



FACULTAD DE POSGRADOS
MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

PREVALENCIA DE BURNOUT ASOCIADO AL INICIO Y FIN DE LA CADENA
PRODUCTIVA EN LOS TRABAJADORES DE LA LICORERA DE LA
CORPORACIÓN AZENDE PAUTE- ECUADOR

Profesor:

M.s.C. David Durán

Autor (es):

Milton Cervantes / Nora Sánchez

2022

RESUMEN

Antecedentes: El presente estudio identificará la prevalencia del Burnout al inicio y fin de la cadena productiva en los trabajadores de CORPORACIÓN AZENDE - PAUTE. Dentro de la cadena productiva se distinguen actividades iniciales del proceso de manufactura como son la preparación de materias primas, envasado, revisiones de calidad y aprobación del producto. Estas actividades iniciales se compararon con el fin de la cadena productiva, en esta fase las actividades son almacenaje, transporte y distribución del producto terminado. Debido a esto es necesario el estudio del síndrome de burnout, y como tal se plantea el siguiente. **Objetivo:** Determinar la prevalencia de burnout asociado al inicio y fin de la cadena productiva en los trabajadores de la licorera de la corporación Azende Paute- Ecuador. **Materiales y Métodos:** Para la recolección de información se aplican cuestionarios validados de Maslach (MBI) y el de Condiciones de trabajo y salud en Latinoamérica segunda versión 2 se utiliza Microsoft forms para obtener la información. Se aplica un análisis de información cualitativo. **Resultados:** La presión en el trabajo es considerada como un factor de riesgo ya que tiene 10.98 veces la probabilidad de presentar riesgo en comparación del personal que tienen presión a veces o nunca (IC95% 2.05-58.67). **Conclusiones:** Los factores a los que están expuestos los trabajadores como la presión de trabajo, irritación, falta de atención, sin reconocimiento, pueden ser causas que afecten negativamente al trabajador y a la empresa, y que deben ser considerados con una planificación preventiva.

Palabras claves: Burnout, procesos de producción, personal de producción

ABSTRACT

Background: This study will identify the prevalence of Burnout at the beginning and end of the production chain in the workers of CORPORACIÓN AZENDE - PAUTE. Within the production chain, initial activities of the manufacturing process are distinguished, such as the preparation of raw materials, packaging, quality reviews and product approval. These initial activities were compared to the end of the production chain, in this phase the activities are storage, transportation and distribution of the finished product. Due to this, the study of burnout syndrome is necessary, and as such the following is proposed.

Objective: To determine the prevalence of burnout associated with the beginning and end of the productive chain in the workers of the liquor store of the Azende Paute Corporation-Ecuador.

Materials and Methods: For the collection of information, validated Maslach questionnaires (MBI) are applied and the Conditions of Work and Health in Latin America second version 2 uses Microsoft forms to obtain the information. A qualitative information analysis is applied.

Results: Pressure at work is considered a risk factor since it has 10.98 times the probability of presenting risk compared to personnel who have pressure sometimes or never (95% CI 2.05-58.67).

Conclusions: The factors to which workers are exposed such as work pressure, irritation, lack of attention, without recognition, can be causes that negatively affect the worker and the company, and that must be considered with preventive planning.

Keywords: Burnout, production processes, production staff

CONTENIDO

RESUMEN	2
ABSTRACT	3
1. INTRODUCCIÓN.....	6
2. OBJETIVOS	14
3. METODOLOGÍA.....	15
3.1 Tipo y diseño de estudio.....	15
3.2 Población.....	16
3.3 Instrumento.....	17
3.4 Plan de análisis estadístico	17
3.5 Definición de variables	17
3.6 Control de calidad de datos.....	18
3.7 Aspectos éticos	18
4. ANÁLISIS DE RESULTADOS	18
5. DISCUSIÓN.....	25
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	29
7. BIBLIOGRAFÍA.....	31

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Características sociodemográficas y condiciones de trabajo de 100 trabajadores de CORPORACIÓN AZENDE – PAUTE (n=100. faltantes= 4).....	20
Tabla 2. Prevalencia de Burnout en la población de estudio de 100 trabajadores. por condiciones laborales. (n=100. faltantes= 4).....	22
Tabla 3. Asociación entre posibles factores de Burnout en 100 trabajadores. Resultado del modelo de regresión logística Crudo y Ajustado	24

1. INTRODUCCIÓN

1.1 Identificación del objeto de estudio

- Salud mental en el mundo

La organización Mundial de la Salud, establece que los trastornos mentales en el mundo tienen una gran variedad, la cual se caracterizan por la combinación de la conducta, emociones, percepción y las relaciones que existen con las demás personas (Organización Mundial de la Salud, 2015). Según Manal Azzi, especialista de Seguridad y Salud en el Trabajo de la OIT, manifiesta que los términos de agotamiento, estrés, y la ansiedad son considerados como problemas que impactan en el campo laboral; en el que la pandemia ha sido un factor detonante para aumentar estos problemas, causando impotencia en los trabajadores por los cambios profundos que ha suscitado. El adaptar las actividades laborales a mecanismos como el teletrabajo, han causado nuevas tensiones, han aislado al trabajador, encontrándose sometidos tanto a problemas familiares como profesionales, provocando vulnerabilidad al no existir una protección adecuada a estas nuevas condiciones de trabajo (Azzi, 2020).

En una investigación realizada sobre el género y salud mental en el mundo cambiante, establece que el sexo femenino está situado la prevalencia de la salud mental en el 18.70% al 36.1%, en el que se encuentra asociado a cuadros de fobia, ansiosos y de depresión que padecen entre las mujeres. mientras que el sexo masculino tiene mayor incidencia a padecer trastornos de personalidad, y con ella efectos como el consumo de drogas, alcohol y tabaco. Así también, hay que tener en consideración que el consumo de drogas en mujeres se ha hecho más presente en grupos más jóvenes y la parte del alcohol ligado a los hombres adultos. El consumo de drogas que es considerado perjudicial y causa un impacto negativo, existe un gran predominio en los hombres y en grupos que son más jóvenes, así también de forma musicalizado, en niveles considerados adecuados de integración y que tienen

afección psicológica es frecuente en mujeres de avanzada edad (Montero et al., 2004).

Con referencia a los esfuerzos que ha realizado la Organización Mundial de la Salud (OMS), ha mencionado que es un problema que debe ser atendido los problemas mentales, por tal motivo han impulsado la promoción de la salud y las correspondientes estrategias en la que contemple un estilo de vida la cual sea más saludable, así también tener la prevención en la que se controle y minimice el riesgo que esto puede ocasionar y los determinantes que estén relacionados a la parte social y psicológicos. Ha mencionado la importancia en mejorar a los diferentes servicios, oportunidad y la eficiencia en la atención de eventos que sean prioritarios en el área de la salud mental; además es importante considerar rehabilitación y seguimiento de los eventos que se pueden presentar y las secuelas ocasionadas (Palacio, 2018).

