



FACULTAD DE POSGRADOS

MAESTRÍA DE SALUD PÚBLICA

PROYECTO DE TITULACIÓN

**TEMA:**

“PLAN DE PREVENCIÓN DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS Y OPERATIVOS DEL CUERPO DE BOMBEROS AMBATO PERIODO 2024”

**PROFESOR DE LA ASIGNATURA:**

Ing. Mónica Moncayo Robles

**AUTORA:**

Villacis Acosta Elizabeth Rocío

2024

## RESUMEN

**Introducción:** El síndrome de Burnout o de desgaste profesional, es el síndrome en el cual existe sobrecarga emocional o fatiga en el trabajo. Desde hace 24 años fue declarado por la Organización Mundial de la Salud como parte de los factores de los riesgos que ocurren en el entorno laboral, afectando física y psicológicamente al bienestar integral de los trabajadores. La OMS a partir del 2022 lo reconoce como una enfermedad profesional y de gran preocupación para la salud colectiva.

**Objetivo:** Contribuir en la investigación de los trabajadores del Cuerpo de Bomberos que muestren signos de Síndrome de Burnout, identificando los posibles desencadenantes, síntomas distintivos y los efectos potenciales en la salud mental y el rendimiento laboral, con el propósito de desarrollar un plan preventivo para la institución.

**Metodología:** Se llevó a cabo una investigación observacional y descriptiva de corte transversal con una muestra de 142 empleados. Se utilizó el cuestionario Maslach Burnout Inventory Human Services Survey (MBI-HSS) como instrumento de medición.

**Resultados:** Los hallazgos de este estudio revelan la existencia de signos del síndrome de Burnout en el 8.44% de los participantes del Cuerpo de Bomberos Ambato, demostrando que un 16.23% presentó valores altos en agotamiento emocional, un 35% valoración alta en el área de despersonalización y el resultado que más llama la atención es de realización personal el cual debe estar en valores altos, pero con aproximadamente un 40% se encuentra en el rango bajo de esta escala.

**Conclusiones:** A pesar de las dificultades en la investigación, se lograron obtener datos sorprendentes. No se anticipaba encontrar indicios del síndrome de Burnout en más del 5% de los trabajadores del Cuerpo de Bomberos. Esto subraya la urgencia de intervenir de inmediato para evitar el avance o complicaciones. Implementar un plan preventivo es crucial para evitar que más trabajadores desarrollen indicios de Burnout. Esto requiere trabajo en equipo con diversas áreas multidisciplinarias. **Palabras clave:** Burnout, Agotamiento Emocional, Despersonalización, Realización Personal, Bomberos, plan de prevención.

## **ABSTRACT**

**Introduction:** Burnout syndrome is a syndrome in which there is emotional overload or fatigue at work. Since 24 years ago it was declared by the World Health Organization as part of the risk factors that occur in the work environment, affecting physically and psychologically the overall welfare of workers. As of 2022, the WHO recognizes it as an occupational disease and of great concern for collective health.

**Objective:** Contribute to the investigation of Fire Department workers who show signs of Burnout Syndrome, identifying possible triggers, distinctive symptoms and potential effects on mental health and job performance, with the purpose of developing a preventive plan for the institution.

**Methodology:** An observational and descriptive cross-sectional research was carried out with a sample of 142 employees. The Maslach Burnout Inventory Human Services Survey (MBI-HSS) was used as a measurement instrument.

**Results:** The findings of this study reveal the existence of signs of Burnout syndrome in 8.44% of the participants of the Ambato Fire Department, showing that 16.23% presented high values in emotional exhaustion, 35% high values in the area of depersonalization and the most striking result is personal fulfillment which should be in high values but with approximately 40% is in the low range of this scale.

**Conclusions:** Despite the difficulties in the research, surprising data were obtained. It was not anticipated to find signs of Burnout Syndrome in more than 5% of the Fire Department workers. This underlines the urgency of intervening immediately to avoid progression or complications. Implementing a preventive plan is crucial to prevent more workers from developing signs of Burnout. This requires teamwork with various multidisciplinary areas.

**Key words:** Burnout, Emotional Exhaustion, Depersonalization, Personal Accomplishment, Firefighters, prevention plan.

## ÍNDICE DE CONTENIDO

CAPITULO 1.....	6
Introducción.....	6
1.1 Descripción del problema .....	6
1.2 Revisión de literatura relacionada al problema .....	8
1.3 Definición del Problema.....	8
1.4 Pregunta de Investigación .....	9
1.5 Identificación del objeto de estudio.....	9
1.6 Planteamiento del problema .....	12
1.7 Justificación.....	13
CAPITULO 2.....	14
Objetivos .....	14
2.1. Objetivo General.....	14
2.2. Objetivos Específicos.....	15
2.3. Hipótesis.....	15
CAPITULO 3.....	16
Bases Teóricas o Marco Teórico .....	16
3.1. Marco Histórico Contextual .....	16
3.2. Marco Referencial.....	18
3.3. Marco Legal:.....	20
3.4. Marco Conceptual:.....	21
SINDROME DE BURNOUT.....	22
Componentes del burnout: agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal. ....	22
Afectación del Síndrome de burnout en la salud física y psicológica los trabajadores.....	23
Factores de riesgo relacionados con el Burnout. ....	24
Descripción de las características de los trabajadores del Cuerpo de Bomberos. ....	25
CONSECUENCIAS .....	26
CAPITULO 4.....	27
Aplicación Metodológica .....	27
4.1. Diseño del Estudio o Tipo de Estudio .....	27
Marco lógico .....	27

4.1. Tipo de Estudio.....	28
VARIABLES.....	30
4.1.1. Operacionalización de variable .....	30
4.1.2. Universo, muestra.....	31
4.1.3. Instrumento de Investigación .....	31
4.1.4. Obtención y análisis de información.....	34
4.2. Discusión de resultados.....	40
4.3. Propuesta de Solución.....	41
Plan de Prevención del Síndrome de Burnout en personal operativo y administrativo en el periodo 2024 .....	41
4.4. Conclusiones y recomendaciones.....	45
4.5. Bibliografía.....	48
4.6. Anexos.....	52

## **INDICE DE FIGURAS**

Figura 1. Distribución de sexo.....	34
Figura 2. Agotamiento emocional.....	35
Figura 3. Despersonalización.....	36
Figura 4. Realización profesional.....	37
Figura 5. Indicios de Síndrome de Burnout.....	38

## **ÍNDICE DE GRAFICOS**

Gráfico 1. Valoración según la puntuación del MBI-HSS.....	32
--	----

## **ÍNDICE DE TABLAS**

Tabla 1. Matriz de involucrados .....	11
Tabla 2. Árbol de problemas .....	13
Tabla 3. Marco lógico.....	27
Tabla 4. Operacionalización de variables.....	28
Tabla 5. Distribución de sexo.....	34
Tabla 6. Agotamiento emocional.....	35
Tabla 7. Despersonalización.....	36
Tabla 8. Realización profesional.....	37
Tabla 9. Indicios de Síndrome de Burnout.....	38
Tabla 10. Cronograma de actividades.....	58

# CAPITULO 1

## Introducción

### 1.1 Descripción del problema

El síndrome de Burnout o de desgaste profesional es en el cual existe sobrecarga emocional o fatiga en el trabajo. En el año 2000, la OMS reconoció el síndrome de Burnout como un riesgo laboral que impacta negativamente en la salud mental y la calidad de vida de los trabajadores. Esta condición obstaculiza las actividades diarias y laborales, así como las actividades fuera del ámbito laboral, como las relaciones familiares y sociales. A nivel laboral, el Burnout afecta el rendimiento pudiendo ser inoperante en funciones, provocando ausentismo continuo e incumpliendo metas. (Saborio, 2015)

El burnout empieza a definirse en Estados Unidos entre los años de 1970 y 1980, en donde se describía como las reacciones adversas que se daban en el ámbito laboral sobre todo de servicios sociales, siendo la psicóloga Maslach la que empieza a analizar esta situación en los trabajadores, describiendo un nuevo síndrome clínico, definido por la fatiga extrema experimentada por los profesionales de la salud mental. Maslach incluye aspectos emocionales atribuidos por la tensión laboral, la cual influye en el estrés y agotamiento mental, pudiendo afectar la identidad, profesión y conducta laboral. Maslach y Jackson definen también como el síndrome psicológico que se desarrolla por la tensión crónica entre el trabajador y su empleo, caracterizado por agotamiento emocional, baja realización personal y despersonalización. (Olivares, 2017)

El burnout se define como un fenómeno que ocurre específicamente en el ámbito laboral y no debe ser utilizado para describir situaciones fuera de este contexto. En las primeras etapas de este, las personas pueden tener síntomas de agotamiento a nivel laboral, pero en su hogar no presentan alteraciones anímicas, es decir sin agotamiento emocional. (Hao, 2023)

El estudio de Jerome Vaulerin en mayo de 2016 en Francia señala que la extinción de incendios se encuentra dentro de los trabajos clasificados como peligrosos presentando alta demanda física, mental y emocional, pudiendo provocar fatiga,

trastornos del sueño, incidencia de lesiones mayor a la de otros trabajos. El personal bomberil debe tener una adecuada condición física que se mantiene mediante la programación de ejercicio, para así disminuir el riesgo de incidentes y prevenir lesiones laborales. Adicional a lo físico, los trabajadores presentan factores estresantes traumáticos, agotamiento emocional alto e incluso cansancio cognitivo. Siendo necesario asociar técnicas y estrategias para afrontar a factores estresantes en el entorno laboral, enfocándose en el bienestar psicológico, centrados en el problema. (Vaulerin, 2016)

El personal que integra los bomberos se enfrenta a riesgos que pueden llegar a un estrés postraumático (Melo, 2016). Destacando que hay que tener una adecuada vocación de servicio y saber cómo responder adecuadamente a presiones laborales, institucionales y sociales.

En el año 2016 Díaz Fátima y Gómez Ingrid realizan una revisión sistemática de 89 estudios en diversos países de Latinoamérica (12 países) entre el 2000 al 2010, expresan que solo dos países habían utilizado hasta en esa época el MBI-Gs. (Pando, 2015). Investigaciones realizadas a nivel de Colombia tiene más énfasis en esta temática debido a que son las zonas con niveles altos de estrés, junto con Chile, debido a carencias materiales, falta de recursos y elevada demanda laboral, siendo así que dichos países han aportado leyes y reglamentos que abordan este síndrome. (Bocanegra y Leyton, 2020)

En nuestro país Ecuador la salud del trabajador se debe respetar y se garantizar en ambientes adecuados como lo expresa el artículo 326 de la Constitución del Ecuador (Constitución, 2008, p. 101).

Los bomberos tienen diversos factores en su ámbito laboral en los que se encuentra: la disminución de horas de sueño, jornadas laborales extensas, capacitaciones, exposición y alto riesgo a su integridad, enfrentando estrés emocional en situaciones como catástrofes, rescates o pérdida de vidas. Lo que puede provocar rendimiento inadecuado del personal operativo en diversas actividades laborales y extralaborales que llevan al trabajador a desconocer las causas. La ausencia de información clara acerca del rendimiento, desgaste laboral que influye en el personal administrativo y operativo, lleva a desconocimiento de la

problemática que impide al trabajador saber cómo mejorar sus condiciones laborales para tener un mejor rendimiento. El rechazo a usar métodos que puedan dar indicios de una patología mental o no tener alternativas para manejo del estrés laboral de forma adecuada, da como resultado acumulación de tensión que afectan somáticamente al personal aumentando niveles de ausentismo o retiro. Siendo necesaria esta investigación para poder intervenir, mediante la creación de planes de prevención ante el síndrome de burnout en Bomberos de la ciudad de Ambato, lo cual llevará a mejor rendimiento en sus labores cotidianas.

## **1.2 Revisión de literatura relacionada al problema**

En el área de salud ocupacional del Cuerpo de Bombero de Ambato no se ha realizado investigaciones previas o estudios de relevancia para prevención del Burnout, por lo que es necesario desarrollar los siguientes acápite:

- Introducción al síndrome de burnout.
- Componentes del burnout.
- Afectación del Síndrome de burnout en la salud física y psicológica los trabajadores.
- Factores de riesgo.
- Descripción de las características de los trabajadores del Cuerpo de Bomberos.

## **1.3 Definición del Problema**

El Síndrome de Burnout se reconoce como un desafío que impacta la salud mental de los trabajadores, especialmente aquellos que enfrentan niveles de estrés más altos o demandas emocionales significativas en su entorno laboral.. En el Ecuador se ha investigado que existen momentos determinados en los que ha aumentado el índice de trabajadores afectados por esta enfermedad como la época de la pandemia "COVID 19", casos de migración, el acoso laboral, entre otros. (Guanoquiza, Guamán, Barrera, 2023).



