.72
	Divorciado/a	3	2	0	9		43	0	2	3	8		4
	Soltero/a	11	11	9				1	10	20			
	Unión Libre	2	1	2				0	1	4			
Tiene hijos	Si	9	9	8	1.83	2	0.4	0	11	15	6.51	2	0.03
	No	18	10	7	1			1	5	29	9		8
Vive solo	Si	21	16	13	0.60	2	0.7	1	14	35	0.72	2	0.69
	No	6	3	2	9		37	0	2	9	6		6
Tipo de actividad	Administrativo	13	9	10	1.61	2	0.4	0	8	24	1.21	2	0.54
	Operativo	14	10	5	3		46	1	8	20	9		4
Tipo de contrato	Ocasional	9	12	9	4.90	2	0.0	1	11	18	4.68	2	0.09
	Permanente	18	7	6	1		86	0	5	26	9		6
Antigüedad laboral	6 Meses - 1 año	4	4	4	1.52	4	0.8	0	4	8	9.71	4	0.04
	Más de 1 año	21	13	9	2		23	0	11	32	9		5
	Menos de 3 meses	2	2	2				1	1	4			
Horas de trabajo	40 horas	14	10	4	2.96	2	0.2	0	8	20	0.96	2	0.61
	Más de 40 horas	13	9	11	6		27	1	8	24			9
Cuántos trabajos remunerados tiene	1	24	14	10	3.25	2	0.1	0	11	37	5.4	2	0.06
	2 o más	3	5	5	2		97	1	5	7			7
Jornada	Diurna.	24	13	9		2		0	8	38		2	

	Turnos Rotativos (día - noche)	3	6	6	5.067		0.079	1	8	6	11.485		0.003
Su horario se adapta a sus compromisos	No	5	5	8	5.754	2	0.056	1	8	9	7.353	2	0.025
	Si	22	14	7				0	8	35			

Autor: Catalina Duque, Gabriela Pazmiño.

Interpretación:

Como se resume en la tabla 3, demostró, mayor influencia en padecer síndrome de burnout, el nivel educacional, el tipo de jornada laboral, el tipo de contrato y el horario compatible con sus compromisos familiares; que las demás variables sociodemográficas. Por su parte, la satisfacción laboral demostró asociación ($p < 0.05$) con las variables: edad, origen, nivel educacional, tener hijos, antigüedad laboral, tipo de jornada y si su trabajo se adapta a sus compromisos.

Se puede evidenciar que existen factores no modificables dentro de las variables asociadas a la satisfacción laboral como la edad o la antigüedad laboral y factores modificables como el tipo de jornada o la adaptabilidad a los compromisos. Entre estos factores, los que demostraron una mayor fuerza de asociación fueron el nivel educacional ($X^2=61.462$) y la edad ($X^2=36.689$) evidenciando que un nivel de instrucción superior mostró una mayor proporción de satisfacción laboral alta ($n=34$), no obstante, dentro de la muestra solamente se cuenta con un caso de nivel de instrucción primario, por lo que puede representar un sesgo en el análisis.

Por su parte en lo referente a la edad, el grupo etario de 30 a 39 años presentó una mayor proporción de satisfacción laboral alta y no presentó casos de baja satisfacción laboral, mientras que el grupo de menos de 20 años se presentaron en los rangos de satisfacción baja y media, sin embargo, esta variable puede verse afectada por una baja muestra en este grupo etario. Ambas variables también pueden verse asociada debido a que, en grupos etarios de mayores, es

más frecuente un nivel de instrucción superior, por lo que los resultados son consistentes entre sí.

Tabla 4: Análisis de frecuencias del riesgo de Burnout, en los trabajadores de la Empresa ADITMAQ, Quito Período Junio – Septiembre 2023.

Indicios de burnout	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Baja	27	44.262	44.262
Media	19	31.148	75.41
Alta	15	24.59	100
Total	61	100	

Autor: Catalina Duque, Gabriela Pazmiño

Interpretación:

Se identificó que la prevalencia de un alto riesgo de padecer síndrome de burnout fue de 24.59% (n=15). Por su parte los porcentajes para el riesgo medio y bajo fue de 31.148% (n=19) y 44.262% (n=27) respectivamente.

Tabla 5: Análisis de frecuencias para los resultados de la encuesta de satisfacción laboral, en los trabajadores de la Empresa ADITMAQ, Quito Período Junio – Septiembre 2023.

