



FACULTAD DE POSGRADOS

MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

**PREVALENCIA DEL SÍNDROME DE BURNOUT ASOCIADA A
CONDICIONES DE TRABAJO EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y
OPERATIVO, DEL SECTOR MINERO FORMAL UBICADO EN LA
PROVINCIA DE ZAMORA CHINCHIPE DEL PERIODO JUNIO - AGOSTO
2023**

**Profesor
KETTY ARIANNA PINARGOTE CEDEÑO**

**Autor (es)
PABLO ANDRÉS JARAMILLO ENCALADA
ANGÉLICA LIZETH NARVÁEZ GUAMÁN**

2023

RESUMEN

Antecedentes: en referencia al estudio realizado enfatiza al síndrome de Burnout, en el proceso de actividades mineras en las que están inmersas tanto el área administrativa como operativa en la Provincia de Zamora Chinchipe. Dentro de las operaciones se encuentran la exploración de nuevos yacimientos, la explotación, extracción del mineral, el tratamiento, exportación del mineral a su destino final, siendo necesario un estudio de síndrome de Burnout. **Objetivo:** Determinar la prevalencia del Síndrome de Burnout asociada a condiciones de trabajo en el personal administrativo y operativo, del sector minero formal ubicado en la provincia de Zamora Chinchipe del periodo junio - agosto 2023. **Materiales y métodos:** se han utilizado cuestionarios que han sido validados como el Maslach (MBI) y el de Condiciones de trabajo y salud en Latinoamérica segunda versión 2, además, se utiliza Microsoft forms el cual recolecta la información. **Resultados:** La estabilidad laboral tiene el 18.08 veces más riesgo que los que tienen una estabilidad laboral alta o baja de presentar el síndrome de Burnout (IC 95% 2.06-158). Mientras que la adaptación del trabajo a las actividades sociales tiene el 7.01 veces más riesgo de presentar el síndrome de Burnout que las personas que se adapten (IC 95% 1.40-34.99). **Conclusiones:** Se debe tomar medidas preventivas, ya que los elementos que afectan a los empleados, como la estabilidad laboral y el encaje del trabajo con las obligaciones personales o familiares, pueden tener un impacto perjudicial tanto para los empleados como para la empresa.

Palabras claves: Burnout, minería, personal operativo.

ABSTRACT

Background: in reference to the study carried out, it emphasizes Burnout syndrome, in the process of mining activities in which both the administrative and operational areas are immersed in the Province of Zamora Chinchipe. Within the operations are the exploration of new deposits, the exploitation, extraction of the mineral, the treatment, export of the mineral to its final destination, being necessary a study of Burnout syndrome. **Objective:** To determine the prevalence of Burnout Syndrome associated with working conditions in administrative and operational personnel, of the formal mining sector located in the province of Zamora Chinchipe from June to August 2023. **Materials and methods:** questionnaires have been used that have been validated as the Maslach (MBI) and the Work and health conditions in Latin America second version 2, in addition, Microsoft forms are used to collect the information. **Results:** Job stability has 18.08 times more risk than those with high or low job stability of presenting Burnout syndrome (95% CI 2.06-158). While the adaptation of work to social activities has 7.01 times more risk of presenting Burnout syndrome than people who adapt (95% CI 1.40-34.99). **Conclusions:** Preventive measures must be taken, since the elements that affect employees, such as job stability and the fit of work with personal or family obligations, can have a detrimental impact on both employees and the company.

Keywords: Burnout, mining, operating personnel.

ÍNDICE DEL CONTENIDO

1.	RESUMEN.....	2
2.	ABSTRACT	3
3.	INTRODUCCIÓN.....	6
4.	JUSTIFICACIÓN Y APLICACIÓN DE LA METODOLOGÍA.....	14
5.	RESULTADOS	17
6.	DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS Y PROPUESTA DE SOLUCIÓN	19
7.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	24
8.	REFERENCIAS	26
9.	ANEXOS.....	29

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. <i>Características sociodemográficas y condiciones de trabajo en 108 trabajadores del sector Minero formal ubicado en la provincia de Zamora Chinchipe.</i>	29
Tabla 2. <i>Prevalencia de distrés en la población de estudio de 108 trabajadores, por factores sociodemográficas y condiciones laborales</i>	31
Tabla 3. <i>Asociación entre posibles factores de Burnout de 108 trabajadores. Resultado del modelo de regresión logística Crudo y Ajustado.</i>	33

INTRODUCCIÓN

Identificación del objeto de estudio

Prevalencia del síndrome de Burnout en la industria minera de la provincia de Zamora Chinchipe, teniendo como sujetos primarios del estudio al personal técnico y administrativo.

Planteamiento del problema

Es difícil identificar, prevenir y tratar los problemas de salud mental en el lugar de trabajo debido a una serie de variables determinantes, entre las que se incluyen factores personales como los problemas familiares o financieros, factores organizativos como la alta rotación de personal, el elevado ritmo de trabajo, la carga de trabajo excesiva, los altos niveles de estrés laboral, y factores socioculturales, que hacen referencia a acontecimientos que suceden en el conjunto de la sociedad como pandemias, recesiones económicas, etc.

Ahora bien, es necesario definir lo que es el síndrome de burnout y se puede tomar en cuenta el aporte de (Organización Mundial de la Salud, 2023) la cual señala como: se integran diferentes parámetros como el burnout o también considerado como desgaste profesional.

En el que se ha considerado el agotamiento, sentimientos de baja energía, sentimientos negativos o cinismo, y la reducción de la eficacia profesional.

Para considerar la nueva inclusión de burnout, es importante porque se consideran varios criterios en el que se ve la visibilidad de las personas que se dedican a actividades como la sanitaria, hay incrementos en la justificación y pertinencia la cual permita indagar de mejor forma para determinar un mejor resultado de forma previa y oportuna, a la integración de actividades preventivas dentro del entorno laboral, así también del diagnóstico temprano y

el tratamiento que se debe realizar, la categorización derivadas de las enfermedades que se dan de forma común y los accidentes no laborales.

