



**FACULTAD DE POSGRADOS**

**MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL**

**PREVALENCIA DE SÍNDROME DE BURNOUT ASOCIADO A FACTORES DE  
RIESGO LABORALES EN TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS Y  
OPERATIVOS DE UNA ENTIDAD PÚBLICA DE LA PROVINCIA CAÑAR,  
PERIODO ENERO-MARZO DEL 2023**

**Profesor**

**Verónica Anavel Inuca Tocagón**

**Autores**

**Erika Lisseth Galarza González**

**Paula Verónica Masache Jumbo**

**2022**

## RESUMEN

**Objetivo:** Burnout se considera una alteración psicológica al exponerse a factores labores estresantes como la sobrecarga laboral que supera las capacidades físicas y mentales del empleado. Por ende, el objetivo del estudio fue determinar la prevalencia de Síndrome de Burnout asociado a factores de riesgo laborales en trabajadores administrativos y operativos de una Entidad Pública de la Provincia Cañar, periodo enero-marzo del 2023. **Metodología:** Se realizó un estudio observacional, descriptivo de corte transversal a los 150 empleados seleccionados entre administrativos y operativos mediante un cuestionario virtual en que se obtuvieron datos sociodemográficos y las escalas de Maslach y Karasek. **Resultados:** El 9.76% (8) fueron hombres, el promedio de grupo etarios fue 40 y 49 años. El personal administrativo representa el 13.3% con Burnout y la relación de sobrecarga laboral y burnout careció de significancia estadística ( $p > 0.05$ ). De la misma forma, la sobrecarga laboral en hombres fue 54.52% entre 30 y 39 años. **Conclusiones:** De los 150 encuestados de la Entidad Pública los 14 presentaron Burnout, 71,43% (10) del área administrativa y 28,57% (4) del área operativa. En cuanto a la sobrecarga laboral solo 32 participantes del área administrativa presentaron sobrecarga laboral el resto de variables no mostraron importancia estadística. Para finalizar, es fundamental reconocer problemas en la salud mental de los empleados y darles el respectivo seguimiento, basándose en protocolos que respeten la salud física e intelectual del trabajador como parte de sus derechos.

**Palabras clave:** Burnout; sobrecarga laboral; prevalencia.

## ABSTRACT

**Objective:** Burnout is considered a psychological alteration when exposed to stressful work factors such as work overload that exceeds the physical and mental capacities of the employee. Therefore, the objective of the study was to determine the prevalence of Burnout Syndrome associated with occupational risk factors in administrative and operational workers of a Public Entity of the Cañar Province, January-March 2023. **Methodology:** An observational, descriptive, cross-sectional study was carried out on 150 selected administrative and operational employees by means of a virtual questionnaire in which sociodemographic data and the Maslach and Karasek scales were obtained. **Results:** 9.76% (8) were men, the average age group was 40 and 49 years. Administrative staff represented 13.3% with Burnout and the relationship of work overload and Burnout lacked statistical significance ( $p > 0.05$ ). Similarly, work overload in men was 54.52% between 30 and 39 years. **Conclusions:** Of the 150 respondents from the Public Entity the 14 presented Burnout, 71.43% (10) from the administrative area and 28.57% (4) from the operative area. As for work overload, only 32 participants from the administrative area presented work overload, the rest of the variables did not show statistical significance. Finally, it is essential to recognize problems in the mental health of employees and to follow up on them, based on protocols that respect the physical and intellectual health of workers as part of their rights.

**Keywords:** Burnout; work overload; prevalence.

## ÍNDICE DEL CONTENIDO

<b>RESUMEN</b> .....	2
<b>ABSTRACT</b> .....	3
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	6
<b>JUSTIFICACIÓN Y APLICACIÓN DE LA METODOLOGÍA</b> .....	118
<b>RESULTADOS</b> .....	21
<b>DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS Y PROPUESTA DE SOLUCIÓN</b> .....	29
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b> .....	36
<b>REFERENCIAS</b> .....	38

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>TABLA N1</b> Frecuencia de hombres y mujeres de la entidad pública.....	23
<b>TABLA N2</b> Frecuencia de los grupos etarios.....	23
<b>TABLA N3</b> Frecuencia de lugar de residencia de la población en estudio.....	23
<b>TABLA N4</b> Frecuencia de nivel de educación de la población en estudio.....	23
<b>TABLA N5</b> Frecuencia de área de trabajado de la población en estudio. ....	24
<b>TABLA N6</b> Frecuencia de ocupación/profesión de la población en estudio. ....	24
<b>TABLA N7</b> Prevalencia de Burnout en la entidad pública. ....	25
<b>TABLA N8</b> Prevalencia de sobrecarga laboral en la entidad pública.....	25
<b>TABLA N10</b> Estadística descriptiva del personal administrativo y operativo de la entidad pública de la provincia del cañar y factores de riesgo laborales.....	25
<b>TABLA N11</b> Estadística descriptiva del personal administrativo y operativo de la entidad pública de la provincia del cañar y la relación con presencia de síndrome de Burnout. ....	26
<b>TABLA N12</b> Estadística descriptiva del personal administrativo y operativo de la entidad pública de la provincia del cañar y la relación con presencia de sobrecarga laboral.....	27
<b>TABLA N13</b> Estadística descriptiva de regresión logística cruda y ajustada del síndrome de Burnout para trabajadores de la entidad pública de la provincia del cañar. ....	28
<b>TABLA N14</b> Estadística descriptiva de regresión logística cruda y ajustada de la sobrecarga laboral para trabajadores de la entidad pública de la provincia del cañar. ....	29

## INTRODUCCIÓN

El manejo del término Burnout inició en 1977, después de la exposición de Maslach en un congreso de Psicólogos, en donde se lo conceptualizó como el deterioro laboral de empleadores que se desempeñan en diferentes ámbitos, teniendo contacto directo con usuarios. Catalogándose como el resultado de un proceso paulatinamente desgastante, como el estrés crónico, originando repercusiones tanto individuales y sociales. (Martínez Pérez, 2010)

Desde la década de 1980, no se ha tenido una proliferación acerca de las investigaciones del Síndrome de Burnout, pero no es hasta finales de la década de 1990 cuando se consiguen establecer normas básicas sobre la definición, análisis, metodologías, además de programas de prevención. Aunque a pesar de contar con el desarrollo de avances en campos específicos, aún constan diferentes interpretaciones sobre Burnout, pero es aún más llamativo el dispersamiento sobre los tipos de abordaje óptimos para corregirlo, siendo individual, con acción psicológica, y social, influyendo en el ambiente en el que se desarrolla. (Martínez Pérez, 2010)

El síndrome de Burnout es reconocido, identificado, diagnosticado a nivel laboral tanto en ámbitos generales e inespecíficos, siendo encubiertas acontecimientos de estrés laboral o fatiga crónica. En sus inicios aplicados en trabajadores del ámbito sindical y sanitario, en la actualidad se ha generalizado denominándose el síndrome del “quemado”, atribuyendo sin duda a una definición pobre y desinterés de organizaciones determinadas. (Martínez Pérez, 2010)

La falta de motivación, explotación laboral, el no contar con herramientas necesarias, descansos oportunos reflejados en pausas activas, remuneración no acorde a

la actividad asignada, falta de seguro social, ambiente hostil, etc. Tiene una repercusión importante dentro del mantenimiento de una óptima salud ocupacional.

La seguridad y salud ocupacional forma parte del bienestar tanto físico, social y mental de los trabajadores de una empresa, ya que es considerada una ciencia que busca el origen, síntomas, diagnóstico y prevención de la enfermedad ocupacional, además tiene como misión brindar un ambiente laboral saludable, fomentar seguridad y confort a los trabajadores, ya que existen cifras elevadas de riesgos y peligros que desencadenan en accidentes y enfermedades ocupacionales. (Rivera A et al., 2019)(Balladares Ponguillo & Hablick Sánchez, 2017)

En el lugar de trabajo se presentan varios riesgos clasificados como físicos, químicos, biológicos ergonómicos, mecánicos, psicológicos, entre otros, como ejemplos tenemos la exposición al asbesto, al ruido, vibraciones, inhalación de gases tóxicos, aplastamiento por maquinarias y lesiones osteomusculares que conducen al desarrollo de enfermedades ocupacionales, discapacidades e incluso la muerte. (Final et al., 2022) (Vinet & Zhedanov, 2021)

De la misma forma, los riesgos psicosociales juegan un papel fundamental ya que determina el origen de enfermedades como el estrés, el síndrome de Burnout y Mobbing laboral, que anualmente aumentan sus cifras en poblaciones avanzadas, sin embargo a pesar de ser estados en continuo adelanto y en transición, esta problemática no se le otorga la debida importancia ya que no es considerado un suceso relevante sin embargo, por esta razón de que los empleados no fueron escuchados les llevaron a tomar malas decisiones desencadenas en el suicidio. (Nole & Victoria, 2022)

Existe diferencias entre actividades labores entre personal administrativo y operativo de las grandes industrias en cuanto a la efectividad ya que este es un indicador

que influye en el desempeño físico y mental, lo que le brinda oportunidades laborales a costo de sobrecarga laboral, turnos de más de 12 horas sin la remuneración adecuada, teniendo en cuenta que las dos actividades son completamente diferentes en proceso de gestión e intervalo de tiempo. (Final et al., 2022)

