



FACULTAD DE POSGRADOS

MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

PREVALENCIA DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS Y OPERATIVOS DE LA DIRECCIÓN DISTRITAL DEL MINISTERIO DE AGRICULTURA Y GANADERÍA (MAG) CHIMBORAZO, EN RELACIÓN A LAS CONDICIONES LABORALES DURANTE EL PERIODO ABRIL A JUNIO 2024.

Profesor

Dr. RAUL ERNESTO GUTIÉRREZ ALVAREZ. PhD

Autor (es)

LORANLLI ROSARIO DÁVILA CAMACHO

JOHANNA ELIZABETH GUADALUPE GARCÉS

2024

RESUMEN

El Síndrome de Burnout se ha convertido en una problemática significativa en el entorno laboral moderno debido a la creciente demanda de productividad y eficiencia. Los trastornos se caracterizan por agotamiento emocional, despersonalización y una reducida sensación de realización personal, lo que no sólo afecta la salud y el bienestar de los empleados, sino que también afecta negativamente la productividad y el clima organizacional.

Objetivo: Determinar la prevalencia de Síndrome de Burnout en los trabajadores administrativos y operativos de la Dirección Distrital MAG-Chimborazo en relación con las condiciones laborales durante el periodo abril-junio 2024.

Metodología: Realizamos una encuesta descriptiva transversal utilizando una muestra de personal administrativo y operativo de oficina de la Dirección Distrital MAG-Chimborazo, la selección de los participantes del estudio fue mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia.

Resultados: Los 101 trabajadores participaron en el estudio de forma voluntaria, el 75,25% son del área operativa y el 24,75% del área administrativa con un 83,17% en el horario de 40 a 48 horas. El 61,39% de los participantes fueron hombres y 38,61% mujeres. El valor de la dimensión del síndrome de burnout es mayor para el personal administrativo que para el personal profesional, en realización personal con el 28%, despersonalización con el 52% y cansancio emocional con el 20%, Se encontró que el riesgo de desarrollar el síndrome es mayor en el territorio administrativo.

Conclusiones: De los 101 trabajadores entrevistados, 39 estaban en riesgo de sufrir Burnout de los cuales 14 (56%) están en el área administrativa y 25 (32,89%) en el área operativa. Podemos concluir que los trabajadores que están expuestos a mayor carga laboral van a presentar más probabilidades de padecer el síndrome de Burnout.

ABSTRACT

Burnout syndrome has become a significant problem in the modern workplace due to the increasing demand for productivity and efficiency. This disorder, characterized by emotional exhaustion, depersonalization and a decrease in personal fulfillment, not only affects the health and well-being of workers, but also has a negative impact on productivity and organizational climate.

Objective: To determine the prevalence of Burnout Syndrome in administrative and operational workers of the MAG-Chimborazo District Directorate in relation to working conditions during the period April-June 2024.

Methodology: We conducted a descriptive cross-sectional study, the sample we used was the administrative and operative personnel of the MAG-Chimborazo District Directorate, the selection of the study participants was by non-probabilistic convenience sampling.

Results: The 101 workers participated in the study voluntarily, 75.25% were from the operational area and 24.75% from the administrative area, with 83.17% working between 40 and 48 hours. 61.39% of the participants were from the operational area and 24.75% from the administrative area. Of the participants, 61.39% were men and 38.61% were women. The values of the Burnout syndrome dimensions in the administrative staff were higher than in the operative staff, in personal fulfillment with 28%, depersonalization with 52% and emotional exhaustion with 20%, indicating that in the administrative area there is a higher risk of suffering from the Syndrome.

Conclusions: Of the 101 workers surveyed, 39 workers are at risk of Burnout of which 14 (56%) are in the administrative area and 25 (32.89%) in the operational area. We can conclude that workers who are exposed to a greater workload are more likely to suffer from Burnout Syndrome.

ÍNDICE DEL CONTENIDO

CONTENTS

1.	RESUMEN	2
2.	ABSTRACT	3
3.	INTRODUCCIÓN	6
4.	JUSTIFICACIÓN Y APLICACIÓN DE LA METODOLOGÍA	18
5.	RESULTADOS.....	22
6.	DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS Y PROPUESTA DE SOLUCIÓN	32
7.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	37
8.	REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	39
9.	ANEXOS	45

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. <i>Frecuencia de características sociodemográficas.....</i>	23
Tabla 2. <i>Prevalencia y correlación de las características sociodemográficas con las sub-escalas del Síndrome de Burnout</i>	26
Tabla 3. <i>Odds Ratio Crudo y Ajustado de los principales factores de riesgo asociados al síndrome de Burnout</i>	31

INTRODUCCIÓN

El síndrome de burnout es un estado de vulnerabilidad emocional y agotamiento que afecta a todas las personas que desempeñan funciones laborales de servicio público y están en contacto constante con los usuarios. Este síndrome afecta el ambiente laboral y las relaciones interpersonales con los socios comerciales (Guerrero et al., 2019). Esto se manifiesta como una experiencia de agotamiento emocional, cinismo o despersonalización y baja eficacia personal. Estos síntomas son el resultado del estrés crónico provocado por las condiciones internas y externas del entorno laboral, y afectan especialmente a compañeros o profesionales que interactúan habitualmente con otros (Edú-Valsania et al., 2022).

La sobrecarga de trabajo puede provocar agotamiento, caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y un bajo sentido de realización personal como respuesta al estrés emocional. Las manifestaciones que principalmente se evidenciaron en la conducta son el agotamiento emocional, en cambio las actitudes negativas como los cambios de humor son rudos (Guerrero et al., 2019). La definición más aceptable es la de K. Maslah, que describe que el agotamiento es un signo no apropiado para desafiar al estrés crónico, que se describe principalmente de agotamiento emocional, despersonalización y reducción del rendimiento personal. (Saborío Morales & Hidalgo Murillo, 2015).

P. Gil-Monte define el síndrome de Burnout como: *"una respuesta al estrés laboral crónico integrada por actitudes y sentimientos negativos hacia las*

personas con las que se trabaja y hacia el propio rol profesional, así como por la vivencia de encontrarse agotado".(Faúndez et al., 2017). El Burnout se manifiesta por una reducción del rendimiento intelectual y físico, evitación de responsabilidades, comportamiento pasivo-agresivo hacia los usuarios de servicios profesionales y una pérdida significativa de motivación. Estas características engloban los elementos internos (sociales, valores personales y facetas de personalidad) y exteriores (trabajo, grupos integrados y organizaciones) (Anbousi Calderón et al., 2023).

Según (Lovo, 2020), impone que el concepto de estrés que se ha desarrollado en biología ha tenido un gran impacto en lo que refiere a la psicología y la medicina. Hay muchos factores estresantes que hacen que el cuerpo entre en un estado hiperactivo, provocando dos posibles respuestas: donde podemos lidiar o evadir.

En el año 2000, La OMS, Mencionó el burnout como un factor de riesgo laboral porque perjudica el desempeño de los empleados, afectar su salud mental y aumentar la posibilidad de escenarios inseguros que amenazan su integridad física (Santaella Palma, 2022).

El síndrome de Burnout se incluye en el capítulo 24 en una nueva clasificación: "*Factores que influyen en el estado de salud o el contacto con los servicios de salud*" dentro de la subcategoría de "*problemas asociados con el empleo y el desempleo*". Este síndrome es codificado como QD85: Síndrome de desgaste ocupacional.(INSST, 2022)

El Informe Mundial sobre Salud Mental de junio de 2022 de la Organización Mundial de la Salud muestra que en 2019 había mil millones de personas con un trastorno mental, el 15% de las cuales eran adultos en edad laboral que padecían algún tipo de trastorno mental.(OMS, 2022).

Hasta esta revisión, el “burnout” estaba incluido entre los “*problemas relacionados con la dificultad en el control de la vida*” (Z73.0), dentro de la categoría genérica de “*personas que entran en contacto con los servicios sanitarios en otras circunstancias*”.(INSST, 2022). La Organización Internacional del Trabajo (OIT) afirma que el 30% de la población activa sufre estrés relacionado con el trabajo y según la tercera encuesta de condiciones laborales de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo. (Organización Internacional del Trabajo, 2016), El estrés es la segunda enfermedad más común en la población y representa entre el 50% y el 60% de los días de enfermedad. (Periñán Sotelo, 2022)

El agotamiento laboral ha aumentado en varios países desde mayo de 2021 a noviembre de 2022. Más de 10.000 personas fueron encuestadas por Future Forum en seis países y se encontró que más del 40% de los trabajadores se sienten agotados. Se observó un aumento del "burnout", siendo los países con mayores incrementos Alemania disminuyó de 29 % a 37 %, mientras que el Reino Unido aumentó de 40 % a 48 % y Australia de 42 % a 50 %.(Grupo Wellness Latina, 2022)

(Melo, 2023), informa sobre la alta sensación de Burnout en América latina y proporciona el porcentaje de empleados que sintieron agotamiento laboral en 2023 por país, así como las posibles causas: Argentina 94%, Chile 91%, Ecuador

83%, Panamá 78% y Perú 77%. Las investigaciones muestran que el 52% de los trabajadores encuestados en todos los países dijeron que les faltaba energía o se sentían muy cansados. El 41% se siente negativo o cínico respecto al trabajo y el 23% nota una caída en la productividad. Casi la mitad (48%) experimentó todos estos síntomas simultáneamente.