Además, según *Salas M, et al (2015)* en su estudio que hace referencia a las condiciones de trabajo, en la que se considera las derivaciones de esta como la angustia psicológica, violencia en el lugar de trabajo con relación al grupo poblacional de mineros andinos en tres países, se tiene que hay una prevalencia del 82% trabajadores mineros en el país de Bolivia, mientras que el 29% correspondía a trabajadores de Perú, y el 22% a mineros que trabajaban de forma informal perteneciente a Chile ($p < 0,001$). 55% de los mineros habían sufrido violencia durante los 12 meses anteriores a la encuesta. Las exigencias laborales eran altas (mediana 12,5 en una escala de 7 a 14), al igual que el apoyo social (mediana 5,5 en una escala de 3 a 6). Después de ajustar por país y otras variables de exposición relevantes y considerando las interacciones entre el país y la tensión laboral, los mineros en trabajos activos (odds ratio [OR], 6,8; intervalo de confianza del 95 % [IC] 2,1-22,7) y trabajos de alta tensión (OR, 7,2; IC del 95%, 1,7-29,9) tenían mayores probabilidades de angustia en comparación con aquellos en trabajos de baja tensión. La violencia en el trabajo también contribuyó a aumentar las probabilidades de angustia (OR, 1,86; IC del 95 %, 1,1-3,1).

Pregunta de investigación

¿Cuál es la relación entre las condiciones de trabajo y la frecuencia del síndrome de burnout en el personal administrativo y operativo del sector minero formal de la provincia de Zamora Chinchipe?

Objetivo general

Determinar la prevalencia del Síndrome de Burnout asociada a condiciones de trabajo en el personal administrativo y operativo, del sector minero formal ubicado en la provincia de Zamora Chinchipe del periodo junio - agosto 2023.

Objetivos específicos

- ✓ Realizar un análisis estadístico sobre las condiciones de trabajo y el Síndrome de Burnout en el personal administrativo y operativo en trabajadores del sector minero de la provincia de Zamora Chinchipe
- ✓ Determinar el perfil sociodemográfico y describir asociaciones del Síndrome de Burnout del personal administrativo y operativo en trabajadores del sector minero de la provincia de Zamora Chinchipe.
- ✓ Esquematar la instrumentación de una encuesta de Condiciones de Trabajo y Salud en Latinoamérica segunda versión y la contextualización de una encuesta MASLACH BURNOUT, adaptada a la población de estudio.

Revisión de literatura

El síndrome de Burnout es un síndrome que se produce por el resultado progresivo de estrés laboral que cualquier individuo, en este caso los trabajadores del sector minero formal de la provincia de Zamora Chinchipe sufren a causa de exceso tanto físico como emocional por exigencia que existe dentro de un centro laboral. Se debe aclarar también que no todas las personas que presentan estrés laboral pueden desarrollar el síndrome de Burnout, cuando ocurre la manifestación del síndrome quiere decir que las condiciones que producen la tensión, se prolongan en el tiempo y no son tomadas en cuenta y por ende no son resueltas adecuadamente.

El tema principal de este estudio se basa en las condiciones laborales a los que están expuestos tanto los profesionales administrativos como los operativos, existen condiciones ambientales como el ruido, malos olores, temperaturas del clima; otro riesgo es los horarios anti fisiológicos a los que están expuestos, mala relación con los compañeros, soportar impertinencia de los jefes, etc. Estos son problemas, si en su momento no son tratados adecuadamente resolviendo la situación a la que se encuentren expuestos, pueden acarrear a

la formación del síndrome de burnout. En base a los estudios recientes y actividades que desempeña a nivel mundial, se ha establecido que dentro de la industria u empresa, en el que al tener condiciones que puedan afectar a los trabajadores ocasionando inadecuados entornos laboral, estos pueden ocasionar ciertas alteraciones que afecten al empleado, entre ellas el síndrome de burnout; el cual se caracteriza por ser una enfermedad crónica, que podrían ocasionar consecuencias como las enfermedades emocionales, mentales y físicas, que pueden alterar a la producción y parte económica de la empresa. Hay que considerar que pueden expresarse de distintas formas entre ellas las externas afectación a la parte de trabajo y presión social, mientras que al momento de afectar a la parte interna estaría ligado la preocupación y ansiedad (Administración & Botero Botero, 2010).

El-Sahili (2015) mediante un análisis realizado en el estudio es importante destacar que al tener un control de los estresores, permitiría dar soluciones a este tipo de problemas (Mosquito Meléndez, 2022).

Este tipo de problemas usualmente son afectados a los trabajadores que se encuentran en presencia de factores que conlleven problemas, y en el que por los resultados de las actividades puedan ocasionar frustración, desesperación, temor entre otros factores (Anbousi Calderón et al., 2023). Por lo que el estrés puede ser el resultado de tal exposición ocasionando el deterioro emocional dejando principalmente al personal administrativo perjudicado y con la afectación de la enfermedad.

Síndrome de Burnout a nivel mundial

Las diferentes actividades que se han desencadenado por el desarrollo de la industria han provocado que exista ciertas afectaciones entre ellas el estrés, el cual causa afectaciones de una forma silenciosa, que se hace evidente en el comportamiento del personal, la productividad laboral y el desempeño. En base a un análisis realizado por OMS, en la ciudad de México el 75% de los

empleados que desempeñan diferentes actividades tienen estrés. Mientras que, en China el 73% desarrollan este tipo de situaciones y el 59% de los trabajadores de Estados Unidos también padecen de este tipo de afectaciones (Anbousi Calderón et al., 2023).

Con referencia a países como Irán, se expresa estudios en el que el 70% del personal que se dedica a la parte minera están expuestos a este síndrome. En países como Francia, casi se tiene el mismo panorama ya que el 44% también presentan estas condiciones. Mientras que en países como España o Hispanoamericano la presencia es del 14.9%, en la parte de Latinoamérica entre ellos países como Argentina y Uruguay presentan un porcentaje del 14.4% y 7.99% respectivamente. Mientras que, en Perú, Ecuador, Colombia, México tienen un intervalo de 2.5% y 5.9% (Arias Gallegos et al., 2015).

Las investigaciones a nivel mundial sobre este síndrome se lo han realizado con mayor frecuencia en Europa y Norteamérica, en el que se ha desarrollado de una forma paulatina en regiones como América Latina, Asia y el Pacífico, en el que no es el caso en países como los Árabes o África ya que los estudios se encuentran limitados (Zamorano Díaz, 2016).

En base a estudios que fueron publicados en el año 2009, en Europa, menciona que se tiene una pérdida del 50% y el 60% del total de días de trabajo perdidos. En el que también se destaca que el 22% de empleados tenían estrés, en el que son índices que superan a los estados que son miembros, en el que se son superior al 30% a los recién presentes y un 20% a los miembros más antiguos. Entre las áreas de predominancia del estrés se encuentra la silvicultura, la salud, pesca y educación con un porcentaje del 28%. En el que el grupo con mayor afectación son los que están en la parte de salud y educación con el 12.70% y los grupos restantes con el 9.4%.