Tras la revisión de los antecedentes se puede constatar además que los empleados que laboran en Entidades públicas se encuentran expuestos a cargas laborales extenuantes ya sea por los turnos de trabajo por las horas extras, las actividades acumuladas y el estar vinculados con la carga social de su familia, todos estos son algunos de los factores que llevan a desequilibrar la salud mental desencadenando el Síndrome de Burnout. Por tanto, se ha planteado determinar la prevalencia de sobrecarga laboral asociada a síndrome de Burnout en trabajadores de las Entidades públicas (Graduaci, 2022)

En el ambiente laboral al presentarse situaciones estresantes pueden desencadenarse como signos y síntomas asociados a patologías psicológicas, de tal manera el empleado refleja actitudes como agotamiento, pérdida de energía, impotencia y falta de motivación, que no solo afecta su ambiente laboral como tal si no su ambiente psicosocial y familiar. (Mena Silva et al., 2022)

Las tareas laborales son consideradas obligaciones para los trabajadores, ya que permite al sujeto desarrollarse como profesional, siendo parte de la sociedad, por lo que el profesional reduce sus cualidades tanto cognitivas y emocional, teniendo en claro que al momento de cumplir su jornada laboral deberá realizarlos bajo normativa respetando sus derechos y cumpliendo sus obligaciones promoviendo su bienestar psicosocial.(Lovo, 2020)



Por tal motivo el tema a ser estudiado es establecer la prevalencia de Síndrome de Burnout asociado a factores de riesgo laborales en trabajadores administrativos y operativos de una Entidad Pública de la Provincia Cañar, periodo enero-marzo del 2023.

## **Revisión de la literatura**

### **Concepto síndrome de Burnout**

Con el pasar del tiempo el Síndrome de Burnout, ha sido definido por muchos autores dentro de ellos tenemos Maslach, Jackson y Monte quienes llegan al consenso de considerarlo una alteración tanto emocional como psicológica que se desarrolla en sujetos normales. (Balladares Ponguillo & Hablick Sánchez, 2017)

Otra forma de denominación al síndrome de Burnout como “personal quemado” en la que se identifica como aquel sujeto superado por condiciones emocionales, laborales y familiares, afectando su forma de reaccionar y de convivir con la sociedad. En base a la categorización estadística internacional de enfermedades y problemas relacionados con la salud décima edición (CIE-10) verificado por el código Z730 considerado como la exposición de sobrecarga laboral como factor estresante. (Lovo, 2020)

“De acuerdo a la Organización Mundial de la Salud, 2000 el síndrome de Burnout, síndrome de desgaste profesional, síndrome de sobrecarga emocional o síndrome del quemado, es definido como un riesgo laboral ya que afecta la calidad de vida, salud mental y pone en riesgo a la vida del individuo. Un individuo que padece de dicho síndrome durante su jornada laboral restara una asistencia deficiente, realizará sus funciones de forma inadecuada, registrara mayor inasistencia, provocando pérdida económica tanto a nivel personal como empresarial” (BARLASS et al., 1982)

## **Clasificación**

En el año 1980 el autor David F Gillespie propone la clasificación de síndrome de Burnout en activo y pasivo. El pasivo lo describe como aquel sujeto que presenta actitudes de apatías y falta de esfuerzo en momentos de estrés, por ejemplo, ante una problemática en el trabajo ignorar o reprimir sentimientos. Por otro lado, la forma activa presentar una actitud de afrontar frente a situaciones estresantes laborales, por ejemplo, ser educado y honesto cuando él las condiciones laborales no son óptimas. (Orna-Tiburcio & Carlos-Trinidad, 2021)

## **Dimensiones de síndrome de Burnout**

**Agotamiento emocional:** Dimensión del síndrome en donde el empleador adopta la sensación o impotencia de no poder transmitir acciones afectivas a sus semejantes en este caso compañeros de trabajo, dando como resultado carencia de energía y emociones.

**Despersonalización:** Está definida como el origen de actitudes negativas, apatía con personal de labores, el empleador trata de aislarse, reflejando una actitud desafiante, irritable ideando que su falta de rendimiento se debe a sus compañeros.

**Falta de realización personal:** Reside en una sensación de no haberlo logrado, además de baja autoestima, frustración, fracaso, dando como resultado el ausentismo laboral, impuntualidad y abandono del trabajo, caracterizándose como actitudes propias de esta dimensión. (Guerrero et al., n.d.)

## **Fases del síndrome de Burnout**

El síndrome tiene un desarrollo gradual, pasando muchas de las veces desapercibido por quien lo padece, es por ello que se pueden describir las siguientes fases:

✓ **Fase inicial o de entusiasmo.** Ocurren las primeras manifestaciones o alertas del inicio de este síndrome. Fase en la cual se debe buscar ayuda con el fin de evitar el avance de esta patología.

✓ **Fase de estancamiento.** Falta de confianza de sus capacidades para la realización de actividades asignadas. (se manifiesta el estrés).

✓ **Fase de frustración.** El trabajador presenta sentimientos frustración y a la vez de insatisfacción laboral.

✓ **Fase de apatía.** Ocurre el cese de las actividades laborales, falta de interés y compromiso, así como disminución del ritmo laboral. Existe el proceso de reflejar malestar emocional a través de un desequilibrio físico, emocional y conductual.

✓ **Fase de quemado.** Fase en donde la persona alcanza un desgaste sobre limitado, repercutiendo sobre su salud, ambiente laboral y familiar, llegando al punto de tener pensamientos negativos como renunciar a su trabajo y algunos dichos pensamientos se materializan.

Dichas etapas no presentan una secuencia en todos los trabajadores, si bien es un proceso cíclico y puede manifestarse en distintos periodos de la vida laboral, ya sea en diferentes trabajos o en el mismo. (Ocronos, 2021)

### **Factores de riesgo**

Dentro de los factores que contribuyen el desencadenamiento del síndrome de Burnout más suscritos en empleadores de las grandes industrias tenemos la sobrecarga laboral consecuencia de turnos laborales de más de 12 horas, otras de las causas la falta de personal para cubrir áreas, falta de comunicación entre los empleados, coordinación

en la delegación de tareas y en menos porcentaje enfermedades y calamidades domesticas de los trabajadores. (Lovo, 2020)

**Individuales:** El factor individual se centra en desear sobresalir, marcar la diferencia en relación a otra persona, y verse frustrado al no conseguirlo. El objetivo que tienen muchos individuos al ayudar a otros es tener claro su capacidad de poder hacerlo. Además, el no contar con un incentivo por parte del empleador o empresa en cuestión, buen trato, educación, falta de experiencia y recursos son constantes que atraen el padecimiento de este síndrome. (Jiménez, n.d.)

**Sociales:** Las relaciones sociales extra e intra laborales, pueden considerarse una herramienta importante de apoyo para el efecto de los estresores o también a la vez podrían ser categorizadas como factores que aumenten aún más los niveles de estrés en el empleador. Además, tienen un efecto positivo sobre el empleador de entre las que podemos mencionar emocionales, instrumentales e informativas. Es de gran importancia la existencia del ámbito social, el cual incentive el compañerismo, respeto, integración, humildad, empatía y solidaridad con el fin de dar, más de lo que se recibe lo que permitirá también un bienestar mental y físico. (Jiménez, n.d.)

### **Manifestaciones clínicas**

Burnout se ve reflejado a través de distintos signos y síntomas de entre los cuales pueden ser leves, moderados y graves, afectando de tal manera a diferentes órganos, aparatos y sistemas sin dejar de lado y de gran relevancia al nivel psicológico. (Lovo, 2020)

A nivel mental tenemos irritabilidad, desilusión, agotamiento, falta de concentración, pérdida de memoria e inconvenientes para aprender actividades nuevas en el lugar de trabajo. En cuanto a lo físico puede afectar al sistema osteomuscular,

gastrointestinal, cardiaco y otros síntomas leves como cefaleas, náuseas, vértigos, falta de apetito y alteraciones en el índice de masa muscular ya sea obesidad o desnutrición. (Balladares Ponguillo & Hablick Sánchez, 2017)

Existe respuestas a las conductas negativas frente a situaciones de agotamiento en el trabajo, sentimientos de detrimento, falta de amor propio y hacia la sociedad y al rol profesional, creando una objeción de conjunto de malestares psicológicos y fisiológicos que impactan de forma nociva a los empleados y las regulaciones laborales. (Balladares Ponguillo & Hablick Sánchez, 2017)

### **Diagnóstico**

El diagnóstico se basa en varios métodos dentro de ellos está la implementación de cuestionarios o realizar entrevistas directas, uno de los cuestionarios más conocidos está el “Maslach Burnout Inventory que consta de 22 interrogantes, dividido en tres estándares de los cuales 9 dedicados al agotamiento emocional, 5 a la despersonalización y 8 a la realización personal, en la su cálculo de puntuaciones lo determina de la siguiente forma cansancio emocional más de 26 puntos, despersonalización más de 9 y realización personal menos de 34 puntos. Otro cuestionario es el que evalúa la demanda y control denominando “Karasek consta de 29 preguntas dividido en tres estándares: demanda 9 preguntas, control 9 preguntas y apoyo social 11 preguntas”. (Lovo, 2020)

### **Tratamiento y prevención**

Dentro este parámetro es importante establecer cambios que proporcionen un buen estilo de vida, tomando en cuenta actividades que no se encuentren en nuestra vida cotidiana. Entre las que podemos destacar el no excederse hasta llegar al cansancio en el desarrollo de tareas, es decir plantear límites. Así también el buscar ayuda cuando lo

amerite, ya que es deber de la empresa salvaguardar su salud. Además, es importante desconectarse de servicios tecnológicos luego de la jornada laboral, tomar tiempos libres, cambiar el lugar destinado para almorzar, llevar un buen control financiero, así como también el llevar una alimentación sana. (María et al., n.d.)