Según un estudio realizado con funcionarios públicos en Brasil, Los factores de estrés que predicen el síndrome de burnout son: contenido del trabajo, organización del trabajo, tipo de servicio público, ambiente de trabajo social, condiciones físicas en el lugar de trabajo, horario de trabajo, carga de trabajo, relaciones con superiores y relaciones con los compañeros. (Carlotto & Câmara, 2019) Otro estudio de Perú mostró una relación negativa entre el burnout y el ambiente laboral, especialmente en las dos primeras dimensiones: agotamiento emocional y despersonalización. Se concluye que el síndrome de burnout se intensificará si existe un ambiente laboral superpoblado y no participativo (Martinez, 2022).

En un estudio sobre el Burnout y su incidencia en el ámbito laboral, se concluye que, a nivel organizacional, los empleadores deben implementar política de gestión de la salud y seguridad laboral, para prevenir el síndrome del quemado. Es crucial combatir las fuentes de estrés mediante el reconocimiento del trabajo realizado, a través de refuerzos sociales e incentivos, para aumentar el nivel de compromiso con la institución. Esto se reflejará en una mayor productividad, así como una mejor calidad en la prestación de los servicios y calidad de vida para los empleados.(González, 2022)

El lugar de trabajo puede exacerbar problemas generales que impactan negativamente la salud mental, incluida la discriminación y la desigualdad basada en factores como raza, género, identidad de género, orientación sexual, discapacidad, origen nacional, estatus social, estatus migratorio, religión o edad (OMS, 2022). Los síntomas físicos asociados incluyen migraña, gastritis, presión arterial alta, mayor incidencia del síndrome del intestino irritable, disminución de la eficiencia del sistema inmunológico, taquicardia, sudoración, temblores corporales, espasmos nerviosos, caída del cabello y caspa, así como enfermedades cardíacas, presión en los dientes y mandíbula (bruxismo), manos y pies fríos, tensión muscular, diarrea o estreñimiento, insomnio y enfermedades de la piel (Torres, 2022).

Desde enero de 2022, la Organización Mundial de la Salud reconoce el síndrome de burnout como enfermedad profesional por sus nuevas características. La enfermedad puede provocar agotamiento emocional en los empleados, aumentar el estrés en el lugar de trabajo y provocar sentimientos de pasividad, abandono e ineficacia (Agea, 2022).

Hasta la fecha, el burnout se ha convertido en una de las áreas de investigación más activas en Psicología de la Salud Ocupacional, atrayendo la atención de investigadores, profesionales y responsables políticos (Spontón, 2019). El síndrome de Burnout es una enfermedad moderna que afecta el nivel mental de un individuo y supone un riesgo psicosocial para los empleados. Por lo tanto, al igual que otros riesgos laborales que existen en las organizaciones, es necesario abordarlos desde el punto de vista tanto promocional como

preventivo, además de estrategias de intervención y trato a los socios comerciales (Castañeda, 2020).

Es importante comprender mejor el fenómeno de la calidad de vida laboral (determinada por la relación entre el conflicto trabajo-familia y la satisfacción laboral) y comprender los efectos del desgaste profesional, llamado burnout. El objetivo es que las empresas desarrollen políticas destinadas a retener a los empleados y fomentar su compromiso con la empresa, elevando así los estándares de calidad del servicio y productividad (Jacome, 2017).

Revisión de la literatura

Definición Síndrome de Burnout

El término "síndrome de cansancio" se utiliza con mayor frecuencia. Son c. Maslach lo describe como una forma inadecuada de manejar el estrés persistente, cuyas características principales son el agotamiento emocional, la despersonalización y la disminución del rendimiento personal. P. Gil-Monte lo describe como una solución al estrés laboral persistente que se caracteriza por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se colabora y hacia el propio rol profesional, así como la sensación de agotamiento. Esta condición se debe a una respuesta inadecuada al estrés crónico, según ambas definiciones. (Saborío Morales & Hidalgo Murillo, 2015)

El síndrome de Burnout ha cobrado importancia en este contexto como respuesta al estrés laboral crónico. Los cambios en el entorno socioeconómico y en el mercado laboral han contribuido significativamente a su desarrollo. La evolución del sector económico ha propiciado un fuerte crecimiento de los

servicios y la aparición de nuevas formas de trabajo, caracterizadas por la necesidad de comunicarse con los clientes y usuarios (Méndez Vanegas, 2019)

Causas del agotamiento laboral:

- Falta de control: No tener derecho a opinar sobre los horarios, tareas o carga de trabajo, o no disponer de los recursos necesarios para el trabajo también.
- Falta de claridad sobre expectativas: no estar seguros de lo que se espera de uno laboralmente.
- Conflictos con otros: sentir que los compañeros están en contra o que el jefe se entromete demasiado.
- Carga de trabajo inapropiada: trabajo aburrido o excesivamente demandante
- Falta de apoyo: sentirse solo en el trabajo y en la vida personal.
- Desequilibrio entre la vida y el trabajo: no tener tiempo ni energía para la familia y amigos.(Mayo Clinic, 2024)

Síntomas:

Los síntomas del síndrome de burnout son muy similares a los habitualmente asociados al estrés laboral, pero pueden aumentar en el burnout, especialmente en relación con cambios de comportamiento o de personalidad (Balladares Ponguillo & Hablick Sánchez, 2017).

Síntomas a nivel emocional

- Uno de los síntomas más importantes del agotamiento es el cambio de humor. Los trabajadores suelen sentirse irritables, de mal humor, perder la

cortesía y causar conflictos innecesarios con los clientes y usuarios. La sospecha y el sarcasmo son comunes. Este cambio de mentalidad puede manifestarse en algunos casos como apatía hacia los clientes o usuarios, o incluso hacia los compañeros.

- Pérdida de motivación: El empleado pierde todo entusiasmo por el trabajo. Las metas y el propósito desaparecen, reemplazados por la frustración y la idea de lidiar día tras día con situaciones estresantes que están más allá de sus capacidades, haciendo que cada día laboral parezca que nunca termina.

- Agotamiento mental: El desgaste gradual causado por el Burnout reduce la resistencia al estrés, Dificultando cada vez más al organismo enfrentar los factores estresantes.

- Falta de energía y bajo rendimiento: La mala gestión de los recursos del organismo debido al cansancio mental reduce su capacidad de producción y, por tanto, reduce el rendimiento. Además, a medio y largo plazo, el estrés laboral crónico puede provocar un deterioro cognitivo, provocando pérdida de memoria, dificultad para concentrarse y dificultad para aprender nuevas tareas o habilidades. (Balladares Ponguillo & Hablick Sánchez, 2017)

Síntomas a nivel físico

El Síndrome de Burnout no sólo afecta a nivel psíquico, también produce diversos físicos, entre los cuales se incluyen:

- Condiciones de movimiento: El dolor muscular y articular es común debido a la tensión del trabajo, a menudo causado por contracturas musculares.

- Otros cambios psicosomáticos incluyen problemas gastrointestinales y cardiovasculares, enfermedades de la piel, dolores de cabeza, mareos, alteraciones en la libido y un mayor riesgo de obesidad. (Balladares Ponguillo & Hablick Sánchez, 2017)

Consecuencias del Síndrome de Burnout

Dentro de los síntomas mencionados, el Síndrome de Burnout puede tener las siguientes afecciones:

- Mayor riesgo de consumo de alcohol o drogas: el estrés en el trabajo puede aumentar el riesgo de conductas nocivas como beber, fumar o consumir drogas. Entre los empleados que ya consumen, la tendencia va en aumento.

- Los trastornos del sueño: La fatiga laboral puede causar problemas para conciliar el sueño, como otros tipos de estrés laboral. Con frecuencia, una persona se despierta repentinamente varias veces durante la noche, lo que puede causar problemas con su sueño.