En base a la encuesta realizada sobre riesgos nuevos y emergentes (ESENER), realizada por (EUOSHA), concluyo que la parte de seguridad y

salud es un tema importante ya que el estrés es una afectación que puede manifestarse a los trabajadores. En el que de las empresas que fueron parte del estudio solo la mitad de ellas establecieron e informaron a los trabajadores sobre los riesgos físicos y metales y la afectación que estos podrían tener en la parte de salud y seguridad en el que el un tercio de la población encuestadas tienen sistemas que permitan abordar el estrés el cual está relacionado con el trabajo. Según una evaluación europea sobre riesgos psicológicos y sociales, el 25% de los trabajadores encuestados consideraba que su lugar de trabajo tenía un impacto perjudicial en su salud.

Síndrome de burnout en Latinoamérica

En base a la encuesta realizada en Centroamérica las condiciones de salud y de trabajo, se estableció que más de una persona dentro del grupo habían sentido constantemente tensión o estrés de 12% a 16%. En la que la Primera Encuesta Nacional reveló que el 26,7% de los trabajadores proyectaba una carga excesiva provocada por la carga mental, que se basaba en preocupaciones sobre las condiciones de trabajo y el empleo en Argentina. En base a un estudio realizado en Brasil, para determinar la ausencia de enfermedad como resultado de enfermedades laborales o accidentes, determino que el 14% de los diferentes reportes anuales se debían a enfermedades mentales (9% corresponde a los hombres y el 16.7% pertenece a las mujeres).

En base a los estudios realizados en el tercer Encuentro de Equilibrio entre el Trabajo y la Vida Familiar de Canadá (2011), se determinó que el 57% de los trabajadores que estaban dentro de la encuesta presentaron altos índices en que predomina el estrés, presentando un elevado índice a anteriores investigaciones siendo en el 2001 un reporte del 54% y el 44% en 1991. Mientras que otro índice que fue evaluado es la satisfacción de la vida en el que se presenta disminución, ya que en 1991 presentaba un índice de 45% decreciendo al 23% en el 2011. De la misma forma fue preocupante ya que al

mismo estudio los trabajadores habían presentado una ausencia al trabajo principalmente por enfermedades 63%, así también, con fatiga mental, física y cansancio emocional 45%. En base a un estudio realizado en Chile, en el VII Encuesta nacional de Condiciones de Trabajo, se establece que el 27.9% de los empleados encuestados y el 13.8% supieron manifestar que tanto el estrés como la depresión son factores que afecta a la parte de la industria. Así también, el 8.9% determinaron que se habían realizado correcciones y abordado este tipo de problemas para evitar que los trabajadores tengan mayor afectación. En Colombia en base a la primera encuesta aplicada se determinó que el 24% de los empleados que realizan actividades operativas y el 28.4 de las mujeres trabajadoras estuvieron puntuados entre 7 y 10 en una tabla que determinaba sobre 10 puntos. Mientras que también la misma encuesta determino, que los trabajos monótonos, el servicio al cliente y actividades que son repetitivas, son factores que promueven a riesgos en la salud de los trabajadores tanto en la parte física como mental, en el que también el hecho de no tener en claro que actividades y de qué forma realizarlas también incide a que afecte y también el cambio de metas u objetivos que se realicen dentro del entorno.

Mediante estudios que se realizaron en Latinoamérica se puede apreciar que uno de los países afectados por este síndrome de burnout se encuentra Venezuela en el cual comprende un porcentaje del 63% y seguido de otro que es Panamá ya que proyecta un 49%, mientras que países como Perú y Colombia se ha colocado como países con menos estrés o síndrome de burnout con el 29% y el 26% respectivamente. Al realizar un análisis en el sexo femenino se ha detectado un estrés laboral con el 44.8%, y con respecto al sexo masculino con un 37.6%, siendo valores que son estadísticamente significativo con una $P < 0.01$. En el estudio se tomó como referencia para realizar el análisis a otros países de la región en la que presentaron un menor desgaste o presencia del síndrome de burnout (Makara-Studzińska et al., 2022).

Síndrome de burnout en Ecuador

En base a diferentes estudios que se han realizado en el Ecuador, se pueden centrar a investigaciones que se han hecho en diferentes áreas como educación, salud, minería, manufacturera entre otros. La incidencia del síndrome de burnout ha aumentado en función de las distintas regiones manufactureras del país, factores como una reciente pandemia atravesada forzó a realizar trabajos desde los hogares y a tomar medidas en los lugares de trabajo donde no se estaba acostumbrado, ocasionando ciertos puntos que provocó el aumento de padecimientos a este tipo de enfermedades.

En un estudio en el que se tomó referencia a una población de 222 trabajadores realizado en la ciudad de Cuenca, sobre trabajadores que desempeñan actividades mientras en la parroquia Huertas en el país. Destaca los datos que muestran grupos de trabajadores asalariados con una edad media de 18 años y una edad máxima de 79 años, con una media de 36,6 años, en los que se observa que hay grupos de entre 19 y 35 años, lo que equivale a 116 mineros. Estos grupos se destacan cuando están separados por intervalos. En donde corresponde al 52.25% seguido por el intervalo comprendido de 36 a 59 años con un grupo de 95 mineros del 42.7%. Con relación al estado civil de la persona se destaca que la mayor parte de la población se encuentra casados con el 54.1%.

JUSTIFICACIÓN Y APLICACIÓN DE LA METODOLOGÍA

Población de estudio

Se realizó un estudio de diseño descriptivo de corte transversal entre junio y agosto de 2023 en el sector minero de empresas oficiales de la provincia de Zamora Chinchipe. Fue descriptivo porque permitiría describir la prevalencia del síndrome de burnout en el personal administrativo y operativo. En la investigación participaron 108 trabajadores en total, quienes cumplieron con una serie de criterios de inclusión, entre ellos: ser personal administrativo y operativo del sector minero; haber laborado en la empresa minera por lo menos 6 meses desempeñando la misma actividad; ser empleados del sector minero hombres y mujeres mayores de 18 años; y haber otorgado su consentimiento para participar.

Para este estudio se seleccionaron las empresas mineras de la Provincia de Zamora Chinchipe, se tomó una muestra de 56 trabajadores técnicos – operativos y 52 trabajadores administrativos, realizando actividades como: técnicos operativos: fiscalización a perforaciones geológicas, mantenimiento de la planta de beneficio, remediación ambiental, gestión de bodegas; administrativos: gestión del talento humano, gestión de viajes, compras y pagos.