En el Cuerpo de Bomberos de Ambato, la mayoría de ellos desconocen sobre lo que es el síndrome de Burnout, tienen realizados varias pruebas psicológicas en las cuales mencionan que no observan los resultados de estos, temen a que sus resultados sean informados a altos mandos por lo que algunos realizan cualquier tipo de prueba psicológico sin la verdadera información de lo que está pasando o sintiendo en su entorno laboral. La presente problemática presenta como lo es el desgaste en el entorno del trabajador es un gran riesgo debido a las exigencias emocionales y físicas que el trabajo exige, los cuales suelen ser de naturaleza impredecible y traumática. Siendo el objetivo principal es contribuir con la investigación del personal que padece indicios de síndrome de Burnout o categorizar como se encuentran en las tres esferas que son parte del test de Maslach, determinando factores desencadenantes que provoquen desgaste del trabajador, para así poder desarrollar estrategias y medidas preventivas, con el objetivo de preservar la salud mental y promover el bienestar de los empleados del Cuerpo de Bomberos, se busca reducir tanto la incidencia como el efecto de este síndrome. Siendo necesario a futuro requerir la implementación de programas de apoyo a nivel psicológico, desarrollar capacitaciones para crear habilidades que permitan el manejo del estrés, teniendo claro que es necesario mantener en equilibrio y estabilidad entre el trabajo y vida personal, realizando mejoras de las condiciones del trabajador en su entorno laboral, creando una cultura organizacional que valore el bienestar de los trabajadores.

#### **1.4 Pregunta de Investigación**

¿Cuál es la incidencia de indicios del desarrollo del síndrome de burnout en los trabajadores administrativos y operativos del Cuerpo de Bomberos, y cómo pueden ser mitigados mediante intervenciones preventivas y medidas organizacionales?

#### **1.5 Identificación del objeto de estudio**

Se requiere analizar acerca del Síndrome de Burnout en el Cuerpo de Bomberos, reconociendo las posibles manifestaciones y sus consecuencias que, por medio de

la realización de la prueba de Maslach y desarrollando un plan de prevención, para que por medio de este se puede desarrollar estrategias e implementar medidas organizacionales en los que se logre mejorar el ambiente laboral y disminuir la incidencia del síndrome en caso de ser necesario.

Los actores involucrados son: los Cuerpos de Bomberos a nivel zonal, las asociaciones de bomberos, la Secretaría de Gestión y Riesgos, los GADS municipales y la población general. Estos tienen escaso o nulo nivel de información acerca del Burnout en trabajadores del Cuerpo de Bomberos, lo cual implica una ausencia de datos, que permitirían desarrollar de mejor manera aquellas estrategias con la que los trabajadores se puedan enfrentar de manera adecuada a diversas actividades que realiza. Teniendo en cuenta que el personal incluye a las áreas administrativas que también requieren atención adecuada según sus riesgos laborales.

<b>GRUPO</b>	<b>INTERESES</b>	<b>PROBLEMAS PERCIBIDOS</b>	<b>RECURSOS Y MANDATOS</b>	<b>PODER DE INFLUENCIA</b>
DIRECTORES ZONALES	POSITIVO	Desconocimiento acerca del rendimiento laboral de sus trabajadores	Investigación del personal que pueda estar afectado en su rendimiento	ALTO
ASOCIACION DE BOMBEROS PROFESIONALES	POSITIVO	Desconocimiento de la información sobre el rendimiento laboral de sus trabajadores	Investigación del personal que pueda estar afectado en su rendimiento	ALTO
GADS MUNICIPALES	POSITIVO	Ausencia de datos que permitan verificar si es el CB se encuentra con agotamiento mental o físico	Normativas que permitan que se cumpla con mejoras en el CB de cada ciudad	ALTO
SECRETARIA DE GESTION DE RIESGOS	POSITIVO	Falta de intervención ante las problemáticas ya presentadas, sin tener un plan de prevención para las instituciones	Planes de promoción y prevención, con estudios y análisis de resultados	ALTO
POBLACION	INDIFERENTE	La comunidad en general cree que el CB no realiza actividades que benefician a su entorno	Involucrar a población al conocimiento de las actividades del CB y como beneficia a la comunidad	BAJO

TABLA N.1 MATRIZ DE INVOLUCRADOS (CB=Cuerpo de Bomberos)

## 1.6 Planteamiento del problema

El Cuerpo de Bomberos tiene un papel importante en la sociedad como lo es la protección y seguridad de la comunidad. Aunque es necesario diferenciar a los trabajadores administrativos y aquellos que son operativos, dentro de esta institución, que se someten a varios factores estresantes según su carga laboral, actividades diarias o responsabilidades internas, las cuales pueden conducir al desarrollo del Síndrome de Burnout. Sabiendo la importancia del abordaje y de realizar la promoción y prevención adecuada del Burnout en los trabajadores, se puede evidenciar que la literatura en su mayoría solo detalla en el área operativo o de campo, mas no en los trabajadores que también laboran en sus diversas ramas administrativas, que son el eje fundamental para la toma de acciones necesarias y para la organización adecuada de las actividades de una institución. Es fundamental elaborar un plan completo de prevención del síndrome de Burnout que considere tanto al personal administrativo como al operativo del Cuerpo de Bomberos. En el plan a realizarse se debe identificar los indicios de quienes están en riesgo a padecer el síndrome y lo que ya presentan; determinar factores de riesgo específicos en cada grupo, así como proponer intervenciones efectivas y medidas organizacionales que promuevan el bienestar y la salud mental en las diferentes áreas laborales.

PROBLEMA	CAUSAS	EFFECTOS
Desgaste físico y emocional en trabajadores administrativos y operativos del cuerpo de Bomberos de Ambato que no cuentan con un plan de prevención del Síndrome de Burnout	Ausencia de información clara acerca del rendimiento, desgaste laboral que influye en el personal administrativo y operativo	Desconocimiento de la problemática que impide al trabajador saber cómo mejorar sus condiciones laborales para tener un mejor rendimiento en el mismo
	Carga laboral extensa, turnos rotativos continuos con ausencia de niveles de rendimiento de cada trabajador.	Rendimiento inadecuado del personal operativo en diversas actividades laborales y extralaborales que llevan al trabajador a desconocer las causas, asociándolas a otra problemática.
	Rechazo a usar alternativas para manejo del estrés laboral de forma adecuada	Acumulación de estrés que afectan somáticamente al personal aumentando niveles de ausentismo o deteniendo actividades. Creando aparente estado de bienestar en seguimientos a los mismos.

TABLA N.2 ARBOL DE PROBLEMAS

### **1.6.1. Delimitación**

El plan se centrará en el Cuerpo de Bomberos del cantón Ambato, el cual se dirigirá a los trabajadores administrativos y operativos, de sus cinco localidades, utilizando métodos cualitativos y cuantitativos para la recopilación de datos, en los que será posible determinar el nivel en el que se encuentran de agotamiento laboral. Incluyendo encuestas, para obtener los datos necesarios. Se llevará a cabo durante un período definido de tiempo, lo que permitirá evaluar la efectividad a corto y mediano plazo de las medidas implementadas. Sin embargo, la duración dependerá de los recursos disponibles y de la complejidad de las intervenciones para realizar la recopilación de datos debido a los diferentes horarios rotativos de cierto grupo de trabajadores.

### **1.7 Justificación**

Los Cuerpos de Bomberos de nuestro país son entidades de derecho público al servicio de toda la comunidad, con diversas responsabilidades que incluyen la protección de personas, la preservación de entornos naturales y áreas públicas y privadas contra incendios, así como la prestación de asistencia en situaciones de desastres naturales y emergencias. Además, se dedican a la capacitación de la población en la prevención de incendios y otros riesgos. Cuando se produce una emergencia, el Cuerpo de Bomberos recibe notificaciones de alerta a través del ECU 911 para movilizarse al lugar de los accidentes. (Dirección de Políticas y Estándares Subsecretaría de Reducción de Riesgos, 2016).

El implementar un plan de prevención del Síndrome de Burnout en esta institución, garantiza velar por el bienestar y la salud mental del personal que aquí labora. Lo que puede lograr como resultados un mejor ambiente y entorno laboral, con manejo adecuado ante las situaciones de estrés, mejorar la satisfacción laboral y la permanencia del personal. La prevención ayuda a disminuir los costos relacionados con reclutamiento, capacitaciones a los nuevos trabajadores y también en el tratamiento de afectaciones a la salud física y psicológica como lo relacionado al

estrés laboral o traumas postraumáticos. Destacando que los planes de prevención no solo es algo ético y de mucha necesidad para el beneficio de la salud de los trabajadores, sino que también aporta a mantener la calidad del servicio a la población en general.

Por medio de la investigación se socializará los resultados con los empleados y autoridades para la intervención adecuada, siendo muy importante dejar el Plan de prevención planteado para que los casos con indicios de Burnout desaparezcan o disminuyan con el tiempo.

## **CAPITULO 2**

### **Objetivos**

#### **2.1. Objetivo General**

- Participar en la investigación de los trabajadores que puedan presentar señales de Síndrome de Burnout, identificando los posibles

desencadenantes, síntomas específicos y las potenciales repercusiones en la salud mental y la eficacia laboral del personal del Cuerpo de Bomberos.

## **2.2. Objetivos Específicos**

- Evaluar los signos y síntomas de burnout entre los trabajadores administrativos y operativos del Cuerpo de Bomberos mediante encuestas individuales.
- Diseñar estrategias de manejo del estrés y técnicas de autocuidado para el personal, informando la importancia del descanso y el equilibrio entre el trabajo y actividades fuera del mismo.
- Realizar programas de capacitación y concientización sobre el síndrome de burnout, síntomas y consecuencias, dirigidos tanto a los trabajadores y líderes del Cuerpo de Bomberos.

## **2.3. Hipótesis**

Se espera tener máximo un porcentaje de 5% con indicios de Burnout y que al promover la prevención del Síndrome, se podrá abordar de manera precisa tanto a nivel individual como organizacional, lo que resultará en una reducción de la frecuencia y gravedad del síndrome en los trabajadores administrativos y operativos del Cuerpo de Bomberos.

## CAPITULO 3

### Bases Teóricas o Marco Teórico

#### 3.1. Marco Histórico Contextual

Hay registros que señalan el primer caso documentado del síndrome de desgaste profesional en 1961 por Graham Greens en su obra "a burnout case". En 1974, el psiquiatra Herbert J. Freudenberger conceptualizó esta condición tras observarla en una clínica de Nueva York donde trabajaba. Notó que varios colegas, luego de unos 10 años de ejercicio, mostraban una disminución gradual de la energía, falta de empatía, ansiedad y agotamiento. (Saborío & Hidalgo, 2015).

En el Journal of Social Issues de 1974 relata sobre el Burnout donde lo estudian desde los signos físicos y los indicadores de comportamiento. Detallan que un miembro de una institución se agota o desgasta, por una demanda excesiva de fuerza y por alguna razón se vuelve inoperante. Mostrando sintomatología variable de una persona a otra. Que se produce aproximadamente al año después que ha empezado a trabajar, se reconoce como la pérdida de interés y la decepción. Cuyos signos físicos son: el agotamiento, la fatiga, la incapacidad de recuperarse ante una patología mínima, trastornos gastrointestinales, insomnio y falta de motivación, existiendo inclusive somatización. A nivel del comportamiento, la persona se enoja con facilidad, presenta irritación, frustración, dificultad para expresarse, labilidad emocional, desconfianza, paranoia. Llegando a tener también comportamientos arriesgados, uso de tranquilizantes y barbitúricos o sustancias ilícitas. (Freudenberger, H. J. 1974).

El trabajo es el entorno de vida de muchas personas, que produce satisfacción y sentido de vida, sin embargo, este también puede provocar sufrimiento y disgusto general. La Organización Internacional del trabajo en el 2010 y la OMS en el 2000 ubican al entorno del trabajo y su organización como factores de riesgo psicosocial, los cuales deben ser los menores para no provocar consecuencias negativas en la salud de los trabajadores. El exceso de carga laboral, la acumulación de



responsabilidades, la escasez de recursos y la insuficiencia salarial son elementos que aumentan la probabilidad de experimentar Burnout. (Gilla, Giménez, Moran, Olaz, 2019).

Entornos laborales desorganizados y con ausencia de una buena gestión, tienen una relación directa con el agotamiento y desgaste psicológico, es por esto que se ha colocado como riesgo laboral actualmente. (Han, Sinsky, Awad, 2019). El agotamiento no solo era localizado en profesionales que se encargaban de cuidar a las personas sino también se presenta en otras profesiones u ocupaciones. (Salanova, Schaufeli, 2000).

En enero de 2022, El Síndrome de Burnout ha sido incorporado en la 11ª edición de la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11), modificando su definición original de un estado de agotamiento vinculado a aspectos personales o familiares, para enfocarse en el desgaste causado por el estrés crónico relacionado con el trabajo. Desde que el síndrome es incluido en el CIE, existe mayor cantidad de personas que han acudido por ayuda psicológica o psiquiátrica por estrés laboral. Varios presentan síndrome de ansiedad o depresión, pero al realizar la investigación de las causas, se evidencia que se relacionan con la profesión. (Perín, 2022).

El ambiente físico laboral abarca todo lo que conlleva el lugar donde se realizan las tareas, es decir donde existe materiales contaminantes químicos, exposiciones físicas o biológicas. La responsabilidad de las tareas son las que representan cargas mentales o físicas, requerimiento de esfuerzos, posturas, rutinas, monotonía, tensión, etc. En la actualidad los bomberos presentan aumento del deterioro de la salud como trastornos de salud mental, alteraciones musculoesqueléticas, ingesta de sustancias psicoactivas, lo que aumenta el riesgo a desarrollo de morbilidades, discapacidades o inclusive llegar a la muerte. (Paredes, 2020).