Al hablar de la situación de la salud mental en Latinoamérica y la prioridad que dan al atención y cuidado, es hablar de temas complejos, ya que manejar un sistema equitativo y justo, es difícil de interpretarlo en el que los gobiernos estatales y autónomos no dan el suficiente apoyo, con referencia a los sistemas privados se generan brechas que son difíciles de subsanar. En la que se manifiesta la importancia de tomar en cuenta acciones articuladas, con a la implementación de prevención primaria, prevención y estrategias de promoción, en el que se pueda tener una buena calidad y bienestar de vida; la atención primaria de salud (APS), es otro tema que se debe considerar en la que se maneje calidad en la atención de los eventos mentales, oportunidad y brinde acceso a estos sistemas. La estigmatización es un tema que se debe considerar al hablar de estos temas ya que trae consigo la estimación, socialmente y culturalmente, tanto la persona que requiere de la asistencia como del personal o profesional que da la atención, causas no efectos de discriminación, relegada en un segundo plano y peyorativo. El tomar acción en la educación, como en la sensibilización es de suma importancia, para que de esta forma el individuo no encuentre dificultades para analizar, decidir la búsqueda, sensibilización, cuando se encuentre en una alteración mental o personas cercanas al círculo social o familiar (Palacio, 2018).

- Síndrome de Burnout, antecedentes de la enfermedad.

Según la Organización Mundial de la Salud, declaro en el año 2000, al síndrome de burnout como factor de riesgo laboral, el cual está en la capacidad de afectar a la calidad de vida, amenazar la vida o a la salud mental. En el que en estudios realizados en grupos vulnerables como el de salud, se ha establecido que padecen del 20.00% al 70.00% de esta sintomatología(Lachiner & Luis, 2015). Hay que tener en cuenta que existe complicaciones cuando una persona se encuentra expuesta al estrés o a la ansiedad, en la que tienen cierta característica con el lugar de trabajo en el que los controles ya sea del puesto de trabajo como las medidas o protocolos propios, provocan el aumento de la tensión física y emocional(José, 2004).

En un estudio realizado por (Enrique et al., 2018), define que: “ El Burnout va más allá de un simple agotamiento o estar exhausto, en la que también implica una actitud negativa en el trabajo”. Entre las características que resalta en el síndrome de burnout es la desmotivación, cinismo, despersonalización, agotamiento e insatisfacción laboral que llega a un bajo desempeño en el entorno laboral(C & WB, 1993). Así también, establece que los efectos que puede tener el burnout en las personas, incide en el aumento del agotamiento y la debilidad, aislando al trabajador, acompañado de emociones de negatividad y tristeza, provocando en la persona sentimientos de ansiedad, tristeza, antisocial y afectar en el rendimiento laboral(Ginebra, 2011). EN EL 2020 a razones del COVID-19 hay un aumento en síndrome de desgaste de los trabajadores, en el que los resultados son mayores en América Latina(INEGI, 2021).

Mediante estudios realizados en la Facultad de Medicina de la UNAM, establecen que, para detener el crecimiento de esta sintomatología, se debe considerar medidas preventivas y correctivas la cuales deben tener como objetivo el ambiente laboral y la persona. Además, la integración de acciones como la jerarquización de tareas, organización en el entorno laboral, para evitar la carga emocional; siendo importante la incorporación de espacios de distracción mental, la cual permita conservar y reestablecer la salud mental del trabajador o individuo(INEGI, 2021).

- Síndrome de Burnout – COVID 19

La pandemia ha incrementado la carga mental, especialmente en trabajadores que han estado ligado a la asistencia de primera línea, entre ellos los trabajadores de la salud y servicios de urgencia, otro segmento que ha presentado complicaciones ha sido aquellos que se dedican a la producción de bienes esenciales, el transporte, la entrega a domicilio, y los encaminados a ofrecer seguridad a la población (Azzi, 2020). Donde el incremento de las horas de trabajo, el aumento de la carga laboral, poco descanso y la preocupación de contagiarse y transmitir el virus al círculo familiar o amigos, han ocasionado un impacto negativo en la persona (Azzi, 2020).

La afectación a la estabilidad laboral, debido a que los despidos se han hecho de forma masiva afectando a los diferentes sectores de la economía han causado inseguridad respecto a la permanencia de trabajo. La población trabajadora al estar expuestos a estos niveles altos de incertidumbre puede provocar en ellos fatiga, baja motivación, cambios de humor, ansiedad, agotamiento y hasta pensamientos de suicidio, estos también pueden estar acompañados de reacciones físicas como la alteración del apetito y peso, cansancio, problemas de digestión, dolores de cabeza, trastornos musculo esqueléticos y otras molestias y dolores. Causando el aumento en consumo de alcohol, tabaco o drogas como maneras para enfrentar a estas emociones (Azzi, 2020).

- Burnout en Latinoamérica

En base a un estudio realizado en Colombia, establece que existen diferentes marcos teóricos y conceptuales, en los que tienen como referencia al síndrome de burnout. E el que el tema de las actividades que se realizan en el campo laboral es una causa para que el personal padezca de esta problemática, ya sea por las exigencias, condiciones laborales, vulneraciones, dando un aumento en este padecimiento. En base a las condiciones que se da por la pandemia, se toma como

referencia tres puntos importantes, en el que en primer punto entra el agotamiento emocional, como segundo punto se tiene al encierro en el que se ha tenido como factor el cambio de la modalidad de trabajo, asumir actividades del hogar ha propiciado a que los colombianos tiendan a padecer el Síndrome “quemado por el trabajo”(Arco Paternina et al., 2020). El que se han considerado varias estrategias que sirven para combatir la problemática presente, entre ellas se puede mencionar la identificación de los factores estresantes, siendo el siguiente paso la implementación de un plan que permita resolver los problemas relacionados, el cambio de actitud es fundamental en este proceso, la integración de actividad física como es patina, nadar, caminar, pedalear en la bicicleta, etc., permite desconectar de las actividades del trabajo, la toma de descansos que sean cortos ayudan a que el periodo de exposición sea menor y como tal el impacto sea menor y ocupar el tiempo para practicar sus pasatiempos y cosas que les entusiasma hacer (Arco Paternina et al., 2020).

En Arequipa - Perú se realizó otro estudio de Burnout en Supervisores de Seguridad Industrial de varias empresas con una muestra de 58 profesionales y se encontró que el 87% de los Supervisores evaluados presentan niveles moderados de Burnout; que se refleja en cuadros de agotamiento, despersonalización, baja realización y el síndrome de Burnout. En ello tiene su incidencia de acuerdo a algunas condiciones sociodemográficas como: el sexo, la edad, antigüedad, remuneración. El profesional que padece de la enfermedad en mayor porcentaje es la mujer sin embargo no hay mucha diferenciación con el hombre, puesto que la preparación del profesional y responsabilidad es la misma. Entre las razones por las que los gestores de la seguridad podrían tener este síndrome, se enlistan la cultura organizacional, la sobrecarga laboral y disposiciones personales (Arias Gallegos et al., 2014).

- Burnout en Ecuador

El burnout es un problema que ha suscitado en todo el Ecuador, en diferentes sectores productivos y de servicios. En un estudio de investigación realizada en la ciudad de Ambato, al personal administrativo y de producción de una empresa de elaboración de licores, destaca el predominio del sexo masculino en un 80.00%, donde existe un predominio de educación primaria con el 27.00%, y una superioridad en el grupo etario comprendido entre los 20-25 años. Donde no se encontró síntomas que estén asociadas para el Burnout, refiriéndose a que el rendimiento laboral está relacionado a diferentes causas que las condiciones de la empresa(Nájera, 2019).