Satisfacción laboral	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Satisfacción alta	16	26.23	98.361
Satisfacción media	44	72.131	72.131
Satisfacción baja	1	1.639	100
Total	61	100	

Autor: Catalina Duque, Gabriela Pazmiño

Interpretación:

En lo que respecta a la satisfacción laboral se puede observar en la Tabla 5 que, el porcentaje una baja satisfacción fue el menor, presentando un solo caso equivalente al 1.639% de la muestra. En contraste, una satisfacción media que presentó un porcentaje del 72.131% (n=44), correspondiendo a la mayor proporción y una alta satisfacción presentó un porcentaje del 26.23% (n=16), correspondiendo a la mayor proporción.

Tabla 6. Resultados de la prueba de Chi cuadrado para las variables de Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral, en los trabajadores de la Empresa ADITMAQ, Quito Período Junio – Septiembre 2023.

	Valor	gl	p
χ^2	17.939	4	0.001
Índice de verosimilitud (LR)	18.038	4	0.001
N	61		

Autor: Catalina Duque, Gabriela Pazmiño

Interpretación:

Mediante en cálculo de Índice de Verosimilitud, tomando en cuenta la asociación de Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral, se corrobora que el mismo es menor a 1; por lo tanto, se evidencia que, el riesgo bajo, medio o alto de padecer Síndrome de Burnout, está correlacionado con el grado de Satisfacción Laboral de los trabajadores.

Tabla 7. Tabla de contingencia para la satisfacción laboral y el riesgo de padecer Síndrome de Burnout

Riesgo de padecer burnout	Satisfacción laboral			Total
	Satisfacción alta	Satisfacción media	Satisfacción baja	
Baja	25	2	0	27
Media	14	5	0	19
Alta	5	9	1	15
Total	44	16	1	61

Autor: Catalina Duque, Gabriela Pazmiño

Interpretación:

La tabla de contingencia para la satisfacción laboral y el riesgo de padecer síndrome de burnout se muestra en la Tabla 5. Al realizar una prueba de Chi cuadrado para determinar la correlación existente entre el riesgo de padecer síndrome de burnout y la satisfacción laboral, se observó un valor de $p=0.001$ ($p<0.05$), mostrando una relación estadísticamente significativa entre las variables. El valor de Chi cuadrado fue de 17.939 y un índice de verosimilitud de 18.038 ($LR>1$) lo que demuestra una asociación fuerte entre las variables.

1. CAPÍTULO V DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS Y PROPUESTA DE SOLUCIÓN

Posterior al análisis de los datos obtenidos en el presente trabajo investigativo, procedemos a relacionar los mismos, con los datos obtenidos en estudios que presenten correlación con nuestro tema, realizados en otros ambientes laborales y en diferentes poblaciones.

Nuestro objetivo general fue Establecer la Prevalencia de Síndrome de Burnout y su efecto en la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Empresa ADITMAQ, Quito Período Junio – Septiembre 2023. La prevalencia de Síndrome de Burnout en, nuestra población en estudio corresponde a un nivel medio y bajo de presentación, influidos por características sociodemográficas propias de los colaboradores.

La investigación de Morales (2021), llegó a determinar que, en su caso la población intervenida, presentó un porcentaje de 39% con padecimiento de agotamiento emocional, la mitad de los trabajadores presentaron problemas relacionados a su esfera de realización personal; en su caso la prevalencia de Síndrome de Burnout en este ambiente laboral fue del 34%.

En nuestro estudio se concluyó que esta patología es el resultado de la exposición diaria a factores de sobrecarga laboral y reconocimiento ya sea económico o de los superiores inmediatos; lo cual desencadena en agotamiento y reducción de satisfacción laboral y por lo tanto esto se ve reflejado en la capacidad productiva de los trabajadores de ADITMAQ.

(Lovo, 2020) manifiesta que, el Síndrome de Burnout es una consecuencia multifactorial, que repercute en las relaciones de los individuos, no solo con su entorno laboral sino también social, en relación a los mismos ejes de nuestra investigación. Los trabajadores al sentirse presionados por problemas personales que, en conjunto con la sobrecarga laboral, desencadenan en la presentación Burnout, mismo que influye en su grado de desempeño y satisfacción dentro de sus áreas de trabajo; en este estudio prevalece la esfera de agotamiento laboral

En relación a la satisfacción laboral, en ADITMAQ, se halló que, 72.13% % de los trabajadores presentan un grado de satisfacción laboral media, en cuanto a oportunidades de mejora y facilidades de ascenso para la progreso de oportunidad laboral, que ofrece su empresa, la mitad de los colaboradores no se encuentra de acuerdo con el salario recibido.