El origen del Cuerpo de Bomberos Ambato responde a la urgente necesidad de contar con una institución de rescate, la cual se hizo evidente tras el devastador

terremoto que golpeó la ciudad en agosto de 1949, afectando también a varios cantones cercanos. Se funda el 1 de febrero de 1951. Para su movilización utilizaban transporte público o camionetas particulares, poco a poco se ha ido desarrollando y creciendo esta institución cumpliendo todos sus trabajadores con sus funciones determinadas en la sociedad.

### **3.2. Marco Referencial**

En el ámbito laboral, en 2016, Sparer y colegas llevaron a cabo una revisión de la literatura en Boston para evaluar las exposiciones ambientales en estaciones de bomberos. Concluyeron que los trabajadores están expuestos a riesgos de desarrollar cáncer respiratorio debido a la mala calidad del ambiente laboral, que excede los límites permitidos de contaminación. Además, señalaron la posibilidad de otras lesiones, intoxicaciones y enfermedades musculoesqueléticas y del sistema circulatorio como influencias externas. Lo cual ayudo a establecer los resultados para la atención prioritaria como: dar tratamiento, profilaxis o rehabilitar al personal que lo necesite, conociendo y teniendo en cuenta que el personal de extinción de incendios se expone a temperaturas elevados, alto porcentaje de humedad, varios tipos de radiación, ruido y otros. (Ibrayeva, 2017).

La International Association of Fire Fighters (IAFF) en colaboración con el National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH) indican que las labores de los bomberos conllevan la exposición a una variedad de contaminantes, tales como sustancias químicas, biológicas y armas, entre otros. Esta exposición es especialmente notable cuando se enfrentan a sustancias peligrosas de origen desconocido, como fugas y derrames. El contacto con personas con patologías desconocidas en el momento de atender sus lesiones puede llegar a adquirir enfermedades contagiosas, por secreciones o líquidos corporales. El riesgo a inhalar humo, gas, vapor de diferente procedencia que puede ser toxico y que provocan los incendios. Siendo las actividades peligrosas que realiza este personal en comparación a otras profesiones, pero a la vez es de las menos investigadas o estudiadas, dentro de las enfermedades ocupacionales, poniendo en riesgo la integridad física. (Paredes, 2020)

En el centro de Texas y norte de California, en el año 2018, se realizó una encuesta a través de Internet, donde participaron 249 bomberos, para poder obtener información de las características y predictores de lesiones ocupacionales en bomberos, donde el 27% informó sobre haber tenido algún tipo de lesión laboral en los últimos 12 meses. Teniendo en cuenta que estas lesiones se producían en escenas que no eran incendio y la actividad era levantar, empujar o tirar, siendo su zona más afectada a nivel de la espalda. Dentro de las lesiones que se reportaron el 18% se reintegra en turnos diferentes y el 46% no pudo retomar sus actividades laborales por las lesiones provocadas. Aquellos que reportaron sus lesiones tuvieron más predisposición a desarrollar estrés ocupacional en relación de aquello que no informaron lesiones. Todos estos factores deben tener prioridad para poder intervenir mediante la reducción o prevención de este tipo de lesiones en el entorno laboral. (Phelps, 2018)

En el trabajo de investigación denominado: “Personalidad y Burnout en Bomberos”, donde participaron 119 bomberos profesionales de la isla de Gran Canaria, solo hombres, cuya edad media era 36 años entre un rango de 24 a 56 años, con un 69,75% de personal que ha trabajado en el lapso de 0 a 5 años, 47,9% no tiene hijos y 35,29 tiene estudio mínimo de bachillerato; evidencia que los profesionales que realizan el trabajo de bomberos están enfrentados a varias condiciones de estrés. Por medio de la subescala laboral del Cuestionario de Sucesos Vitales, el NEO PI-R y el MBI. Los resultados revisan variables de riesgo según: el tiempo de trabajo en la profesión, los conflictos con los compañeros laborales, conflictos con usuario o la rotación de puestos de trabajo y el neuroticismo, lo que puede predecir que se presente cansancio emocional y despersonalización. Analizaron los resultados para realizar una planificación por medio de medidas preventivas en aspectos de salud mental como sugiere la European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA, 2011) (Calvo, Diaz, 2014)

### **3.3. Marco Legal:**

## **CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR**

### **Sección octava; Trabajo y seguridad social**

**Art. 33.-** “El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.” (Constitución de la República del Ecuador, 2018).

**Art. 25.-** ... “Las servidoras y servidores que ejecuten trabajos peligrosos realicen sus actividades en ambientes insalubres o, en horarios nocturnos, tendrán derecho a jornadas especiales de menor duración, sin que su remuneración sea menor a la generalidad de servidoras o servidores. Las instituciones que, en forma justificada, requieran que sus servidoras o sus servidores laboren en diferentes horarios a los establecidos en la jornada ordinaria, deben obtener la aprobación del Ministerio del Trabajo. En el caso de los Gobiernos Autónomos Descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, esta facultad será competencia de la máxima autoridad.” (Ley Orgánica de Servicio Público, 2020).

### **SEGURIDAD - SALUD DE LOS BOMBEROS**

“El Decreto Ejecutivo 2393 “Reglamento de seguridad y salud de los trabajadores y mejoramiento del medio ambiente de trabajo” en el artículo 11 indican los siguientes numerales que obligan a los empleadores a:

**Numeral 2.-** Adoptar las medidas necesarias para la prevención de los riesgos que puedan afectar a la salud y al bienestar de los trabajadores en los lugares de trabajo de su responsabilidad.

**Numeral 3.-** Mantener en buen estado de servicio las instalaciones, máquinas, herramientas y materiales para un trabajo seguro.

**Numeral 5.-** Entregar gratuitamente a sus trabajadores vestido adecuado para el trabajo y los medios de protección personal y colectiva necesarios.

**Numeral 6.-** Efectuar reconocimientos médicos periódicos de los trabajadores en actividades peligrosas; y especialmente, cuando sufran dolencias o defectos físicos o se encuentren en estados o situaciones que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

**Numeral 10.-** Dar formación en materia de prevención de riesgos, al personal de la empresa con especial atención a los directivos técnicos y mandos medios, a través de cursos regulares y periódicos.

La seguridad del Cuerpo de Bomberos se describe en el Decreto ejecutivo 2393 del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, código del trabajo ecuatoriano y la norma NFPA 1500.” (Dirección de Políticas y Estándares Subsecretaría de Reducción de Riesgos, 2016). Artículo 1 del Reglamento General de la Ley de Defensa Contra Incendios indica: “Los Cuerpos de bomberos de la República son organismos de derecho público eminentemente técnicos y dependientes de los Gobiernos Autónomos Descentralizados , al servicio de la sociedad ecuatoriana, destinados específicamente a defender a las personas y a las propiedades, contra el fuego; socorrer en catástrofes o siniestros, y efectuar acciones de salvamento, rigiéndose por las disposiciones de la Ley de Defensa contra Incendios y sus Reglamentos”.

### **3.4. Marco Conceptual:**

- **Despersonalización.** – Es considerado como un trastorno, denominado también desrealización se da en diversas ocasiones o siempre a quien lo padece, donde siente que verse fuera de su cuerpo, percibir cosas no reales que le rodean. Sueles ser perturbadores. (Mayoclinic, 2024)
- **Estrés postraumático.** - Se define como la reacción emocional de gran intensidad que se enfrenta a un suceso traumático, provocando alteraciones a nivel sensorial, de la conciencia y actitudes conductuales, que pueden perjudicar la vida diaria de quien lo padece. (Bermudez, 2020)
- **MBI-HSS.- Maslach Burnout Inventory – Human Service Survey.** Es el medio más usado para realizar la evaluación de Síndrome de Burnou

que posee tres dimensiones. (Pereira, 2021)

- **Síndrome de Burnout.** - La International Association of Fire Fighters (IAFF), en conjunto con el National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH), señalan que los bomberos están expuestos a una diversidad de contaminantes, que incluyen sustancias químicas, biológicas y armas, entre otros. Esta exposición es particularmente relevante cuando se enfrentan a sustancias peligrosas de origen desconocido, como fugas y derrames. (Saborio, 2015)
- **Síndrome:** Se define como el conjunto de síntomas y sugieren una patología específica o probabilidad de tenerla. (Diccionario de cáncer del NCI, 2011)

### **SINDROME DE BURNOUT**

El burnout es reconocido como una respuesta prolongada al estrés laboral, manifestada por agotamiento emocional, desilusión y falta de motivación. Estos síntomas son el resultado de una carga laboral excesiva y pueden tener efectos adversos en otros aspectos de la vida del trabajador, como sus relaciones familiares, sociales y personales. (Telenchana, 2020)

#### **Componentes del burnout**

Las dimensiones permiten visualizar de mejor manera la sintomatología del profesional, porque el desgaste laboral es considerado como una respuesta gradual al estrés constante al que se enfrenta el trabajador.

**Agotamiento emocional:** Es la primera etapa del proceso en la que disminuye la energía provocando una relación desproporcional entre el trabajo hecho y el cansancio. Los trabajadores se vuelven irritables, molestos, insatisfechos, se quejan de manera continua por la cantidad de trabajo perdiendo el interés de disfrutar las actividades que se realizan. (Castro, 2022) Son parte de las consecuencias posteriores a realizar un esfuerzo mental o físico o ambos, de manera prolongada. El trabajador expresa también frustración, apatía, fatiga, impotencia y desesperanza, ocasionada por las demandas laborales. Aquí se mide la capacidad de tolerar y resolver las exigencias a lo largo de la jornada laboral.

**Despersonalización:** Surge al intentar hacer frente a emociones de impotencia, desamparo y desesperanza. Los trabajadores que padecen Burnout demuestran una imagen hiperactiva que aumenta su agotamiento, alterando la relación con el medio, teniendo depresión y también trato hostil con el entorno. Esto ocurre al no poder expresar sentimientos y no lograr resolver las causas que provocan un problema. (Castro, 2022). Se denomina como estado de deshumanización, con actitudes negativas, cínicas, poco educadas, frente a los usuarios, compañeros o autoridades, demostrando irritabilidad, falta de motivación, alejamiento y comportamiento poco profesional, sin ética

**Realización profesional:** Evalúa la motivación del trabajador, satisfacción en su sueldo, actividades organizadas, gratificaciones que permitan al trabajador desenvolverse de una mejor manera. Lo contrario en cambio provoca rendimiento laboral poco fructífero, pocas expectativas, sentimientos de fracaso, con tendencia a la impuntualidad, ausentismo y al abandono del trabajo. Forma parte de la tercera fase que se caracteriza según los polos en los que se encuentre el trabajador, al tener un porcentaje bajo en esta área se puede manifestar como pérdida de ideales, llevando a afectar incluso hasta el área del entorno familiar donde se muestra alejado de sus miembros, así como de actividades sociales y de distracción, al punto de crear una forma de autoclusión. (Castro, 2022)

### **Afectación del Síndrome de burnout en la salud física y psicológica los trabajadores.**

Se conoce que aquellas personas con mayor disciplina y entregada a sus labores son las que presentan más riesgo a presentar un desgaste en su trabajo. Existiendo rasgos de personalidad que predisponen, como estilos de conducta, niveles bajos de autoestima y resiliencia, decaimiento, malestar corporal, somatización, dolores subjetivos, etc. Considerando que no existe diferencia significativa entre hombres y mujeres ya que esto varía según sus responsabilidades fuera del trabajo, en donde los hombres se encargan del proveer en su hogar y las mujeres del cuidado de su hogar e hijos.