- Inmunidad reducida: El síndrome del trabajador agotado puede afectar negativamente al sistema inmunológico, haciéndonos más susceptibles a enfermedades infecciosas. Un sistema inmunológico debilitado prolonga la duración de estas enfermedades y puede provocar afecciones más graves. (Balladares Ponguillo & Hablick Sánchez, 2017)

Síndrome de Burnout en servidores públicos

Los empleos en la administración pública generalmente se consideran empleos estables y con condiciones dignas. Sin embargo, hay factores que

hacen que algunas de estas posiciones sean inestables. La privatización, la subcontratación de empresas estatales y los consiguientes despidos y suspensiones de funcionarios públicos han ejercido una presión adicional sobre estos trabajadores. Además, enfrentan cambios constantes en políticas, planificación y ejecución de misiones, y cambios en los proyectos que emprenden.

Los empleos en la administración pública generalmente se consideran empleos estables y con condiciones dignas. Sin embargo, hay factores que hacen que algunas de estas posiciones sean inestables. La privatización, la subcontratación de empresas estatales y los consiguientes despidos y suspensiones de funcionarios públicos han ejercido una presión adicional sobre estos trabajadores. Además, enfrentan cambios constantes en políticas, planificación y ejecución de misiones, y cambios en los proyectos que emprenden (Soliz Baldomar, 2022)

Las exigencias laborales excesivas, la falta de habilidades adecuadas, la desorganización administrativa, los estilos de gestión inconsistentes, la falta de sistemas de comunicación adecuados, la gestión empírica y los conflictos interpersonales son causas de fatiga y agotamiento. Esto puede provocar que los empleados se desmoronen, impidiéndoles continuar desempeñando sus funciones de manera adecuada y de acuerdo con las directrices y deberes laborales de la organización (Jimenez et al., 2017)

Como antecedente, investigaciones de instituciones internacionales, como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), revelaron cifras preocupantes en países de América Latina, como Argentina, Chile en los últimos años, entre 2007 a 2012. Entre estos estudios, más del 28% de los encuestados mostraron signos de desgaste y cansancio físico y psicológico crónico, relacionados con sus actividades laborales y su vida personal (Moreta Haro, 2017).

(Frattesi, 2016) presenta referentes teóricos relacionados con el burnout ejecutivo en empresas mineras cotizadas en Quito. El estudio mostró que, a pesar de niveles moderados y altos de despersonalización, los empleados analizados mostraron un sentido de logro personal que les permitió superar el agotamiento. Esta realización personal les ayudaba a desempeñar sus labores más allá de los límites, contribuyendo en muchos casos a vencer el agotamiento que podrían presentar.

Planteamiento del problema:

Según lo expuesto y revisando investigaciones anteriores bibliográficas, el presente trabajo persigue analizar lo siguiente:

Pregunta de Investigación:

¿Cuál es la prevalencia de Síndrome de Burnout en los trabajadores de la Dirección Distrital del Ministerio de Agricultura y Ganadería (MAG) Chimborazo en relación a las condiciones laborales durante el periodo Abril a junio 2024

Objetivos

Objetivo General:

Determinar la prevalencia de Síndrome de Burnout en los trabajadores administrativos y operativos de la Dirección Distrital del Ministerio de Agricultura y Ganadería (MAG) Chimborazo y su relación con las condiciones laborales durante el periodo Abril a Junio 2024.

Objetivos Específicos:

- Identificar cuáles son las condiciones laborales más comunes en la Dirección Distrital del MAG Chimborazo durante el periodo de estudio.
- Determinar la prevalencia de Síndrome de Burnout mediante el cuestionario Cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI) en los trabajadores administrativos y operativos.
- Analizar la asociación entre las condiciones laborales y la prevalencia de Síndrome de Burnout en ambos grupos de trabajadores.

JUSTIFICACIÓN Y APLICACIÓN DE LA METODOLOGÍA

Tipo y diseño de estudio:

La metodología que se ha elegido realizar en el proyecto de investigación es de tipo descriptivo, de corte transversal, para la descripción de la prevalencia del síndrome de Burnout en trabajadores administrativos y operativos, asociado a las condiciones de trabajo en la Dirección Distrital del Ministerio de Agricultura y Ganadería-Chimborazo en la ciudad de Riobamba. La decisión de utilizar este diseño fue impulsada por la necesidad de obtener información sobre la incidencia de los síndromes de agotamiento independiente de cualquier consideración relacionada con el tiempo y fue un método de implementación simple y económico (Cvetković Vega et al., 2021).

Población:

La población elegida será todo el personal administrativo y operativo que laboran en la Dirección Distrital del Ministerio de Agricultura y Ganadería-Chimborazo. Finalmente se logró obtener una población de 101 trabajadores, la selección de los participantes fue mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia.

Criterios de inclusión:

- Trabajadores que actualmente estén laborando en la Dirección Distrital del MAG Chimborazo, que desempeñen roles administrativos y operativos.

- Que el personal que labora sea mayor de 18 años de edad.
- Trabajadores que estén trabajando en su puesto actual por al menos 3 meses.

Criterios de exclusión:

- Trabajadores que estén vigentes actualmente en licencia o cualquier otro tipo de ausencia que les impida participar en el estudio.
- Trabajadores que no estén dispuestos a facilitar su consentimiento informado para participar en el estudio.

Instrumento

Con el fin de obtener información para la implementación de esta investigación, elegimos dos cuestionarios para la recolección de datos: el cuestionario "Situación laboral y de salud en América Latina", en el que utilizamos preguntas correspondientes al estatus sociodemográfico, como edad, género, nivel educativo, etc.; también se añadió secciones específicas donde abordan aspectos como la carga de trabajo, el ambiente laboral, el apoyo social en el trabajo, la satisfacción laboral, la percepción de salud general. (Ruiz De Porrada, 2019)

El segundo cuestionario que utilizamos es el Cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI) que es el principal instrumento fundamental para valorar el síndrome de Burnout en los trabajadores administrativos y operativos, el cual consta de 22 preguntas, que nos ayudarán a tener una visión completa de la situación laboral y de salud mental de la población que vamos a estudiar. El

presente cuestionario evalúa los 3 aspectos del síndrome de Burnout: (Martinez, 2022)

1. La subescala de Agotamiento o Agotamiento Emocional evalúa la experiencia de agotamiento emocional debido a las exigencias laborales. Consta de 9 ítems con una puntuación máxima de 54 puntos.

2. La subescala de despersonalización evalúa el nivel percibido de actitud, apatía y desapego de cada persona. Consta de 5 ítems con una puntuación máxima de 30 puntos.

3. La subescala de realización personal es la que evalúa los sentimientos de éxito y autoeficiencia en el trabajo. Se compone de 8 ítems y puede obtener una puntuación total de 48 puntos.

Utilizando las recomendaciones del MBI-HSS, se deben analizar en detalle diferentes aspectos para determinar el alcance del síndrome de burnout, que puede variar en gravedad dependiendo de si los síntomas se encuentran en una, dos o tres zonas y los resultados son mayores o menores. los valores de referencia para los síntomas del síndrome de burnout. (Migali, 2017)

Control de calidad de los datos

Realizaremos nuestro cuestionario a través de Google Forms, que nos facilitará la aplicación y la recolección de información de manera eficiente y segura. Para lograr la participación de todo el personal en la investigación, se solicitó la aprobación del responsable de Recursos Humanos del establecimiento

para contactar a los trabajadores, enviando por medio de un Quipux el link del cuestionario y que realicen la encuesta de manera voluntaria.

Aspectos éticos

Es fundamental garantizar el respeto por la autonomía, la confidencialidad, el bienestar de los participantes, la equidad y la justicia en el proceso de investigación. Cumplir con estos aspectos éticos es esencial para asegurar la validez y la integridad del estudio, así como para proteger los derechos y el bienestar de los participantes por lo tanto la investigación se realizará siguiendo los principios éticos de la declaración de Helsinki.(Percio, 2020)

Análisis de los resultados

Al recolectar los datos, se realizó la base de datos utilizando el programa Excel donde tabulamos y codificamos las variables del estudio para subir la misma al programa EPI-INFO, donde vamos analizar la estadística descriptiva y se harán análisis bivariados, test chi cuadrado y regresiones logísticas (odds ratio). Se obtuvo intervalos del 95% de confianza obteniendo así el P-Valué.

RESULTADOS

La población de estudio fueron 116 trabajadores entre administrativos y operativos de la Dirección Distrital MAG Chimborazo, de los cuales solo 101 trabajadores respondieron adecuadamente la encuesta, para así resolver la prevalencia del Síndrome de Burnout asociado a las condiciones laborales.

