



FACULTAD DE POSGRADOS

MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

**PREVALENCIA DEL SINDROME DE BURNOUT ASOCIADO A EXTENSAS
JORNADAS LABORALES EN EL PERSONAL OPERATIVO DE UNA
EMPRESA FLORICOLA DE LA PROVINCIA DE COTOPAXI**

Profesor

Dr. RAUL ERNESTO GUTIÉRREZ ALVAREZ. PhD

Autor (es)

Johanna Karolina Miniguano Caiza
Sheyla Dayana Camacho Molina

2022

RESUMEN

Introducción: El Síndrome de Burnout está considerado como un estado de elevado estrés y responsabilidad que se caracteriza por agotamiento en el ámbito emocional, despersonalización y afectación de la realización personal.

Objetivo: Determinar la prevalencia del Síndrome de Burnout en una empresa florícola ubicada en la ciudad de Latacunga, provincia de Cotopaxi. **Métodos:** Es un estudio transversal, observacional. La información recolectada se obtuvo mediante un cuestionario previamente aprobado contando de datos sociodemográficos, condiciones laborales, estado de salud y preguntas del MBI.

Participantes: Se obtuvo 110 participantes, siendo los criterios de inclusión tener cargo operativo y sin previo diagnóstico de un trastorno psicológico o psiquiátrico

Resultados: Existe prevalencia estadística del Síndrome de Burnout en los trabajadores que cumplen una jornada de trabajo de 40 horas semanales con el 90,22%; $p=0,21$. Además, se evidencia una asociación positiva de las horas de trabajo con respecto al Burnout (ORA; 0,30 IC95% 0,10 – 0,91). Otra variable con significancia estadística es la escolaridad primaria completa en la dimensión de despersonalización (86,11%; $p=0,02$)

Conclusiones: La prevalencia del Síndrome de Burnout es más elevada en trabajadores que laboran 40 horas semanales, el área más afectada es cultivo y se evidencia relación con la escolaridad primaria completa.

ABSTRACT

Introduction: Burnout Syndrome is considered a state of high stress and responsibility characterized by emotional exhaustion, depersonalization and impairment of personal fulfillment. **Objective:** To determine the prevalence of Burnout Syndrome in a flower company located in the city of Latacunga, province of Cotopaxi. **Methods:** This is a cross-sectional, observational study. The information collected was obtained through a previously approved questionnaire counting sociodemographic data, working conditions, health status and MBI questions. **Participants:** 110 participants were obtained, being the inclusion criteria to have an operative position and without previous diagnosis of a psychological or psychiatric disorder **Results:** There is statistical prevalence of Burnout Syndrome in workers who fulfill a working day of 40 hours per week with 90.22%; $p=0.21$. In addition, there is a positive association between working hours and Burnout (ORA; 0.30 CI95% 0.10 - 0.91). Another variable with statistical significance is complete primary schooling in the depersonalization dimension (86.11%; $p=0.02$) **Conclusions:** The prevalence of Burnout Syndrome is higher in workers who work 40 hours per week, the most affected area is cultivation and there is evidence of a relationship with complete primary schooling.

ÍNDICE DEL CONTENIDO

CONTENTS

1.	RESUMEN.....	2
2.	ABSTRACT	3
3.	INTRODUCCIÓN.....	6
4.	JUSTIFICACIÓN Y APLICACIÓN DE LA METODOLOGÍA.....	15
5.	RESULTADOS	18
6.	DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS Y PROPUESTA DE SOLUCIÓN	24
7.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	28
8.	Referencias	29

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Análisis descriptivo y factores de riesgo en el personal operativo de una florícola en Cotopaxi.....	19
Tabla 2: Prevalencia de Burnout en personal operativo en una florícola en Cotopaxi por factores sociodemográficos y condiciones de trabajo.	21
Tabla 3: Regresión logística cruda y ajustada entre factores de riesgo y Burnout.....	23

INTRODUCCIÓN

La industria florícola es un sector privado productivo de gran importancia para la economía ecuatoriana, ya que se dedica a la producción, comercialización y exportación de flores. Es importante mencionar que las exportaciones no petroleras más importantes en la economía de nuestro país son: la exportación de camarón con un 28.5%, seguido de banano con un 24,1%, ocupando el tercer lugar la exportación de flores con un 6,4% y finalmente el cacao con un 5,6%. En el año 2019, según los datos de Expoflores las exportaciones de flores llegaron a USD 874 millones en valor FOB. (Expoflores, 2019)

Por lo antes mencionado se considera a esta industria como un importante generador de empleo, ya que además de realizar contrataciones para personal de planta, este sector realiza contrataciones temporales en fechas de producción alta que oscila entre los meses de enero y abril. Esto permite un avance en el desarrollo económico del sector donde se encuentran localizadas estas empresas. De ahí nace la importancia socioeconómica de este sector y el motivo por el cual se debe identificar los riesgos psicosociales que pueden desencadenar bajo rendimiento laboral en el personal. (Moposa et al., n.d.)