(Telenchana, 2020)

### **Factores de riesgo relacionados con el Burnout.**

Es necesario verificar los antecedentes que podrían desarrollar el síndrome, existiendo dos categorías en las que se puede clasificar como los factores organizacionales y los factores individuales; el primero depende de la carga laboral o la influencia de emociones involucradas en el mismo y la segunda influye la personalidad del trabajador y sus métodos de afrontar. El optimismo o afrontamiento activo puede reducir el efecto negativo de ciertos factores, es decir la organización, la relación laboral entre compañeros, jefes o usuarios son desencadenantes de presentar un riesgo al Burnout. En cuando a la carga laboral, al ser en exceso se necesita esfuerzo mantenido, pudiendo provocar en el trabajador que se agote y se distancie psicológicamente del entorno laboral como método de autodefensa. La labor emocional es requerida para controlar emociones, restringir las innecesarias y expresar las deseadas por el entorno del trabajo, provocando mas carga en el trabajo. Al existir la ausencia de libertad en el ámbito laboral en el momento de realizar actividades o el tener poca influencia en decisiones se relaciones con desarrollo del Burnout; observándose también que cuando el trabajador se encuentra en autonomía y control de sus actividades laborales, existen menos frecuencia de agotamiento y la realización profesional aumenta. Teniendo una relación que entre mas empoderamiento tiene un trabajador, existe menos niveles de burnout. Otro de los factores desencadenantes es cuando el trabajador tiene dudas o existe información insuficiente sobre su rol laboral resultando incluso en ocasiones conflicto de roles provocando aumento en los niveles de agotamiento. Otro de los factores de riesgo es percibir que la supervisión no es la adecuada, como el no valorar aspectos positivos y recalcar los negativos, pero al existir un trato justo, beneficia al disminuir las probabilidades de desarrollarse agotamiento laboral. Los trabajos que se desempeñan en turnos, rotaciones, trabajo nocturno, largas horas laborables son desencadenantes importantes del agotamiento, teniendo una relación directa con trastornos de sueño, afectaciones cardiacas, no satisfacción laboral, poca atención, rendimiento inadecuado lo cual conlleva a tener un riesgo mayor a accidentes. Y dentro de



los factores propios del individuo, la personalidad, las variables sociodemográficas y la capacidad de afrontar, son influyentes a desarrollar Burnout. (Edú-Valsania, 2022)

### **Descripción de las características de los trabajadores del Cuerpo de Bomberos.**

Dependiendo de la cantidad de población y la situación geográfica de una zona, se establecen los cuarteles de bomberos. Existiendo en cada Cuerpo de Bomberos un documento disciplinario de la organización. El entrenamiento individual físico es de gran importancia para realizar las actividades designadas, por lo que se tiene un registro semanal de los entrenamientos realizados. También la capacitación es necesaria sobre todo en temas de fuego, conocimiento de calles, sectores y otras; estas capacitaciones deben ser dadas por los GAD cantonales, pero también se organizan para capacitaciones anuales con organismos nacionales e internacionales. Dentro de otras actividades que realizan el equipo bomberil son los protocolos, procedimientos para intervenir en situaciones de salvamento, rescates, evacuaciones, primeros auxilios, etc. Están estrechamente vinculados con diversas instituciones estatales como la Secretaría de Gestión de Riesgos, la Comisión de Tránsito del Ecuador, la Policía Nacional, las instituciones de salud pública y las Fuerzas Armadas. Esta colaboración se realiza para intervenir en situaciones que abarcan desde incendios hasta eventos adversos naturales, rescates, derrumbes de edificios, estructuras dañadas, exploración de cuevas, áreas con riesgos eléctricos, entornos acuáticos, así como condiciones extremas de temperatura. El Cuerpo de Bomberos se encarga de informar a la comunidad la forma adecuada de prevención de incendios, mencionando los riesgos, consecuencias y pérdidas que provoca. Concientizando a la población general acerca de maneras de evitar incendio y reconocimiento adecuado de los riesgos. Interviniendo mediante inspecciones en lugares públicos, comerciales, viviendas y otras, brindando también información de cómo solucionar posibles incidentes o accidentes. (Dirección de Políticas y Estándares Subsecretaria de Reducción de Riesgos, 2016).

## **CONSECUENCIAS**

Las consecuencias del síndrome de burnout son diversas y impactan tanto al individuo como a la organización en la que trabaja, abarcando aspectos como el aumento del ausentismo laboral, la elevada rotación de personal, la disminución de la satisfacción tanto de los profesionales como de los pacientes, conflictos familiares y el riesgo de proporcionar una atención deficiente a los pacientes. Esto puede incluir errores en la prescripción médica y sus posibles consecuencias negativa. La mayoría de los trabajadores que prestan atención directa con personas en situaciones de rescates o lesiones, de diversos sectores tanto del área pública o privada, de cualquier género o edad, suelen presentar niveles elevados de ansiedad y depresión, en relación con el resto de las profesiones. Donde se pueden presentar algunos trastornos mentales cuyas causas son relacionadas con el trabajo, muchos con impacto negativo. Considerando que toda enfermedad mental se puede asociar a estados de aflicción psicológica, tensión, agotamiento, ansiedad, depresión, intentos de suicidio o suicidio. (Peñaloza, 2023)

En la actualidad la carga de trabajo, turnos rotativos, relación con los compañeros, asignación de responsabilidades, forman parte de los riesgos psicosociales a nivel laboral. Los primeros detalles del síndrome de burnout son del año 1953, donde los psicólogos Schwartz y Will analizaron el caso de una enfermera la cual presentaba fatiga intensa, con ausencia de motivación y desapego emocional, afectando directamente en su desempeño laboral. (de Arruda, 2020)

Los bomberos son personal reconocido y estimado por las actividades que realizan en la sociedad, pero suelen estar expuestos al Síndrome de Burnout, por las condiciones de trabajo a la que se encuentra lo que puede provocar estrés o ansiedad. Esta profesión exige de una preparación múltiple tanto física, técnica y mental, donde se prepara para situaciones de peligro, estrés y emergencia. (Cevallos, 2022)

## CAPITULO 4

### Aplicación Metodológica

#### 4.1. Diseño del Estudio o Tipo de Estudio

##### Marco lógico

	RESUMEN NARRATIVO	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
<b>FIN</b>	Mejorar el estado de salud física y mental del personal del CB.	# de cuestionario MBI, escala estado de salud (SF-12), escala satisfacción con la vida (SWLS) respondidos.	Resultados del cuestionario MBI y escalas SF-12 y SWLS después de aplicar las estrategias de prevención recomendadas	El contexto organizacional-administrativo del establecimiento al aplicar las estrategias recomendadas
	Contribuir para disminuir el riesgo de desarrollo de SB y sus consecuencias	# de cuestionario MBI, cuestionario de factores sociodemográficos, escala de satisfacción laboral (SL-SPC) respondidos.	Resultados del cuestionario MBI y escala SL-SPC después de aplicar las estrategias de prevención recomendadas	Ausencia de seguimiento de los casos identificados de SB en el personal
<b>PROPOSITO</b>	Desarrollar estrategias efectivas para la prevención y manejo óptimo del SB	# de estrategias propuestas efectivas enfocadas para el CB	Informe físico de la propuesta del plan de estrategias	Infravaloración del SB y sus consecuencias en el personal de salud
<b>COMPONENTES</b>	1. Realizar un análisis exhaustivo de la literatura científica acerca del SB en el CB	# de Referencias bibliográficas analizadas	Citas de referencias bibliográficas	Falta de estudios científicos realizados en el Ecuador en la población específica
	2. Recopilar datos acerca de los factores sociodemográficos	# de cuestionarios MBI respondidos	Base de datos de las respuestas del cuestionario MBI	
	3. Identificar el SB en el personal de salud y sus niveles	Prevalencia del SB	Base de datos con prevalencia con la base de datos de respuestas al cuestionario MBI	Falta de participación del personal
	4. Analizar los niveles de SB y dimensiones más afectadas	% agotamiento emocional, % despersonalización y % baja realización personal	Base de datos con los resultados obtenidos del cuestionario MBI	
	5. Evaluar la asociación con los factores sociodemográficos y el desarrollo del SB en el CB	% de factores sociodemográficos	Base de datos de las respuestas de las preguntas de factores sociodemográficos	
	6. Diseñar y proponer estrategias de Prevención y manejo del SB	# de estrategias propuestas	Informe físico con las estrategias de prevención	Infravaloración del SB por parte del personal de salud

TABLA N.3. Marco lógico

<b>ACTIVIDADES</b>	Buscar literatura científica (Pubmed)	-	Citas de referencias bibliográficas	
	Aplicar el cuestionario del MBI al personal	-	Formulario virtual con las preguntas de factores sociodemográficos y MBI	
	Calcular la prevalencia y niveles del SB en cada dimensión	-	Cálculo de la prevalencia con los resultados de la base de datos obtenida	
	Analizar los resultados y porcentajes	-	Pruebas estadísticas e informe del SPSS	
	Realizar las recomendaciones atendiendo los resultados obtenidos	-	Informe físico con las estrategias de prevención	

**TABLA N.3 Marco lógico**

#### **4.1. Tipo de Estudio**

Se llevó a cabo una investigación que adoptó un enfoque descriptivo, cuantitativo, cualitativo, observacional, analítico, de corte transversal y prospectivo. Este estudio permitió determinar de manera clara la presencia del Síndrome de Burnout dentro del Cuerpo de Bomberos durante el período establecido. Se recopilaron datos de forma simultánea y se analizaron en relación con las condiciones laborales de cada empleado.

Dado que se trata de un estudio descriptivo, se pudo examinar las características de la muestra en relación con el Síndrome de Burnout entre los trabajadores del Cuerpo de Bomberos. Se enfocó en recopilar información sobre la presencia del síndrome mediante cuestionarios y encuestas, con el fin de obtener una visión más completa de este problema que afecta tanto la situación laboral como social de los empleados.

Además, se clasifica como un estudio cualitativo porque analiza datos no numéricos para comprender opiniones y experiencias, y cuantitativo porque utiliza cálculos

estadísticos para mostrar los factores de riesgo. Es prospectivo ya que registra los datos a medida que avanza el proyecto de investigación.

A través del enfoque observacional transversal, se obtuvo información sobre los signos y síntomas presentados por el personal, identificando posibles factores de riesgo asociados. Este método vigiló y registró las respuestas de las preguntas de la encuesta, capturando la información dentro del período de tiempo especificado. El estudio es de corte transversal, ya que recopila datos durante el año 2024.

## VARIABLES

### 4.1.1. Operacionalización de variable

Variables	Definición	Tipo	Dimensión	Indicador	Instrumento	Escala
Síndrome de Burnout	Se trata de una respuesta inapropiada ante el estrés crónico, manifestada por síntomas como el agotamiento emocional, la despersonalización y la reducción del rendimiento personal.	Cuantitativa	Cansancio emocional Baja realización personal Despersonalización	Puntuación es alta en EE y D y baja en PA	Cuestionario	Nominal
Cansancio emocional	Es la sensación de desgaste mental y físico, que se asocia a frustración y fracaso	Cuantitativa	Preguntas 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20	Bajo: menor o igual a 18  Medio: 19-26  Alto: mayor o igual a 27	Cuestionario	Nominal
Baja realización	autoevaluación negativa que afecta a su desempeño laboral	Cuantitativa	Preguntas 4,7,9,12,17,18,19,21	Baja: menor o igual a 33 Media: 34-39 Alta: mayor o igual a 40	Cuestionario	Nominal
Despersonalización	Estado mental que presentan algunas patologías mentales, en la que se sienten extraños a sí mismo, a su cuerpo y entorno.	Cuantitativa	Preguntas 5,10,11,15,22	Bajo: menor o igual a 5 Medio: 6-9 Alto: mayor o igual a 10	Cuestionario	Nominal
Sexo	Distinción entre masculino y femenino	Cualitativa	Condición biológica	Hombre (0) Mujer (1)	Cuestionario	Numérica
Operativo o administrativo	Si trabaja como bombero o personal administrativo	Cualitativa	Condición laboral		Cuestionario	Numérica

TABLA N.4 Operacionalización de variables

#### **4.1.2. Universo, muestra**

Universo: Comprendido por todo el personal del Cuerpo de Bomberos. Según datos obtenidos, el mismo cuenta con 142 trabajadores.

Muestra: Se trabajará con todo el universo, para lo cual se tomará la población general para realizar el estudio.

#### **Criterios de inclusión y exclusión**

##### **Inclusión:**

- Personal del Cuerpo de Bomberos
- Todas las áreas operativas y administrativas

##### **Exclusión:**

- Personal externo
- Pasantes
- Trabajadores por facturación.
- Trabajadores en vacaciones, comisión, descanso médico.

#### **4.1.3. Instrumento de Investigación**

En este estudio, se empleó el Cuestionario de Maslach Burnout Inventory Human Services Survey MBI-HSS, que consta de 22 preguntas distribuidas en tres dimensiones:

- Agotamiento emocional (9 preguntas)
- Despersonalización (5 preguntas)
- Realización personal (8 preguntas).

El tiempo aproximado es de 30 minutos ya que previo a la entrega del cuestionario escrito se realizará una entrevista para conocer datos generales y personales del trabajador

### **Consentimiento Informado**

El consentimiento informado se indicará porque se realiza la investigación y se tendrá datos si el trabajador cree necesario compartirlo ya que en previa socialización varios empleados querían sus resultados para lo cual se obtendrá: nombres, apellidos, direcciones, teléfono, pero aclarando que la información obtenida es confidencial y usada con fines de la investigación. Sin fines de perjudicar o beneficiar a algún miembro de la institución.

1. Nombres y Apellidos:
2. Autorización a aplicar el test.

### **CUESTIONARIO MBI-HSS**

0 = Nunca / Ninguna vez

1= Casi nunca / Pocas veces al año o menos

2= Algunas veces / Una vez al mes o menos

3= Regularmente / Pocas veces al mes

4= Bastantes veces / Una vez a la semana

5= Casi siempre / Pocas veces a la semana

6= Siempre / Todos los días

- 1) Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.
- 2) Me siento cansado/a al final de la jornada de trabajo.
- 3) Me siento fatigado/a cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar.
- 4) Comprendo fácilmente cómo se sienten los pacientes.
- 5) Creo que trato a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales.
- 6) Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.
- 7) Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes.
- 8) Siento que mi trabajo me está desgastando.



- 9) Siento que estoy influyendo positivamente a través de mi trabajo, en la vida de otras personas.
- 10) Siento que me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión.
- 11) Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.
- 12) Me siento con mucha energía en mi trabajo.
- 13) Me siento frustrado en mi trabajo.
- 14) Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.
- 15) Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes.
- 16) Siento que trabajar directamente con personas me produce estrés.
- 17) Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes.
- 18) Me siento estimulado después de trabajar con mis pacientes.
- 19) Creo que consigo muchas cosas valiosas con mi profesión.
- 20) Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.
- 21) Siento que en mi trabajo trato los problemas emocionales de forma adecuada.
- 22) Siento que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas.