Características Sociodemográficas

La **tabla 1** muestra las características sociodemográficas de los trabajadores. Los datos mostraron que el grupo de edad más común era el de 40 y 49 años (43,56%), predominando el género masculino (61,39%) sobre el femenino (38,61%). La mayoría de los trabajadores tienen un nivel de educación superior (65,35%), seguido por el cuarto nivel (31,68%) y la educación secundaria (2,97%). El tipo de trabajo está mayormente compuesto por personal operativo (75,25%) en comparación con el administrativo (24,75%). En cuanto a la jornada laboral, el 83,17% de los trabajadores laboran entre 40 y 48 horas semanales, un 7,92% trabaja entre 49 y 60 horas y menos de 40 horas, y un 0,99% trabaja más de 60 horas. La mayoría de los trabajadores (95,05%) tienen una jornada diurna, y solo el 4,95% trabaja en turnos.

En relación con el tipo de contrato, el 71,29% tiene un contrato temporal con duración definida, el 19,8% es asalariado fijo, y el 8,91% tiene un contrato temporal por obra. La antigüedad laboral muestra que el 66,34% de los trabajadores tiene más de 5 años en su puesto. La continuidad laboral es media en el 49,5% de los casos, alta en el 18,81%, y baja en el 31,68%.

Tabla 1. Frecuencia de características sociodemográficas

Variable	Categoría	Frecuencia Porcentaje	Porcentaje
Edad	20-29 años	5 (4,95%)	4,95%
	30-39 años	29 (28,71%)	33,66%
	40-49 años	44 (43,56%)	77,23%
	50 o más de 50 años	23 (22,77%)	100,00%
Sexo	Hombre	62 (61,39%)	61,39%
	Mujer	39 (38,61%)	100,00%
Nivel de educación	Cuarto Nivel	32 (31,68%)	31,68%
	Educación secundaria	3 (2,97%)	34,65%
	Educación superior	66 (65,35%)	100,00%
Tipo de trabajo	Tipo administrativo	25 (24,75%)	24,75%
	Tipo operativo	76 (75,25%)	100,00%
Horario laboral	De 40 a 48 horas	84 (83,17%)	83,17%
	De 49 a 60 horas	8 (7,92%)	91,09%
	Más de 60 horas	1 (0,99%)	92,08%
	Menos de 40 horas	8 (7,92%)	100,00%
Antigüedad	De 2 años a 5 años	20 (19,8%)	19,80%
	Mas de 5 años	67 (66,34%)	86,14%
	Menor a 2 años	14 (13,86%)	100,00%
Jornada Laboral	En turnos	5 (4,95%)	4,95%
	Sólo diurno (de día)	96 (95,05%)	100,00%
Tipo de contrato	Asalariado con contrato temporal con duración definida	72 (71,29%)	71,29%
	Asalariado con contrato temporal por obra o servicio	9 (8,91%)	80,20%
	Asalariado fijo	20 (19,8%)	100,00%
Continuidad laboral	Alta	19 (18,81%)	18,81%
	Baja	32 (31,68%)	50,50%
	Media	50 (49,5%)	100,00%
Comunicación	Buena	74 (73,27%)	73,27%
	Excelente	13 (12,87%)	86,14%
	Malo	1 (0,99%)	87,13%
	Regular	13 (12,87%)	100,00%
Carga de trabajo	No	24 (23,76%)	23,76%

	Si	77 (76,24%)	100,00%
Reconocimiento laboral	No	19 (18,81%)	18,81%
	Si	82 (81,19%)	100,00%
Traslado	De 1 a 2 horas	31 (30,69%)	30,69%
	De 2 a 4 horas	2 (1,98%)	32,67%
	Menos de 1 hora	60 (59,41%)	92,08%
	Reside en su lugar de trabajo	8 (7,92%)	100,00%
Adaptación de horario para acudir a compromisos familiares	Bien	64 (63,37%)	63,37%
	Muy bien	23 (22,77%)	86,14%
	No muy bien	14 (13,86%)	100,00%
Grado de bienestar	Buena	67 (66,34%)	66,34%
	Excelente	15 (14,85%)	81,19%
	Mala	1 (0,99%)	82,18%
	Regular	18 (17,82%)	100,00%

Fuente: Encuestas MAG-Chimborazo

Elaborado por: Loranlli Dávila y Johanna Guadalupe

Relación Entre Variables Sociodemográficas y Síndrome de Burnout

La **tabla 2** muestra la prevalencia del Síndrome de Burnout y su relación con diferentes características sociodemográficas. Se identifican asociaciones significativas con varios factores.

La variable agotamiento emocional tiene una correlación estadística significativa con variables como comunicación, carga de trabajo, identificación del trabajo y ajuste de horarios con un p-valor menor a 0,05 ($p < 0,05$). Por ejemplo, una buena comunicación y una correcta adaptación de horarios parecen ser factores protectores contra el cansancio emocional.

En la variable Despersonalización se observa una relación estadística con las variables tipo de trabajo, carga de trabajo, reconocimiento laboral, adaptación de horarios y grado de bienestar con un p-valor menor a 0,05 ($p < 0,05$). Los

trabajadores operativos muestran una mayor prevalencia de despersonalización, posiblemente debido a la naturaleza de sus tareas y la carga de trabajo.

La variable Realización personal presenta una relación estadística con las variables tipo de contrato, continuidad laboral y comunicación con un p-valor menor a 0.05 ($p < 0,05$). Los trabajadores con contratos temporales por obra o servicio y aquellos con mala comunicación presentan menores niveles de realización personal.

En resumen, los datos muestran asociaciones significativas entre factores demográficos y laborales, destacando el tipo de trabajo, la antigüedad, la comunicación y la continuidad del trabajo como factores importantes.

Tabla 2. Prevalencia y correlación de las características sociodemográficas con las sub-escalas del Síndrome de Burnout

Variable	Categoría	Cansancio Emocional			Despersonalización			Realización personal			Burnout		
		No	Si	X2	No	Si	X2	No	Si	X2	No	Si	X2
		N (%)	N (%)	p-valor	N (%)	N (%)	p-valor	N (%)	N (%)	p-valor	N (%)	N (%)	p-valor
Edad	20-29 años	4 (80%)	1 (20%)	0,307	2 (40%)	3 (60%)	0,161	5 (100%)	0 (0%)	0,759	2 (40%)	3 (60%)	0,141
	30-39 años	21 (72,41%)	8 (27,59%)		18 (62,07%)	11 (37,93%)		24 (82,76%)	5 (17,24%)		14 (48,28%)	15 (51,72%)	
	40-49 años	39 (88,64%)	5 (11,36%)		35 (79,55%)	9 (20,45%)		38 (86,36%)	6 (13,64%)		32 (72,73%)	12 (27,27%)	
	50 o más de 50 años	20 (86,96%)	3 (13,04%)		17 (73,91%)	6 (26,09%)		19 (82,61%)	4 (17,39%)		14 (60,87%)	9 (39,13%)	
Sexo	Hombre	50 (80,65%)	12 (19,35%)	0,392	40 (64,52%)	22 (35,48%)	0,057	56 (90,32%)	6 (9,68%)	0,065	37 (59,68%)	25 (40,32%)	0,656
	Mujer	34 (87,18%)	5 (12,82%)		32 (82,05%)	7 (17,95%)		30 (76,92%)	9 (23,08%)		25 (64,1%)	14 (35,9%)	
Nivel de educación	Cuarto Nivel	26 (81,25%)	6 (18,75%)	0,707	26 (81,25%)	6 (18,75%)	0,137	25 (78,13%)	7 (21,88%)	0,223	20 (62,5%)	12 (37,5%)	0,598
	Educación secundaria	3 (100%)	0 (0%)		1 (33,33%)	2 (66,67%)		2 (66,67%)	1 (33,33%)		1 (33,33%)	2 (66,67%)	
	Educación superior	55 (83,33%)	11 (16,67%)		45 (68,18%)	21 (31,82%)		59 (89,39%)	7 (10,61%)		41 (62,12%)	25 (37,88%)	
Tipo de trabajo	Tipo administrativo	18 (72%)	7 (28%)	0,085	12 (48%)	13 (52%)	0,003	20 (80,00%)	5 (20,00%)	0,403	11 (44%)	14 (56%)	0,039
	Tipo operativo	66 (86,84%)	10 (13,16%)		60 (78,95%)	16 (21,05%)		66 (86,84%)	10 (13,16%)		51 (67,11%)	25 (32,89%)	
Horario laboral	De 40 a 48 horas	69 (82,14%)	15 (17,86%)	0,519	59 (70,24%)	25 (29,76%)	0,619	72 (85,71%)	12 (14,29%)	0,403	51 (60,71%)	33 (39,29%)	0,635
	De 49 a 60 horas	6 (75%)	2 (25%)		5 (62,5%)	3 (37,5%)		6 (75,00%)	2 (25,00%)		4 (50%)	4 (50%)	
	Más de 60 horas	1 (100%)	0 (0%)		1 (100%)	0 (0%)		1 (100,00%)	0 (0,00%)		1 (100%)	0 (0%)	