Instrumentos de recolección de datos y cuestionario

Se utilizó la herramienta de Microsoft Forms para crear una encuesta en línea que se utilizó para recopilar datos para este estudio. Esta encuesta se creó pensando en sugerencias para estudios epidemiológicos. En ella se pensó que la integración de preguntas de modo mixto, de opción múltiple, dicotómicas y abiertas complementarían los datos necesarios para el estudio. Los datos se han complementado con la segunda iteración de la encuesta Condiciones de Trabajo y Salud en América Latina (Organización Internacional del Trabajo, 2022). Utilizando el cuestionario MASLACH BURNOUT (Michael & Wilmar,

2016), se identificó los síntomas del síndrome de burnout. Antes de la encuesta, se realizó una prueba piloto para validar el instrumento con un grupo de 20 miembros del personal de la industria minera. De este modo, antes de iniciar el estudio de caso, se pudieron hacer aportaciones para subsanar posibles fallos en el diseño del instrumento.

Se utilizó el servicio de mensajería instantánea "WhatsApp" para distribuir esta encuesta mediante un link (documento electrónico). El punto de corte para determinar Burnout fue de una puntuación máxima de 54 para determinar el agotamiento o cansancio emocional, así también, para la despersonalización se ha considerado 5 ítems (5,10,11,15,22), en la que se considera una puntuación máxima de 30 y para la realización personal, se han considerado la realización personal del trabajo, en el que se ha comprendido de 8 ítems, y con una ponderación máxima de 48. Donde puntuaciones altas en los primeros parámetros y baja en la última, permite identificar el síndrome de burnout.

Aspectos éticos

Entre los aspectos importantes que se han considerado en el caso de estudio se lo a hecho bajo el tratado correspondiente a Helsinki.

Definición de variables

En este estudio las variables que se utilizaron fueron: la variable sexo la cual se definió en hombre y mujer. La variable edad se categorizó en 3 grupos de 20 - 29, de 30 – 39 y de 40 - 49. La variable educación se clasifico en: educación secundaria/básica y educación superior (no universitaria, universitaria, universitaria de postgrado). La variable de trabajos remunerados que tiene actualmente, se clasifico en 1 y 2 o más trabajos. La variable horas de trabajo realiza habitualmente en una semana según las últimas cuatro semanas, se clasifico en ≤ 40 horas, $\geq 40-75$ horas. El tiempo en el que va trabajando dentro de la empresa es en < 1 año, de 1 – 5 años y en > 5 años. El tipo de

contrato que tiene el trabajador se clasifico en asalariado fijo, temporal y por servicio.

La variable estabilidad laboral se indicó en baja, media y alta; en cuanto a la jornada de trabajo cuentan con turnos en ciclos diurnos y nocturnos. En cuanto a la variable de adaptación de las actividades sociales con el trabajo se clasifico en muy bien, no muy bien y nada bien. En cuanto a la variable ruido en alto, medio y bajo. La variable vibración si los empleados presencian algún tipo de vibración en el cuerpo entero, mano o brazo, y no sabe. La variable exposición a sustancias se clasifico en si y no. La variable respiración de polvo se clasifico en si, no, no sabe, siempre. Otras variables como si realiza varias tareas al mismo tiempo y si existe complejidad las cuales se clasificaron en muchas veces, rara vez, nunca y siempre. Y finalmente la variable burnout si el encuestado presenta o no el síndrome.

RESULTADOS

La presente investigación se obtuvo un grupo focal de 108 participantes trabajadores de los cuales 56 fue personal técnico y 52 fue personal administrativo, en el que la mayoría fueron empleados hombres que pertenecen al área administrativa y mujeres que desempeñan funciones similares, dentro del entorno operativo se determinó que los empleados hombres desarrollaran actividades conjuntamente a las mujeres las cuales son un grupo minoritario dentro de la actividad. (Ver tabla 1)

Mediante la tabla 1, la evaluación de condiciones sociodemográficas de los trabajadores de la minera dentro de las áreas administrativas y operativas, donde se aprecia que tanto en el área administrativa como operativa hay una mayor presencia de personal masculino (69.23% - 82.14%), a pesar de ello no se encontró una diferencia estadísticamente significativa a partir del chi-cuadrado $>0,05$. Adicional, se encontró que hay una mayor concentración de trabajadores situados en rango de edad de 30 a 39 años (59.62% - 44.64%), en el que tampoco se detecta una diferencia estadísticamente significativa. La mayor parte operativa desempeña actividades en ciclos, en la noche u otro tipo de horarios en la equivale al 62.52% del personal operativo entre ellas también se determina que la adaptación del trabajo a las actividades sociales no son buenas 42.86%, a comparación del personal administrativo. Así también los factores físicos como el ruido y vibración ($P=0.01$), no hay un predominio a pesar que exista una diferencia estadísticamente significativa. (Ver tabla 1)

En base a la aplicación del cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI), se determinó que el 26.07% de la población encuestada presenta síndrome de Burnout, en el que el 14.81% pertenece al área de técnico/ operativo y el 9.25% al área administrativo, en el que no existe una diferencia estadísticamente significativa, y no hay una asociación entre las variables de burnout y el personal Operativo y administrativo. (Ver tabla 1)

En la tabla 2. La prevalencia del síndrome de Burnout en el personal operativo fue de 28.57% y el personal administrativo fue 19.23% en la que existe una diferencia estadísticamente significativa. (Ver tabla 2)

En el modelo de regresión cruda (OR Cruda) determinado en la tabla 3. Se encontró que la estabilidad laboral es un factor de riesgo en el que tiene 24.61 veces más riesgo de desarrollar burnout que las personas que tienen una estabilidad laboral alta (IC 95% 3.17- 190.9). Así también, que se considera como un factor de riesgo el hecho de adaptar el trabajo a las actividades sociales en el que tiene 7.21 veces más riesgos que el personal que se adapta adecuadamente (IC 95% 2.06 - 25.21). Adicional, se determina que el ruido alto es considerado como factor de riesgo ya que tiene una predominancia con respecto a las actividades realizadas (IC 95% 0.05 – 0.68), en la empresa por la extracción de material. En base a la complejidad de las tareas que son asignadas se puede determinar que al personal que está expuesto siempre a esta presión tienen el 2.98 más probabilidad de padecer burnout (IC 95% 1.04- 8.47). (Ver tabla 3)