Las 22 preguntas se encuentran dentro de cada dimensión

- Agotamiento emocional, tiene 9 preguntas (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20).
- Despersonalización conformada por 5 preguntas (5, 10, 11, 15, 22).
- Realización personal que se compone de 8 preguntas (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21).

## Puntuación

- Subescalas para la forma MBI-HSS						
Subescala	Código	Ítems	Número de ítems	Puntaje por ítem	Puntaje por subescala	Indicios Burnout
Agotamiento emocional	EE	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20	9	De 0 a 6	De 0 a 54	Más de 26
Despersonalización	DP	5, 10, 11, 15, 22	5	De 0 a 6	De 0 a 30	Más de 9
Realización personal	PA	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21	8	De 0 a 6	De 0 a 48	Menos de 34

- Valoración			
Subescala	Bajo	Medio	Alto
Agotamiento emocional	De 0 a 18	De 19 a 26	De 27 a 54 (*)
Despersonalización	De 0 a 5	De 6 a 9	De 10 a 30 (*)
Realización personal	De 0 a 33 (*)	De 34 a 39	De 40 a 56

(\*) Síntomas del Síndrome de Burnout

**GRAFICO N. 1**

#### **4.1.4. Obtención y análisis de información**

A los trabajadores del Cuerpo de Bomberos Ambato, tanto del área administrativa como operativa, se les administró un cuestionario físico durante el año 2024. La recolección de datos para este proyecto se llevó a cabo con la participación de un total de 142 empleados. Después de recopilar la información en cada uno de los turnos y áreas de trabajo de los miembros de la institución, se procedió a crear una base de datos utilizando el software Microsoft Excel, que incluyó los resultados proporcionados por cada trabajador.

#### 4.1.4.1. Resultados Gráficos

DISTRIBUCIÓN POR SEXO		
HOMBRES	115	80.99%
MUJERES	27	19.01%
TOTAL	142	100%

*Fuente: Elaboración propia*

**TABLA N.5**



**GRAFICO N.1**

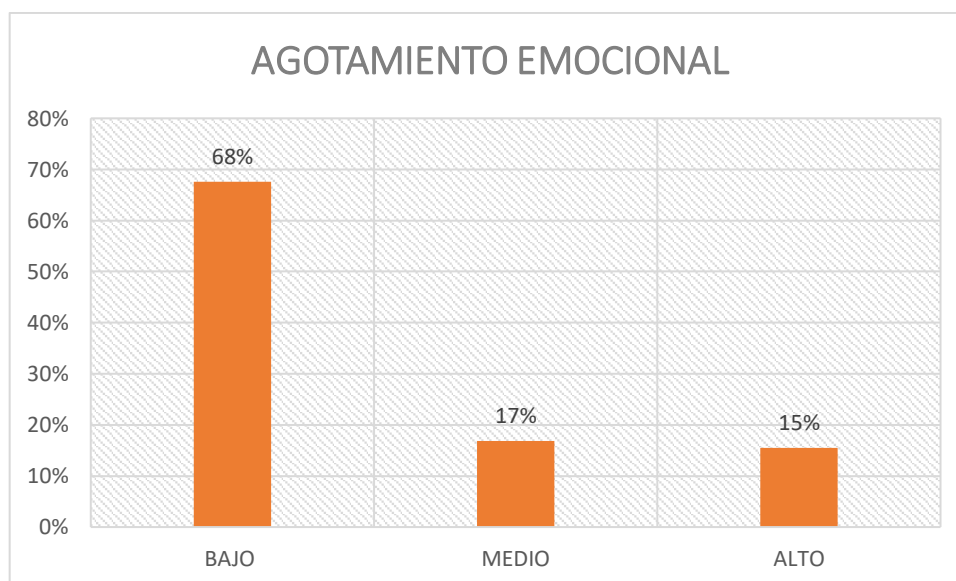
*Fuente: Elaboración propia*

**Análisis:** De la muestra obtenida de 142 trabajadores del Cuerpo de Bomberos Ambato se puede verificar que existe una mayor parte de hombres con el 81% y 19% corresponde a mujeres que laboran en la institución.

AGOTAMIENTO EMOCIONAL		
BAJO	96	68%
MEDIO	24	17%
ALTO	22	15%
TOTAL	142	100%

**TABLA N.6**

*Fuente: Elaboración propia*



**GRAFICO N.2**

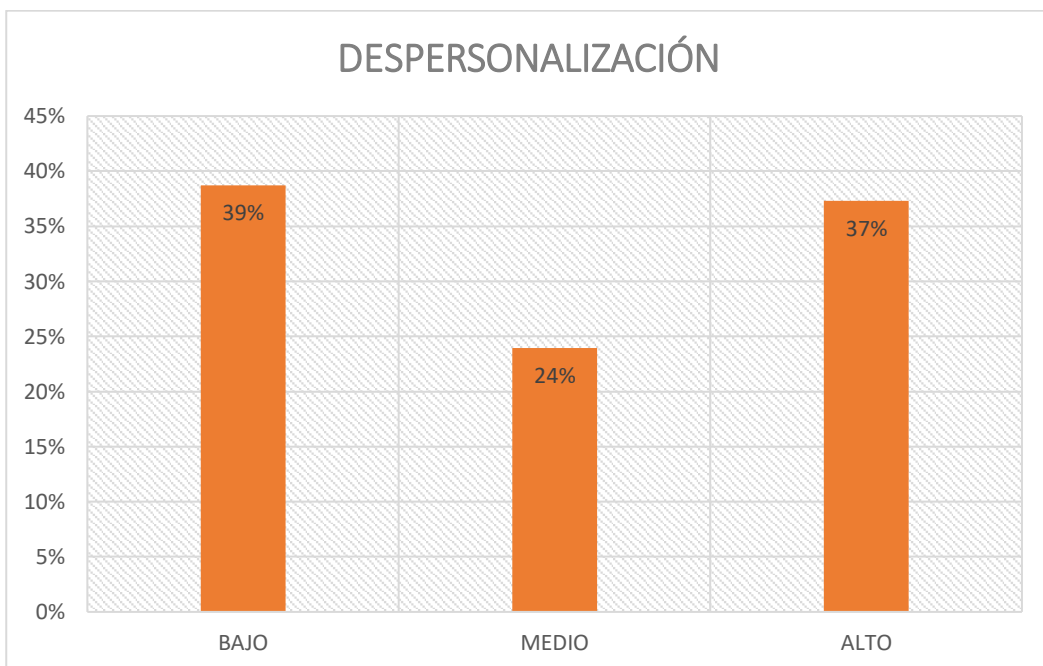
*Fuente: Elaboración propia*

**Análisis:** Dentro de la subescala que analiza el agotamiento emocional se puede observar que el 68% de trabajadores presenta una valoración Baja, mientras que el 17% se encuentra en el rango medio y un 15% en el rango de valoración Alto

DESPERSONALIZACION		
BAJO	55	39%
MEDIO	34	24%
ALTO	53	37%
TOTAL	142	100%

**TABLA N.7**

*Fuente: Elaboración propia*



**GRAFICO N. 3**

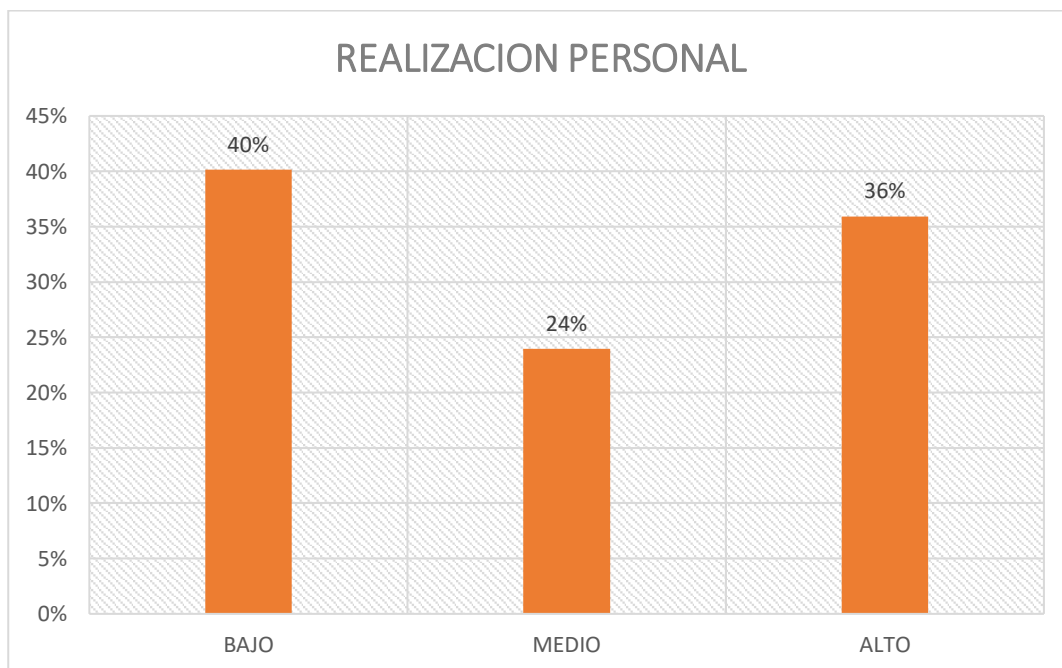
*Fuente: Elaboración propia*

**Análisis:** En la valoración de la subescala que corresponde a despersonalización se puede observar que existe 39% de trabajadores que se ubican en el rango bajo, 37% se ubican en el rango alto y un 24% se ubican en el rango medio.

REALIZACION PERSONAL		
BAJO	57	40%
MEDIO	34	24%
ALTO	51	36%
TOTAL	142	100%

**TABLA N. 8**

*Fuente: Elaboración propia*



**GRAFICO N. 4**

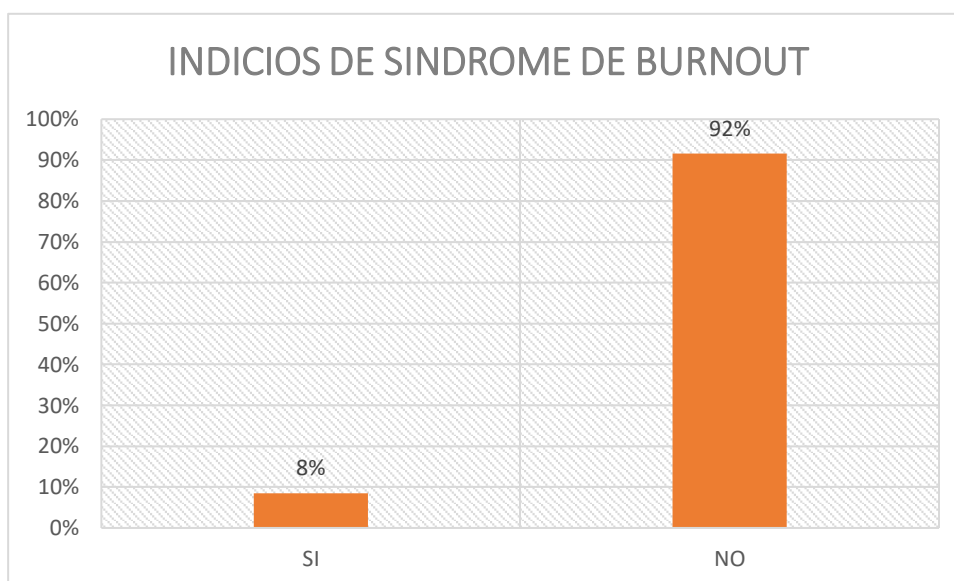
*Fuente: Elaboración propia*

**Análisis.** - Al analizar la subescala correspondiente a Realización personal se encuentra que el 40% de los trabajadores se encuentran en el rango Bajo, 36% en el rango alto y 24 % en el rango medio.

INDICIOS DE SINDROME DE BURNOUT		
SI	12	8%
NO	130	92%
TOTAL	142	100%

**TABLA N. 9**

*Fuente: Elaboración propia*



**GRAFICO N. 5**

*Fuente: Elaboración propia*

**Análisis.** – Se puede analizar que en el Cuerpo de Bomberos de Ambato en un total de trabajadores de 142 que realizaron la encuesta, 130 no presenta indicios para síndrome de burnout con un 92%, mientras que 12 trabajadores si presenta indicios de Burnout siendo el 8% del total.

## **4.2. Discusión de resultados**

Posterior a la aplicación de la prueba de Maslach se puede obtener la siguiente información útil para poder comprobar que no solo hay que realizar un plan de prevención en el Cuerpo de Bomberos de Ambato sino también hay que intervenir en las personas que presentan el síndrome.

Dentro de la distribución por sexo encontramos que existe mayor cantidad de hombres con el 81% que corresponde a 115 trabajadores entre personal operativo con administrativo y el 19% corresponde a 27 mujeres con el 19% del total.