	Menos de 40 horas	8 (100%)	0 (0%)		7 (87,5%)	1 (12,5%)		7(87,50%)	1(12,50%)		6 (75%)	2 (25%)	
Antigüedad	De 2 años a 5 años	16 (80%)	4 (20%)	0,566	14 (70%)	6 (30%)	0,81	20(100,00%)	0(0,00%)	0,100	14 (70%)	6 (30%)	0,618
	Mas de 5 años	55 (82,09%)	12 (17,91%)		47 (70,15%)	20 (29,85%)		54(80,60%)	13(19,40%)		39 (58,21%)	28 (41,79%)	
	Menor a 2 años	13 (92,86%)	1 (7,14%)		11 (78,57%)	3 (21,43%)		12(85,71%)	2(14,29%)		9 (64,29%)	5 (35,71%)	
Jornada Laboral	En turnos	3 (60%)	2 (40%)	0,155	2 (40%)	3 (60%)	0,112	4(80,00%)	1(20,00%)	0,739	2 (40%)	3 (60%)	0,313
	Sólo diurno (de día)	81 (84,38%)	15 (15,63%)		70 (72,92%)	26 (27,08%)		82(85,42%)	14(14,58%)		60 (62,5%)	36 (37,5%)	
Tipo de contrato	Asalariado con contrato temporal con duración definida	61 (84,72%)	11 (15,28%)	0,525	55 (76,39%)	17 (23,61%)	0,197	67(93,06%)	5(6,94%)	0,009	50 (69,44%)	22 (30,56%)	0,031
	Asalariado con contrato temporal por obra o servicio	8 (88,89%)	1 (11,11%)		5 (55,56%)	4 (44,44%)		7(77,78%)	2(22,22%)		4 (44,44%)	5 (55,56%)	
	Asalariado fijo	15 (75%)	5 (25%)		12 (60%)	8 (40%)		12(60,00%)	8(40,00%)		8 (40%)	12 (60%)	
Continuidad laboral	Alta	15 (78,95%)	4 (21,05%)	0,179	13 (68,42%)	6 (31,58%)	0,125	12(63,16%)	7(36,84%)	0,005	10 (52,63%)	9 (47,37%)	0,033
	Baja	24 (75%)	8 (25%)		19 (59,38%)	13 (40,63%)		27(84,38%)	5(15,63%)		15 (46,88%)	17 (53,13%)	
	Media	45 (90%)	5 (10%)		40 (80%)	10 (20%)		47(94,00%)	3(6,00%)		37 (74%)	13 (26%)	
Comunicación	Buena	62 (83,78%)	12 (16,22%)	0,024	54 (72,97%)	20 (27,03%)	0,335	68(91,89%)	6(8,11%)	0,002	49 (66,22%)	25 (33,78%)	0,0504
	Excelente	13 (100%)	0 (0%)		10 (76,92%)	3 (23,08%)		10(76,92%)	3(23,08%)		9 (69,23%)	4 (30,77%)	
	Malo	0 (0%)	1 (100%)		0 (0%)	1 (100%)		0(0,00%)	1(100,00%)		0 (0%)	1 (100%)	
	Regular	9 (69,23%)	4 (30,77%)		8 (61,54%)	5 (38,46%)		8(61,54%)	5(38,46%)		4 (30,77%)	9 (69,23%)	
Carga de trabajo	No	15 (62,5%)	9 (37,5%)	0,001	12 (50%)	12 (50%)	0,008	19(79,17%)	5(20,83%)	0,345	10 (41,67%)	14 (58,33%)	0,023
	Si	69 (89,61%)	8 (10,39%)		60 (77,92%)	17 (22,08%)		67(87,01%)	10(12,99%)		52 (67,53%)	25 (32,47%)	
Reconocimiento laboral	No	12 (63,16%)	7 (36,84%)	0,009	10 (52,63%)	9 (47,37%)	0,046	15(78,95%)	4(21,05%)	0,398	9 (47,37%)	10 (52,63%)	0,163
	Si	72 (87,8%)	10 (12,2%)		62 (75,61%)	20 (24,39%)		71(86,59%)	11(13,41%)		53 (64,63%)	29 (35,37%)	
Traslado	De 1 a 2 horas	27 (87,1%)	4 (12,9%)	0,338	23 (74,19%)	8 (25,81%)	0,879	27(87,10%)	4(12,90%)	0,491	20 (64,52%)	11 (35,48%)	0,777

	De 2 a 4 horas	2 (100%)	0 (0%)		1 (50%)	1 (50%)		2(100,00%)	0(0,00%)		1 (50%)	1 (50%)	
	Menos de 1 hora	47 (78,33%)	13 (21,67%)		42 (70%)	18 (30%)		49(81,67%)	11(18,33%)		35 (58,33%)	25 (41,67%)	
	Reside en su lugar de trabajo	8 (100%)	0 (0%)		6 (75%)	2 (25%)		8(100,00%)	0(0,00%)		6 (75%)	2 (25%)	
Adaptación de horario para acudir a compromisos familiares	Bien	54 (84,38%)	10 (15,63%)	0,004	46 (71,88%)	18 (28,13%)	0,001	54(84,38%)	10(15,63%)	0,954	38 (59,38%)	26 (40,63%)	0,015
	Muy bien	23 (100%)	0 (0%)		21 (91,3%)	2 (8,7%)		20(86,96%)	3(13,04%)		19 (82,61%)	4 (17,39%)	
	No muy bien	7 (50%)	7 (50%)		5 (35,71%)	9 (64,29%)		12(85,71%)	2(14,29%)		5 (35,71%)	9 (64,29%)	
Grado de bienestar	Buena	56 (83,58%)	11 (16,42%)	0,080	50 (74,63%)	17 (25,37%)	0,031	57(85,07%)	10(14,93%)	0,627	41 (61,19%)	26 (38,81%)	0,036
	Excelente	15 (100%)	0 (0%)		13 (86,67%)	2 (13,33%)		14(93,33%)	1(6,67%)		13 (86,67%)	2 (13,33%)	
	Mala	1 (100%)	0 (0%)		1 (100%)	0 (0%)		1(100,00%)	0(0,00%)		1 (100%)	0 (0%)	
	Regular	12 (66,67%)	6 (33,33%)		8 (44,44%)	10 (55,56%)		14(77,78%)	4(22,22%)		7 (38,89%)	11 (61,11%)	

Fuente: Encuestas MAG-Chimborazo

Elaborado por: Loranlli Dávila y Johanna Guadalupe

Factores de Riesgo y Protección

En la tabla 3 se presenta los Odds Ratios (OR) crudos y ajustados para identificar los principales factores de riesgo asociados al Síndrome de Burnout en trabajadores operativos y administrativos, revelando *insights* clave sobre la influencia de variables laborales y personales.

Las investigaciones han encontrado que los trabajadores operativos tienen menos probabilidades de experimentar agotamiento emocional que los trabajadores administrativos ($ORA < 1$). Esto sugiere que los operativos pueden tener mecanismos de afrontamiento más efectivos o estar en entornos laborales menos estresantes en términos emocionales. Además, una continuidad laboral media y una buena adaptación a los horarios son factores protectores para el cansancio emocional, lo cual resalta la importancia de la estabilidad laboral y la flexibilidad horaria.

En términos de despersonalización, la continuidad laboral media y una alta carga de trabajo representan riesgos significativos ($ORA < 1$). Esto es consistente con la literatura que indica que la inestabilidad y la mala gestión de la comunicación aumentan la despersonalización. La carga de trabajo excesiva también ha sido ampliamente documentada como una causa de riesgo para el Burnout, promoviendo una sensación de desapego y falta de conexión con el trabajo y los colegas.

La realización personal es influenciada negativamente por el tipo de trabajo y la adaptación a los horarios ($ORA < 1$). Los operativos, en particular, pueden experimentar menos realización personal debido a la naturaleza rutinaria

y posiblemente menos estimulante de sus tareas. La adaptación deficiente a los horarios también se correlaciona con una menor realización personal, destaca la necesidad de políticas de empleo que promuevan la flexibilidad y el equilibrio entre la vida personal y laboral.