En un estudio realizado en el país, establece que se encontró a la prevalencia del Síndrome de Burnout, en el que tuvo un nivel alto, siendo los segmentos a considerar como la despersonalización el 95.00%, la parte del agotamiento emocional 47.00% y en lo que va en menor porcentaje el 11%.00 en la parte de relación personal. En el que ninguno estuvo relacionado con el sexo, pero si la mayor probabilidad con edades menores, en los residentes y quienes tienen mayor número de pacientes(Toala et al., 2021).

En un estudio realizado en la ciudad de Loja, establece que uno de los grupos que tienen mayor riesgo en desarrollar síndrome de Burnout se encuentra los profesionales de las instituciones de Salud, siendo un factor esencial los lugares donde se propician el incremento de los niveles de estrés. Siendo la población analizar ubicados en centros de salud ubicados Macará, Catamayo y Cariamanga, en el sur de Ecuador. Siendo la muestra a utilizar médicos y enfermeras, donde se determinan que los médicos presentan un agotamiento emocional en un 20.70%, la baja realización personal en un 62.10%, el 20,70% de despersonalización y en un 100% una baja realización personal. La cual saca como conclusión y recomendación la implantación de programas de prevención del síndrome de Burnout en las instituciones que sirvieron como muestra para la investigación(Vivanco Vivanco et al., 2018).

- Burnout en el personal de logística y producción

Un estudio del Síndrome de Burnout y su impacto en los trabajadores de las pymes del sector alimenticio de la ciudad de Guayaquil, menciona que su muestra fue de 361 trabajadores, como instrumento se empleó una encuesta auto administrativa, basada en el cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI). Se pudo evidenciar como resultado, que los empleados no eran debidamente motivados por medio de charlas que les permita mejorar sustancialmente su desempeño laboral. Se desarrolló un análisis actual sobre las pymes de este sector, verificando como su capacidad de crecimiento ha sido lenta, y esto se debe en gran parte a la falta de dedicación de sus trabajadores. Para mitigar estos impactos negativos se implementó un Plan de acción, donde se propone un programa de incentivos laborales (Isabel Mishelle & Karina, 2020).

Haciendo un análisis comparativo entre el estudio mencionado y el estudio actual, podemos mencionar que los resultados nos proveerán de información de primera mano para poder valorar estadísticamente el impacto del Burnout en los trabajadores de Corporación Azende y su relación comparativa entre los trabajadores que realizan las actividades iniciales de manufactura versus los trabajadores de logística que realizan las actividades finales como son el almacenaje, el transporte y la distribución final del producto.

1.2 Planteamiento del problema.

El burnout es un problema que afecta a nivel mundial, el cual está ligado a las condiciones de trabajo y que afecta a la productividad. Las diferentes emociones que puede experimentar el personal de trabajo es la despersonalización, desmotivación, cinismo, agotamiento e insatisfacción laboral, las cuales afectan al rendimiento de la institución. La afectación no solo es mental sino también física, el cual puede ocasionar secuelas en la persona como desorden alimenticio, problemas musculo esqueléticos, alteración al apetito, alteraciones de peso, dolores de cabeza entre otros.

El impacto negativo en la persona provoca como efecto el aumento de consumo de sustancias como el alcohol, tabaco o la droga. Hay que tener en consideración factores que pueden provocar el aumento de burnout, como es la estabilidad laboral que en base a la pandemia del COVID-19, hubo un aumento en despidos ocasionando vulnerabilidad entre los trabajadores y mayor presión. Otros de los factores que influyeron en el aumento de problemas mentales fue, el sentimiento de poder contagiar a los familiares o amigos. La pandemia ocasiono que las jornadas de trabajo se alargaran, mayor carga de actividades en menor tiempo, el acoplándose al teletrabajo ocasionando que la persona no solo lidiara con los problemas de trabajo sino familiares.

El presente estudio trata sobre el síndrome de Burnout desde el contexto de la cadena productiva, con el objetivo de dar a conocer cuál es la prevalencia del Burnout al inicio y fin de la cadena productiva en los trabajadores de CORPORACIÓN AZENDE. Es necesario obtener información sobre las consecuencias que el Burnout puede generar y en que porcentajes influyen las dimensiones en el cansancio, fatiga, agotamiento, estrés. Por ello también, se emiten recomendaciones que ayuden a reducir las consecuencias del Burnout y así lograr un eficiente desempeño laboral.

Para la recolección de información se aplican cuestionarios validados de Maslach Burnout Inventory (MBI) y el de Condiciones de trabajo y salud en Latinoamérica segunda versión 2 utilizando plataformas virtuales para formular encuestas online como Microsoft forms. Se aplica un análisis de información cualitativo donde, se implementa el uso y aplicación de datos estadísticos, tablas de frecuencia, valores absolutos y relativos, que por medio del análisis como el test de Chi- cuadrado, Fisher, regresión logística permitan valorar la prevalencia del síndrome de burnout en el personal de producción en comparación con el personal de logística, Mediante la utilización de programas estadísticos como el EPI-INFO los cuales facilitan o permiten la descripción, el conocer y hallar la relación entre las variables, como también la relación en dimensiones de cada una de ellas.

La cadena productiva de CORPORACIÓN AZENDE está formada por actividades iniciales planificadas que se basan en procesos dependientes del abastecimiento de materia prima y operatividad de la maquinaria, en la fase final de la cadena productiva las actividades del personal están sometidos a mayor presión debido a que de este proceso depende la distribución y comercialización del producto terminado. Por este motivo es necesario el presente estudio con el fin de minimizar los efectos adversos del Burnout en los trabajadores de la Corporación.

De ahí la necesidad de intervenir de manera inmediata con un cuestionario que permita identificar de manera clara las variables que según nuestra hipótesis determinen la presencia del síndrome de burnout al inicio y fin de la cadena productiva en CORPORACIÓN AZENDE – PAUTE en el período enero – abril 2022. Como base científica tenemos los resultados de las encuestas de riesgos psicosociales que se aplicaron en CORPORACIÓN AZENDE – PAUTE en los años 2018 – 2019- 2020 – 2021 en donde la dimensión predominante fue el acoso laboral hacia los trabajadores.

En base a lo analizado, desde la perspectiva de investigación del presente proyecto de titulación se planteó la siguiente interrogante: ¿Qué diferencia hay en relación al síndrome de Burnout entre el personal que trabaja al inicio con respecto al personal que trabaja al final de la cadena productiva en Corporación Azende – Paute en el período enero – abril 2022? Además, las preguntas en referencia a las preguntas específicas se enfocaron de la siguiente forma: ¿Cuáles son las características sociodemográficas del personal de inicio y final la cadena de producción?, ¿Hay asociación de síndrome de Burnout entre los grupos comparados?, ¿Existe diferencias entre la frecuencia de síndrome de burnout y las actividades asignadas por las líneas de producción?