Es menester mencionar estrategias que permitan afrontar este síndrome, dichas estrategias constituyen elementos de contestación al estrés, iniciando por la identificación de estresores, corroborando si son o no los causantes y como tercera etapa se enfrentar o cambiar dichos factores. Para una mejor comprensión y estudio las podemos clasificar en estrategias de apoyo, adaptativas y de compromiso. (Serna Corredor & Martínez Sánchez, 2020)

### **Sobrecarga laboral**

La sobrecarga laboral es considera como la suma de trabajo tanto corporal como intelectual que supera la capacidad y habilidades tolerables del trabajador en un intervalo de tiempo, desarrollando esfuerzos físicos y dificultad para culminar dichas actividades. La carga laboral excesiva se ve vinculada con la salud de los empleados desencadenando efectos en la misma como síndrome de Burnout, estrés laboral, agotamiento físico y mental y adicciones.(Rodríguez Villanueva & Huapaya Flores, 2021)

Al hablar de carga laboral excesiva se debe a muchos factores dentro de ellos se encuentra la descoordinación en la programación de actividades; es decir, si los trabajadores no tienen definidos sus roles produce una problemática. Otra forma de representación en la que se asocia la sobrecarga laboral a los problemas psicosociales es la forma en la que el sujeto escogió de forma equivocada el tipo de trabajo al que decidió desempeñarse, mostrando complicaciones al momento de expresar y demostrar

emociones inconformes con el equipo laboral y la sociedad, lo que genera un desgaste psicosocial conocido como síndrome de Burnout. (López Carballeira, 2017)

Un deterioro emocional, malestar en el ambiente, sentimientos decrecientes reflejan una práctica intrínseca en contra del lugar de trabajo de empleadores, hacia su propia persona y el rol que desempeña. Estos acontecimientos se acompañan muchas de las veces de conductas distorsionadas a nivel fisiológico y psicológico.(Urrado, 2020)

El clima laboral, abarca de factores de riesgo tanto del ámbito emocional como físico, los cuales tienen influencia sobre el actuar y el ejercicio laboral de los integrantes del equipo de trabajo. Un espacio laboral con una correcta organización establece la calidad de trabajo que va a desarrollar un empleador, así como la calidad final del producto a elaborar, reflejando altos ingresos y por ende satisfacción del deber cumplido. (Urrado, 2020)

Otro de los aspectos fundamentales en este estudio es el clima laboral en el que se desarrolla la población trabajadora, ya que este debe garantizar una relación basada en el respeto entre los jefes y los empleados, impulsada por el grado de motivación y solventar las necesidades personales, sociales y psicológicas, que se encuentran estipuladas dentro de la ley sin vulnerar los derechos de los trabajadores. (Lovo, 2020)

### **Relación sobrecarga laboral y Burnout**

La sobrecarga laboral y Burnout se ha marcado un factor psicológico que forma parte de la etiología del síndrome del Burnout o del trabajador quemado ya que lo atribuye como insatisfactorio en el bienestar físico y mental del empleado, midiendo de esta forma el agotamiento y la productividad, fallando a la empresa y posicionando en peligro la salud del trabajador. (Pérez, 2013)

La concomitancia de dichos causantes marca una amenaza en la salud física y mental del trabajador creando una respuesta adaptativa en forma de mecanismo protector contra peligros y riesgos detectados en el lugar de trabajo como objetivo de estudio. (Salinas, 2021)

El síndrome de Burnout influenciado por la carga laboral excesiva describe un lugar de trabajo con actividades repetitivas, hostiles, sin secuencia, métodos de turnos mal planificados, horarios extras, falta de comunicación entre empleados y jefes, sistema de evaluación errores, falta de capacidad resolutive de problemas y falta de cooperación en el apoyo de la familia a los empleados. (Raspa, Pasquale., López & Moya, 2019)

Sin embargo, el síndrome de Burnout implantara en los trabajaros sentimientos de amenaza, miedo, falta de interés, desmotivación, despersonalización entre otros síntomas generando sujetos encapsulados en estado deprimente sin la posibilidad de buscar soluciones a la problemática manifestada. (Balladares Ponguillo & Hablick Sánchez, 2017)

El objetivo de reducir dicha asociación se basa en diseñar un plan de acción direccionado a las necesidad de la industria por ejemplo mostrar preocupación por la salud mental y física de los trabajadores, realizar evaluaciones sobre las actividades y el tiempo que tardar en ejecutar para determinar si las acciones son tolerables y no necesitan sobreesfuerzos, fomentar una buena atmosfera de equipo, dando fin a factores estresantes teniendo como resultado una mejor calidad de vida y una mejor organización con el fin de incentivar estrategias de mejoras y liderazgo. (Lovo, 2020)

De acuerdo a investigaciones y revisiones bibliográficas estudiadas surge el interés por analizar lo siguiente:



## **Pregunta de investigación**

¿Cuál es la prevalencia de Síndrome de Burnout asociado a factores de riesgo laborales en trabajadores administrativos y operativos de una Entidad Pública de la Provincia Cañar, periodo enero-marzo del 2023?

## **Objetivos**

### **Objetivo general**

Determinar la prevalencia de Síndrome de Burnout asociados a factores de riesgo laborales en trabajadores administrativos y operativos de una Entidad Pública de la Provincia Cañar, periodo enero-marzo del 2023.

### **Objetivos específicos**

- ✓ Identificar la asociación de síndrome de Burnout con factores de riesgo laborales en trabajadores de la Entidad Pública de la Provincia del Cañar.
- ✓ Establecer el nivel carga laboral entre el personal del área administrativa y área operativa de Entidad Pública.
- ✓ Elaborar un plan de acción para las áreas con mayor prevalencia de Síndrome de Burnout en base a los resultados obtenidos.

## JUSTIFICACIÓN Y APLICACIÓN DE LA METODOLOGÍA

El presente estudio es una investigación de tipo observacional, descriptiva de corte transversal; contó con la previa aprobación de la autoridad académica, el director de la Maestría para proceder a ejecutarlo bajo las normas éticas posicionando a la salud mental como un tema de gran relevancia para la sociedad y que los resultados expresados demuestren un plan de acción de mejora.

Para la elaboración de dicha indagación se necesitará el consentimiento tanto de la empresa y el personal donde se realizará el estudio en base a la herramienta de recolección de datos en este caso el cuestionario para fines científicos, de tal forma los datos personales de los trabajadores queden el anonimato, sin infringir los derechos del personal de la entidad pública.

La población objetivo en esta investigación está centrada en el personal tanto operativo como administrativo de Entidad Pública de la Provincia del Cañar, dos áreas con actividades completamente distintas, sin embargo, la ejecución de las mismas supera la tolerancia de las habilidades físicas, mentales y sociales desencadenando problemas psicológicos como lo es el síndrome de Burnout asociado a la sobrecarga laboral.

Actualmente según datos de recursos humanos la entidad Pública cuenta un total de 150 personas tanto del género masculino como femenino, entre empleados y trabajadores y sus funciones van vinculadas a las áreas de producción o administración respectivamente.

La elección de la población se tomará en cuenta los criterios de selección:

### **Criterios de inclusión:**

- Empleados que laboren tanto en el área administrativa y operativa
- Empleados con contratos fijos y temporales

### **Criterios de exclusión**

- Empleados que no deseen participar de la investigación
- Empleados que se encuentren ausentes por circunstancias de permiso médico o cargo a vacaciones.

El síndrome de Burnout constituye un proceso transaccional entre la persona y su ambiente laboral mediante respuestas adaptativas y de autocontrol. Entonces en el presente estudio el autocontrol podría considerarse un instrumento necesario para gestionar las respuestas de sobrecarga laboral al síndrome de Burnout. (Raspa, Pasquale., López & Moya, 2019) (Lovo, 2020)

En el presente estudio se utilizará dos tipos de cuestionarios el uno denominado “Cuestionario Maslach Burnout que se encargará de medir el desgaste profesional que consta de 22 ítems con 3 subescalas una sobre el cansancio emocional que consta de 9 interrogantes, la otra sobre la despersonalización con 5 preguntas y la última con 8 preguntas sobre la realización personal. Cuenta con una sensibilidad de 72% y una especificidad de 84%”(OMINT & Cabrera, 2017)

“Cuyas puntuaciones se manifiestan de la siguiente forma cansancio emocional más de 26 puntos, despersonalización más de 9 puntos y realización personal menos de 34 puntos. Cuenta con una sensibilidad de 95% y especificidad de 55%.” (OMINT & Cabrera, 2017)

El segundo cuestionario es de Karasek que evalúa la demanda y control laboral que consta de 29 ítems, demanda 9 preguntas, control 9 preguntas y apoyo social 11

preguntas, estableciendo una puntuación de “(0-29 Muy bajo; 30-58 Bajo; 59-87 Alto; 88-116 Muy alto).”(OMINT & Cabrera, 2017)

Hay que tener en cuenta que se elabora un cuestionario adicional sobre preguntas de índole sociodemográfico y laboral que nos permitirá correlacionar variables y sus indicadores y la perspectiva en la que responde el trabajador a su actividad laboral de tal forma que servirá de sustento fundamental para generar una base de datos para generar resultados y análisis.