Tabla 3. Odds Ratio Crudo y Ajustado de los principales factores de riesgo asociados al síndrome de Burnout

Variable	Categoría	Cansancio Emocional		Despersonalización		Realización personal		Riesgo de Burnout	
		ORC (IC 95%)	ORA (IC 95%)	ORC (IC 95%)	ORA (IC 95%)	ORC (IC 95%)	ORA (IC 95%)	ORC (IC 95%)	ORA (IC 95%)
Tipo de trabajo	Tipo administrativo	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0
	Tipo operativo	0.38(0.13-1.16)	0.56(0.13-2.37)	0.24(0.09-0.64)	0.23(0.07-0.76)	0.60(0.18-1.97)	1.16(0.24-5.55)	0,38(0,15-0,96)	0.48(0.16-1.46)
Tipo de contrato	Asalariado con contrato temporal con duración definida	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0
	Asalariado con contrato temporal por obra o servicio	0.69(0.07-6.10)	0.63(0.04-8.28)	2.58(0.62-10.7)	4.90(0.82-29.10)	3.28(0.62-23.5)	7.47(0.94-59.2)	2,84(0,69-11,6)	5.55(1.02-29.9)
	Asalariado fijo	1.85(0.5-6.1)	2.0(0.32-12.5)	2.15(0.76-6.14)	2.21(0.46-10.61)	8.9(2.49-31.9)	8.97(1.45-55.2)	3,4(1,22-9,5)	4.64(1.06-20.3)
Continuidad laboral	Alta	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0
	Baja	1.25(0.32-4.88)	1.93(0.23-15.71)	1.48(0.44-4.9)	3.12(0.50-19.24)	0.31(0.08-1.2)	1.06(0.14-7.49)	1,25(0,40-3,92)	3.20(0.60-16.9)
	Media	0.41(0.09-1.7)	0.74(0.09-5.53)	0.54(0.16-1.78)	1.05(0.18-5.90)	0.1(0.02-0.48)	0.26(0.03-1.80)	0,39(0,13-1,17)	0.89(0.19-4.21)
Carga de trabajo	No	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0
	Si	0.19(0.06-0.58)	0.40(0.10-1.56)	0.28(0.10-0.74)	0.38(0.11-1.33)	0.56(0.17-1.85)	0.28(0.05-1.52)	0,34(0,13-0,88)	0.35(0.10-1.16)
Adaptación de horario para acudir a compromisos familiares	Bien	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0
	Muy bien	0,0(0,0-1,0)	0.0(0.0->1.0)	0.24(0.05-1.14)	0.25(0.04-1.33)	0.81(0.20-3.24)	1.14(0.22-5.87)	0,30(0,09-1,0)	0.34(0.09-1.26)
	No muy bien	5.4(1.5-18.7)	2.98(0.64-13.85)	4.59(1.35-15.6)	1.75(0.40-7.62)	0.90(0.17-4.64)	0.30(0.03-2.87)	2,63(0,79-8,7)	1.06(0.24-4.67)

Fuente: Encuestas MAG-Chimborazo; Elaborado por: Loranlli Dávila y Johanna Guadalupe

DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS Y PROPUESTA DE SOLUCIÓN

A propósito de nuestro estudio, el objetivo de este estudio es mostrar, utilizando una muestra de 101 empleados, la prevalencia del síndrome de burnout en relación a los factores laborales entre los empleados de las áreas administrativas y operativas de instituciones públicas de la ciudad de Riobamba, en *Maslach*. Para la evaluación específica se utilizaron dos cuestionarios, que incluían las *condiciones de trabajo* y la salud.

Se observó que la incidencia del síndrome de burnout de agotamiento de los trabajadores (75,25%) fue del 32,89%, mientras que el riesgo entre el personal administrativo (24,75%) fue 56% mayor. Esto demuestra una relación significativa entre las condiciones laborales y la incidencia de Burnout. Estos hallazgos concuerdan con los de (Aronsson et al., 2017) quienes en su revisión sistemática encontraron un vínculo entre el ambiente de trabajo y los síntomas de Burnout, destacando que factores como la carga de trabajo y la calidad de la comunicación interna son predictores clave de este síndrome.

Los valores de las dimensiones del síndrome de burnout para el personal administrativo son superiores a los del personal profesional, incluyendo un 28% para logros personales, un 52% para despersonalización y un 20% para agotamiento emocional, lo que indica que existe mayor riesgo de sufrirlo en el área administrativa de este síndrome. En cuanto a la carga laboral el 32,47% presenta un mayor riesgo mientras que la comunicación regular del 69,23%.

De igual manera,(Fu et al., 2022) observaron que una alta carga de trabajo y una deficiente comunicación incrementan el estrés laboral y el Burnout entre los mineros en China, destacando cómo estas condiciones pueden exacerbar el estrés y la despersonalización en cualquier entorno laboral, así como lo demuestra en los hallazgos de (Pecino et al., 2019), quienes demostraron que el estrés laboral y el burnout eran más prevalentes en trabajos monótonos y menos gratificantes. Asimismo, en el estudio de (Pacheco et al., 2023) también destaca que el 50.2% de los empleados experimentan agotamiento emocional debido a la sobrecarga de trabajo, un problema que se refleja en el contexto del Ministerio de Agricultura y Ganadería de Chimborazo.

En cuanto a la seguridad contractual y su impacto en la realización personal,(Kainalainen et al., 2024) resaltaron cómo la inseguridad laboral contribuye al estrés y al Burnout. Esto se corrobora en nuestro estudio, donde 55,5% en los asalariados con contrato por obra mostraron mayores niveles de estrés, lo confirma que los contratos temporales pueden reducir la realización personal y aumentar la susceptibilidad al Burnout.

En nuestro estudio cobra gran importancia la importancia del entorno familiar y social, ya que la mala adecuación de la carga horaria en el trabajo a las condiciones sociales y familiares supone el 64,29% de la aparición de este síndrome. (Oh et al., 2023), manifiestan que la falta de equilibrio entre la vida laboral y personal no solo afecta el bienestar emocional, sino que también puede conducir a pensamientos suicidas, enfatizando la importancia de la

flexibilidad horaria como un factor significativo para el bienestar de los trabajadores.

Además, nuestros hallazgos son respaldados por el estudio de (Hamdan & Hamra, 2017) quienes observaron una alta prevalencia de Burnout en entornos de alta demanda emocional como los departamentos de emergencia. Esto sugiere que las características específicas del trabajo y la carga emocional son determinantes cruciales del Burnout, independientemente del contexto laboral.

Por otro lado, la investigación de (Pacheco et al., 2023) resalta la necesidad de mejorar las políticas administrativas y los beneficios laborales como estrategias para aumentar la satisfacción y, por ende, reducir el Burnout.

Finalmente, al igual que en el estudio de (López-Hernández et al., 2019) donde se discute la necesidad de políticas de salud pública para abordar indicadores de envejecimiento en la población laboral, destacamos la importancia de considerar una variedad de factores demográficos y ocupacionales en la comprensión y manejo del Burnout.

Se sabe que el síndrome de burnout es una condición multifactorial influenciada por los rasgos de personalidad de un individuo y sus habilidades para afrontar el estrés, así como por las características del entorno laboral general al que está expuesto el individuo. Estos factores incluyen sobrecarga de trabajo, bajos salarios, falta de supervisión, ambigüedad de roles y variables específicas de la organización del trabajo.

En el caso de la aparición del síndrome de burnout, existen ciertos factores característicos, como el tipo de trabajo y diversos indicadores que

inciden en su desempeño (comunicación dentro del trabajo, tiempo de trabajo y facilidad), así como indicadores personales, como la edad, género, antigüedad en el servicio, etc., percepción de su estado de salud. Por ello, en este trabajo, a partir de la información recogida en la aplicación de la psicometría y de la tabla e interpretación de los datos estadísticos obtenidos durante el desarrollo de este estudio, se han identificado diversas variables, con el objetivo de aportar recomendaciones para futuros estudios.

De acuerdo con los resultados obtenidos en nuestro proyecto de investigación se puede considerar las siguientes propuestas de intervención basadas en los hallazgos obtenidos.

Se podrían implementar programas de educación y concienciación para aumentar el conocimiento sobre el Síndrome de Burnout, sus factores desencadenantes y estrategias de manejo. También es importante realizar evaluaciones periódicas de las condiciones laborales y efectuar ajustes donde sea posible para reducir las cargas de trabajo excesivas, mejorar la distribución de tareas y promover un ambiente laboral más saludable. Además, se puede incluir apoyo psicológico y social, mediante sesiones de asesoramiento o grupos de apoyo para los empleados que presenten síntomas de Burnout. Fomentar los estilos de vida saludables mediante programas de bienestar que incluyan actividades físicas, técnicas de relajación y hábitos alimenticios adecuados es también esencial.

Asimismo, es útil implementar sistemas de monitoreo continuo del bienestar emocional de los empleados, utilizando encuestas periódicas o indicadores clave de desempeño relacionados con el bienestar mental.