En lo referente al entorno físico el 46% se encuentra satisfecho, dando a conocer que las instalaciones se encuentran acorde a los puestos de trabajo, en la mayoría de casos, dentro de dicha empresa.

Un 51% de los trabajadores no han sido beneficiados con oportunidades de formación continua dentro de ADITMAQ, lo cual también ha generado elevación en el porcentaje de insatisfechos laborales, tampoco la supervisión inmediata de los trabajadores ha generado bienestar, este porcentaje apenas alcanza el 2% de la población estudiada; sin embargo, en referencia a el grado de acuerdo sobre el cumplimiento de disposiciones laborales es elevado; alcanza el 55%.

En cambio (Montoya et al., 2020) obtuvieron que 50% se encuentra satisfecho en área de trabajo, y un porcentaje menor en concordancia con lo expuesto, el 21% de los trabajadores manifiesta la presencia de agotamiento emocional y factores estresantes en su ambiente laboral.

Por su parte, cita (Nikoles, 2020) menciona que, el grado de satisfacción laboral cobra importancia en cuanto al bienestar de un trabajador y tiene componentes tanto emocionales, de percepción de realización y de conducta en el ambiente laboral. El aspecto emocional se define como los sentimientos de bienestar o no que se generan a partir del puesto de trabajo, el cognitivo la percepción personal de la satisfacción en cuanto a la actividad que se encuentra ejecutando y el aspecto conductual engloba a las acciones que los trabajadores toman en su trabajo con respecto a los dos ámbitos previos.

Es así que, en su estudio (Nikoles, 2020) concluye que, 18.50% de su población presentan agotamiento laboral, llama la atención que, 29.20% manifiestan despersonalización, que aunque no llega a ser un nivel elevado, para el grado de esta esfera, es un valor a tomar en cuenta para medidas preventivas inmediatas y 27.70% se encuentra insatisfecho por su ámbito de realización personal.

En nuestra investigación se establece una relación estadísticamente significativa entre la presencia de Síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral de los colaboradores de la empresa ADITMAQ. Esto implica que, el nivel de Síndrome de Burnout está relacionado con el hecho de que, el grado de Satisfacción Laboral disminuya, por el contrario, se concluye que, en el caso de un descenso de Síndrome de Burnout, corresponde a que la Satisfacción Laboral se incrementa en los trabajadores.

Por su parte en Morales (2021) en su estudio la relación entre las variables concuerda con nuestra investigación; al disminuir la presencia de estrés y agotamiento laboral, la percepción de la satisfacción laboral es mayor en cuanto

al ámbito de desarrollo personal, entorno físico, participación y juzgamiento de sus labores.

(José Alberto Gallardo-López et al., 2019) halló que, la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral es principalmente catalogada como significativa, por lo que es posible asegurar una mejor satisfacción laboral de los empleados mediante la creación de estrategias que reduzcan el agotamiento en su ámbito laboral, como aquellas que promuevan el desarrollo de la personalidad y prevengan la sobrecarga de trabajo.

En el presente estudio se estima que, tanto el personal administrativo como el operario tienen posibilidades de presentar Síndrome de Burnout y consecuente insatisfacción laboral. En comparación con, (Paulina, 2019), la calidad de vida laboral no sólo muestra qué tan satisfecho está el empleado con su vida laboral y social, sino que también es un indicador importante del desempeño de la organización.

La satisfacción o insatisfacción laboral tiene un impacto directo en el desempeño de los empleados y puede afectar positiva o negativamente la calidad del trabajo realizado.

Dentro de esta investigación se identificaron limitantes de estudio, relacionadas con limitaciones del investigador, estas estuvieron relacionadas con efectos longitudinales; ya que se manifestó la limitante de un período de investigación de cuatro meses, tiempo en el cual no es posible realizar un seguimiento, posterior a los primeros datos, a partir de los cuales se realizaron los análisis estadísticos de la investigación y el Sesgo: Dentro de los datos obtenidos, no fue posible la respuesta de algunos trabajadores que no contaron al menos con 6 meses de trabajo continuo en la empresa y otros se negaron a participar en la investigación.