2. OBJETIVOS

En base a las necesidades expuestas en la investigación, se ha tomado como referencia los siguientes objetivos (generales y específicos), para poder guiar el tema de estudio:

2.1 Objetivo General

Determinar la prevalencia de burnout asociado al inicio y fin de la cadena productiva en los trabajadores de la licorera de la corporación Azende Paute-Ecuador

2.2 Objetivo Específicos

Identificar las características sociodemográficas del personal de actividades iniciales y finales mediante la aplicación de tablas de frecuencia determinando la particularidad de los participantes.

Analizar los grupos comparativos (logística y producción), mediante la aplicación del cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI), para establecer la asociación entre las variables.

Establecer la frecuencia de burnout en comparación con el personal de inicio y final de producción mediante la aplicación de tablas de contingencias para identificar su afectación.

3. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de estudio.

El tipo de estudio aplicado en la presente investigación es: Estudio observacional / descriptivo de corte transversal. Se utilizó este tipo de método de diseño de corte transversal para la descripción de prevalencia de Burnout al inicio y fin de la cadena productiva asociado a los trabajadores de CORPORACIÓN AZENDE – PAUTE. Se ha tomado este tipo de diseño ya que se tiene la necesidad de obtener información sobre la prevalencia del Burnout en la población de estudio, sin tener en cuenta el

tiempo, además que podemos medir paralelamente tanto la prevalencia como la exposición. El estudio se llevó a cabo en CORPORACIÓN AZENDE en la ciudad de Paute – Ecuador.

3.2 Población.

La población que se consideró para el estudio son todos los trabajadores de CORPORACIÓN AZENDE – PAUTE, los cuales desarrollan actividades de dentro de la cadena productiva distinguiendo actividades iniciales del proceso de manufactura como son la preparación de materias primas, envasado, revisiones de calidad y aprobación del producto. Y las actividades finales de la cadena productiva, en esta fase las actividades son almacenaje, transporte y distribución del producto terminado, en esta fase de la cadena productiva. La población de estudio son los 100 colaboradores entre obreros de Planta y personal de logística de CORPORACIÓN AZENDE - PAUTE. Dentro de los criterios de inclusión y exclusión, se tienen la siguiente información:

Criterios de inclusión:

- Trabajadores que pertenezcan a CORPORACIÓN AZNEDE del Centro de trabajo Paute.
- Trabajadores cuyo cargo sea obrero de planta o personal de logística.
- Trabajadores hombres y mujeres mayores de 18 años.
- Trabajadores que acepten su participación en el estudio.

Criterios de exclusión:

- Trabajadores de CORPORACIÓN AZNEDE que no laboren dentro del Centro de trabajo Paute.
- Trabajadores cuyo cargo sea administrativo, conserje.
- Trabajadores que se encuentren laborando menos de 3 meses.

3.3 Instrumento.

Para determinar la prevalencia del Burnout al inicio y fin de la cadena productiva asociado a los trabajadores de CORPORACIÓN AZENDE – PAUTE en el período enero – abril 202. Se utilizará el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) correspondiente al síndrome de Burnout, se planteará la encuesta completa, correspondiente a 22 preguntas relacionadas al tema especificado.

Del cuestionario de Condiciones de trabajo y salud en Latinoamérica, correspondiente a cuestionario sociodemográfico, se planteará la encuesta por bloques, correspondientes a PG: Preguntas generales; PE: Su empleo; PS: salud.

Los dos cuestionarios se los va a realizar en una encuesta de manera online por medio de Google forms.

3.4 Plan de análisis estadístico

Para el procesamiento de datos se va a utilizar el software EPI-Info, las variables como cargo, edad, sexo, nivel educacional, horas de trabajo, horario de trabajo y en conjunto con el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI), se analizarán para calcular la prevalencia del síndrome de Burnout en el estudio.

Las variables serán cualitativas, el estudio es prevalente, se calculará tablas de contingencia, frecuencias absolutas y relativas. También se aplicará regresión logística para calcular el Odds Ratio (OR) e IC (intervalo de confianza), para verificar asociaciones y si estas son estadísticamente significativas.

3.5 Definición de variables

En el presente estudio se establecieron múltiples variables para el análisis de las condiciones de trabajo y la identificación del burnout en la población de estudio, entre las variables sociodemográficas se utilizó la variable sexo con resultado de hombre y mujer, la edad fue distribuida por rangos de la siguiente manera: menores de 29 años, de 30 a 39 años y así también se considera a mayores de 40 años; en cuanto a la procedencia de los participantes de consideraron dentro de Paute o

fuera; en relación al nivel de instrucción se dividieron en primaria, secundaria y superior.

Por otro lado, en la determinación de las condiciones de trabajo se preguntó acerca del puesto de trabajo: personal inicio de la cadena productiva (Producción) y fin de la cadena productiva (logística).

Se utilizó el instrumento Maslach Burnout Inventory (MBI) para la valoración del burnout en la población trabajadora, con un valor de referencia según la evaluación que se aplica para la obtención de los resultados.

Se consideró como variables confusoras al sexo, edad y nivel de instrucción con sus respectivas categorías antes expuestas.

3.6 Control de calidad de datos.

Para el control de la calidad de datos se consideran tanto los aspectos éticos, como los criterios de inclusión y exclusión, ya que estos serán un punto de inicio a que no exista sesgos de información dentro de la investigación. Es importante considerar que las encuestas aplicadas serán de carácter anónimo y confidencial de los datos.

Se solicitó a la Gerencia del área de Seguridad Industrial de CORPORACIÓN AZENDE el permiso para contactar a los trabajadores de la Planta y poder aplicar el cuestionario. Por seguridad los datos recogidos mediante las encuestas serán procesados por dos diferentes encuestadores, para posteriormente poderlos comparar y así garantizar la calidad de los datos.

3.7 Aspectos éticos

Al presente estudio se aplicó los principios éticos como el respeto por los derechos de la persona encuestada, la seguridad y la confidencialidad. La encuesta se limitará específicamente al desarrollo del cuestionario.

4. ANÁLISIS DE RESULTADOS

En la tabla 1, con relación a las características sociodemográficas y condiciones de trabajo que se aplicó a 100 trabajadores en la Cooperación Azende- Paute, en la que 4 empleados de ellos corresponden a otra área, por tal motivo se trabaja con una muestra de 96 personas que se encuentran ubicados en el área de producción y de logística. Existiendo un predominio del sexo masculino con el 72.92%, mientras que el sexo femenino consta de 26 personas que equivale el 27.08%, con un $P < 0.01$ existiendo una diferencia estadísticamente significativa. El grupo etario que predominó en el estudio de investigación es desde los (20-29 años) y (30-39 años), con el 38.24% y el 37.50% respectivamente. La mayoría de la población se encuentra ubicado en el cantón Paute equivalente al 97.91% de la población, de las cual en el área de producción se centra la mayor parte de los trabajadores con el 66.67%. En base al nivel educativo existe un predominio de personas con instrucción secundaria con el 79.16%. Con respecto a las horas de trabajo, se determinó que cerca de 60.41% de los trabajadores desarrollan actividades de entre 5 a 8 horas, con una $P < 0.01$, siendo una variable estadísticamente significativa entre las horas de trabajo y el cargo.