Las preguntas 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20 corresponden a la subescala de agotamiento emocional ("emotional exhaustion") (AE), la cual indica la posibilidad de que el trabajador experimente sentimientos de agotamiento, fatiga o abrumamiento emocional debido al trabajo. Al aplicarla en el cuerpo de bomberos, se observa que el 68% se encuentra en el rango BAJO, el 17% en el rango MEDIO y el 15% en el rango ALTO, lo que sugiere que la mayoría de los trabajadores no experimenta agotamiento emocional relacionado con el trabajo.

Por otro lado, la subescala de despersonalización ("despersonalization") (D), que se evalúa mediante 5 ítems (preguntas 5, 10, 11, 15 y 22), revela una actitud de apatía, frialdad, distanciamiento y falta de expresión de emociones y sentimientos. Los resultados de esta investigación muestran que el 39% se encuentra en el rango BAJO, el 37% en el rango ALTO y el 24% en el rango MEDIO. Es interesante notar que los porcentajes están cercanos entre aquellos que no muestran indicios de despersonalización y aquellos que sí lo hacen, lo que sugiere la importancia de identificar y abordar las causas de este fenómeno de manera adecuada, eficaz y preventiva, antes de que más trabajadores se encuentren en el rango ALTO.

La subescala de realización personal es contraria a las anteriores ya que esta al encontrarse en rangos altos equivale a un adecuado desarrollo en el ámbito laboral, está formada de 8 preguntas que son la 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, y 21 donde se puede observar en esta investigación que el 40% se encuentra en rango Bajo, el 36% en rango Alto y 24% en rango medio. Es importante tener en cuenta que a pesar de que en las otras subescalas los trabajadores no hayan presentado indicios de agotamiento emocional y despersonalización en su trabajo, también no presentan



sentimientos de competencia, avance, superación, debido a que los resultados que se esperaban era encontrar en el rango alto a la mayor parte de trabajadores, es decir tienen la mayoría de trabajadores altos sentimientos que pueden llevar a quemarse.

Para identificar la presencia del síndrome de burnout en un trabajador, se requiere que tenga una puntuación alta en las dos primeras escalas, es decir, en agotamiento emocional y despersonalización, y una puntuación baja en la última escala, la de realización personal. Esto indica posibles indicios de burnout. En esta investigación, se observa que el 8% de los encuestados muestra posibles signos de burnout.

### **4.3. Propuesta de Solución**

La presente propuesta se desarrolló en base a los resultados obtenidos los cuales serán socializados con el personal del Cuerpo de Bomberos, el momento que se culminé esta investigación. Para realizar también así la entrega del un plan de prevención

## **Plan de Prevención del Síndrome de Burnout en personal operativo y administrativo en el periodo 2024**

### **Introducción**

Las estrategias de salud son medidas adoptadas para prevenir enfermedades y promover hábitos que contribuyan al bienestar. Al establecer objetivos claros alineados con las actividades empresariales, se busca mejorar tanto la salud de los trabajadores como el rendimiento organizacional. Al colaborar para prevenir y abordar el Síndrome de Burnout entre los empleados de la Sección de Aparado, se promueve la excelencia en la gestión empresarial, se fomenta la innovación, la calidad laboral y el compromiso, y se refuerza un sistema preventivo efectivo.

### **Objetivo:**

Elaborar tácticas preventivas dirigidas a reducir y mejorar la incidencia del Síndrome de Burnout entre los empleados.

**Número de Beneficiarios:**

142 trabajadores y próximos a ingresar.

El departamento de recursos humanos de la empresa, los supervisores de la sección de aparato, el psicólogo y el médico de la compañía formarán parte esencial en la ejecución de esta política.

**Antecedentes:**

Los avances notables de la humanidad durante la revolución industrial y la era postindustrial se atribuyen a la creatividad, ingenio y productividad de millones de trabajadores. Sin embargo, paradójicamente, este mismo trabajo está asociado con el agotamiento y problemas de salud mental. El Síndrome de Burnout, identificado en los años setenta, representa una forma de estrés crónico caracterizada por agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal.

Dada su creciente prevalencia, la Organización Mundial de la Salud lo ha reconocido como una enfermedad, clasificándola en la Clasificación Internacional de Enfermedades como "Problemas relacionados con el desgaste profesional (sensación de agotamiento vital)" - Z73.0. El agotamiento emocional se manifiesta en la falta de energía y trastornos del sueño debido a las exigencias laborales, mientras que la despersonalización implica un distanciamiento social y una desconexión con las actividades laborales. La baja autoestima refleja la falta de satisfacción personal.

Los factores desencadenantes del Burnout incluyen condiciones laborales como iluminación inadecuada, turnos rotativos, exposición a riesgos y sobrecarga de tareas. Las relaciones laborales conflictivas, los roles laborales y la introducción de nuevas tecnologías, a menudo difíciles de manejar, también contribuyen al desarrollo del síndrome.

La Política de Prevención del Síndrome de Burnout que se implementará en los trabajadores del Cuerpo de Bomberos Ambato tiene como objetivo fortalecer la salud mental y reducir los factores desencadenantes del Burnout. Esta política

involucra activamente a los trabajadores, el departamento de recursos humanos y la dirección de la empresa. Se espera que las estrategias implementadas resulten en mejoras significativas, como un aumento en la motivación, una reducción del estrés y, por ende, una mejor salud de los trabajadores, lo que a su vez se traducirá en un aumento en la productividad en la fabricación de calzado.

### **Marco Legal:**

#### **CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR**

En la sección octava; Trabajo y seguridad social

“Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.” (Constitución de la República del Ecuador, 2018).

“b) Jornada Especial: Es aquella que por la misión que cumple la institución o sus servidores, no puede sujetarse a la jornada única y requiere de jornadas, horarios o turnos especiales; debiendo ser fijada para cada caso, observando el principio de continuidad, equidad y optimización del servicio, acorde a la norma que para el efecto emita el Ministerio del Trabajo. Las servidoras y servidores que ejecuten trabajos peligrosos realicen sus actividades en ambientes insalubres o, en horarios nocturnos, tendrán derecho a jornadas especiales de menor duración, sin que su remuneración sea menor a la generalidad de servidoras o servidores. Las instituciones que, en forma justificada, requieran que sus servidoras o sus servidores laboren en diferentes horarios a los establecidos en la jornada ordinaria, deben obtener la aprobación del Ministerio del Trabajo. En el caso de los Gobiernos Autónomos Descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, esta facultad será competencia de la máxima autoridad.” (Ley Orgánica de Servicio Público, 2020).

#### **ESTRATEGIAS**

- Se realizará una investigación exhaustiva que incluya a todo el personal, incluso a aquellos en descanso médico o después de vacaciones.
- El departamento de medicina ocupacional y psicología llevará a cabo evaluaciones individualizadas del personal cada 6 meses para prevenir el síndrome de Burnout.
- Se organizarán capacitaciones mensuales de 15 minutos en el patio de cada empresa, dirigidas por el médico, sobre el Síndrome de Burnout, abordando sus causas, efectos, prevención y tratamiento.
- El jefe del área ofrecerá charlas mensuales en la sala comunal sobre diversos riesgos laborales y sus medidas preventivas, utilizando presentaciones visuales.
- Se implementarán pausas activas diarias de 5 minutos, lideradas por el jefe del área y el psicólogo de la empresa, que incluirán ejercicios de estiramiento, técnicas de respiración y dinámicas, con asistencia verificada y documentación fotográfica.
- El departamento de psicología impartirá charlas sobre hábitos saludables, prevención del consumo de alcohol y drogas, y manejo del estrés, con asistencia verificada y documentación fotográfica, utilizando material didáctico.
- Se realizarán capacitaciones trimestrales sobre trabajo en equipo y comunicación asertiva a través de la plataforma Zoom.
- Mensualmente, el líder del área y el departamento de talento humano sostendrán reuniones para establecer metas y premios con el fin de motivar a los trabajadores, registrando estas decisiones en un acta de compromiso.
- Se coordinará la adquisición de materiales y capacitación sobre su uso entre los directivos y el departamento de talento humano.
- Se llevarán a cabo talleres trimestrales dirigidos por el departamento de psicología sobre afrontar problemas y situaciones estresantes, utilizando carteleras y juegos de rol, con registro fotográfico.
- Los trabajadores organizarán casas abiertas cada 6 meses sobre actividades sociales y administración del tiempo libre para reducir el estrés.
- Se celebrarán reuniones bimensuales en la sala comunal entre trabajadores, jefes y el departamento de talento humano para analizar problemas en el área de trabajo y proponer soluciones, documentando estos encuentros en informes detallados.

#### 4.4. Conclusiones y recomendaciones

##### CONCLUSIONES

- Al culminar la presente investigación realizada a la mayor parte del personal administrativo y operativo del Cuerpo de Bomberos Ambato, es necesario recalcar que muchos realizaron la encuesta con bastante predisposición y seriedad, pero otros debido a varios motivos tomaron a la ligera el estudio de este Síndrome. Muchas son las causas por las que los trabajadores no realizan con sinceridad y colaboración este tipo de investigaciones, entre ellas tenemos: la falta de comunicación asertiva con el área de psicología, ya que mencionan que los exámenes psicológicos que se les realizan internamente se ventilan hacia otro personal (aparentemente) según la percepción de pocos, sobre todo del área operativos de la institución, otros por apatía contestaban de forma general sin leer el contexto de las preguntas pudiendo perjudicar los resultados del presente estudio y la mayoría quería un hermetismo total de que no se den los resultados a autoridades o jefes. Estos inconvenientes ocurridos hay que tenerlos presentes, para próximos estudios en instituciones públicas y de atención y contacto con la comunidad porque al no querer que los resultados sepan altos mandos es porque debe ocurrir una falla en la comunicación en el entorno laboral.
- Esta investigación resulta un antecedente para próximos estudios, en donde los resultados deberían mejorar y no empeorar a lo que se encontró en esta ocasión donde se esperaba un 5% o menos de trabajadores que presenten Burnout. Y se superó el porcentaje esperado, notando que a pesar de que no se dé el síndrome, existe en la mayoría de los trabajadores un porcentaje alto en lo que se refiere a la realización personal, teniendo en cuenta que esta subescala del síndrome debe presentar porcentajes bajos para no tener la posibilidad de presentar el Síndrome
- El miedo, el rechazo, la apatía, la irritabilidad, falta de colaboración son signos muy importantes que se pudo detectar sobre todo al finalizar la recolección de datos, los cuales pueden tener diversas causas laborales,

personales, familiares, de pareja, económicas e incluso patologías que pueden provocar este tipo de reacciones; pero es necesario priorizar a todo el personal que tiene este tipo de actitudes para poder actuar en ellos y determinar la razón que puede estar provocando incluso, el medio laboral en el que se encuentra.

- Se desarrollará estrategias efectivas por medio de la colaboración integral de varios campos como el área de psicología, medicina ocupacional e incluso trabajo social, para que los trabajadores se encuentren en un entorno laboral agradable y gustosos de realizar sus actividades, caso contrario, podrían ocurrir incidentes, percances que afecten tanto a la productividad laboral como al individuo, pudiendo evitar de esta manera ausentismo, retiros o lesiones laborales.
- El manejo del estrés y control de emociones debe ser preparado de forma integral igualmente para así lograr un equilibrio y estabilidad tanto en el ámbito laboral como personal del trabajador.
- El informar, capacitar, concientizar, intervenir en las diferentes áreas laborales permite un mejor rendimiento del trabajador, con adecuadas actitudes que permitan a los usuarios un trato digno y correcto.
- El plan de prevención es una de las herramientas más importantes para poder evitar la incidencia de casos de Burnout, poder intervenir también en aquellos que tienen indicios de este y mantener al trabajador en un lugar donde no sea hostil, genere ansiedad, presente desgano, cansancio o malestar. Sino desarrolle sus actividades de forma adecuada para el bien de la comunidad y de la institución.

## **RECOMENDACIONES**

- El síndrome de Burnout afecta a todo tipo de trabajadores de diferentes áreas y profesiones para lo cual es necesario evitar que se presente mediante la concientización y reeducación por del personal para que adquieran como conocimiento importante cuales son los síntomas y la manera en que afecta a la salud mental y física de una persona.

- Crear un ambiente laboral confiable y saludable que permita mantener un equilibrio entre el área de trabajo y la vida personal de cada empleado, demostrando que la confidencialidad es primordial para el mejor desempeño de cada trabajador.
- Analizar la carga laboral y el entorno en el que se encuentra cada trabajador, debido a que en ciertos grupos los ambientes laborales no son los adecuados para trabajar con interés o predisposición. La rotación y la carga horaria equitativa y tolerable permite al empleado un mejor desempeño en sus actividades dentro y fuera del trabajo.
- Brindar apoyo emocional y psicológico a aquel grupo de personas que presentan indicios del síndrome de Burnout con la confidencialidad pertinente que permita al trabajador sentirse de manera adecuada en su entorno de trabajo, disminuyendo los desencadenantes de estrés, creando programas de asesoramiento adecuados para enfrentarse a las demandas personales y laborales cotidianas.
- Estimular a los trabajadores por medio de recompensas o gratificaciones por las buenas labores que realizan permite hacerlos sentir valorados, apreciados disminuyendo los niveles de estrés a los cuales puede estar expuesto.