En el modelo de regresión ajustado (OR Ajustado), se considera las variables eestabilidad laboral, actividad del trabajo a actividades sociales, ruido y complejidad de tareas, en donde la estabilidad laboral 18.08 es un factor que puede ocasionar riesgo en el trabajador (IC 95% 2.06-158), mientras que la adaptación del trabajo a las actividades sociales también es un roll importante a considerar ya que presenta un riesgo del 7.01 veces (IC 95% 1.40-34.99). (Ver tabla 3)

DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS Y PROPUESTA DE SOLUCIÓN

El estrés laboral, es un factor que puede conllevar a al síndrome de burnout, las cuales tienen como consecuencia el agotamiento que afecta principalmente a la estado físico y mental del trabajador el cual puede estar presente en el tiempo, entre las consecuencias que se observa la baja autoestima del trabajador y la alteración en la personalidad (QuirónPrevencion, 2018). En base a un estudio realizado en la ciudad de Quito sobre el síndrome de burnout entre el personal administrativo y operativo, donde 15.79% del personal administrativo y el 16,67% del área operativa, representan riesgos de síndrome, en el estudio se aprecia una predominancia del sexo masculino del 76.00%, a diferencia del sexo femenino en el que tiene el 24.00%. Donde el grupo etario predominante esta comprendido en edades de 30 a 39 años correspondiente al 51.85%. Es importante considerar que las personas que desempeñan las actividades tanto en el área administrativo como operativo tiene una mayor instrucción educativa 65.74%(Agurto Matamoros & Ninabanda Cango, 2023). Así también, en un estudio realizado en la empresa publica en la Provincia de Cañar hay una predominancia en el grupo etario de 40 a 49 años en la que desarrollan actividades similares ya que la razón social de la empresa es la misma, a pesar de ello dependiendo de las medidas a implementar vana a variar la afectación a los trabajadores (Galarza González & Masache Jumbo, 2022).

La empresa se dedica a la extracción de cobre en la que se cumple varias fases tanto en la logística y operación. En el que se tiene jornadas de trabajo por turnos ya que las operaciones son tanto en el día como en la noche. Además, cumplen ciertos ciclos de trabajo dependiendo de las actividades que desempeñan ya sea en la parte administrativa y operativa. Donde la mayor parte de trabajadores son mujeres 59.00%, y se encuentran en la parte administrativa con el 40.00% de la población encuestada, en donde la mayor parte de trabajadores 56.00% desarrollan actividades superiores a las 40 horas el cual puede ser perjudicial para el estado de salud tanto física como mental al

desempeñar actividades, en la que están expuestos a varias tareas, el 75.00% cumplen responsabilidades que son complejas en las tareas ya sea por la importancia dentro de las actividades o la falta de indicaciones que permitan cumplir con los objetivos trazados. Dentro los trabajadores el 62.00% tienen una estabilidad laboral media o baja la cual pueden ser indicadores que permitan causar preocupación y afectar en el desempeño de las actividades. Dentro de la antigüedad laboral el 65.00% se encuentran dentro de un periodo de 1-5 años. En un estudio realizado a 139 trabajadores, en el que desempeñaban actividades de perforación con dinamita, se aprecia que la antigüedad es un factor decisivo para el cumplimiento de las actividades dentro del entorno laboral, pero a pesar de ello presentaban una autoeficacia baja profesionalmente y el síndrome de burnout fue considerado como alto (Montalván Carhuallanqui, 2019).

En base al estudio realizado en Ecuador, en donde tienen una población con una predominancia del 67.00% que son mujeres y el 33.00% de hombres, tienen una alta tasa con referencia a grupos etarios de 53 hasta los 60 años, con una prevalencia del 67.00% que cumplen una antigüedad de mas de 10 años y el 33.00% entre los 3 a 5 años, donde dependiendo de las actividades a realizar tienen una mayor antigüedad (Mero Pinargote, 2021). Al ser considerado una empresa que desarrolla actividades mineras y se necesita un grupo etario más joven para el desarrollo de actividades sobre todo operativa estas van a variar con respecto al estudio realizado. En relación a los trabajos remunerados que tienen los empleados el 93.00% se dedican a las actividades de la empresa mientras que solo el 7.00% desempeñan actividades con relación a dos o más trabajos.

Dentro de las actividades de extracción de minerales, existe un sistema de operaciones en el que se encuentran inmersos diversas maquinas ocasionando ciertos factores de riesgo como el ruido donde el 49.07% de los trabajadores presentan incomodidad media- alta por la presencia de este factor; además, el 18.52% presentan vibración mano- brazo casusa por la operación de las

diferentes maquinarias relacionadas a la operación. Con referencia a las sustancias que son empleadas en el proceso el 19.44% se encuentran expuestos a este factor, donde el 33.93% de los trabajadores son del área operativa, así también, el un tercio de los trabajadores están expuestos a respirara agentes o partículas (polvo) las cuales pueden desencadenar en enfermedades con el paso del tiempo. Estos factores se han considerado como estadísticamente significativos ($P < 0.01$). en un estudio realizado en la ciudad de Ambato en una industria Manufacturara determina la importancia de considerar los riesgos silenciosos en el trabajo, ya que puede ser causantes de la baja productividad, problemas con la salud mental y afectación a la parte económica de la industria (Leones Quispe, 2023). Es necesario considerar un estudio periódico en el que se establezca las condiciones a las que los trabajadores se encuentran expuestos a los diferentes agentes permitiendo identificar a tiempo las posibles enfermedades que se puedan dar con el paso del tiempo. El análisis de cada puesto de trabajo y una evaluación periódica deberían ser implementadas.

Dentro de las diferentes áreas el 24.07% presentan síndrome de burnout, presentándose con mayor frecuencia del 28.57% en los trabajadores del área operativa. Según el análisis el 20.37% de la población encuestada presentan síndrome de burnout y se encuentra situado en el sexo masculino, mientras que con menor índice se encuentra expuestas las mujeres con el 3.70%. en un estudio realizado en una empresa minera en la que se tuvo como población a 243 trabajadores en la que se escogió una muestra no probabilística de 80 empleados, se determinó que el clima laboral puede ser considerado como desfavorable, afectando de forma negativa en el desarrollo de las actividades designadas, así también destaca que el síndrome de burnout es alto ya que presentan agotamiento que puede afectar a la parte física, mental y emocional, en el que el estrés ocasionado por la carga horaria y el estilo de vida que esta provoca son factores que afectan al trabajador (Mosquito Meléndez, 2022).