La mayor parte de trabajadores que desarrollan actividades en la empresa tienen una antigüedad de más de 3 años con un 44.79%, mientras, que solo el 15.62% son trabajadores que disponen de una antigüedad menor de un año. Con respecto a la jornada de trabajo, hubo aproximadamente 63.54% de trabajadores que desarrollan actividades en turnos rotativos estos comprenden horarios diurnos y nocturnos, con una $P < 0.01$ siendo estadísticamente significativa entre la variable jornada de trabajo y el cargo. En base a la audición que tienen los empleados, se analizó que 71.87% de trabajadores, han tenido problemas de audición de manera a veces o nunca, mientras que 28.12% han manifestado tener problemas de audición siempre o casi siempre, con una $P < 0.01$, estableciendo que es estadísticamente significativo y que existe una asociación entre la audición y el cargo o personal.

Cerca del 20.83% de los trabajadores presentan irritación con facilidad, casi siempre o siempre, con una $P < 0.01$, existiendo una asociación estadísticamente significativa entre irritación y el personal. Más de un tercio de la población a estudiar

con el 33.34%, afirmaron que no existe reconocimiento o gratificación por parte de los empleadores, el cual tiene un $P < 0.01$, estableciendo que es significativamente estadístico y que hay una asociación entre la variable reconocimiento y el personal. El 26.04% de los trabajadores afirmaron que tienen pocas atenciones a las necesidades que se presentan en el trabajo, en la que tuvo una $P < 0.01$, siendo estadísticamente significativa y existiendo una asociación entre la poca atención y el personal. Más de la mitad de la población con el 53.12%, mencionan que nunca o casi nunca tienen presión en el trabajo, mientras que más de un cuarto de la población con el 29.16% mencionaron que siempre están expuestos a la presión que se desarrolla en la empresa, el cual tienen una $P < 0.01$, en la que existe una diferencia estadísticamente significativa y una asociación entre la variable presión y el personal.

Existe un porcentaje bajo con respecto a la frustración donde el 18.75% manifiestan que sienten frustración de forma continua, con una $P < 0.01$, existiendo una diferencia estadísticamente significativa, con una asociación entre la frustración y el personal. Cerca del 32.29% de trabajadores determinaron que presentan Burnout de los cuales el 29.23% pertenecen al área de producción mientras que el 38.71% corresponden al área de logística con una $P < 0.35$.

Tabla 1. Características sociodemográficas y condiciones de trabajo de 100 trabajadores de CORPORACIÓN AZENDE – PAUTE (n=100. faltantes= 4)

Variable	Categoría	Personal		Valor P Chi-cuadrado
		Producción n=65 n(%)	Logístico n=31 n(%)	
Sexo	Hombre	41 (63.08)	29 (93.55)	<0.01
	Mujer	24 (36.92)	2 (6.45)	
Edad	< 29 años	27(41.54)	13(41.94)	0.87
	30 - 39 años	26(40.00)	10(32.26)	
	≥ 40 años	12(18.46)	8(25.81)	
Procedencia	Paute	64(98.46)	30(96.77)	0.58
	Otros	1(1.54)	1(3.23)	
Instrucción educativa	Primaria	7(10.77)	7(22.58)	0.24*
	Secundaria	53(81.54)	23(74.19)	

	Superior	5(7.69)	1(3.23)	
Horas de trabajo	5 -8 horas	51(78.46)	7(22.58)	
	9 - 12 horas	12(18.46)	22(70.97)	<0.01*
	> 12 horas	2(3.08)	2(6.45)	
Antigüedad laboral	< 1 años	9 (13.85)	6 (19.35)	
	1 - 3 años	28(43.08)	10(32.26)	0.55*
	> 3 años	28(43.08)	15 (48.39)	
Jornada de trabajo	En turnos (rotativos día-noche)	54(83.08)	7(22.58)	<0.01*
	Sólo diurno	11(16.92)	24(77.42)	
Audición	A veces- nunca	14(45.16)	55(84.62)	<0.01
	Siempre	17(54.84)	10(15.38)	
Irritación con facilidad	A veces	11(35.48)	22(33.85)	
	Nunca	4(12.90)	39(60.00)	<0.01*
	Siempre	16(51.61)	4(6.15)	
Reconocimiento	A veces	8(25.81)	23(35.38)	
	Nunca	4(12.90)	29(44.62)	<0.01*
	Siempre	19(61.29)	13(20.00)	
Poca atención	A veces	10(32.26)	24(36.92)	
	Nunca	5(16.13)	32(49.23)	<0.01*
	Siempre	16(51.61)	9(13.85)	
Presión trabajo	A veces- Nunca	4(12.90)	47(72.31)	
	Casi siempre	7(22.58)	10(15.38)	<0.01*
	Siempre	20(64.52)	8(12.31)	
Frustración	A veces	15(48.39)	31(47.69)	
	Nunca	2(6.45)	30(46.15)	<0.01*
	Siempre	14(45.16)	4(6.15)	
Burnout	No	46(70.77)	19(61.29)	0.35
	Si	19(29.23)	12(38.71)	

Nota: *= Test Fisher

En la tabla 2, con respecto a la patología del síndrome de burnout se encontraron los siguientes datos. Del 32.29% de colaboradores expuestos al síndrome de burnout el 19.79% corresponde al área de producción y el 12.50% al personal de logística; de los cuales el 31.34% del sexo masculino padece de esta patología, mientras que el 34.62% del sexo femenino tienden a padecerlo. En referencia a la audición, en base al ruido que es generado en el ambiente de trabajo, el 14.58% expresan que su audición es buena o regular, donde la $P < 0.01$ siendo estadísticamente significativa, y teniendo relación entre la audición y el síndrome de burnout.

De los trabajadores el 16.66% expresan que tienen irritación con frecuencia, donde la $P < 0.01$, siendo estadísticamente significativo y tendiendo relación la irritación con el burnout. Mientras que del 33.33% de la población que sienten que no tienen reconocimiento alguno por la empresa, el 12.12% tienen una $P < 0.01$ que es estadísticamente significativa, donde tiene relación la variable reconocimiento y el síndrome de burnout. El 16.67% de los trabajadores sienten que nadie casi nadie los escucha o les pone atención a sus requerimientos y preocupaciones, con una $P < 0.01$, siendo estadísticamente significativo y existiendo una asociación entre la poca atención y burnout. Más de un cuarto de la población 29.16% tienen presión en el trabajo, de esto el 71.43% tiene una asociación entre la presión del trabajo y el síndrome de burnout. Del 29.16% de la población que tienen frustración, el 77.78% son estadísticamente significativo con un $P < 0.01$, donde tiene relación frustración y el síndrome.