Sin embargo con la ayuda de estos hallazgos, aumenta la posibilidad de identificar a aquellos colaboradores, que posean en mayor o menor grado, la probabilidad de llegar a padecer de Síndrome de Burnout, ante los diferentes

factores de riesgo y como responsables del desarrollo de ambientes laborales saludables; los estudios mencionados, incluida nuestra investigación; nos encontramos de acuerdo en que, es imperativo iniciar el desarrollo no solo de estrategias preventivas, sino de ejecutar planes de intervención inmediata de acuerdo a la elevada prevalencia de esta patología, individualizando a cada trabajador, en relación a la esfera afectada y el grado de insatisfacción.

Es importante que, si un trabajador, llega a ser diagnosticado de Síndrome de Burnout, se le ofrezca por parte de la empresa una correcta valoración diagnóstica y se le facilite acceso a la información de este síndrome, mediante el acceso a talleres educativos continuos, que le informen de actitudes preventivas; pero también tomar conciencia del grado de responsabilidad de las empresas frente a estos casos: tomando acciones correctivas como cambio de puesto de trabajo, mejora de prestaciones, de acuerdo a su actividad laboral y erradicando la sobrecarga laboral; generando así un ambiente saludable laboral.

CAPÍTULO VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones:

- El Síndrome de Burnout y el nivel de Satisfacción Laboral son dos variables estrechamente relacionadas, en nuestra investigación se observó un valor de $p=0.001$ al relacionar estas variables. Nos demuestra que un grado mayor de Síndrome de Burnout, provocará menor grado satisfacción laboral.
- La presencia de Síndrome de Burnout se encuentra en un nivel medio, dentro de los trabajadores de ADITMAQ, el riesgo de padecerlo es similar tanto en trabajadores operativos, como administrativos. Lo cual nos lleva a concluir que, el tipo de actividad no influye directamente en su padecimiento; sin embargo, otros factores como el tipo de jornada laboral, el tipo de contrato, horario; tienen mayor influencia en el riesgo de desarrollar Síndrome de Burnout.
- En ADITMAQ el nivel de Satisfacción Laboral es media, esto se ve reflejado en su mayoría por desacuerdo de sus trabajadores en cuanto a la extensión de jornadas laborales y el salario recibido.
- El Síndrome de Burnout es una patología, resultado de la exposición diaria a factores de sobrecarga laboral y reconocimiento ya sea económico o de los superiores inmediatos; lo cual desencadena en agotamiento y reducción de satisfacción laboral y por lo tanto esto se ve reflejado en la capacidad productiva de los trabajadores de ADITMAQ.
- Sin la identificación de factores de riesgo para el desarrollo de Síndrome de Burnout en poblaciones poco estudiadas como la empresarial, las intervenciones para su prevención son nulas, no se toma ninguna actitud preventiva ni de tratamiento.

Recomendaciones

- Realizar futuras investigaciones en las cuales se tome en cuenta también otras esferas del ámbito de los trabajadores, como el familiar. Ya que consideramos uno de los ejes fundamentales en su desempeño laboral y la capacidad de respuesta frente a estímulos estresantes; que pudieran estar relacionados con el desarrollo de Síndrome de Burnout y su desempeño laboral.
- Llevar a cabo nuevas investigaciones con poblaciones más extensas y relacionadas a trabajadores, que laboren en el área empresarial; ya que la mayoría de investigaciones referentes a Síndrome de Burnout y Satisfacción laboral, toman como eje al sector salud. Por lo tanto, esta patología es poco investigada en otros ámbitos, donde también su prevalencia es importante.
- Sería de importante que, en los trabajos investigativos, se realicen análisis de seguimiento para conocer si las acciones de intervención y las medidas preventivas, que se lleven a cabo a partir de los datos estadísticos obtenidos; han dado como resultado la reducción de la prevalencia de Síndrome de Burnout y el mejoramiento de la satisfacción laboral de las poblaciones estudiadas.