En un estudio realizado en la ciudad de Arequipa, determina que las mujeres a comparación de los hombres representan mayor exposición a burnout en base a la formación académica, en el que es importante considerar la variable de genero para determinar con mayor exactitud la exposición del síndrome(Rodríguez-Villalobos et al., 2019). El 22.54% de la población tienen estudios superiores y presentan síndrome de burnout, estas afectaciones están relacionadas a la complejidad y varias tareas que desarrollan por el cargo del puesto donde el 22.22% presentan inconvenientes.

De las actividades que realizan en los horarios normales de trabajo, el 15.74% que cumplen actividades dentro de las 40 horas, mientras que la mayor parte de la población 51.85% desempeñan actividades que superan el horario normal y presentan síndrome de burnout; mientras que la estabilidad laboral media es un factor 22.22%. En referencia al trabajo y adaptación a las actividades sociales el 20.37% no se adapta en el que los horarios y turnos de trabajado han sido factores negativos. En base a las condiciones de trabajo el ruido es uno de los factores que provoca que el 14.81% estén sometidos al síndrome de burnout.

Mediante el análisis de la regresión logística (OR Crudo), se determina que la estabilidad laboral media tiene 24.61 veces mas riesgo que los trabajadores que tienen una estabilidad laboral alta o baja. Mientras que la adaptación del trabajo a las actividades sociales de los trabajadores presenta un 3.74 y 7.21 veces mas riesgo ya que sienten que no se adapta el horario y actividades a la parte social. El ruido que se resultado de las operaciones de la extracción del material minero ha determinado que tiene el 0.19 y 0.20 veces más riesgo de presentar inconvenientes con referencia al ruido alto. Mediante la complejidad de las tareas tienen 2.98 veces más riesgo de presentar el síndrome de burnout de las personas que siempre están expuestas a estas condiciones de las que nunca o rara vez.

Al realizar el OR Ajustado se puede determinar que los cargos indistintamente que sean del área administrativo u operativos no hay una relación o asociación entre las variables, mientras que la estabilidad laboral tiene el 18.08 veces más riesgo que los que tienen una estabilidad laboral alta o baja. Mientras que la adaptación del trabajo a las actividades sociales tiene el 7.01 veces mas riesgo que las personas que se adaptan. En el estudio realizado en la provincia de Azul que se dedica a la actividad minera en el que se tuvo la participación de 120 personas entre personal operativo y administrativo, se apreció que mediante el rango etario predominante fue de 20 a 29 años, donde el 39.60% tuvieron un porcentaje alto, en el que se determino que las actividades laborales no se adaptan a la parte social y compromisos familiares siendo de esta forma un riesgo mientras que la el padecimiento que pueda afectar el estado de salud también es considerado como un factor de riesgo significativo para presentar el síndrome de burnout (Arévalo Torres & Villacrés Mosquera, 2022).

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En base al estudio realizado a los 108 trabajadores entre las áreas de administrativo y operativo, de la empresa que se dedica a la parte minera. Se aprecia resultados que similares a otros estudios que se han hecho en el entorno.

En el que factores como el horario de trabajo, los turnos ya sean estos nocturnos, por ciclos, entre otros. Se han considerado como factores negativos que pueden afectar al trabajador ya que estos también están ligados a la adaptación que puede tener el trabajador a los asuntos sociales o familiares, en el que no permite tener una adaptación adecuada para desarrollar las actividades de integración. Así también, el hecho de que a la semana se labore más de las 40 horas de trabajo puede ser un indicador que afecte al trabajador en el futuro. Si se tiene en cuenta el nivel educativo por las funciones asignadas por el puesto a cubrir, se producen efectos adversos, ya que estas funciones también implican una serie de actividades o tareas que repercuten en el bienestar físico y mental del trabajador. Los factores de riesgo físico como son el ruido, vibración y exposición al polvo también pueden ser agentes que ocasionen consecuencias en el trabajador en el transcurso del tiempo.

Es importante que se considere horarios flexibles y turnos rotativos que permitan a los trabajadores interactuar con la parte social y disminuir su impacto para mejorar las condiciones. El control de número de horas trabajadas a la semana se debe controlar para que no suscite algún tipo de accidente ya sea por el cansancio mental o física.

La capacitación constante para el desarrollo de actividades en los trabajadores de los diferentes niveles educativos, es primordial en especial a los que tienen estudios superiores ya que al desempeñar actividades mentales en las que conlleva mayor dificultad se necesita una orientación y que los trabajos designados cumplan con una planificación de metas que permita reducir la carga de tareas ocasionado una sobrecarga en el empleado. Debe integrarse en los distintos departamentos de la empresa una estrategia de seguridad que

permita aplicar adecuadamente los equipos de protección individual en función de las circunstancias y las necesidades.

Sin embargo, los puestos administrativos y operativos no presentan una asociación estadísticamente significativa. Es importante considerar y dar seguimiento a las actividades desempeñadas tanto hombres como mujer ya que dependiendo de las actividades a desarrollar y el área podrían ocasionar ciertas complicaciones en los trabajadores.

REFERENCIAS

- Administración, M. en C. de la, & Botero Botero, L. F. (2010). *La noción de responsabilidad social empresarial y sus prácticas empresariales en la construcción en Medellín y Bogotá: una mirada desde la condición laboral del trabajador del sector*. <http://repository.eafit.edu.co/handle/10784/109>
- Agurto Matamoros, S. P., & Ninabanda Cango, B. E. (2023). *Análisis del síndrome de burnout y su relación con el personal operativo y administrativo en una empresa pública de la ciudad de Quito dedicada a la ingeniería civil*. <http://dspace.udla.edu.ec/handle/33000/15031>
- Anbousi Calderón, S. A., Chalco Navas, J. H., & Endara Dávila, P. F. (2023). Prevalencia y factores asociados del síndrome de burnout en el personal de salud que labora en pediatría y neonatología. *Revista Ecuatoriana de Pediatría*, 24(1), 70–78. <https://doi.org/10.52011/205>
- Arévalo Torres, D. F., & Villacrés Mosquera, J. P. (2022). *Prevalencia del Síndrome de Burnout asociado a la jornada laboral de los trabajadores de la empresa minera Grumintor en la provincia del Azuay, año 2022*. <http://dspace.udla.edu.ec/handle/33000/14525>
- Arias Gallegos, W. L., Lucía, A., & Cohello, N. (2015). Síndrome de Burnout en supervisores de seguridad industrial de Arequipa. *Ciencia & Trabajo*, 17(52), 77–82. <https://doi.org/10.4067/S0718-24492015000100013>
- Galarza González, E. L., & Masache Jumbo, P. V. (2022). *Prevalencia de Síndrome de Burnout asociado a factores de riesgo laborales en trabajadores administrativos y operativos de una Entidad Pública de la Provincia Cañar, periodo enero-marzo del 2023*. <http://dspace.udla.edu.ec/handle/33000/14703>
- Leones Quispe, N. P. (2023). *Estudio del riesgo psicosocial con efecto burnout aplicado al personal de la empresa Icamoda de la ciudad de Ambato*. <https://repositorio.uti.edu.ec/handle/123456789/5185>
- Makara-Studzińska, M., Kruczek, A., Borzyszkowska, A., Załuski, M., Adamczyk, K., & Basińska, M. A. (2022). Profiles of Occupational Burnout in the Group of Representatives of High-Risk Professions in Poland. *International Journal of Environmental Research and Public Health* 2022,