Tabla 2. Prevalencia de Burnout en la población de estudio de 100 trabajadores. por condiciones laborales. (n=100. faltantes= 4)

Variable	Categoría	Burnout		Valor P Chi- cuadrado
		Si n=32 n(%)	No n=68 n(%)	
Cargo	Personal producción	19(29.23)	46(70.77)	0.35
	Personal de logística	12(38.71)	19(61.29)	
Sexo	Hombre	22(31.43)	48(68.57)	0.76
	Mujer	9(34.62)	17(65.38)	
Edad	< 29 años	16(40.00)	24(60.00)	0.28*
	30 - 39 años	11(30.56)	25(69.44)	
	≥ 40 años	4(20.00)	16 (80.00)	
Procedencia	Paute	31(32.98)	63(67.02)	1.00*
	Otros	0	2(100.00)	
Instrucción educativa	Primaria	6(42.86)	8(57.14)	0.65*
	Secundaria	23(30.26)	53(69.74)	
	Superior	2(33.33)	4(66.67)	
Horas de trabajo	5 -8 horas	20(34.48)	38(65.52)	0.83*
	9 - 12 horas	10(29.41)	24(70.59)	
	> 12 horas	1(25.00)	3(75.00)	
Antigüedad laboral	< 1 años	3 (20.00)	12 (80.00)	0.46*
	1 - 3 años	12 (31.58)	26 (68.42)	
	> 3 años	16 (37.21)	27 (62.79)	

Jornada de trabajo	En turnos (rotativos día-noche)	18(29.51)	43(70.49)	0.44
	Sólo diurno	13(37.14)	22(62.86)	
Audición	A veces- nunca	14(20.29)	55(79.71)	<0.01
	Siempre	17(62.96)	10(37.04)	
Irritación con facilidad	A veces	11(33.33)	22(66.67)	<0.01*
	Nunca	4(9.30)	39(90.70)	
	Siempre	16(80.00)	4(20.00)	
Reconocimiento	A veces	8(25.81)	23(74.19)	<0.01*
	Nunca	4(12.12)	29(87.88)	
	Siempre	19(59.38)	13(40.63)	
Poca atención	A veces	10(29.41)	24(70.59)	<0.01*
	Nunca	5(13.51)	32(86.49)	
	Siempre	16(64.00)	9(36.00)	
Presión trabajo	A veces- Nunca	4(7.84)	47(92.16)	<0.01*
	Casi siempre	7(41.18)	10(58.82)	
	Siempre	20(71.43)	8(28.57)	
Frustración	A veces	15(32.61)	31(67.39)	<0.01*
	Nunca	2(6.25)	30(93.75)	
	Siempre	14(77.78)	4(22.22)	

Nota: *= Test Fisher

En la tabla 3, se analizó la regresión logística, en donde en el modelo de regresión cruda (OR Crudo), en base a la audición se considera como factor de riesgo debido a que el personal tiene 6.67 veces el riesgo de presentar problemas de audición constantemente, que el personal que nunca han tenido o en ciertas ocasiones problemas con la audición (IC 95% 2.51- 17.73). Es un factor de riesgo las personas que se irritan con facilidad ya que presentan 8 veces más riesgo de presentar irritación casi siempre o siempre a comparación de las personas que a veces lo presenta (IC 95% 2.15-29.74).

El reconocimiento casi siempre o siempre, es considerada como un factor de riesgo ya que presenta 4.20 veces la probabilidad de riesgo en comparación con el reconocimiento que se lo realiza a veces al personal (95% 1.44-12.25).

En el lugar de trabajo la poca atención que recibe los empleados es un factor de riesgo, ya que tienen 4.51 veces la probabilidad de presentar riesgos (IC 95% 1.41-12.82). La presión del trabajo se considera como factor de riesgo, ya que tiene 8.22 y 29.37 veces la probabilidad de presentar riesgo a comparación de la presión de trabajo que se presenta a veces (IC 95% 2.01- 33.53) (IC95% 7.93-108.79). Mientras

que la frustración tiene 7.23 veces, riesgo de presentar Burnout a comparación de las personas que a veces lo sienten (IC95% 2.02-25.77).

En el modelo de regresión ajustado (OR Ajustado), se considera las variables cargo, audición, irritación con facilidad, reconcomiendo en el lugar de trabajo, poca atención, presión en el trabajo y frustración, obteniendo como resultado, que el cargo no es estadísticamente significativo (IC95% 0.46-10.72), por tal motivo no hay una asociación entre las actividades que se desarrollan en el personal de logística y el personal de producción. Mientras que la presión en el trabajo es considerada como un factor de riesgo ya que tiene 10.98 veces la probabilidad de presentar riesgo en comparación del personal que tienen presión a veces o nunca (IC95% 2.05-58.67).

Tabla 3. Asociación entre posibles factores de Burnout en 100 trabajadores. Resultado del modelo de regresión logística Crudo y Ajustado

Variable	Categoría	BURNOUT	
		OR Crudo (95% IC)	OR Ajustado (95% IC)
Cargo	Personal producción	1	1
	Personal logística	1.52(0.62-3.75)	2.23(0.46-10.72)
Sexo	Hombre	1	N/A
	Mujer	1.15 (0.44-2.99)	
Edad	< 29 años	1	
	30 - 39 años	0.66(0.25-1.70)	N/A
	≥ 40 años	0.37(0.10-1.33)	
Instrucción educativa	Primaria	1	
	Secundaria	0.57(0.18-1.85)	N/A
	Superior	0.66(0.09-4.92)	
Horas de trabajo	5 -8 horas	1	
	9 - 12 horas	0.79(0.31-1.97)	N/A
	> 12 horas	0.63(0.06-6.49)	
Jornada de trabajo	En turnos (rotativos día-noche)	1	
	Sólo diurno	1.41(0.58-3.40)	N/A
Audición	A veces- Nunca	1	1
	Siempre	6.67(2.51-17.73)	2.60(0.45-14.98)

Irritación con facilidad	A veces	1	1
	Nunca	0.20(0.05-0.72)	0.33(0.06-1.61)
	Siempre	8.00(2.15-29.74)	2.05(0.22-18.47)
Reconocimiento	A veces	1	1
	Nunca	0.39(0.10-1.48)	0.71(0.11-4.46)
	Siempre	4.20(1.44-12.25)	0.80(0.12-5.25)
Poca atención	A veces	1	1
	Nunca	0.37(0.11-1.24)	0.95(0.16-5.51)
	Siempre	4.26(1.41-12.82)	1.61(0.24-10.75)
Presión del trabajo	A veces- Nunca	1	1
	Casi siempre	8.22(2.01-33.53)	3.85(0.59-24.75)
	Siempre	29.37(7.93-108.79)	10.98(2.05-58.67)
Frustración	A veces	1	1
	Nunca	0.13(0.02-0.65)	0.32(0.04-2.56)
	Siempre	7.23(2.02-25.77)	2.14(0.33-13.53)

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

Ajustado por: variables Cargo, Audición, Irritación con facilidad, Reconocimiento, Poca atención, Presión del trabajo y Frustración.

5. DISCUSIÓN

El burnout, es considerado como un síndrome que afecta a las condiciones del trabajador el cual va más allá de un simple agotamiento o exhausto, implicando aspectos negativos en la conducta del trabajador al desarrollar las actividades. Según el estudio realizado el burnout analiza que, si no se dictamina de una manera correcta y a tiempo, esto puede promover conductas negativas o alteraciones que afecten al entorno de trabajo (Martha et al., 2021). Según el estudio se determinó que existe un predominio del sexo masculino con el 72.92%, mientras que la población del sexo femenino se encuentra con el 27.08%, el cual presenta una diferencia estadísticamente significativa. El cual es similar a estudios realizados en el que dependiendo de la razón social que desempeñe la empresa hay un predominio del sexo masculino, en el que en una empresa ubicado en Manta a 50 trabajadores el mayor número de trabajadores hombres están ubicados en la parte de producción (Pillasagua et al., 2021). Entre el predominio del grupo etario se aprecia que hay

mayor personal a menor edad siendo el grupo que predomina aquellos que tienen menos o igual 29 años. Así también es importante resaltar que la gran mayoría de trabajadores tienen educación secundaria tanto en el área de producción como de logística.