#### 4.5. Bibliografía

- Bermúdez Durán, L. V., Barrantes Martínez, M. M., & Bonilla Álvarez, G. (2020). Trastorno por estrés postrauma. *Revista Médica Sinergia*, 5(9), e568. <https://doi.org/10.31434/rms.v5i9.568>
- Bocanegra, V., Leyton, W., (2020). Síndrome de Burnout en Latinoamérica: Una revisión sistemática. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54980/Bocanegra\\_QVN-Leyton\\_RWJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54980/Bocanegra_QVN-Leyton_RWJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Calvo, F., Diaz, M., Santana, A., Hernandez, J. (2014). Personalidad y Burnout en bomberos. [https://www.researchgate.net/publication/265701002\\_Personalidad\\_y\\_Burnout\\_en\\_bomberos](https://www.researchgate.net/publication/265701002_Personalidad_y_Burnout_en_bomberos)
- Castro Romero, O. S., & Romero Urrea, H. E. (2022). FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES QUE INCIDEN EN EL DESARROLLO DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA: Psychosocial risk factors that affect the development of burnout syndrome in nurses. *Más Vita*, 4(2), 31–49. <https://doi.org/10.47606/acven/mv0127>
- CEVALLOS GALARZA, R. D., Placencia Michelena, D. A., Cerón Bedoya, R. P., & Lascano Martínez, E. G. (2022). INFLUENCIA DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN EL COMPORTAMIENTO DE LOS BOMBEROS. *InnDev*, 1(1), 64–71. Recuperado a partir de <https://revistas.itecsur.edu.ec/index.php/innde/dev/article/view/3>
- Constitución de la Republica del Ecuador. (2008). Constitución del Ecuador. [https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4\\_ecu\\_const.pdf](https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf)
- de Arruda Campos Neto, A., Montanha, H. M., & Estramiana, J. L. Á. (2020). Relaciones entre valores humanos y síndrome de burnout: Una revisión sistemática. *Isciii.es*. Recuperado el 10 de abril de 2024, de <https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v29n4/1132-6255-medtra-29-04-357.pdf>
- Diccionario de cáncer del NCI. (2011, febrero 2). *Cancer.gov*. <https://www.cancer.gov/espanol/publicaciones/diccionarios/diccionario-cancer/def/sindrome>



- Dirección de Políticas y Estándares Subsecretaría de Reducción de Riesgos. (2016). Guía operativa para la organización y funcionamiento de los Cuerpos de bomberos a nivel nacional. Gob.ec. Recuperado el 15 de abril de 2024, de:<https://www.gestionderiesgos.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2016/03/gu%C3%ada-operativa-organizacional-cuerpo-de-bomberos.pdf>
- Edú-Valsania, S., Laguía, A., & Moriano, J. A. (2022). Burnout: A review of theory and measurement. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(3), 1780. <https://doi.org/10.3390/ijerph19031780>
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *The Journal of Social Issues*, 30(1), 159–165. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>
- Gilla, M. A., Giménez, S. B., Moran, V. E., Olaz, F. O. (2019). Adaptación y validación del Inventario de Burnout de Maslach en profesionales argentinos de la salud mental. *Liberabit Revista Peruana de Psicología*, 25(2), 179–193. <https://doi.org/10.24265/liberabit.2019.v25n2.04>
- Guanoquiza Ayabaca, J. P., Guamán Peñaloza, K. I., & Barrera Bravo, F. (2023). La disminución de la jornada laboral en el Ecuador como una posible solución ante el síndrome de Burnout: The reduction of the working day in Ecuador as a possible solution to Burnout Syndrome. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 4(2). <https://doi.org/10.56712/latam.v4i2.744>
- Han, S., Shanafelt, T. D., Sinsky, C. A., Awad, K. M., Dyrbye, L. N., Fiscus, L. C., Trockel, M., & Goh, J. (2019). Estimating the Attributable Cost of Physician Burnout in the United States. *Annals of internal medicine*, 170(11), 784–790. <https://doi.org/10.7326/M18-1422>
- Hao, S. (2023, Marzo 15). Burnout and depression of medical staff: A chain mediating model of resilience and self-esteem. *Elsevier*, 325, 633-639. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0165032722015130>
- Ibrayeva, A., Turdalieva, B., Aimbetova, G., & Pleva, L. (2017). GENERAL HEALTH STATUS AMONG FIREFIGHTERS AND RESCUE OPERATIONS WORKERS. *Georgian medical news*, (270), 130–135.

- Ley orgánica de Servicio Público, LOSEP, Ministerio del Trabajo (2020). Recuperado el 28 de Abril del 2023, de:  
[https://www.superbancos.gob.ec/bancos/wp-content/uploads/downloads/2020/12/ley\\_organica\\_servicio\\_publico2.pdf](https://www.superbancos.gob.ec/bancos/wp-content/uploads/downloads/2020/12/ley_organica_servicio_publico2.pdf)
- Trastorno de despersonalización-desrealización. (2024, enero 12). Mayoclinic.org. <https://www.mayoclinic.org/es/diseases-conditions/depersonalization-derealization-disorder/symptoms-causes/syc-20352911>
- Melo, L. P. de, & Carlotto, M. S. (2016). Prevalência e Preditores de Burnout em Bombeiros. *Psicologia Ciência e Profissão*, 36(3), 668–681. <https://doi.org/10.1590/1982-3703001572014>
- Olivares Faúndez, Víctor. (2017). Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout. *Ciencia & trabajo*, 19(58), 59-63. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000100059>
- Pando, M., Aranda, C. y López, M. (2015). Validez Factorial del Maslach Burnout Inventory-General Survey en Seis Países Latinoamericanos. *Ciencia & Trabajo*, 17 (52). 28-31. Recuperado de:  
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v17n52/art06.pdf>
- Paredes, J.A. (2020). Condiciones de trabajo en los departamentos de bomberos: un ambiente de trabajo ni seguro ni saludable. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, ISSN-e 2282-2313, Vol. 8, N°. 3, 2020, págs. 116-136. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7604853>
- Peñaloza, O., Buenaño, D., Robayo, L., & Guevara, L. (2022). Problemas de salud mental en personal de salud de áreas críticas. *Medicinas UTA*. [https://www.researchgate.net/publication/368805434\\_Problemas\\_de\\_salud\\_mental\\_en\\_personal\\_de\\_salud\\_de\\_areas\\_criticas](https://www.researchgate.net/publication/368805434_Problemas_de_salud_mental_en_personal_de_salud_de_areas_criticas)
- Perín, P. E. (2022). Síndrome de burnout: síntomas, tratamiento y cómo enfrentaresta enfermedad. National Geographic. <https://www.nationalgeographicla.com/ciencia/2022/11/sindrome-de-burnout-sintomas-tratamiento-y-como-enfrentar-esta-enfermedad>

- Phelps, S. M., Drew-Nord, D. C., Neitzel, R. L., Wallhagen, M. I., Bates, M. N., & Hong, O. S. (2018). Characteristics and Predictors of Occupational Injury Among Career Firefighters. *Workplace health & safety*, 66(6), 291–301. <https://doi.org/10.1177/2165079917740595>
- Saborío Morales, Lachiner, & Hidalgo Murillo, Luis Fernando. (2015). Síndrome de Burnout. *Medicina Legal de Costa Rica*, 32(1), 119-124. Retrieved April 06, 2024, from [http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1409-00152015000100014&lng=en&tlng=es](http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000100014&lng=en&tlng=es).
- Salanova, M., Schaufeli, W. B., Llorens, S., Peiro, J. M., & Grau, R. (2000). Desde el “burnout” al “engagement”: ¿una nueva perspectiva? *Copmadrid.org*. Volumen 16, n.º 2 - Págs. 117-134 Recuperado el 13 de abril de 2024, de <https://journals.copmadrid.org/jwop/files/63236.pdf>
- Serna, D., & Martínez, L. (2020). Burnout en el personal del área de salud y estrategias de afrontamiento. *Correo Científico Médico*, 24(1), 372-387. Epub 01 de marzo de 2020.
- Telenchana, Luis. (2020) Estrategias de afrontamiento y síndrome de burnout en bomberos. Guaranda, 2020. <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/7605/1/8.%20TESIS%20Luis%20Andr%c3%a9s%20Telenchana%20Medranda-PSC.pdf>
- Vaulerin, J., d'Arripe-Longueville, F., Emile, M., & Colson, S. S. (2016). Physical exercise and burnout facets predict injuries in a population-based sample of French career firefighters. *Applied Ergonomics*, 54, 131–135. <https://doi.org/10.1016/j.apergo.2015.12.007>

## 4.6. Anexos

### TEST MASLACH PARA SINDROME DE BURNOUT

A continuación, encontrará una serie de enunciados acerca de su trabajo y de sus sentimientos en él. Le pedimos su colaboración respondiendo a ellos como lo siente. No existen respuestas mejores o peores, la respuesta correcta es aquella que expresa verídicamente su propia existencia. Los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales y en ningún caso accesibles a otras personas. Su objeto es contribuir al conocimiento de las condiciones de su trabajo y mejorar su nivel de satisfacción. A cada una de las frases debe responder expresando la frecuencia con que tiene ese sentimiento de la siguiente forma:

- 0 = Nunca
- 1 = Pocas veces al año o menos
- 2 = Una vez al mes o menos
- 3 = Unas pocas veces al mes o menos
- 4 = Una vez a la semana
- 5 = Pocas veces a la semana
- 6 = Todos los días

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

## **CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Se han establecido normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud, consideramos importante obtener el consentimiento informado de los participantes, aunque este cuestionario no implica riesgo alguno.

A continuación, aparece una información que usted deberá tener en cuenta para firmar el presente consentimiento:

- El objetivo de la investigación es “Determinar el nivel del Síndrome de Burnout (SB) en el personal del Cuerpo de Bomberos Ambato en el personal administrativo y operativo, mediante la aplicación de la batería MBI (Maslach Burnout Inventory) en el año 2024.
- Las preguntas contenidas en el cuestionario han sido diseñadas ética y responsablemente, para no causar ningún tipo de molestia o riesgo al participante.
- Se garantiza la privacidad y confidencialidad sobre las respuestas de los participantes de la investigación. Dicha información se analizará a la luz de los objetivos del estudio.
- La participación en este estudio no implica retribución económica, ni de ningún otro tipo.
- Se obtendrá datos personales solo para las personas que deseen saber sus resultados de forma individual, que será comunicado a sus números de teléfono.
- Se compartirá los resultados solo al personal de Psicología o Medicina ocupacional para que puedan intervenir con las medidas necesarias para corregir o revertir el Síndrome de Burnout en caso de que lo tenga.
- Se entregará un Plan de prevención al Cuerpo de Bomberos de Ambato, para poder aplicar en la institución cuando sea necesario.

Yo, \_\_\_\_\_, con la cédula de ciudadanía número \_\_\_\_\_ mi puesto de trabajo es \_\_\_\_\_,

acepto mi participación en la investigación realizada por la Msc. Md. Elizabeth Villacis Acosta, en la ciudad de Ambato.

\_\_\_\_\_  
Firma (obligatorio)

\_\_\_\_\_  
Cédula (obligatorio)