La recopilación de los datos se realizó en los meses de enero-marzo 2023, y posteriormente será recopilada en el programa Microsoft Excel a través de una base de datos, además de la utilización del programa informativo Epi Info versión 7 2.5.0 donde se pudo obtener las diferentes pruebas estadísticas para la correlación de las variables, y dar por cumplido los objetivos propuestos.

## **RESULTADOS**

### **Análisis estadístico**

Para el análisis de los datos se utilizó el programa Epi Info versión 7, 2.5.0, donde se obtuvo las diferentes pruebas estadísticas para el análisis univariado como frecuencias absolutas, relativas, de tendencia central, dispersión y posición, además con el programa Excel se codificó las variables categóricas.

Para el análisis bivariado se realizó tablas de 2 por 2, utilizando la prueba de asociación cualitativa chi cuadrado y obtención del valor  $p= 0,05$ , con intervalo de confianza al 95%.

Finalmente se realizó pruebas de regresión logística con Odd ratio, con intervalo de confianza al 95%, para determinar la fuerza de asociación entre variables de significancia estadística, que se relacionen con la presentación de Burnout en el personal de esta entidad pública.

### **Análisis de resultados**

La muestra estuvo conformada por 150 trabajadores del área administrativa y operativa de la entidad pública de la provincia del cañar, donde los resultados fueron los siguientes:

### **Análisis univariado**

Del total de la población la mayoría son hombres con un 54,67% pues las mujeres solo corresponden al 45,33% (**tabla 1**), de la misma manera el mayor porcentaje para la edad fue para 30 a 39 años con 50,67%, mientras que la edad entre 50

a 65 años muestra un porcentaje de 5,33% (**tabla 2**). En mayor parte de los trabajadores viven en la zona urbana con 92% (**tabla 3**).

**Tabla 1.**

*Frecuencia de hombres y mujeres de la entidad pública.*

<b>Sexo</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Hombre</b>	82	54,67%
<b>Mujer</b>	68	45,33%
<b>Total, de casos</b>	150	100%

Nota. Fuente: Prevalencia del síndrome de Burnout en una entidad pública.

**Tabla 2.**

*Frecuencia de los grupos etarios*

<b>Edad</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
18-29 años	25	16,67%
30-39 años	76	50,67%
40-49 años	41	27,33%
50-65 años	8	5,33%
<b>Total, de casos</b>	150	100%

Nota. Fuente: Prevalencia del síndrome de Burnout en una entidad pública.

**Tabla 3.**

*Frecuencia de lugar de residencia de la población en estudio.*

<b>Vive</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Zona rural	58	38,67%
Zona urbana	92	61,33%
<b>Total</b>	150	100%

Nota. Fuente: Prevalencia del síndrome de Burnout en una entidad pública.

**Tabla 4.**

*Frecuencia de nivel de educación de la población en estudio.*

<b>Nivel de educación</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Ninguno / sin educación	1	0,67%
Educación inicial	1	0,67%
Educación básica / primaria incompleta	5	3,33%
Educación básica / primaria completa	7	4,67%
Educación secundaria / media incompleta	10	6,67%

Educación secundaria / media completa	33	30,67%
Educación superior (no universitaria /universitaria / universitaria de postgrado)	93	62%
<b>Total</b>	150	100%

Nota. Fuente: Prevalencia del síndrome de Burnout en una entidad pública.

**Tabla 5.**

*Frecuencia de área de trabajado de la población en estudio.*

Área de trabajo	Frecuencia	Porcentaje
Área administrativa	75	50%
Área operativa	75	50%
<b>Total</b>	150	100%

Nota. Fuente: Prevalencia del síndrome de Burnout en una entidad pública.

**Tabla 6.**

*Frecuencia de ocupación/profesión de la población en estudio.*

Ocupación	Frecuencia	Porcentaje
Asistente administrativo	24	16%
Ayudante de servicios generales	44	29,33%
Chofer	5	3,33%
Director administrativo	3	2%
Ingeniero	3	2%
Jefe de área	7	4,67%
Promotora educativa	18	12%
Secretaria	4	2,67%
Técnico de servicios	30	2,67%
Otros (abogada, arquitecto, bibliotecaria, contadora, medica veterinaria, psicólogo, tesorera, terapista ocupacional, trabajadora social)	12	8%
<b>Total</b>	150	100%

Nota. Fuente: Prevalencia del síndrome de Burnout en una entidad pública. Para el nivel de educación se determina que el 62% corresponde a la educación superior y tan solo el 0,67% concierne a sin educación y educación inicial (**tabla 4**). La mitad de los trabajadores laboran en el área administrativa y la otra mitad en la operativa (**tabla 5**).

En relación a ocupación/ profesión fueron los ayudantes de servicios generales quienes obtuvieron 29,33% y los técnicos de servicios con 20% (**tabla 6**). Todos los trabajadores laboran 8 horas diarias.

**Tabla 7.**

*Prevalencia de Burnout en la entidad pública.*

Burnout	Frecuencia	Porcentaje
No	136	90,67%
Si	14	9,33%
<b>Total</b>	<b>150</b>	<b>100%</b>

Nota. Fuente: Prevalencia del síndrome de Burnout en una entidad pública.

**Tabla 8.**

*Prevalencia de sobrecarga laboral en la entidad pública.*

Sobrecarga laboral	Frecuencia	Porcentaje
Alto	88	58,67%
Muy alto	62	41,33%
<b>Total</b>	<b>150</b>	<b>100%</b>

Nota. Fuente: Prevalencia del síndrome de Burnout en una entidad pública. El 9,33% de los trabajadores presentó síndrome de Burnout (**tabla 8**). Así mismo 58,67% presentó nivel alto de sobrecarga laboral y 41,33% el nivel muy alto de la misma (**tabla 8**).

### Análisis bivariado

Para comparar la asociación entre las dos áreas de trabajo y los factores de riesgo laboral, se realizó tablas de contingencia. De la misma manera se realizó para la relación entre Burnout y sobrecarga laboral con significancia estadística. (Tabla 10-11-12).

**Tabla 10.**

*Estadística descriptiva del personal administrativo y operativo de la entidad pública de la provincia del cañar y factores de riesgo laborales.*

Variable	Descripción	Área de trabajo				Valor p $\chi^2$
		Administrativo		Operativo		
		N.	(%)	N.	(%)	
Sexo	Hombre	42	51,22%	40	48,78%	0,026
	Mujer	33	48,53%	35	51,47%	



<b>Edad</b>	18-29 años	11	44%	14	56%	0,38
	30-39 años	39	51,32%	37	48,68%	
	40-49 años	23	56,10%	18	43,90%	
	50-65 años	2	25,00%	6	75,00%	
<b>Tiempo en la empresa</b>	Menos de 1 año	5	71,43%	2	28,57%	0,0016
	1 a 2 años	14	28,57%	35	71,43%	
	2 a 5 años	34	65,38%	18	34,62%	
	Más de 5 años	22	52,38%	20	47,62%	
<b>Relación con la empresa</b>	Contrato indefinido	10	55,56%	8	44,44%	0,0019
	Contrato por tiempo definido	55	52,88%	49	47,12%	
	Contrato por servicio	3	15%	17	85%	
	Sin contrato	0	0%	0	0%	
	Otros	7	87,50%	1	12,50%	
<b>Burnout</b>	No	65	47,79%	71	52,21%	1,96
	Si	10	71,43%	4	28,57%	

Nota. Fuente: Prevalencia del síndrome de Burnout en una entidad pública. De los 150 encuestados se evidenció mayor porcentaje 51,22% (42) de personal corresponde a hombres del área administrativa. Además, se constató que el 52,21% (71) del personal del área operativa no tienen Burnout y el 71,43% (10) si lo presentan.