En el presente proyecto de investigación se determinará la prevalencia del Síndrome de Burnout asociado a las extensas jornadas laborales en el personal operativo (cultivo, postcosecha y fumigación) del sector florícola, dicha investigación se realizará en una empresa florícola ubicada en la ciudad de Latacunga, Provincia de Cotopaxi. La aplicación de los instrumentos para la investigación se realizará en Marzo de 2023.

Todos los trabajadores dependiendo de las exigencias u obligaciones del ambiente laboral, experimentan un estrés que promueve o mejora su desempeño o motivación para alcanzar sus distintas metas u objetivos personales; pero más allá de cierto punto, la presión puede volverse desfavorable, destructiva, maligna, e incluso debilitante ya que un alto nivel de estrés en el trabajo afecta tanto la salud mental y física del trabajador, tomando en cuenta la afectación de todos los aspectos de su vida, provocando a largo plazo agotamiento mental o síndrome de burnout. (Fidalgo & Licenciado En Psicología, n.d.)

Aunque originalmente la naturaleza del agotamiento ha sido duramente debatida a lo largo de los años, se pensó inicialmente que el agotamiento era específico de los profesionales de la salud, y se lo consideraba como una condición nueva y única, entendiéndose mejor como una condición depresiva, hoy en día existe evidencia que demuestra que el Síndrome de Burnout puede desarrollarse en cualquier tipo de ocupaciones. (Salvagioni et al., 2017)

Un estado de estrés provoca una serie de eventos en el sistema nervioso, comienza con la secreción de adrenalina para dar al cuerpo la energía necesaria para la realización de actividades, como respuesta a la secreción de adrenalina se produce la secreción de cortisol para garantizar el aporte de glucosa a órganos como cerebro, corazón y músculos. Al mantenerse este proceso de estimulación se provoca un cuadro de agotamiento reflejado en fatiga, actitudes negativas, ausentismo, bajo rendimiento laboral. Es por ello que se han desarrollado instrumentos para establecer un diagnóstico del Síndrome de Burnout, tomando en cuenta el alto impacto social que tiene esta patología. (Lovo et al., 2020)

Existen múltiples factores de riesgo para padecer Síndrome de Burnout, dentro de los cuales podemos mencionar un elevado nivel de responsabilidad, realización de actividades monótonas y extensas jornadas laborales. Los trabajadores se ven obligados a laborar más de 8 horas de trabajo en las temporadas altas con el objetivo de cumplir los rendimientos establecidos y de esta manera garantizar un ingreso económico para su hogar, llegando a superar incluso las 12 horas de trabajo diario, lo que incrementa el riesgo de padecer Síndrome de Burnout. (Balladares Ponguillo & Hablick Sánchez, 2017)

El síndrome de burnout por lo tanto es una consecuencia de un estado de estrés prolongado que se encuentra directamente relacionado con el trabajo y como consecuencia puede experimentar síntomas de agotamiento y desgaste emocional que puede desencadenar ausentismo laboral, bajo rendimiento e incluso accidentes de trabajo en una empresa. Motivo por el cual el Síndrome de Burnout tiene un gran impacto social, ya que además de afectar el estilo de vida del trabajador también se puede ver comprometida la producción de la empresa,

de ahí nace la importancia de promover espacios de trabajo saludables para la prevención de problemas de salud mental. (Gabriel & Aguinis, 2022)

Lo antes mencionado tiene como finalidad responder la siguiente pregunta de investigación. ¿Qué tanto influyen las extensas jornadas laborales en el personal de cultivo y postcosecha del Sector Florícola en la Provincia de Cotopaxi para desencadenar Síndrome de Burnout?

Siguiendo con el curso de la investigación se ha planteado como objetivo general: determinar la prevalencia del Síndrome de Burnout en una empresa florícola localizada en la ciudad de Latacunga, provincia de Cotopaxi; mientras que como objetivos específicos se puede mencionar:

- Establecer la prevalencia del Sd. de Burnout en el personal operativo de una empresa florícola
- Identificar los casos de Síndrome de Burnout existente, mediante la aplicación del cuestionario Malash Burnout Inventory (MBI)
- Identificar factores protectores que impidan o a su vez retrasen el apareamiento de Síndrome de Burnout en el personal operativo del sector florícola expuesto a extensas jornadas de trabajo.
- Establecer medidas preventivas que mitiguen los factores predisponentes a desencadenan el mencionado síndrome.