Además, se deben ejecutar capacitaciones regulares en manejo de estrés, difundiendo técnicas efectivas de manejo del estrés y resolución de conflictos, tanto para empleados administrativos como operativos. (Maslach & Leiter, 2016)

La detección temprana del síndrome de burnout es necesaria no sólo para salvar la vida laboral de los afectados, sino también para mejorar todos los aspectos de su vida personal. El problema más grave de esta situación es que la falta de motivación y ganas de hacer las cosas no se limita al trabajo, sino que también se aplica a otros ámbitos de la vida personal, como la familia y los amigos.

Es fundamental continuar y profundizar las investigaciones sobre el Síndrome de Burnout debido a su significativa relevancia en la identificación de factores estresantes y el agotamiento emocional en las áreas administrativas y operativas. Esta investigación permitirá definir y aplicar estrategias de intervención tanto preventivas como curativas, contribuyendo a mejorar el desempeño profesional y así la calidad que lleva cada persona en su vida. Además, aumentará la efectividad de las instituciones al reducir la frecuencia de esta enfermedad, evitando que se convierta en una de las enfermedades profesionales más prevalentes del siglo XXI. Este enfoque integral no solo beneficiará a los individuos, sino que también fortalecerá el funcionamiento y la eficiencia de las organizaciones en general.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

La prevalencia del agotamiento ejecutivo en la muestra del estudio fue del 56%. Se identificaron ciertos factores de riesgo asociados al burnout, como carga de trabajo, tipo de trabajo, tipo de contrato, continuidad del trabajo y adaptación al cronograma.

De los 101 trabajadores encuestados, 39 trabajadores tienen riesgo de Burnout de los cuales 14 (56%) están en el área administrativa y 25 (32,89%) en el área operativa. Podemos concluir que los trabajadores que están expuestos a mayor carga laboral van a presentar más probabilidades de padecer el síndrome de Burnout.

Finalmente, este estudio destaca la importancia de las condiciones laborales y las características personales en la aparición del síndrome de burnout. Se necesitan intervenciones preventivas y programas de bienestar en el lugar de trabajo para abordar el agotamiento en este grupo particular de empleados. Los hallazgos pueden ayudar a las organizaciones a implementar estrategias para mejorar el bienestar y la salud mental de los trabajadores administrativos.

Fortalecer la comunicación interna podría reducir significativamente el cansancio emocional y la despersonalización. Ajustar las cargas de trabajo y proporcionar pausas adecuadas puede disminuir la prevalencia del Burnout. Ofrecer contratos más estables podría mejorar la realización personal y reducir el riesgo de Burnout. Promover políticas de flexibilidad horaria para permitir una mejor adaptación a compromisos familiares y personales puede ser beneficioso para el bienestar de los trabajadores. Realizar evaluaciones

periódicas del nivel de Burnout en el personal administrativo para intervenciones tempranas.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Agea, O. (2022, febrero 24). La OMS reconoce el síndrome de burnout como enfermedad profesional. *Grupo2000 - Formación, Empleo e Innovación*.
<https://www.grupo2000.es/la-oms-reconoce-el-sindrome-de-burnout-como-enfermedad-profesional/>
- Anbousi Calderón, S. A., Chalco Navas, J. H., & Endara Dávila, P. F. (2023). Prevalencia y factores asociados del síndrome de burnout en el personal de salud que labora en pediatría y neonatología: Un estudio observacional de centro único. *Revista Ecuatoriana de Pediatría*, 24(1), 70-78.
<https://doi.org/10.52011/205>
- Aragón, C. (2022, febrero 18). Los tres ejes de atención del síndrome de «burn out». *Blog del Centro ELEIA*. <https://www.centroeieia.edu.mx/blog/los-tres-ejes-de-atencion-del-sindrome-de-burn-out/>
- Aronsson, G., Theorell, T., Grape, T., Hammarström, A., Hogstedt, C., Marteinsdottir, I., Skoog, I., Träskman-Bendz, L., & Hall, C. (2017). A systematic review including meta-analysis of work environment and burnout symptoms. *BMC Public Health*, 17(1), 264. <https://doi.org/10.1186/s12889-017-4153-7>
- Balladares Ponguillo, K. A., & Hablick Sánchez, F. C. (2017). Burnout: El síndrome laboral. *Journal of business and entrepreneurial studie*, 1(1), 1-9.
<https://doi.org/10.31876/jbes.v1i1.1>
- Carlotto, M. S., & Câmara, S. G. (2019). Burnout Syndrome in Public Servants: Prevalence and association with Occupational Stressors. *Psico-USF*, 24(3), 425-435. <https://doi.org/10.1590/1413-82712019240302>
- Castañeda, V. (2020). Síndrome de trabajador quemado: Existencia del burnout sector salud. *Cultura del cuidado*, 17(1), 32-44. <https://doi.org/10.18041/1794-5232/cultrua.2020v17n1.7204>

- Cvetković Vega, A., Maguiña, J. L., Soto, A., Lama-Valdivia, J., & Correa López, L. E. (2021). Cross-sectional studies. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 21(1), 164-170. <https://doi.org/10.25176/RFMH.v21i1.3069>
- 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>
- Faúndez, V., Gil-Monte, P., & Jélvez-Wilke. (2017). *El Síndrome de Quemarse por el Trabajo (burnout): Efectos de diversas formas de evaluar su prevalencia*.
- Frattesi, C. (2016). *Síndrome de Burnout en trabajadores administrativos en una empresa pública del sector minero de la ciudad de Quito*. [UDLA]. <https://dspace.udla.edu.ec/bitstream/33000/6072/5/UDLA-EC-TPC-2016-12.pdf>
- Fu, A., Zhao, T., Gao, X., Li, X., Liu, X., & Liu, J. (2022). Association of psychological symptoms with job burnout and occupational stress among coal miners in Xinjiang, China: A cross-sectional study. *Frontiers in Public Health*, 10, 1049822. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.1049822>
- González, L. (2022). *Incidencia de síndrome de burnout como causa de ausentismo laboral en el hospital general docente Ambato área de cirugía general* [masterThesis]. <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/14917>
- Grupo Wellness Latina. (2022). *Síndrome del Burnout—Grupo Wellness Latina*. <https://grupowellnesslatina.com/novedad/sindrome-del-burnout>
- Guerrero, Á. R., Zambrano, R. O., & Torres, M. M. (2019). *Factores de riesgo asociados al síndrome de desgaste profesional (Burnout)*.
- Hamdan, M., & Hamra, A. A. (2017). Burnout among workers in emergency Departments in Palestinian hospitals: Prevalence and associated factors. *BMC Health Services Research*, 17(1), 407. <https://doi.org/10.1186/s12913-017-2356-3>

- INSST. (2022). *Síndrome de desgaste profesional Burnout*. INSST - Portal INSST - INSST. Portal INSST. <https://www.insst.es/noticias-insst/sindrome-de-desgaste-profesional-burnout>
- Jacome, M. (2017). *Clima Laboral: Efecto del agotamiento profesional "Burnout" en la calidad de vida en el trabajo | Empresarial*. <https://editorial.ucsg.edu.ec/ojs-empresarial/index.php/empresarial-ucsg/article/view/79>
- Jimenez, C. A., Orozco, M. M., & Caliz, N. E. (2017). FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN AUXILIARES DE ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL DE LA RED PÚBLICA EN LA CIUDAD DE BOGOTÁ, COLOMBIA. *Revista U.D.C.A Actualidad & Divulgación Científica*, 20(1), 23-32.
- Kainalainen, A., Korhonen, P., Penttinen, M. A., & Liira, J. (2024). Job stress and burnout among Finnish municipal employees without depression or anxiety. *Occupational Medicine*, 74(3), 235-241. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqae019>
- López-Hernández, D., Orozco-Campos, N., Riva Palacio Chiang Y Sam, I. L., & Blanco-Cornejo, M. (2019). Necesidad de políticas de salud pública en población adulta mayor: Indicadores de envejecimiento en un Instituto de Seguridad Social en México. *Gaceta Médica de México*, 155(91), 2047. <https://doi.org/10.24875/GMM.19005140>
- Lovo, J. (2020). Síndrome de burnout: Un problema moderno. *Entorno*, 70, 110-120. <https://doi.org/10.5377/entorno.v0i70.10371>
- Martinez, I. V. (2022). Síndrome de Burnout en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sullana-Perú. *Revista de Ciencias Sociales*. <https://doi.org/10.31876/rcs.v28i3.38473>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103-111. <https://doi.org/10.1002/wps.20311>