**Tabla 11.**

*Estadística descriptiva del personal administrativo y operativo de la entidad pública de la provincia del cañar y la relación con presencia de síndrome de Burnout.*

Variable	Categoría	Burnout				Valor p $\chi^2$
		No	(%)	Si	(%)	
<b>Sexo</b>	Hombre	74	90,24%	8	9,76%	1
	Mujer	62	91,18%	6	8,82%	
<b>Edad</b>	18-29 años	24	96%	1	4%	0,19
	30-39 años	70	92,11%	6	7,89%	
	40-49 años	34	82,93%	7	17,07%	
	50-65 años	8	100%	0	0%	
<b>Vive</b>	Zona rural	53	91,38%	5	8,62%	0,056
	Zona urbana	83	90,22%	9	9,78%	
<b>Tiempo en la empresa</b>	Menos de 1 año	7	100%	0	0%	0,46
	1 a 2 años	46	93,88%	3	6,12%	
	2 a 5 años	47	90,38%	5	9,62%	
	Más de 5 años	36	85,71%	6	14,29%	

<b>Relación con la empresa</b>	Contrato indefinido	15	83,33%	3	16,67%	0,034
	Contrato por tiempo definido	99	95,19%	5	4,81%	
	Contrato por servicio	16	80%	4	20%	
	Sin contrato	0	0%	0	0%	
	Otros	6	75%	2	25%	
<b>Área de trabajo</b>	Administrativo	65	86,67%	10	13,33%	1,96
	Operativo	71	94,67%	4	5,33%	

Nota. Fuente: Prevalencia del síndrome de Burnout en una entidad pública. Referente a Burnout, se observa que existe la presencia del mismo en 14 de los encuestados, en hombres se vio mayor predominancia con 9,76% (8), pero no se identifica significancia estadística, al igual en la edad entre 40 y 49 años con 17,07% (7). Además, se evidenció significancia para Burnout y la relación con la empresa con un valor de p de 0,034 en donde el 4,81% (5) de los trabajadores tienen un contrato por tiempo definido. Para finalizar, se determina que para el área de trabajo el 13,33% (10) del personal administrativo presentó Burnout, pero sin significancia estadística.

**Tabla 12.**

*Estadística descriptiva del personal administrativo y operativo de la entidad pública de la provincia del cañar y la relación con presencia de sobrecarga laboral.*

Variable	Categoría	Sobrecarga laboral				Valor P $\chi^2$
		Alto	(%)	Muy alto	(%)	
<b>Sexo</b>	Hombre	48	58,54%	34	41,46%	0,0013
	Mujer	40	58,82%	28	41,18%	
<b>Edad</b>	18-29 años	19	76%	6	24%	0,058
	30-39 años	47	61,84%	29	38,16%	
	40-49 años	19	46,34%	22	53,66%	
	50-65 años	3	37,50%	5	8,06%	
<b>Vive</b>	Zona rural	35	60,34%	23	39,66%	0,026
	Zona urbana	53	57,61%	39	42,39%	
<b>Relación con la empresa</b>	Contrato indefinido	11	61,11%	7	38,89%	0,27
	Contrato por tiempo definido	59	56,73%	45	43,27%	
	Contrato por servicio	15	75%	5	25%	

	Sin contrato	0	0,00%	0	0%	
	Otros	3	37,50%	5	62,50%	
<b>Área de trabajo</b>	Administrativo	43	57,33%	32	42,67%	0,027
	Operativo	45	60%	30	40%	

Nota. Fuente: Prevalencia del síndrome de Burnout en una entidad pública. En relación a sobrecarga laboral, se obtuvo puntaje alto para hombres con un 41,46% (34), encontrando significancia estadística. Sin embargo, se observó significancia para el lugar de residencia con un 42,39% (39) para la zona urbana.

**Tabla 13**

*Estadística descriptiva de regresión logística cruda y ajustada del síndrome de Burnout para trabajadores de la entidad pública de la provincia del cañar.*

Variable	Categoría	Burnout	
		Orc (ic95%)	Orca (ic95%)
<b>Sexo</b>	Hombre	1	1
	Mujer	0,89 (0,29-2,71)	0,79 (0,22-2,86)
<b>Vive</b>	Zona rural	1	1
	Zona urbana	1,14 (0,36-3,61)	0,65 (0,14-2,99)
<b>Relación con la empresa</b>	Contrato indefinido	1	1
	Contrato por tiempo definido	0,2525 (0,054-1,167)	0,25 (0,040-1,66)
	Contrato por servicio	1,25 (0,23-6,53)	4,89 (0,49-48,72)
	Sin contrato	0 (0,0-0)	0 (0,0-0)
	Otros	1,66 (0,22-12,62)	1,70 (0,18-15,50)
<b>Área de trabajo</b>	Administrativo	1	1
	Operativo	0,366 (0,10-1,22)	0,18 (0,032-1,05)

Nota. Fuente: Prevalencia del síndrome de Burnout en una entidad pública. Con respecto a los valores analizados mediante Odd radio crudo se determinó que las mujeres presentan 0,89 veces más probabilidad de presentar Burnout que los hombres, que se mantiene al realizar Odd radio ajustado, pero no mostrando relación significativa. Para el área de trabajo no se encuentra significancia y se puede observar que es el área operativa quienes presentan 0,366 veces más posibilidad de presentar Burnout.

**Tabla 14.**

*Estadística descriptiva de regresión logística cruda y ajustada de la sobrecarga laboral para trabajadores de la entidad pública de la provincia del cañar.*

Variable	Categoría	Sobrecarga laboral	
		Orc (ic95%)	Orca(ic95%)
Sexo	Hombre	1	1
	Mujer	0,98 (0,51-1,89)	0,95 (0,44-2,044)
Vive	Zona rural	1	1
	Zona urbana	1,11 (0,57-2,18)	0,85 (0,34-2,09)
Relación con la empresa	Contrato indefinido	1	1
	Contrato por tiempo definido	1,19 (0,43-3,33)	0,91 (0,25-3,33)
	Contrato por servicio	0,52 (0,13-2,09)	0,40 (0,070-2,29)
	Sin contrato	0 (0,0-0)	2,73 (0,42-17,50)
	Otros	2,61 (0,47-14,57)	0,51 (0,08-3,07)
Área de trabajo	Administrativo	1	1
	Operativo	0,89 (0,46-1,71)	1,59 (0,59-4,30)
Burnout	No	1	1
	Si	0,53 (0,16- 1,80)	0,50 (0,13-1,912)

Nota. Fuente: Prevalencia del síndrome de Burnout en una entidad pública. Se elaboró el modelo de regresión en relación a la sobrecarga laboral y se observó que no existen variables que presentaron significancia, pero se puede identificar que fueron las mujeres quienes presentan 0,98 veces más de probabilidad de presentar sobrecarga laboral. Además, se determinó que trabajar en el área operativa tiene 0,89 veces más de probabilidad de presentar dicha patología. Así mismo se evidenció que existe 0,53 veces más de posibilidad de presentar Burnout en relación a la presencia de sobrecarga laboral.

## **DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS Y PROPUESTA DE SOLUCIÓN**

El presente estudio tuvo como propósito indicar la prevalencia de Síndrome de Burnout asociado a factores de riesgo laborales en trabajadores administrativos y operativos de una Entidad Pública de la Provincia Cañar, evaluados mediante el cuestionario de Maslach y Karasek. Se comparó entre el presentar Burnout y la relación de presencia de sobrecarga laboral, donde se encontró que dichas variables no representan significancia estadística, ya que los encuestados muestran un mínimo porcentaje de desarrollar dicha patología.

Para analizar la asociación, entre variables sociodemográficas de las dos áreas de trabajo tanto administrativa y operativa, representadas en las tablas ya expuestas previamente, no existió asociación. En cuestión de las variables sociodemográficas tales como edad, sexo, lugar de residencia no tienen relación entre sí con la presencia de síndrome de fatiga en el empleado de dicha empresa.

En referencia al síndrome de Burnout como una problemática del mundo moderno (Lovo, 2020), establece una alta prevalencia del síndrome de desgaste profesional en diferentes tipos de población correlacionando a múltiples factores de riesgos el más común la sobrecarga laboral. En nuestra población, la carga laboral surge como factor sugestivo del desencadenamiento en mínimo porcentaje sin embargo de gran importancia para el desarrollo de síntomas agotamiento emocional y de falta de ejecución de tareas laborales producto del desarrollo de la patología.

En cuanto las diferencias entre las diferencias entre la carga laboral y síndrome de Burnout en el personal docente (Rodríguez Villanueva & Huapaya Flores, 2021) presentan un valor de p de 0 es decir que los encuestados entre los docentes y administrativos no presentan Burnout, sin embargo en la entidad publica el personal

administrativo y operativo presenta un valor p de 0.53 que representa posibilidad de presentar Burnout.

De acuerdo al estudio realizado sobre los factores de riesgo asociados al síndrome de desgaste profesional al igual que este estudio determinan que la carga laboral excesiva desencadena un conjunto de síntomas compatibles con el síndrome del trabajador quemado como respuesta a tensiones emocionales, sin embargo, existen otros factores que influyen en la aparición de dicho síndrome dentro de ellos podemos mencionar las condiciones sociales y económicas en baja probabilidad. (Raspa, Pasquale., López & Moya, 2019)

Otro estudio sobre el Burnout pone a manifiesto métodos de abordaje que ayuda a materializar percepciones o sentimientos de riesgos de la clase trabajadora, en ambos estudios se utiliza el MBI o cuestionario de Maslach que ya el mismo identificó la presencia de Burnout en la entidad pública y de esta manera tomar medidas preventivas. (Balladares Ponguillo & Hablick Sánchez, 2017)

En un estudio realizado en una empresa chilena se puede evidenciar que las condiciones laborales generan impacto en la salud de los trabajadores a diferencia de los factores personales que no marcan diferencia como lo muestra dicho estudio en la cual la entidad pública de la provincia del cañar la sobrecarga laboral presentó una probabilidad significativa mediante el desarrollo del cuestionario de Karasek. (Oyarzo, Martin; Goyenechea, 2021)

Igualmente, un estudio realizado en una entidad pública como lo es la Municipalidad desde un punto psicológico determina un factor negativo en la ejecución laboral afectando la agilidad y efectividad laboral en el personal administrativo en comparación con el personal que labora en área operativa. (Carlos & León, 2022). Para

el área de trabajo tampoco se encuentra significancia y se puede observar que es el área operativa quien tiene la 0,366 veces más posibilidad de presentar Burnout en la Entidad Pública de la Provincia del Cañar.