Celular o correo electrónico (opcional): \_\_\_\_\_

### Listado de trabajadores del Cuerpo de Bomberos Ambato

APELLIDO Y NOMBRE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	AE	DP	RP	AE	DP	RP	
1 ACOSTA BLANCA	DESCANSO MEDICO																												
2 ALBAN SANCHEZ EDITH	1	2	2	5	0	0	6	0	3	0	0	6	1	6	5	0	6	6	6	0	1	1	12	6	39	BAJO	MEDIO	MEDIO	
3 ALBAN JESSICA YADIRA	1	1	1	5	1	1	5	3	5	5	1	5	1	4	0	5	6	6	6	1	6	1	18	8	44	BAJO	MEDIO	ALTO	
4 ALDAS VALENCIA ASDRUBAL MAR	2	1	1	5	1	1	1	0	5	1	1	6	0	5	0	1	5	3	6	0	1	0	11	3	32	BAJO	BAJO	BAJO	
5 ANDRADE DARWIN	VACACIONES																												
6 ARCOS CHAVEZ ANA LUISA	2	2	1	6	1	1	6	5	6	1	0	6	1	1	0	1	5	5	5	0	6	0	14	2	45	BAJO	BAJO	ALTO	
7 AVILES CHAVARREA MARCO SEBA	1	1	0	2	0	1	0	0	6	0	1	6	0	1	1	0	6	6	6	0	6	1	4	3	38	BAJO	BAJO	MEDIO	
8 BACULIMA PAUL	2	2	2	3	0	0	5	0	6	0	1	6	0	0	0	2	5	5	0	6	2	6	3	38	BAJO	BAJO	MEDIO		
9 BALLADARES WILSON	DESCANSO MEDICO																												
10 BARRIONUEVO CARRILLO JOSE LU	1	2	0	6	0	0	6	0	6	0	0	6	1	0	0	0	6	6	6	0	6	0	4	0	48	BAJO	BAJO	ALTO	
11 BASANTES BASANTES ABEL ISAIAS	1	2	0	0	0	1	6	1	1	4	0	6	1	5	0	1	6	6	6	0	0	3	12	7	31	BAJO	MEDIO	BAJO	
12 BASANTES ROMERO MARIA FERNA	3	3	1	6	0	3	1	X	5	1	1	6	0	0	1	1	6	6	6	0	5	0	11	3	41	BAJO	BAJO	ALTO	
13 BAYAS JEFFERSON	3	4	4	4	2	2	5	4	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	31	15	33	ALTO	ALTO	BAJO	
14 BAYAS REMACHE ALONSO LENIN	0	1	1	5	0	4	5	1	4	3	2	5	1	0	1	5	5	5	6	1	3	3	14	9	38	BAJO	MEDIO	MEDIO	
15 BEDON CRISTOBAL	RETIRADO																												
16 BEDON MAURICIO	1	2	1	4	0	1	4	0	4	0	1	5	0	X	X	1	5	5	6	0	6	1	6	2	39	BAJO	BAJO	MEDIO	
17 BONILLA MAISANCHE TANNIA ELI	0	2	1	6	0	0	6	0	5	0	1	6	0	1	0	0	6	6	6	0	6	0	4	1	47	BAJO	BAJO	ALTO	
18 CALVACHE CHRISTIAN	RETIRADO																												
19 CAÑAR WALTER	1	0	0	3	0	1	6	1	6	1	3	6	1	1	0	1	4	6	4	0	6	0	6	4	41	BAJO	BAJO	ALTO	
20 CARPIO LEON CAROLINA PAOLA	1	1	1	6	0	3	6	0	6	0	1	5	0	1	0	1	6	5	6	0	5	0	8	1	45	BAJO	BAJO	ALTO	
21 CARRERA PABLO	6	6	6	6	6	6	6	5	4	3	2	1	0	1	2	3	4	5	6	6	6	6	39	19	38	ALTO	ALTO	MEDIO	
22 CASTRO SOLIS ALEXANDRA	2	1	1	2	0	1	6	0	6	0	0	6	0	0	1	0	0	6	6	0	6	0	5	1	38	BAJO	BAJO	MEDIO	
23 CASTRO MARIANA	DESCANSO MEDICO																												
24 CERON BEDOYA RAMIRO PAUL	3	6	3	3	0	2	5	5	4	3	3	2	X	0	2	3	5	5	1	3	2	1	25	9	27	MEDIO	MEDIO	BAJO	
25 CHAGLLA RENATO	VACACIONES																												
26 CHAMORRO JOSE	6	6	6	6	6	6	6	6	4	6	0	5	6	6	5	6	0	0	0	6	0	0	54	17	21	ALTO	ALTO	BAJO	
27 CHANGO MUYOLEMA JAVIER VINI	5	6	5	6	0	0	6	0	0	1	1	6	0	0	0	0	6	6	6	6	1	2	22	4	37	MEDIO	BAJO	MEDIO	
28 CHANGO CARAGUAY MIGUEL ANG	2	6	5	6	0	6	6	3	6	6	2	6	3	6	0	3	6	6	6	3	6	4	37	12	48	ALTO	ALTO	ALTO	
29 CHAVEZ FREDDY ISRAEL	0	0	0	2	2	2	3	0	4	2	3	6	0	5	5	3	3	3	5	0	5	1	10	13	31	BAJO	ALTO	BAJO	
30 CHICAIZA CHRISTIAN	VACACIONES																												
31 CHILUISA FERNANDO	VACACIONES																												
32 CLAUDIO EDISSON	5	6	1	5	0	2	5	2	5	0	1	5	1	5	0	1	1	4	5	0	1	1	23	2	31	MEDIO	BAJO	BAJO	
33 COBA SANTIAGO	1	1	1	5	0	1	6	3	6	1	3	5	X	0	0	1	4	5	6	0	5	1	8	5	42	BAJO	BAJO	ALTO	
34 COBO ESTEFANIA	1	4	1	4	3	2	3	1	4	1	1	4	1	1	3	3	0	0	6	1	6	0	15	8	27	BAJO	MEDIO	BAJO	
35 GORDOVA MARCO	4	5	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	34	18	29	ALTO	ALTO	BAJO	
36 CUNALATA MARIA	2	4	3	6	0	1	2	1	3	1	1	1	0	0	5	1	3	3	4	1	3	0	13	7	25	BAJO	MEDIO	BAJO	
39 DURAN MACIAS JOSAFATH ANDRE	1	4	1	6	0	2	6	3	4	1	1	5	1	4	1	2	3	5	0	6	0	18	3	40	BAJO	BAJO	ALTO		
40 ESCOBAR ANDRES	1	1	1	6	0	0	6	0	6	2	1	6	0	1	0	0	1	6	5	0	6	0	4	3	42	BAJO	BAJO	ALTO	
41 ESPIN GUERRERO DENISSE	1	1	0	5	0	0	5	1	5	0	1	6	1	1	2	0	6	4	6	0	3	1	5	4	40	BAJO	BAJO	ALTO	
42 ESPIN TANNIA																						0	0	0					
43 FIALLOS HOLGUER	PERMISO																												
44 FIALLOS JUAN	1	2	1	6	2	1	2	0	6	0	0	4	0	0	1	1	6	6	6	0	1	1	6	4	37	BAJO	BAJO	MEDIO	
45 FIALLOS NUNEZ LUIS EDUARDO	4	4	5	3	4	4	4	4	3	5	3	4	4	5	4	3	3	3	4	5	4	5	4	37	20	28	ALTO	ALTO	BAJO
46 FONSECA GOMEZ WILLIAM RENE	4	4	2	5	1	X	4	4	6	4	2	3	3	5	5	4	5	4	5	3	5	5	29	17	37	ALTO	ALTO	MEDIO	
47 FREIRE ALDAS CARLOS ALEXANDE	1	1	1	1	0	2	X	1	6	3	2	6	1	3	5	3	3	2	6	1	6	0	14	10	30	BAJO	ALTO	BAJO	
48 GALLEGOS EDUARDO	0	0	0	3	0	0	6	0	6	1	0	6	0	0	3	0	3	6	6	0	6	0	0	4	42	BAJO	BAJO	ALTO	
49 GAMBOA LOPEZ DIEGO RENE	1	2	1	2	0	1	1	3	5	0	0	6	1	3	3	0	6	5	6	0	2	1	12	4	33	BAJO	BAJO	BAJO	
50 GARCES VILLACRES FABIAN ENRIC	1	1	1	6	0	1	6	1	6	0	0	6	1	6	0	1	6	6	6	0	6	0	13	0	48	BAJO	BAJO	ALTO	
51 GARCIA MONGE RAUL STALIN	3	2	1	2	0	0	6	4	5	6	1	6	0	3	5	1	3	5	6	0	6	0	14	12	39	BAJO	ALTO	MEDIO	
52 GUAMAN MILTON	1	5	3	6	0	1	5	1	3	6	6	5	2	1	6	0	5	6	6	2	6	1	16	19	42	BAJO	ALTO	ALTO	
53 GUAMANQUIISPE DAVID	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	20	14	22	MEDIO	ALTO	BAJO	
54 GUAMANQUIISPE EDUARDO SEBAS	4	4	3	3	1	2	0	1	2	4	5	6	6	2	5	3	2	2	5	4	3	1	29	16	23	ALTO	ALTO	BAJO	
55 GUAMANQUIISPE GILBERTO	6	6	4	5	0	4	5	1	4	3	6	5	1	5	0	2	3	2	1	4	0	28	12	27	ALTO	ALTO	BAJO		
56 GUAYGUA NARANJO JUAN CARLOS	3	2	4	3	6	2	4	3	6	0	0	4	0	0	3	1	3	5	6	0	4	2	15	11	35	BAJO	ALTO	MEDIO	
57 GUERRERO SILVA ELVIS DANILO	1	1	1	5	4	1	0	0	5	1	1	5	1	0	0	0	5	5	4	0	5	0	5	6	34	BAJO	MEDIO	MEDIO	
58 GUTIERREZ EDUARDO	DESCANSO MEDICO																												
59 GUTIERREZ JUAN	2	3	3	4	1	3	1	1	0	5	4	1	2	3	2	X	5	3	1	2	3	2	19	14	18	MEDIO	ALTO	BAJO	
60 HERRERA MONJE RENE BOLIVAR	4	3	3	6	0	2	6	3	0	6	2	X	1	1	5	1	3	2	6	1	5	0	19	13	28	MEDIO	ALTO	BAJO	





158	SISALEMA CARLOS	3	4	4	4	0	4	2	5	X	2	4	6	4	6	1	1	4	2	6	2	3	3	33	10	27	ALTO	ALTO	BAJO
159	SOLIS DANIEL	2	1	1	3	0	0	5	0	5	6	2	6	1	1	2	1	5	6	6	2	1	4	9	14	37	BAJO	ALTO	MEDIO
160	SOLIS VILLACRES JAIME MAURICIO	0	1	0	6	0	0	6	0	0	0	6	0	0	0	0	1	6	6	0	6	0	1	0	37	BAJO	BAJO	MEDIO	
161	SOGSO USULLA ALEX ISAIAS	0	0	0	1	0	0	6	0	6	6	1	6	0	1	4	0	3	5	6	0	5	5	1	16	38	BAJO	ALTO	MEDIO
162	TOAPANTA JUAN																							0	0	0			
163	TOAPANTA EDISON PAUL	3	3	1	5	3	4	3	3	4	1	0	5	1	3	1	3	4	5	6	2	5	5	23	10	37	MEDIO	ALTO	MEDIO
164	TOASA DALIA	VACACIONES																											
165	TORRES YACUSI SEGUNO GABINO	0	0	0	5	0	0	6	0	0	0	6	0	0	6	0	6	6	6	0	6	0	0	6	6	41	BAJO	MEDIO	ALTO
166	TRUJILLO DAVID	3	2	2	6	1	1	2	3	3	2	6	6	3	2	3	1	2	2	3	3	2	2	20	14	26	MEDIO	ALTO	BAJO
167	VALENCIA LUIS	RETIRADO																											
168	VALVERDE RICARDO JAVIER	2	3	3	6	0	1	6	2	0	5	2	6	0	0	X	4	5	6	0	6	0	11	7	39	BAJO	MEDIO	MEDIO	
169	VARGAS VACA ANGEL ELIAS	1	1	1	6	0	1	6	1	5	1	1	6	0	1	1	1	5	5	5	0	1	1	7	4	39	BAJO	BAJO	MEDIO
170	VELASTEGUI YANCHA JEAN CARLO	2	1	2	1	2	1	3	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	12	9	14	BAJO	MEDIO	BAJO
171	VILLACIS PARRA LIGIA CECILIA	1	5	3	6	0	1	6	1	6	0	1	6	0	3	5	1	6	6	6	0	6	0	15	6	48	BAJO	MEDIO	ALTO
172	VILLACIS GUAMAN CHRISTIAN FABIAN	4	2	1	4	1	3	5	1	6	0	1	6	0	3	5	1	5	6	6	1	2	1	16	8	40	BAJO	MEDIO	ALTO
173	VILLACIS PAREDES EDWIN ROLANDO	0	4	5	6	0	1	5	0	6	0	0	6	0	0	0	0	6	6	6	0	6	0	10	0	47	BAJO	BAJO	ALTO
174	VILLACORTE GUEVARA MAYRA SOLIS	1	1	2	2	1	0	6	3	3	5	6	5	2	2	5	2	1	5	3	5	6	0	18	17	31	BAJO	ALTO	BAJO
175	VILLACRES WAGNER																							0	0	0			
176	VILLARREAL SAA AMPARITO	1	1	5	6	0	1	1	1	6	0	0	6	0	1	0	1	6	6	5	1	6	1	12	1	42	BAJO	BAJO	ALTO
177	YANCHA VELASTEGUI DAVID RAFAEL	5	5	5	5	0	2	1	4	5	4	6	5	5	2	5	2	5	4	5	2	4	0	32	15	34	ALTO	ALTO	MEDIO
178	YANEZ RIVERA ANGEL VICENTE	0	0	0	X	0	0	X	0	0	0	0	6	0	1	0	0	5	6	6	0	6	0	1	0	29	BAJO	BAJO	BAJO
179	YANEZ JHONNY RAUL	3	1	3	6	0	0	2	1	6	0	4	6	0	1	2	1	0	3	6	0	6	0	10	6	35	BAJO	MEDIO	MEDIO
???	???	2	3	3	X	0	0	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	18	8	16	BAJO	MEDIO	BAJO
???	???	4	5	3	6	0	3	X	4	0	0	6	6	3	2	0	0	6	5	6	1	6	2	25	8	35	MEDIO	MEDIO	MEDIO

## FOTOGRAFIAS









### CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

ACTIVIDADES	Meses	FEBRERO				MARZO				ABRIL				MAYO			
	Semanas	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Selección del tema		■	■														
Descripción y definición del problema		■	■	■													
Solicitud de autorización para realizar la prueba de Maslach en el CB		■	■	■													
Reconocimiento de áreas laborales de los diferentes trabajadores					■	■	■	■									
Socialización al personal administrativo y operativo					■	■	■	■									
Charlas informativas a los trabajadores del cuerpo de bomberos Ambato									■	■	■	■					
Planificación y realización de encuestas													■	■	■	■	
Recolección de listados de trabajadores														■	■	■	
Aplicación el cuestionario MBI-HSS al personal																■	■
Resultados y realización de plan de prevención																	■

**TABLA N.10 Cronograma de actividades**

## Presupuesto

Transporte	70,00
Copias	7.20
Grapadora	1.75
Grapas	1,00
TOTAL	79.95 dólares americanos