En base a la razón social de la empresa y a estar dedicada a la producción de licores el cual necesita de un sistema de producción por fases, la elaboración del producto no puede parar existiendo horarios rotativos en la empresa en la que el empleado desarrolla actividades ya sea diurnas o nocturnas, se aprecia que la mayoría de trabajadores con el 63.54% se encuentran desarrollando estas actividades en este tipo de horario. Mientras que, con respecto al horario de trabajo, un porcentaje muy alto que comprende entre el 60.41% desarrollan actividades que van desde las 5 hasta las 8 horas de trabajo el cual no excede el horario que pueda ser perjudicial. Con respecto a la antigüedad se aprecia que existe una gran mayoría han trabajado más de 3 años equivalente al 44.79% de la población de estudio, a pesar de ello y comparando con el grupo etario se aprecia que la mayoría tienen en edades comprendidas entre los 20-29 años. en base a un estudio realizado en México, determinan que las prevalencias oscilan desde los 30.9% hasta los 72.4%, en el que existe una población similar en la parte del grupo etario afirmando que los niveles de agotamiento se deben principalmente a las actividades que desarrollan, y que se puede corregir siempre y cuando se tomen acciones a tiempo, el cual incide directamente en los sentimientos de eficacia(Montes, 2019).

Es importante resaltar que al ser una industria que tiene ciertas etapas en las cuales transforman la materia prima hasta tener el resultado haya la presencia de diferentes equipos y maquinarias, ya sea en la parte de transporte como bandas transportadoras, grúas, montacargas para el almacenaje, como la parte de embotelladoras en las que hacen el proceso de envasado y etiquetado, la presencia de diferentes vehículos móviles que permiten trasladar el producto terminado para el almacenaje hacen que las condiciones de ruido sea un factor a considerar, de esta forma se a determinado que la gran mayoría del 71.87% de los trabajadores, no han tenido un problema o ha sido a veces la afectación que han percibido; mientras que

el grupo vulnerable o afectado del 28.12% percibe que tienen problemas de audición siempre o casi siempre, que a pesar de no ser la mayoría es importante tener en cuenta ya que puede ser un factor que afecte en el futuro provocando hipoacusia. En un estudio realizado con una muestra de 451 personas se aprecia que existe una correlación fuerte entre la adición del trabajo y el síndrome de burnout en el que se evalúa similares características y variables, a pesar de ello el considerar cada uno de los factores que se desempeñan en los diferentes puestos de trabajo es importante (Flores, 2020).

Se debe considerar que la irritación que presenta las personas son un indicativo de que existe problemas ya sea en el entorno de trabajo, familiar, social, según el estudio establece que el 20.83% de los trabajadores presentan irritación con facilidad. El estudio demostró que las personas que desarrollan las actividades en la empresa el 33.34%, no se sienten reconocidos, el cual puede ser un detonante ya que existe una asociación entre la variable y el personal. De la misma forma la atención que reciben en base a las necesidades de los diferentes puestos de trabajo destacan que el 26.04% del personal tienen poca atención a estos requerimientos. La presión es otro de los factores que se deben considerar en la que hay el 29.16% de la población que establecen que se encuentra presionados. La frustración a pesar que es un grupo reducido del 18.75%, en el cual se encuentra la afectación es importante tomar consideración ya que es estadísticamente significativo y existe una asociación entre las variables.

Con respecto al burnout, se aprecia que cerca del 18.75% de los trabajadores se encuentran ubicados en el área de producción, mientras que el 38.71% están ubicados en el área de logística, no es considerado estadísticamente significativo y no hay alguna asociación entre las variables analizadas $P < 0.35$. En base a los expuesto con el síndrome de burnout se aprecia que la audición está relacionada con el 14.58%, los cuales expresan que la audición es relativamente buena o regular, la cual se presentó que es estadísticamente significativa, teniendo relación entre la audición y el burnout. En base a estudios realizados se aprecia que en otras industrias distinta a la razón social a la que se enmarca la investigación que el

desempeño laboral es bueno y el síndrome de burnout es bajo, estos resultados podrían estar relacionados a los cargos analizados, el número de horas de trabajo, horarios rotativos, la presión de los diferentes puestos de trabajo, el cual podría dar una diferencia que pueda afirmar los resultados obtenidos en la investigación (Arévalo, 2015).

Entre el grupo que se encuentra vulnerable, ya que presenta irritación con el 16.66%, está estrechamente relacionado con el síndrome ya que es estadísticamente significativo. Mientras que el 33.33% de la población sienten que no existe reconocimiento por la empresa y de este el 12.12% tienen una relación estadísticamente significativa demostrando que hay asociación, siendo una variable a considerar. Además, que se encuentra relacionado el hecho de que no exista atención sobre los requerimientos que tienen los trabajadores en la empresa con el síndrome de burnout, ya que el 16.67% de la población ha establecido estar afectada y es estadísticamente significativa, en la que existe una asociación entre la variable falta de atención y la sintomatología. Con relación a la presión que tienen en el trabajo el 29.16% de los trabajadores, de esto el 71.43% tiene una asociación estadísticamente significativa entre las variables analizadas.

Mediante el análisis que se realiza a la regresión logística se puede apreciar que en OR Crudo la parte de audición sigue siendo un factor de riesgo ya que tiene 6.67 veces de presentar riesgos de audición constantemente, al comparar con las personas que nunca han tenido o en ciertas ocasiones problemas con la audición. De la misma forma la irritación que sufren las personas con frecuencia es considerado como un factor de riesgo ya que en el estudio ha presentado que tiene 8 veces la posibilidad de sufrir irritación con facilidad a comparación de las personas que lo presentan a veces.

Mientras que el reconocimiento que tienen los trabajadores también tienen el 4.20 veces la probabilidad de tener riesgos. Mientras que la atención que es recibida; por los trabajadores en el lugar de trabajo se considera como un factor de riesgo ya que tiene 4.51 veces la probabilidad de presentar riesgos. La presión que se desarrolla

en la empresa ya sea por los puestos que los trabajadores desempeñan y las diferentes fases que se comprenden dentro de la empresa ha manifestado que hay un factor de riesgo ya que se tiene 8.22 y 29.37 veces la probabilidad de presentar riesgos a comparación de la presión de trabajo que presentan los empleados a veces. Con respecto a la frustración sigue siendo alta el nivel de riesgo ya que representa 7.23 veces la posibilidad de presentar burnout a comparación de las personas que a veces lo sienten.

Una de las etapas cruciales al realizar el modelo de regresión logística es el OR Ajustado, en la que al ingresar las variables que mediante los cálculos se ha determinado estadísticamente significativo, ha dado como resultado que el cargo indistintamente que sea del área de logística o de producción no hay una relación o asociación entre las variables, mientras que la presión por las actividades que desarrollan en la empresa es considerado como un factor de riesgo el cual tienen 10.98 veces la posibilidad de presentar riesgo a comparación del personal que tiene presión a veces o nunca, siendo un factor a considerar. Mediante un estudio que fue realizado en mandos medios y supervisores en una Maquiladora, estableció que existe un nivel medio de presencia de burnout, el cual se encuentra evaluado mediante la aplicación de tres etapas agotamiento emocional, cinismo y eficacia profesional (Armenta et al., 2018).