De acuerdo a estudios en la que identifican la relación entre la sobrecarga laboral y la productividad se determina un 65% de empleados presentan estrés laboral que afecta la salud del trabajador y perjudica la ejecución de las actividades laborales, sin embargo en nuestro estudio no existe variables que involucren la productividad laboral como tal, en el mismo solo mide el nivel de sobrecarga laboral en personal administrativo y operativo. (Final et al., 2022)

También se habla de un estudio realizado en una planta de producción en que se obtuvieron los siguientes resultados que las mujeres padecen mayor agotamiento emocional que los hombres en el ámbito laboral, y en cuanto a los rangos de edad entre los 41 a 51 años son el grupo menos propenso a desarrollar Burnout a diferencia del rango entre los 31 a 40 años corre más riesgo de desarrollar Burnout, poniendo énfasis que las variable sociodemográficas como el sexo y la edad influyen en la aparición del Burnout. (Graduaci, 2022)

El estudio realizado en una empresa eléctrica sobre la prevalencia de Burnout no se evidencia una asociación entre las variables sociodemográficas con respecto a cada uno de los ítems del cuestionario que mide el Maslach, sin embargo, el presente estudio establecido que algunas de las variables sociodemográficas si muestran posibilidad de desarrollo de Burnout sin significancia estadística vinculada a los estándares de los cuestionarios. (Nole & Victoria, 2022)

En la empresa Hope se realizó en una muestra de 30 empleados mediante el instrumento del cuestionario de Maslach en la que se obtuvo los siguientes resultados un valor  $p$  mayor a 0.70 dentro de los parámetros de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal a diferencia de este estudio que se implementó regresión logística en 150 encuestados en la que se determina que sí o no presenta Burnout la población mediante el valor  $p$  establecido como prevalente en dos tipos de áreas. (Morales Naranjo, 2021)

La Municipalidad del Perú realizó un estudio que determinaría la prevalencia del Síndrome de Burnout en el personal que labora, la misma que presenta una correlación Rho de Spearman con un valor de -0.178, dando una relación negativa débil, desencadenando bajas condiciones de ambiente laboral con un aumento de presencia de Burnout, lo que en este estudio es valorado mediante el cuestionario de Karasek en la que muestra una gran significancia estadística para los trabajadores. (Raspa, Pasquale., López & Moya, 2019)

En referente al estudio sobre la relación de factores psicosociales y el síndrome de Burnout que presenta resultados de valor  $p$  de 0.07' siendo esta no significativa, marcando una relación al NFI con un intervalo 0.0546 que se reajusta a 0.090, de esta forma esperando un perfecto 1, de esta forma mejorando los efectos directos e indirectos entre las variables ajustadas mediante ecuaciones y regresiones logísticas, de tal forma generando diferencia con el otro estudio que no planteo como objetivo determinar la relación del Burnout con factores laborales de riesgo aunque parte del cuestionario Maslach permite valorar la situación psicológica no permite dar una correlación entre las variables mencionadas en el primer estudio. (Uribe, 2020)



En la empresa constructora de lima, el estudio sobre la relación de Burnout y clima laboral mediante las pruebas de Kolmogorov y Simorvov expresan un valor de p menor a 0.05 en relación al Burnout y 0.007 en relación al clima laboral por lo cual rechaza la hipótesis y los datos se ajustan a lo normal a diferencia de los datos obtenidos en el presente estudio en el cual no mide el clima laboral como tal sino la sobrecarga laboral en base a otras variables expuestas. (Salinas, 2021)

En cuanto al estudio realizado sobre la relación del clima laboral y el síndrome de Burnout en universidades, se obtuvo un ambiente laboral en un 49%, desfavorable en un 4% y un 39% desencadenó síndrome de Burnout, generando una correlación negativa entre ambiente laboral y síndrome Burnout con un valor p de 0,015 relación nula no significativa, de tal forma concluyendo una relación significativa y negativa débil entre las variables, lo que descartan relación con el estudio en revisión ya que plantea las variables carga laboral y síndrome de Burnout que muestran cierta relación estadística. (Orna-Tiburcio & Carlos-Trinidad, 2021)

El personal sanitario es muy común la presencia de problemas psicológicos asociados a factores laborales es por esta razón este estudio representa una influencia directa y significativa entre la variable carga de trabajo y agotamiento emocional con un valor p de 0.001, también se plantea una segunda hipótesis en la que ratifica influencia positiva de conflicto de roles sobre el agotamiento emocional con un valor p menor a 0.001, de tal forma el agotamiento emocional juega un papel estresante sobre la carga laboral empleada en el trabajo, comprobando dicha hipótesis. (*Cláusula de Cesión de Derecho de Publicación de Tesis*, 2017)

En cuanto al estudio que se realizó en Instituciones de Salud en Barranquilla, en el cual el personal debido al exceso de carga laboral al cual se encuentran sometidos por

encima de las 40 horas a la semana caracterizados por tonos extenuantes sin pausas activas, de esta forma nace el síndrome de Burnout debido a factores estresantes a los que se encuentran sometidos mediante instrumentos que miden lo mencionado en un 80%, afectando la salud física y mental de los trabajadores. (Durán et al., 2018)

Otro estudio realizado en un país vecino Venezuela el Síndrome de Burnout se debe a varios factores dentro de ellos se encuentra la sobrecarga en el trabajo con un 28%, asuntos personales 43%, conflictos de roles un 44%, falta de apoyo de la compañía en un porcentaje mínimo. (Vinet & Zhedanov, 2019)

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En la presente investigación realizada en el personal operativo y administrativo de una entidad pública de la provincia de Cañar, podemos concluir que entre los trabajadores tanto del área administrativa como operativa no existe prevalencia significativa ya que se reflejan tan solo 14 casos de Burnout del total de 150 trabajadores de la entidad pública encuestados. Además, se identificó que, de los 14 casos establecidos, existe predominio en hombres con un 9,76% correspondiente a 8 casos. Al mismo tiempo se comprobó significancia entre Burnout y la variable relación con la empresa con un valor de p de 0,034 en donde el 4,81% de los trabajadores tienen un contrato por tiempo definido.

En lo que concierne a la sobrecarga laboral en nuestro estudio al igual que Burnout existió predominio categorizado como alto, en hombres con el 58,54% de casos, demostrando estadísticamente significancia con un valor p de 0,0013. De igual manera en relación con el rango de edad en donde, empleados de entre 30 a 39 años, reflejaron el 61,84% de casos calificados como muy alto en la estatificación de sobrecarga laboral. De la misma forma ocurre con el área de trabajo predominando el grupo de operativos con 60%.

En lo que respecta a los valores analizados mediante Odd ratio, se determinó que las mujeres presentan 0,89 veces más de padecer Burnout en relación a hombres, así mismo existen 0,98 veces más de probabilidad de presentar sobrecarga laboral en mujeres.

Enfatizar la importancia de la valoración del Síndrome de Burnout en los trabajadores, ya que es deber del empleador salvaguardar la integridad tanto física como

mental de sus colaboradores, con el fin de evitar consecuencias a nivel personal, laboral y empresarial.

A la población estudiada se recomienda que se incentive un trabajo con mayor colaboración entre sí, con busca de rutas de abordaje, creativas integradoras que surjan a partir de intervenciones optimas, mismas que vayan en contra de factores que causen estrés laboral, con la finalidad de crear ambientes saludables.

A la institución invita a realizar actividades que motiven e incentiven a sus colaboradores, con el propósito de mejorar las condiciones de trabajo.

La presencia de este Síndrome se encuentra latente entre la población estudiada, sin embargo, a pesar de que no existe una presencia evidente del mismo, está demostrado que si tiende a desarrollarse por ello se recomienda que se realicen estudios minuciosos con el fin de contar con una mejor perspectiva y tener herramientas de acción ante esta problemática.

Incitar a los entes rectores encargados de la organización de la jornada laboral, a estructurar horarios de acuerdo a las actividades encomendadas, con el fin de realizar un trabajo impecable, pero sin descuidar e identificar problemas de salud en el ámbito laboral.

Realizar seguimiento a los casos de Síndrome de Burnout encontrados, independientemente de la cantidad que se hayan reflejado en la presente investigación con la finalidad de evitar su progresión de los mismos, y el descubrimiento de nuevos.