REFERENCIAS

1. Informe mundial sobre salud mental: transformar la salud mental para todos: panorama general - OPS/OMS | Organización Panamericana de la Salud. (2018). Paho.org. <https://www.paho.org/es/documentos/informe-mundial-sobre-salud-mental-transformar-salud-mental-para-todos-panorama-general>
2. Vista de Síndrome de Burnout y compromiso organizacional en un hospital público – Perú | Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar. (2023). Ciencialatina.org. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/3995/6058>
3. La Vanguardia. (2023, January 17). La “gran renuncia” como consecuencia del “burnout” laboral: ¿Están los trabajadores dejando sus empleos por culpa del desgaste profesional? La Vanguardia; La Vanguardia. <https://www.lavanguardia.com/vida/formacion/20230117/8686951/gran-renuncia-consecuencia-burnout-laboral-trabajadores-dejando-empleos-culpa-desgaste-profesional-mkt-emg.html>
4. Encuesta Global de Actitudes de Beneficios 2022. (2022). WTW. <https://www.wtwco.com/es-ar/insights/2022/06/2022-global-benefits-attitude-survey>
5. Castillo Esquivel, D. Y., Harold Bravo Ramírez, M. R., Esquivel Grados, J. T., Esquivel Grados, M. N., & Salgado Montenegro, F. C. (2022). Síndrome de Burnout y compromiso organizacional en un hospital público – Perú. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 6(6), 8256–8271. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.3995
6. GUIA-DEL-MERCADO-LABORAL-2022-HAYS. (n.d.).
7. NTP 705: Síndrome de estar quemado por el trabajo o “burnout” (II): consecuencias, evaluación y prevención. (n.d.).
8. Santaella Palma, L. E. (2022). Incidencia del síndrome de Burnout y su relación con sobrepeso, sedentarismo y presión arterial elevada. Revista

Científica UISRAEL, 9(3), 91–110.
<https://doi.org/10.35290/rcui.v9n3.2022.601>

9. Sebastián, F. (2021). Análisis de síndrome de burnout y su relación con la satisfacción laboral en la empresa Life and Hope S.A. *Uasb.edu.ec*.
<https://doi.org/T-3626>
10. Lovo, J. (2020). Síndrome de burnout: Un problema moderno. *Entorno*, 70, 110–120.
<https://doi.org/10.5377/entorno.v0i70.10371>
11. Montoya, R., Lidia, S., Angelina, E., Reyna Isabel Hernández, María Rubí Vargas, & Favela, A. (2020). Síndrome de burnout en el personal de enfermería de unidades de cuidado crítico y de hospitalización. *Enfermería Global*, 19(3), 479–506.
<https://doi.org/10.6018/eglobal.398221>
12. Morales, G. (2021). Relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en personal de salud. *Ulima.edu.pe*.
<https://hdl.handle.net/20.500.12724/13212>
13. José Alberto Gallardo-López, López-Noguero, F., & Gallardo-Vázquez, P. (2019). Análisis del síndrome de burnout en docentes de educación infantil, primaria y secundaria para su prevención y tratamiento. *Revista Electrónica Educare*, 23(2), 324–343.
<https://www.redalyc.org/journal/1941/194160170017/>
14. Paulina, A. (2019). Síndrome de Burnout: El mal de los trabajadores que tratan con clientes y usuarios. Visiones desde el punto de vista ergonómico. *Ergonomía, Investigación Y Desarrollo*, 1(3), 55–74.
https://revistas.udec.cl/index.php/Ergonomia_Investigacion/article/view/1348
15. Cueva, P. M. (2018). Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana . Obtenido de Universidad Andina Simon Bolivar - Repositorio:
<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6348/1/T2694-MDTH-Salazar-Satisfacci%C3%B3n.pdf>

16. Edgar Bresó Esteve, M. S. (2006). INSST. Obtenido de NTP 732: Síndrome de estar quemado por el trabajo "Burnout" (III): Instrumento de medición:
https://www.insst.es/documents/94886/326775/ntp_732.pdf/bf45e644-2986-42b0-b9a5-ce5bef2917bd
17. J. L. Meliá, J. M. (1989). Universidad de Valencia . Obtenido de LA MEDIDA DE LA SATISFACCION LABORAL EN CONTEXTOS ORGANIZACIONALES: EL CUESTIONARIO DE SATISFACCION S20/23.: https://www.uv.es/~meliajl/Research/Art_Satisf/ArtS20_23.PDF
18. PAHO. (2013). Salud Mental - Guía del promotor comunitario. Obtenido de PAHO: [https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/31342/salud-mental-guia-promotor.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=La%20Organizaci%C3%B3n%20Mundial%20de%20la%20Salud%20\(OMS\)%20define%20salud%20mental,una%20contribuci%C3%B3n%20a%20su%20comunidad%E2%80%9D](https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/31342/salud-mental-guia-promotor.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=La%20Organizaci%C3%B3n%20Mundial%20de%20la%20Salud%20(OMS)%20define%20salud%20mental,una%20contribuci%C3%B3n%20a%20su%20comunidad%E2%80%9D).