- Mayo Clinic. (2024). *Conoce los signos del desgaste laboral*. Mayo Clinic.
<https://www.mayoclinic.org/es/healthy-lifestyle/adult-health/in-depth/burnout/art-20046642>
- Méndez Vanegas, J. (2019). Estrés laboral o síndrome de «burnout». *Acta Pediátrica de México* 25(5):299-302.
<http://repositorio.pediatrica.gob.mx:8180/handle/20.500.12103/1814>
- Migali, M. (2017). *Omint > News Prestadores > Verano 2017/2018 > Espacio Médico > Síndrome Burnout*.
<https://www.omint.com.ar/Website2/Default.aspx?tabid=4798>
- Moreta Haro, A. P. (2017). “EL ESTRÉS LABORAL DE LOS TRABAJADORES Y SU INCIDENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DENTRO DE LA EMPRESA PLAYHOUSE ECUATORIANO DURANTE EL AÑO 2016” [masterThesis, Quito: Universidad Tecnológica Indoamérica].
<https://repositorio.uti.edu.ec//handle/123456789/638>
- Oh, D. J., Shin, Y. C., Oh, K.-S., Shin, D.-W., Jeon, S.-W., & Cho, S. J. (2023). Examining the links between burnout and suicidal ideation in diverse occupations. *Frontiers in Public Health*, 11, 1243920.
<https://doi.org/10.3389/fpubh.2023.1243920>
- OMS. (2022). *OMS oficializa el Síndrome del Burnout como una enfermedad de trabajo*. Medicina y Salud Pública.
<https://medicinaysaludpublica.com/noticias/salud-publica/oms-oficializa-el-sindrome-del-burnout-como-una-enfermedad-de-trabajo/12348>
- Organización Internacional del Trabajo. (2016, abril 4). *Estrés en el Trabajo: Un reto colectivo* | International Labour Organization.
<https://www.ilo.org/es/publications/estres-en-el-trabajo-un-reto-colectivo>
- Pacheco, A., Alvarez, A., Peñaranda, C., Pineda, F., Quispe, J., Felix-Poicon, E., & Ruiz, M. (2023). The effect of burnout syndrome on the job satisfaction of

- employees in the municipalities of South Lima: A cross-sectional study. *Annals of Medicine & Surgery*, 85(10), 4731-4738.
<https://doi.org/10.1097/MS9.0000000000000790>
- Pecino, V., Mañas, M. A., Díaz-Fúnez, P. A., Aguilar-Parra, J. M., Padilla-Góngora, D., & López-Liria, R. (2019). Organisational Climate, Role Stress, and Public Employees' Job Satisfaction. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(10), 1792. <https://doi.org/10.3390/ijerph16101792>
- Percio, D. D. (2020). La Declaración de Helsinki: Sinopsis de su nacimiento y evolución. *Revista Argentina de Reumatología*.
- Periñán Sotelo, N. (2022). Vol. 6 Núm. 4. Octubre 2022. Estrés y Burnout en personal sanitario. Mindfulness como estrategia de afrontamiento. *Sanum*.
<https://revistacientificasanum.com/vol-6-num-4-octubre-2022-estres-y-burnout/>
- Ruiz De Porrada, D. (2019). La II Encuesta Centroamericana de Condiciones de Trabajo y Salud. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 22(3).
<https://doi.org/10.12961/aprl.2019.22.03.1>
- Saborío Morales, L., & Hidalgo Murillo, L. F. (2015). Síndrome de Burnout. *Medicina Legal de Costa Rica*, 32(1), 119-124.
- Santaella Palma, L. E. (2022). Incidencia del síndrome de Burnout y su relación con sobrepeso, sedentarismo y presión arterial elevada. *Revista Científica UISRAEL*, 9(3), 91-110. <https://doi.org/10.35290/rcui.v9n3.2022.601>
- Soliz Baldomar, R. L. (2022). El impacto de los factores de riesgo psicosocial en trabajadores del sector industrial. *Trascender, contabilidad y gestión*, 7(20), 71-81. <https://doi.org/10.36791/tcg.v8i20.162>
- Spontón, C. (2019). Medición del burnout: Estructura factorial, validez y confiabilidad en trabajadores argentinos. *Interdisciplinaria*, 36(1), 87-103.

Torres, Y. (2022). *OMS oficializa el Síndrome del Burnout como una enfermedad de trabajo.* Medicina y Salud Pública.

<https://medicinaysaludpublica.com/noticias/salud-publica/oms-oficializa-el-sindrome-del-burnout-como-una-enfermedad-de-trabajo/12348>

ANEXOS

Anexo 1. Encuesta aplicada a los participantes del estudio

Encuesta

La presente encuesta tiene por objeto conocer sobre la Prevalencia de Síndrome de Burnout en los trabajadores del MAG - Distrital Chimborazo, en relación a las condiciones de trabajo. La encuesta es anónima y se guarda el derecho de confidencialidad. Los resultados de esta investigación permitirán a la Administración identificar brevemente el problema a estudiar para poder dar solución para el beneficio de los trabajadores.

Indicaciones:

- La presente encuesta consta de 37 preguntas. Lea atentamente cada una de ellas, revise todas las opciones y marque la alternativa con la que más se identifique.

He leído la información del estudio y la información sobre la confidencialidad de los datos y acepto que los datos se utilizarán como se indica en la información del estudio: Si () No ()

Datos Generales

PG.1 Edad:

- 20-29 años.....()
 30-39 años.....()
 40-49 años.....()
 50 o más de 50 años.....()

PG.2 Sexo:

- Hombre:.....()
 Mujer:.....()

PG.3 Nivel de educación

- Ninguno / sin educación.....()
 Educación secundaria.....()
 Educación superior.....()
 Cuarto Nivel.....()

PG.4 Tipo de trabajo que desempeña

- Tipo administrativo.....()
 Tipo operativo.....()

PG.5 Cantidad de horas que trabaja a la semana

- Menos de 40 horas.....()
 De 40 a 48 horas.....()
 De 49 a 60 horas.....()
 Mas de 60 horas.....()

PG.6 Tiempo que labora en la institución

- Menor a 2 años.....()
 De 2 años a 5 años.....()
 Mas de 5 años.....()

PG.7 En su trabajo, su jornada es:

- Sólo diurno (de día)()
 Sólo nocturno (de noche)()
 En turnos.....()

PG.8 ¿Qué tipo de relación tiene con la empresa donde trabaja?

- Asalariado fijo.....()
 Asalariado con contrato temporal con duración definida.....()
 Asalariado con contrato temporal por obra o servicio.....()

PG.9 ¿Cuál es la seguridad que tiene sobre la continuidad de su contrato de trabajo en los próximos meses?

- Alta.....()
 Media.....()
 Baja.....()

PG.10 Desde su perspectiva, ¿cómo cree que es la comunicación dentro de la institución?

- Excelente.....()



Buena.....()
 Regular.....()
 Mala.....()

PG.11 ¿Considera usted que el tiempo asignado dentro de su horario laboral es el suficiente para cumplir con sus funciones?

Si.....()
 No.....()

PG.12 ¿Considera que el trabajo que usted realiza es reconocido por la institución?

Si.....()
 No.....()

PG. 13 ¿Cuál es el tiempo aproximado que tarda en trasladarse cada día de la casa al trabajo?

Menos de 1 hora.....()
 De 1 a 2 horas.....()
 De 2 a 4 horas.....()
 Reside en su lugar de trabajo.....()

PG.14 En general, ¿su horario de trabajo se adapta a sus compromisos sociales y familiares?

Muy bien.....()
 Bien.....()
 No muy bien.....()
 Nada bien.....()

PG.15 ¿Cómo considera usted que es su salud?

Excelente.....()
 Buena.....()
 Regular.....()
 Mala.....()

Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI)

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

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

		Nunca	Pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Unas pocas veces al mes	Una vez a la semana	Unas pocas veces a la semana	Todos los días
		0	1	2	3	4	5	6
1	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.							
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.							
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.							
4	Tengo facilidad para comprender como se sienten las personas a las que tengo que atender.							
5	Creo que estoy tratando a algunas personas como si fueran objetos impersonales.							
6	Siento que trabajar todo el día con personas es estresante y me cansa.							
7	Creo que trato con mucha efectividad los problemas de las personas.							
8	Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo.							
9	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de los demás con mi trabajo.							
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta ocupación.							
11	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.							



12	Me siento con mucha energía en mi trabajo.							
13	Me siento frustrado por mi trabajo.							
14	Siento que estoy trabajando demasiado.							
15	No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunas personas a las que ofrezco mi servicio.							
16	Trabajar directamente con personas me produce estrés.							
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo.							
18	Me siento motivado después de trabajar en contacto con personas.							
19	He conseguido muchas cosas valiosas en este trabajo.							
20	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.							
21	En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma.							
22	Creo que las personas a quienes atiendo me culpan de algunos de sus problemas.							

Link encuesta: <https://forms.gle/Panm41ckWwxZ3uHD9>