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Es importante considerar el reconocimiento a los empleados, ya sea por parte de los supervisores o los empleadores, ya que esto permitirá un mejor desempeño en las actividades en la que se pueden considerar incentivos económicos, por metas cumplidas, o por un buen desempeño de trabajo. Permitiendo motivar a los trabajadores y como tal mejorando la rentabilidad de la empresa.

La atención a los requerimientos de cada área y puesto de trabajo, es importante en la que se comparta una comunicación bidireccional, permitiendo solventar problemas y dar una pronta solución. Así también, es importante considerar la

presión que se desempeña en cada lugar de trabajo ya que se deben tomar medidas que permitan disminuir ya sea las cargas horarias, readecuar o distribuir actividades a fin de que el trabajador desarrolle las actividades con normalidad evitando posibles inconvenientes a corto, mediano o largo plazo

Los horarios rotativos que desempeña los trabajadores ya sean diurnos o nocturnos, deben estar correctamente planificados para que no sean factores que puedan desencadenar el síndrome de burnout.

Al ser una empresa en la que se tiene diferentes etapas de producción, en la que transformar la materia prima hasta tener el producto terminado, es importante considerar que el trabajador está expuesto al ruido de las maquinarias, equipos y vehículos de transporte, los cuales pueden ser perjudiciales al trabajador si no se toman las medidas adecuadas como es los equipos de protección EPP's, rediseños de ingeniería para eliminar o reducir los ruidos.

7. BIBLIOGRAFÍA

- Arco Paternina, D., Karina, L., Hernández, C., & Andrés, J. (2020). Síndrome de Burnout en época de pandemia: caso colombiano. *Interconectando Saberes*, 10, 2020. <https://doi.org/10.25009/IS.V0110.2675>
- Arévalo, E. (2015). *Estudio del síndrome de burnout con relación al desempeño laboral en una empresa del sector de la industria textil*. 1–132. <https://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/1177>
- Arias Gallegos, W. L., Lucía, A., & Cohello, N. (2014). Síndrome de Burnout en Supervisores de Seguridad Industrial de Arequipa. *Industrial Data*, 17(2), 17–25. <https://doi.org/10.15381/idata.v17i2.12044>
- Armenta, O. D., Araceli, A., Macias, M., & Alcaraz, L. G. (2018). Determinación del síndrome de burnout en mandos medios y superiores de la industria maquiladora de Ciudad Juárez Chihuahua. *Cultura Científica y Tecnológica*, 63, 330–338. <http://erevistas.uacj.mx/ojs/index.php/culcyt/article/view/2213>
- Azzi, M. (2020). *Hablemos con franqueza sobre la salud mental en el lugar de trabajo*. Sala de Noticias de La OIT; https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_749828/lang--es/index.htm
- C, M., & WB, S. (1993). *Historical and conceptual development of burnout*. 1–16.
- Enrique, G., Rafael, A., & Melchor, S. (2018). Facultad de medicina UNAM. In *El Significado Actual De “Primum Non Nocere”* (pp. 1–8). http://www.facmed.unam.mx/sms/seam2k1/2007/jun_01_ponencia.html
- Flores, C. G. C. (2020). Capital psicológico como mediador entre adicción al trabajo y burnout en trabajadoras en la industria de maquila en Guanajuato. *Ciencias Administrativas. Teoría y Praxis*, 16(1), 11–29. <https://doi.org/10.46443/CATYP.V16I1.247>
- Ginebra, S. (2011). Organización Mundial de la Salud. *Wwwwho.int*, 33–52. <https://www.who.int/es>
- INEGI. (2021). *¿Qué es el burnout_ – Covid 19*. <https://extranet.inegi.org.mx/covid-19/que-es-el-burnout-2/>
- Isabel Mishelle, R. T., & Karina, M. L. (2020). Síndrome de Burnout y su impacto en los trabajadores de las pymes del sector alimenticio de la

- ciudad de Guayaquil, Ecuador. *Revista Científica Ciencia y Tecnología*, 20(Vol. 20 Núm. 28 (2020)), 93–103. <https://doi.org/10.47189/rcct.v20i28.399>
- José, M. (2004). *Instituto Nacional de Pediatría: Estrés laboral o síndrome de “burnout.”* <http://repositorio.pediatria.gob.mx:8180/handle/20.500.12103/1814>
- Lachiner, S., & Luis, H. (2015). Síndrome de burnout. *SciELO Public Health*, 27(SUPPL. 1). https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S1409-00152015000100014&script=sci_arttext
- Martha, A., Angie, B., Sandra, M., & Luis, S. (2021). *Síntomas del Síndrome de Burnout en los operarios de producción de la empresa Superpack S.A.S del área de producción infantil ubicada en el municipio de Tocancipá. Politécnico Gran Colombia.* <https://alejandria.poligran.edu.co/handle/10823/3033>
- Montero, I., Aparicio, D., Gómez-Beneyto, M., Moreno-Küstner, B., Reneses, B., Usall, J., & Vázquez-Barquero, J. L. (2004). Género y salud mental en un mundo cambiante. *Gaceta Sanitaria*, 18, 175–181. <https://doi.org/10.1590/S0213-91112004000700028>
- Montes, D. E. G. (2019). *“Manejo del Síndrome de Burnout en empleados de la industria maquiladora en Ciudad Juárez.”* <http://148.210.21.138/handle/20.500.11961/5371>
- Nájera, D. (2019). “SÍNDROME DE BURNOUT Y SU INCIDENCIA EN EL RENDIMIENTO LABORAL DE UN GRUPO DE TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DE PRODUCCIÓN”. In *Pontificia Universidad Católica del Ecuador* (Vol. 8, Issue 5). <https://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/2768>
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2015). Trastornos Mentales. In *Oms* (pp. 1–41). <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-disorders>
- Palacio, C. A. (2018). Mental health situation in Colombia. *International Journal of Psychological Research*, 11(2), 6–7. <https://doi.org/10.21500/20112084.3712>
- Pillasagua, Y. P., Anchundia, L. R., Rivera, S. E., & García, E. V. (2021). Prevalencia del síndrome de Burnout en personal de empresa pesquera

- del Ecuador. *Revista Científica Higía de La Salud*, 4(1), 2021–2027.
<https://doi.org/10.37117/HIGIA.V1I4.497>
- Toala, F. G. T., Piñeiros, V. I., Moreno, A. P., Coronel, E. A. R., Tamayo, J. C., & Mallea, M. M. (2021). Síndrome de Burnout en profesionales de la salud del Ecuador y factores asociados en tiempos de pandemia. *Revista Virtual de La Sociedad Paraguaya de Medicina Interna*, 126–136.
<https://revistaspmi.org.py/index.php/rvspmi/article/view/209/200>
- Vivanco Vivanco, M. E., Sánchez León, C. D., Maldonado Rivera, R. P., & Erique Ortega, E. R. (2018). Síndrome de burnout en profesionales de la salud en instituciones públicas y privadas: un análisis en la provincia de Loja, Ecuador. *Revista REDIPE*, 179–194.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6729070>