ANEXOS

ANEXO 1 CRONOGRAMA

ACTIVIDAD		JUNIO 2023	JULIO 2023	AGOSTO 2023	SEPTIEMBRE 2023
Definición del tema		x			
Coordinación con Tutor		x			
Planteamiento del Problema y Justificación			x		
Pregunta de Investigación y Objetivos			x		
Marco Teórico			x		
Formulación de encuestas				x	
Recolección de datos				x	
Análisis de resultados				x	
Discusión				x	
Conclusiones y Recomendaciones					x
Presentación de trabajo final					x

ANEXO 2 TEST DE MASLACH. BURNOUT INVENTORY (MBI)

Test Maslach Burnout Inventory (MBI)								
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
2	Me siento cansado al final de una jornada laboral	0	1	2	3	4	5	6
3	Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada laboral	0	1	2	3	4	5	6
4	Comprendo fácilmente cómo se sienten los pacientes/usuarios	0	1	2	3	4	5	6
5	Creo que trato a algunos pacientes/usuarios como objetos impersonales	0	1	2	3	4	5	6
6	Trabajar todo el día con mucha gente es un esfuerzo	0	1	2	3	4	5	6
7	Trato muy eficazmente los problemas personales	0	1	2	3	4	5	6
8	Me siento quemado por mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
9	Creo que estoy influyendo positivamente con mi trabajo en las vidas de otras personas	0	1	2	3	4	5	6
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión	0	1	2	3	4	5	6
11	Me preocupa el hecho de que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	0	1	2	3	4	5	6
12	Me siento muy activo	0	1	2	3	4	5	6
13	Me siento frustrado en mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
14	Creo que estoy trabajando demasiado	0	1	2	3	4	5	6
15	En realidad, no me preocupa lo que ocurre a alguno de mis pacientes/usuarios	0	1	2	3	4	5	6
16	Trabajar directamente con las personas me produce estrés	0	1	2	3	4	5	6
17	Me siento estimulado después de trabajar en contacto con mis pacientes	0	1	2	3	4	5	6
18	Puedo crear fácilmente una atmósfera relajada con mis pacientes	0	1	2	3	4	5	6
19	He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión	0	1	2	3	4	5	6
20	Me siento acabado	0	1	2	3	4	5	6
21	Trato los problemas emocionales con mucha calma en mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
22	Siento que los pacientes/usuarios me culpan por algunos de sus problemas	0	1	2	3	4	5	6

La clasificación de los 22 factores es la siguiente:

- Cansancio emocional, presente en los ítems 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20. Puntuación máxima: 54
- Despersonalización, presente en los ítems 5, 10, 11, 15 y 22. Puntuación máxima: 30
- Realización personal, presente en los ítems 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21. Puntuación máxima: 48

ANEXO 3 CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL S20/23.

1	<i>Las satisfacciones que le produce su trabajo por si mismo.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
2	<i>Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
3	<i>Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
4	<i>El salario que usted recibe.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
5	<i>Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
6	<i>La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
7	<i>El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
8	<i>La iluminación de su lugar de trabajo.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
9	<i>La ventilación de su lugar de trabajo.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
10	<i>La temperatura de su local de trabajo.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
11	<i>Las oportunidades de formación que le ofrece la empresa.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
12	<i>Las oportunidades de promoción que tiene.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
13	<i>Las relaciones personales con sus superiores.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
14	<i>La supervisión que ejercen sobre usted.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
15	<i>La proximidad y frecuencia con que es supervisado.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
16	<i>La forma en que sus supervisores juzgan su tarea.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
17	<i>La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su empresa.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
18	<i>El apoyo que recibe de sus superiores.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
19	<i>La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
20	<i>Su participación en las decisiones de su departamento o sección.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
21	<i>Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la empresa.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
22	<i>El grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
23	<i>La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>

Alguna pregunta puede ser que no corresponda exactamente a las características de su puesto de trabajo. En ese caso, entiéndalo haciendo

referencia a aquellas características de su trabajo más semejantes a la propuesta, y califique en consecuencia la satisfacción o insatisfacción que le produce.

Insatisfecho			Indiferente	Satisfecho		
Muy	Bastante	Algo		Algo	Bastante	Muy
1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>	3. <input type="checkbox"/>	4. <input type="checkbox"/>	5. <input type="checkbox"/>	6. <input type="checkbox"/>	7. <input type="checkbox"/>