Implementar estrategias desde el ámbito de Seguridad y salud Ocupacional para la identificación de problemas de salud.

## REFERENCIAS

- 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>
- BARLASS, M., SKENE, K. G. M., WOODHAM, R. C., & KRAKE, L. R. (1982). Regeneration of virus-free grapevines using in vitro apical culture. *Annals of Applied Biology*, 101(2), 291–295. <https://doi.org/10.1111/j.1744-7348.1982.tb00824.x>
- Camacho Ramírez, A., & Mayorga Valderrama, D. R. (2017). Mal clima organizacional institucionalizado, acoso y riesgos laborales psicosociales. *Perspectiva jurídica. Equidad y Desarrollo*, 29, 143–160. <https://doi.org/10.19052/ed.4172>
- Carlos, M., & León, A. (2022). Influencia del síndrome de burnout en la efectividad del desempeño laboral en la municipalidad distrital de Jesús Nazareno 2022. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1), 1090–1108.  
[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i3.2276](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2276)
- Carrillo, S. (2018). "El síndrome de Burnout y la Carga Laboral en los servidores públicos de Atención Ciudadana". *Repositorio Institucional de La Universidad Técnica de Ambato*, 593(03), 119.  
[https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/28207/1/27\\_GTH.pdf](https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/28207/1/27_GTH.pdf)
- Durán, S., García, J., Parra Margel, A., García Velázquez, M. D. R., & Hernandez-Sánchez, I. (2018). Estrategias para disminuir el síndrome de Burnout en personal que labora en Instituciones de salud en Barranquilla. *Cultura Educación y Sociedad*, 9(1), 27–44. <https://doi.org/10.17981/cultedusoc.9.1.2018.02>
- Escribà-Agüir, V., Artazcoz, L., & Pérez-Hoyos, S. (2008). Efecto del ambiente psicosocial y de la satisfacción laboral en el síndrome de burnout en médicos

- especialistas. *Gaceta sanitaria*, 22(4), 300–308. <https://doi.org/10.1157/13125351> }
- Fases en el síndrome de quemarse en el trabajo*. (2018, June 5). Persum Psicólogos Oviedo, Asturias; Persum.
- <https://psicologosoviedo.com/especialidades/problemas-laborales/quemarse-fases/>
- Final, T., En, D. E. G., Laborales, R., & Humanos, Y. R. (2022). *LABORALES Y RECURSOS HUMANOS SÍNDROME DE BURNOUT . CAUSAS Y CONSECUENCIAS*.
- Felipe, J. (n.d.). *Riesgos psicosociales, burnout y psicósomáticos en trabajadores del sector público*. Redalyc.org. Retrieved January 9, 2023, from <https://www.redalyc.org/journal/4560/456061607013/456061607013.pdf>
- Graduaci, M. D. E. (2022). *Universidad De Guayaquil Industrial*.
- Goldstone, P. D., Hopkins, F., Malmin, R. E., & Paul, P. (1975). Sequence of subbarrier fission resonances in U236. *Physical Review Letters*, 35(17), 1141–1143.
- <https://doi.org/10.1103/PhysRevLett.35.1141>
- Gómez-Perdomo, G. E., Meneses-Higuita, A. C., & Palacio-Montes, M. C. (2017). La satisfacción laboral y el capital psicológico: factores que influyen en el síndrome de burnout. *Ansiedad y estrés*, 23(2–3), 71–75.
- <https://doi.org/10.1016/j.anyes.2017.09.002>
- Guerrero, R., Zambrano, O., Torres, M., Freire, N., Rivera, Á., Zambrano, R. O., Torres, M. M., & Navarrete Freire, P. (n.d.). *Factores de riesgo asociados al síndrome de desgaste profesional (Burnout)*. Bvsalud.org. Retrieved March 3, 2023, from <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2019/08/1008595/16488-144814485158-1-sm.pdf>

- Hidalgo, Z., & Irene, A. (2021). *Síndrome de Burnout y clima laboral en supervisores de una constructora de la Región Callao, 2020*. Universidad César Vallejo.
- Jiménez, M. V. (n.d.). *Vista de El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión*. Vivatacademia.net. Retrieved March 2, 2023, from <https://www.vivatacademia.net/index.php/vivat/article/view/192/188>
- López Carballeira, A. (2017). El Síndrome de Burnout: Antecedentes y consecuentes organizacionales en el ámbito de la sanidad pública gallega. *Universidad de Vigo*, 276.
- Lovo, J. (2020). Síndrome de burnout: Un problema moderno. *Entorno*, 70, 110–120. <https://doi.org/10.5377/entorno.v0i70.10371>
- María, Á., Rodríguez, M., De Revisión, A., Cobos López, A. M. ;., & Galindo, R. (n.d.). *Prevención del burnout en Enfermería*. Revistacientificasanum.com. Retrieved March 3, 2023, from [https://revistacientificasanum.com/pdf/sanum\\_v5\\_n1\\_a8.pdf](https://revistacientificasanum.com/pdf/sanum_v5_n1_a8.pdf)
- Magrino, J., & Jesus, D. E. (2017). *Instituto Vale Do Cricaré Faculdade Vale Do Cricaré Curso De Comunicação Social*.
- Martínez Pérez, A. (2010). El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia*, 0(112), 42–80. <https://doi.org/10.15178/va.2010.112.42-80>
- Matos, D., & Jacome, T. C. (2019). *SÍNDROME DE BURNOUT E SUAS CONSEQUÊNCIAS NO MEIO AMBIENTE LABORAL*. <https://repositorio.ivc.br/handle/123456789/164>
- Mena Silva, P. A., Paucarima Mejía, D. M., & Liseth, V. A. G. (2021). Burnout syndrome in teachers of the faculty of medical sciences UNIANDÉS. *Archivos*

*Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 41(1), 13–17.

<https://doi.org/10.5281/zenodo.6399984>

Morales Naranjo, F. S. (2021). Análisis de síndrome de burnout y su relación con la satisfacción laboral en la empresa Life and Hope S.A. 78.

<http://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/8333>

Nole, M., & Victoria, I. (2022). Síndrome de Burnout en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sullana-Perú. *Revista de Ciencias Sociales*, XXVIII(3). <https://doi.org/10.31876/rcs.v28i3.38473>

Nole, I. V. M., Villarreyes, S. S. C., Palacios, A. Z., & Luján Vera, P. E. (2022).

Síndrome de Burnout en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sullana-Perú. *Revista de ciencias sociales - Universidad del Zulia. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales*, 28(3), 272–282.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8526456>

Ocronos, R. (2021). Ámbito sanitario: síndrome de burnout. *Ocronos - Editorial Científico-Técnica*. <https://revistamedica.com/fases-sindrome-burnout/>

OMINT, & Cabrera, A. (2017). Relación entre la sobrecarga laboral y el síndrome de burnout en las enfermeras de hospital general de la palma.

<Http://Www.Omint.Com.Ar>, 32.

[https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/9072/Relacion entre la sobrecarga laboral y el Síndrome de Burnout en las enfermeras del Hospital General de La Palma.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/9072/Relacion%20entre%20la%20sobrecarga%20laboral%20y%20el%20Sindrome%20de%20Burnout%20en%20las%20enfermeras%20del%20Hospital%20General%20de%20La%20Palma.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Onofre, L. (2019). Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas n. o 1, Quito, en el año 2019. Creative Commons.



<https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/8191>

- Orna-Tiburcio, L. A., & Carlos-Trinidad, V. G. (2021). Clima laboral y síndrome de Burnout en trabajadores de instituciones de educación superior. *Gaceta Científica*, 7(4), 143–149. <https://doi.org/10.46794/gacien.7.4.1125>
- Oyarzo, Martin; Goyenechea, M. (2021). Trabajo y justicia social Burnout en trabajadores y trabajadoras de la salud en Chile. 4–28. <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/chile/18157.pdf>
- PantojaPantoja, A. K., Navarrete-Acosta, A. P., Zambrano-Guerrero, C. A., & Matabanchoy-Tulcán, S. M. (2020). Relación entre clima organizacional y violencia laboral en funcionarios de una universidad pública. *Universidad y Salud*, 22(2), 137–147. <https://doi.org/10.22267/rus.202202.185>
- Pérez, J. P. (2013). Effect of burnout and work overload on the quality of work life. *Estudios Gerenciales*, 29(129), 445–455. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2013.11.010>
- Pesántez, J. (2013). La responsabilidad social empresarial en las empresas extractivas mineras del Ecuador, Empresa Industrias Guapán, cantón Azogues provincia del Cañar, Año 2012. 105.
- Raspa, Pasquale., López, D., & Moya, F. (2019). Síndrome de burnout en trabajadores de empresas del sector comercio en la ciudad de Maracaibo, Venezuela. *Espacios*, 40(43), 8.
- Rivera A, Ortiz R, Miranda M, & Navarrete P. (2019). Factores de riesgo asociados al síndrome de desgaste profesional (Burnout). *Revista Digital de Postgrado*, 8(2), e163. <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/101/101676007/html/>
- Rodríguez Villanueva, M. N., & Huapaya Flores, G. A. (2021). Carga laboral y el