- Vol. 19, Page 6297, 19(10), 6297.
<https://doi.org/10.3390/IJERPH19106297>
- Mero Pinargote, L. M. (2021). *SÍNDROME DE BURNOUT EN PERSONAL DE UNA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR EN ECUADOR*.
<http://repositorio.sangregorio.edu.ec:8080/handle/123456789/2134>
- Michael, L., & Wilmar, S. (2016). Maslach Burnout Inventory (MBI) - Assessments, Tests | Mind Garden - Mind Garden. In *Mind garden*.
<https://www.mindgarden.com/117-maslach-burnout-inventory-mpi>
- Montalván Carhuallanqui, P. (2019). Autoeficacia profesional y síndrome de Burnout en trabajadores de la empresa Contratista Minera Remicsa Drilling S.A. *Universidad Nacional Del Centro Del Perú*.
<http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/5887>
- Mosquito Meléndez, M. T. (2022). Síndrome de Burnout y clima laboral en los trabajadores de la Compañía Minera Milpo S.A.C, Pasco - 2021. *Universidad Peruana Los Andes*.
<http://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/3400>
- Organización Internacional del Trabajo. (2022). *Salud y seguridad en trabajo en América Latina y el Caribe (América Latina y el Caribe)*. Regiones y Países OIT En América Latina y El Caribe Temas Salud y Seguridad En Trabajo.
<https://www.ilo.org/americas/temas/salud-y-seguridad-en-trabajo/lang-es/index.htm>
- QuirónPrevención. (2018). *Síntomas del síndrome de 'burnout' - Quirónprevención*.
<https://www.quironprevencion.com/blogs/es/prevenidos/sintomas-sindrome-burnout-identificarlo>
- Rodríguez-Villalobos, J. M., Benavides, E. V., Ornelas, M., Jurado, P. J., Rodríguez-Villalobos, J. M., Benavides, E. V., Ornelas, M., & Jurado, P. J. (2019). El Burnout Académico Percibido en Universitarios; Comparaciones por Género. *Formación Universitaria*, 12(5), 23–30.
<https://doi.org/10.4067/S0718-50062019000500023>
- Zamorano Díaz, D. (2016). Estrés en el trabajo: un reto colectivo. *Gestión de Las Personas y Tecnología*, ISSN-e 0718-5693, Vol. 9, N°. 25, 2016

*(Ejemplar Dedicado a: Revista Electrónica Gestión de Las Personas y Tecnología - Noviembre 2015 * Abril 2016), Págs. 88-90, 9(25), 88–90.*
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5771032&info=resumen&idioma=SPA>

ANEXOS

Tabla 1. Características sociodemográficas y condiciones de trabajo en 108 trabajadores del sector Minero formal ubicado en la provincia de Zamora Chinchipe.

Variable	Categoría	Missing	PERSONAL		Valor P Chi- cuadrado
			ADMINISTRATIVO	TECNICO/OPERATIVO	
			n=52 n (%)	n=56 n (%)	
Sexo	Hombre	0	36 (69.23)	46 (82.14)	0.11
	Mujer		16 (30.77)	10 (17.86)	
Edad	20-29 AÑOS	0	14 (26.92)	21 (37.50)	0.29
	30 - 39		31 (59.62)	25 (44.64)	
	40-49 AÑOS		7 (13.46)	12 (22.64)	
Instrucción educativa	Educación básica/secundaria	0	15 (28.85)	22 (39.29)	0.25
	Educación Superior		37 (71.15)	34 (60.71)	
Trabajos remunerados	1 trabajo	0	50 (96.15)	50 (96.15)	0.27*
	2 o más trabajos		2 (3.85)	6 (10.71)	
Horas de trabajo	<=40 horas	0	32 (61.54)	17 (30.36)	<0.01*
	>40 - 75 horas		16 (30.77)	20 (35.71)	
	> 75 - 105 horas		4 (7.69)	19 (33.93)	
Antigüedad laboral	< 1 año	0	9 (17.31)	13 (23.21)	0.46
	1-5 años		39 (75.00)	36 (64.29)	
	> 5 años		4 (7.69)	7 (12.50)	
Tipo de contrato	Asalariado fijo	0	49 (94.23)	53 (94.64)	0.54
	Asalariado temporal		3 (5.77)	2 (3.57)	
	Asalariado por servicios		-	1 (1.79)	
Estabilidad laboral	Baja	0	1 (1.92)	3 (5.36)	0.63
	Media		31 (59.62)	32 (57.14)	
	Alta		20 (38.46)	21 (37.50)	
Jornada de trabajo	Turnos ciclos/nocturnos/otros	0	9 (17.31)	35 (62.50)	<0.01
	Diurno		43 (82.69)	21 (37.50)	
Adaptación del trabajo a actividades sociales	Muy bien/bien	0	25 (48.08)	19 (33.93)	0.01
	No muy bien		9 (17.31)	24 (42.86)	
	Nada bien		18 (34.62)	13 (23.21)	
Ruido	Alto	0	2 (3.85)	17 (30.36)	0.01

	Medio		12 (23.08)	22 (39.29)	
	Bajo		38 (73.08)	17 (30.36)	
	Cuerpo entero		-	5 (8.93)	
Vibración	Mano o brazo	0	1 (1.92)	19 (33.93)	0.01
	No/ no sabe		51 (98.08)	32 (57.14)	
Expuesto a sustancias	SI	0	2 (3.85)	19 (33.93)	<0.01
	NO		50 (96.15)	37 (66.07)	
Respiración de polvo	SI		1 (1.92)	32 (57.14)	
	NO	0	48 (92.31)	22 (39.29)	<0.01
	No sabe/no responde		3 (5.77)	2 (3.57)	
Atención en el trabajo	Siempre		24 (46.15)	37 (66.07)	
	Muchas veces	0	20 (38.46)	11 (19.64)	0.07
	Nunca/rara vez		8 (15.38)	8 (14.29)	
	Siempre		22 (42.31)	24 (42.86)	
Varias tareas	Muchas veces	0	18 (34.62)	17 (30.36)	0.86
	Nunca/rara vez		12 (23.08)	15 (26.79)	
	Siempre		22 (42.31)	17 (30.36)	
Complejidad de tareas	Muchas veces	0	15 (28.85)	19 (33.93)	0.43
	Nunca/rara vez		15 (28.85)	19 (33.93)	
Burnout	Si		10 (19.23)	16 (28.57)	
	No	0	42 (80.77)	40 (71.43)	0.25

Nota: *= Test Fisher

Tabla 2. Prevalencia de distrés en la población de estudio de 108 trabajadores, por factores sociodemográficas y condiciones laborales

Variable	Categoría	Missing	BURNOUT		Valor P
			NO	SI	
			n=82 n (%)	n=26 n (%)	Chi- cuadrado
Cargo	Administrativo		42 (80.77)	10 (19.23)	0.25
	Técnico/Operativo		40 (71.43)	16 (28.57)	
Sexo	Hombre	0	60 (73.17)	22 (26.83)	0.23
	Mujer		22 (84.62)	4 (15.38)	
Edad	20-29 AÑOS		28 (80.00)	7 (20.00)	0.73
	30 - 39	0	42 (75.00)	14 (25.00)	
	40-49 AÑOS		12 (70.59)	5 (29.41)	
Instrucción educativa	Educación básica/secundaria	0	27 (72.97)	10 (27.03)	0.60
	Educación Superior		55 (77.46)	16 (22.54)	
Trabajos remunerados	1 trabajo	0	7 (87.50)	1 (12.50)	0.67*
	2 o más trabajos		75 (75.00)	25 (25.00)	
Horas de trabajo	<=40 horas		32 (65.31)	17 (34.69)	<0.01
	>40 - 75 horas	0	16 (44.44)	20 (55.56)	
	> 75 - 105 horas		4 (17.39)	19 (82.61)	
Antigüedad laboral	< 1 año		19 (86.36)	3 (13.64)	0.14
	1-5 años	0	53 (70.67)	22 (29.33)	
	> 5 años		10 (90.91)	1 (9.09)	
Tipo de contrato	Asalariado fijo		76 (74.51)	26 (25.49)	0.36
	Asalariado temporal		5 (100.00)	-	
	Asalariado por servicios		1 (100.00)	-	
Estabilidad laboral	Baja		3 (75.00)	1 (25.00)	<0.01
	Media	0	39 (61.90)	24 (38.10)	
Jornada de trabajo	Alta		40 (97.56)	1 (2.44)	0.51
	Turnos ciclos/nocturnos/otros	0	32 (72.73)	12 (27.27)	
	Diurno		50 (78.13)	14 (21.88)	
Adaptación del trabajo	Muy bien/bien		40 (90.91)	4 (9.09)	<0,01
	No muy bien	0	24 (72.73)	9 (27.27)	
actividades sociales	Nada bien		18 (58.06)	13 (41.94)	<0.01
	Alto		9 (47.37)	10 (52.63)	
	Medio	0	28 (82.35)	6 (17.65)	
Ruido	Bajo		45 (81.82)	10 (18.18)	<0.01
	Cuerpo entero	0	3 (60.00)	2 (40.00)	
Vibración					0.27

		Mano o brazo		13 (65.00)	7 (35.00)	
		No/ no sabe		66 (79.52)	17 (20.48)	
Expuesto	a	SI	0	13 (61.90)	8 (38.10)	0.09
sustancias		NO		69 (79.31)	18 (20.69)	
Respiración	de	SI		22 (66.67)	11 (33.33)	
polvo		NO	0	56 (80.00)	14 (20.00)	0.32
		No sabe/no responde		4 (80.00)	1 (20.00)	
Atención	en	Siempre		44 (72.13)	17 (27.87)	
trabajo	el	Muchas veces	0	24 (77.42)	7 (22.58)	0.42
		Nunca/rara vez		14 (72.13)	2 (12.50)	
Varias tareas		Siempre		29 (63.04)	17 (36.96)	
		Muchas veces	0	28 (80.00)	7 (20.00)	0.01
		Nunca/rara vez		25 (92.59)	2 (7.41)	
Complejidad	de	Siempre		22 (56.41)	17 (43.59)	
tareas		Muchas veces	0	27 (79.41)	7 (20.59)	<0.01
		Nunca/rara vez		33 (94.29)	2 (5.71)	

Nota: *= Test Fisher

Tabla 3. Asociación entre posibles factores de Burnout de 108 trabajadores. Resultado del modelo de regresión logística Crudo y Ajustado.

Variable	Categoría	BURNOUT	
		OR Crudo (95% IC)	OR Ajustado (95% IC)
Cargo	Administrativo	1	N/A
	Técnico/Operativo	1.67 (0.68- 4.13)	
Sexo	Hombre	1	N/A
	Mujer	0.49 (0.15- 1.60)	
Edad	20-29 AÑOS	1	
	30 - 39	1.33 (0.47-3.71)	N/A
	40-49 AÑOS	1.66 (0.43- 6.31)	
Estabilidad laboral	Baja	13.33 (0.65-270.45)	4.66 (0.18-120.93)
	Media	24.61 (3.17- 190.9)	18.08 (2.06-158)
	Alta	1	1
Jornada de trabajo	Turnos ciclos/nocturnos/otros	1.33(0.55-3.26)	N/A
	Diurno	1	
Adaptación del trabajo a actividades sociales	Muy bien/bien	1	1
	No muy bien	3.74 (1.04-13.50)	1.89 (0.43-8.29)
Ruido	Nada bien	7.21 (2.06 - 25.21)	7.01 (1.40-34.99)
	Alto	1	1
	Medio	0.19 (0.05-0.68)	0.78 (0.14-4.23)
Complejidad de tareas	Bajo	0.20 (0.06-0.62)	0.25 (0.06-1.11)
	Siempre	2.98 (1.04-8.47)	3.47 (0.91-13.16)
	Muchas veces	1	1
	Nunca/rara vez	0.23 (0.04- 1.21)	0.58 (0.08-3.82)

Abreviaturas: OR, Odds Ratio; 95% IC, 95% Intervalo de Confianza.

Ajustado por: Cargo y Jornada.