- Síndrome Burnout en el personal administrativo y docente universitario. *Revista Ecuatoriana de Psicología*, 4(8), 5–17. <https://doi.org/10.33996/rep.v4i8.47>
- Salinas, L. (2021). Facultad de Ciencias de la Salud Facultad de Ciencias de la Salud. *Efectividad Del Ejercicio Terapéutico En El Síndrome de Fatiga Crónica: Revisión Sistemática*, 30. <http://www.scielo.br/pdf/ean/v13n2/v13n2a08.pdf>. 2009 abr-jun; 13(2).
- Serna Corredor, D. S., & Martínez Sánchez, L. M. (2020). Burnout en el personal del área de salud y estrategias de afrontamiento. *CCH. Correo Científico de Holguín*, 24(1), 372–387. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1560-43812020000100372](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1560-43812020000100372)
- Simonetti, M., Aqueveque, A. M. V., & Alejandra Galiano, M. (2021). Environment, workload, and nurse burnout in public hospitals in Chile. *Revista Da Escola de Enfermagem Da U S P*, 55, e20200521. <https://doi.org/10.1590/1980-220X-REEUSP-2020-0521>
- Suparyanto dan Rosad (2015). (2020). 濟無No Title No Title No Title. Suparyanto Dan Rosad (2015, 5(3), 248–253.
- Urrado, J.-P. F. (2020). Psychosocial risks, burnout and psychosomatic factors in public servants. *Investigación Administrativa*, 49(125), 0–16. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2448-76782020000100003&script=sci\\_abstract&tlng=en](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2448-76782020000100003&script=sci_abstract&tlng=en)
- Uribe, P. J. F. (2020). Riesgos psicosociales, burnout y psicosomáticos en trabajadores del sector público. *Investigación Administrativa*, 49(125), 2448–7678.
- Vásquez Fonseca, V. M., Gómez Pasos, J. C., Martínez, J., & Salgado, A. (2019).

Relación entre el burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud. *Salud(i)Ciencia*, 23(4), 1–10.

<https://doi.org/www.dx.doi.org/10.21840/siic/158957>

Vinet, L., & Zhedanov, A. (2021). A “missing” family of classical orthogonal polynomials. *Biomedical Instrumentation & Technology*, 30(2), 172–175.

<https://doi.org/10.1088/1751-8113/44/8/085201>

## ANEXOS

### Anexo 1.

#### Cuestionario de Maslach Burnout

	0	1	2	3	4	5	6
	Nunca / Ninguna vez	Casi nunca / Pocas veces al año	Algunas Veces / Una vez al mes o menos	Regularmente / Pocas veces al mes	Bastantes Veces / Una vez por semana	Casi siempre / Pocas veces por semana	Siempre / Todos los días
1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo							
2. Me siento cansado al final de la jornada de trabajo							
3. Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo							
4. Fácilmente comprendo cómo se sienten las personas que tengo que atender							
5. Creo que trato a algunas personas como si fueran objetos impersonales							
6. Trabajar todo el día con personas es realmente estresante para mi							
7. Trato con mucha efectividad los problemas de las personas							
8. Siento que mi trabajo me está desgastando							
9. Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de los demás con mi trabajo							
10. Me he vuelto insensible con la gente desde que ejerzo esta ocupación							
11. Me preocupa el hecho de que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente							
12. Me siento muy energético							
13. Me siento frustrado por mi trabajo							
14. Siento que estoy trabajando demasiado							
15. No me preocupa realmente lo que ocurre a algunas personas a las que doy servicio							
16. Trabajar directamente con personas me produce estrés							
17. Fácilmente puedo crear un clima agradable en mi trabajo							
18. Me siento estimulado después de trabajar en contacto con personas							
19. He conseguido muchas cosas valiosas en este trabajo							
20. Me siento como si estuviera 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 sus problemas							

## Anexo 2.


### Cuestionario de Karasek

ÍTEMS	PUNTUACIÓN
1. Mi trabajo requiere que aprenda cosas nuevas	1 2 3 4
2. Mi trabajo necesita un nivel elevado de cualificación	1 2 3 4
3. En mi trabajo debo ser creativo	1 2 3 4
4. Mi trabajo consiste en hacer siempre lo mismo	1 2 3 4
5. Tengo libertad de decidir cómo hacer mi trabajo	1 2 3 4
6. Mi trabajo me permite tomar decisiones en forma autónoma	1 2 3 4
7. En el trabajo tengo la oportunidad de hacer cosas diferentes	1 2 3 4
8. Tengo influencia sobre como ocurren las cosas en mi trabajo	1 2 3 4
9. En el trabajo tengo la posibilidad de desarrollar mis habilidades personales	1 2 3 4
10. Mi trabajo exige hacerlo rápidamente	1 2 3 4
11. Mi trabajo exige un gran esfuerzo mental	1 2 3 4
12. En mi trabajo no se me pide hacer una cantidad excesiva	1 2 3 4
13. Dispongo de suficiente tiempo para hacer mi trabajo	1 2 3 4
14. No recibo pedidos contradictorios de los demás	1 2 3 4
15. Mi trabajo me obliga a concentrarme durante largos periodos de tiempo	1 2 3 4
16. Mi tarea es interrumpida a menudo y debo finalizarla más tarde	1 2 3 4
17. Mi trabajo es muy dinámico	1 2 3 4
18. A menudo me retraso en mi trabajo porque debo esperar al trabajo de los demás	1 2 3 4
19. Mi jefe se preocupa por el bienestar de los trabajadores que están bajo su supervisión	1 2 3 4
20. Mi jefe presta atención a lo que digo	1 2 3 4
21. Mi jefe tiene una actitud hostil o conflictiva hacia mi	1 2 3 4
22. Mi jefe facilita la realización del trabajo	1 2 3 4

### Anexo 3

#### Enlace del cuestionario online aplicado a la Entidad Pública

<https://forms.office.com/Pages/ResponsePage.aspx?id=kk1aWB3bu0u1rMUpnjiU4x4DPQYIrrtliN9ItemzIJBURUIEOfA4Tk42SUJNWEJaMERFUDQ2MUZHMi4u>



## SOBRECARGA LABORAL Y SINDROME DE BURNOUT EN TRABAJADORES DEL GAD MUNICIPAL BIBLIÁN

***Prevalencia de sobrecarga laboral asociada a Síndrome de Burnout en trabajadores administrativos y operativos del GAD Municipal del Cantón Biblián, periodo enero-marzo del 2023***

El presente estudio busca analizar la prevalencia de sobrecarga laboral asociada a Síndrome de Burnout en trabajadores administrativos y operativos del GAD Municipal del Cantón Biblián, periodo enero-marzo del 2023. La identificación de problemas de salud mental como estrés, síndrome de burnout, depresión, ansiedad, entre otros; así como la identificación del encuestado es confidencial, cuyos datos serán utilizados para fines científicos. El equipo investigador se compromete a socializar los resultados de presente encuesta.

La encuesta le llevará realizar aproximadamente 15 minutos. Le adelantamos nuestro sincero agradecimiento por su colaboración.

Si tiene alguna inquietud, puede ponerse en contacto a los siguientes e-mail:

[erika.galarza@udla.edu.ec](mailto:erika.galarza@udla.edu.ec)

[paula.masache@udla.edu.ec](mailto:paula.masache@udla.edu.ec)

## Anexo 4

### Carta de autorizacion para estudio.



Quito D.M., 08 de febrero de 2023

Eco.  
Guillermo Espinoza  
Alcalde del GAD Municipal del Cantón Biblián  
Presente

De mi consideración:

El motivo de la presente es darle a conocer que las estudiantes ERIKA LISSETH GALARZA GONZÁLEZ con CI: 0302713029 y PAULA VERÓNICA MASACHE JUMBO con CI: 1105186165 se encuentran cursando la Maestría de Seguridad y Salud Ocupacional en la UNIVERSIDAD DE LAS AMÉRICAS. Las estudiantes se encuentran desarrollando el trabajo de titulación cuyo título aprobado es: *"Prevalencia de Síndrome de Burnout asociado a factores de riesgo laborales en trabajadores administrativos y operativos de una Entidad Pública de la Provincia Cañar, periodo enero-marzo del 2023"*.

Dicho estudio se ha definido como un tema de alta relevancia para contribuir con la promoción de ambientes de trabajo saludables que impactarán en la prevención de la salud pública del Ecuador.

Los procesos de investigación son un requisito para obtener la titulación, por esta razón solicitamos su gentil ayuda para el acceso del estudiante a la población de estudio. Aclaramos que los resultados de investigación estarán a disposición de las partes involucradas sin comprometer la confidencialidad de los trabajadores.

No dude en contactarse con mi persona por cualquier duda o aclaración al mail: [juan.piedra@udla.edu.ec](mailto:juan.piedra@udla.edu.ec).

Saludos cordiales,

**Juan Pablo Piedra**  
Director Académico de la Maestría en Seguridad y Salud Ocupacional.  
Universidad de Las Américas Ecuador  
Campus UDLA PARK OESTE PISO 6  
e-mail: [juan.piedra@udla.edu.ec](mailto:juan.piedra@udla.edu.ec)  
Teléf.: +593 (2) 3981000

SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL |   
RPO-SO-04-Nb.047-2018