En 1961 Graham Greens mencionó la expresión “Desgaste profesional”, pero el término Burnout en sí fue acuñado por primera vez en el año 1974 por el psicólogo Herbert Freudenberger, posteriormente y gracias a los estudios de la psicóloga Maslach en 1976, se parte de la identificación de una carga laboral y emocional que genera tensión y como consecuencia un agotamiento, aislamiento e insatisfacción personal. (Cabello Velez & Santiago Hernández, 2016)

Con el pasar de los años y la evolución de la sociedad el concepto del Síndrome Burnout ha variado. Según Hewitt et al., se considera como un conjunto de enfermedades mentales, manifestándose mediante signos y síntomas de depresión asociados con las dimensiones de burnout: agotamiento emocional (AE), despersonalización (DP) y realización personal (RP), tomando en cuenta que las personas perciben el agotamiento de forma diferente. (Hewitt et al., 2020)

Es evidente el gran número de percepciones, de autores y de estudios que sobre el síndrome de burnout se han realizado. Por lo que con frecuencia se lo describe al Síndrome de burnout, burnout laboral o Síndrome del quemado, como una patología procedente del estrés, ya que cumple con todos los requisitos para ser llamado "síndrome", es decir, es un conjunto de signos y síntomas característicos que presenta una enfermedad; por exposición gradual y continua a estresores que el trabajador considera nocivos para su salud, hallados en el medio en el que se desarrolla el trabajador. (Li et al., 2022)

En 2022, a partir de la adhesión del síndrome de Burnout en la 11ª edición de la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11) por parte de la OMS, se la describe como un "estado de agotamiento vital", que ataca con mayor frecuencia a ciertas profesiones, especialmente aquellas que involucran el contacto con otras personas, como médicos, enfermeras, paramédicos y maestros, los cuáles parecen responder desfavorablemente al estrés crónico en el trabajo. Permitiendo identificarlo mediante algunos signos principales en el carácter como: impresión de fatiga o agotamiento de la energía; mayor desapego mental hacia el trabajo, o sentimientos asociados de negatividad o cinismo relacionados con el mismo; disminución de la productividad profesional. (OMS, 2022)

Como subescala del síndrome de burnout, el agotamiento emocional se puede describir como una experiencia en la que los empleados perciben que existe una gran discrepancia entre el esfuerzo que ponen en su trabajo diario y el resultado final, porque no reciben un agradecimiento, reconocimiento o definitivamente no existen expectativas de éxito laboral. (Montero-Marín, 2016) Además, este vasto tema puede representar, entre otras cosas, las variables contribuyentes y otros determinantes del síndrome. Las variables más asociadas al síndrome de burnout fueron: edad, género, estado civil, situación familiar, trabajo y calificación profesional; el apoyo salarial percibido del empleado, el tipo de personalidad del individuo y las estrategias de afrontamiento utilizadas por cada individuo. (Pico Pillasagua et al., 2021)

Hay que recalcar que es de vital importancia una adecuada organización laboral, ya que, al no existir un entorno y ambiente laboral bien organizados y

administrados, puede surgir consecuencias adversas para los trabajadores, lejos de ennoblecerlos, están debilitándolos y desgastando sus recursos psicológicos. El burnout es una patología que representa un riesgo psicosocial en el ámbito laboral de gran importancia en la sociedad actual, lo que genera costos significativos tanto para los individuos como para las organizaciones. (Hagen et al., 2019)

Saborío e Hidalgo en su estudio “Síndrome de Burnout” en 2015, mencionan que se han realizado varias investigaciones sobre la aparición del síndrome de Burnout, pero los resultados en un gran porcentaje son contradictorios, por este motivo se puede concluir que la aparición del síndrome de burnout depende del ambiente en el que se desarrolla una persona y de sus propias características.

Mientras que Silvestre & Santos da Cruz, en su metaanálisis acerca de la prevalencia del agotamiento entre estudiantes de medicina brasileños, realizaron una revisión sistemática reciente donde se evaluó a estudiantes de medicina de 17 países y se describió la prevalencia del agotamiento, el cual osciló entre un rango de 7 % y el 75 %. (Saborío Morales & Fernando Hidalgo Murillo, 2015; Silvestre et al., 2021)

En un estudio realizado en el 2021 en agricultores canadienses donde se aplicó el PHQ9 con una puntuación media de 6,87 en mujeres y 5,25 en hombres lo que evidenció una puntuación más alta en comparación con la población en general (2,91, $p < 0,001$), demostrando síntomas de trastorno depresivo moderado a leve. Además, con la aplicación del MBI para determinar agotamiento encontraron que la puntuación media en agricultores 2,64 (1,62) es más alta en comparación con la población en general 2,26 (1,47) siendo mayor en el sexo femenino, pudiendo deberse al trabajo no remunerado que la mujer debe asumir en el hogar, demostrando que mujeres y hombres experimentan realidades diferentes en este ámbito. (Thompson et al., 2022)

Según Pico y Rodríguez mencionan que toda Latinoamérica la prevalencia del síndrome de burnout es muy variada, yendo aproximadamente desde el 2% hasta un 76%, dependiendo mucho del entorno en el cual se investigue dicho

síndrome, logrando una mayor prevalencia entre mujeres de 25 a 40 años que muestran alta dedicación y esfuerzo para lograr metas y cumplir con las demandas laborales (Pico Pillasagua et al., 2021)

Además, las estimaciones de la prevalencia del agotamiento varían significativamente según la definición de agotamiento utilizada. Los estudios comparativos enfocados en la salud mental de los agricultores y otros trabajadores profesionales en los Estados Unidos, Australia y el Reino Unido han mostrado resultados mixtos, y la mayoría muestra que los trastornos de salud psicológica son más comunes entre los agricultores y trabajadores agrícolas. En consecuencia, la salud mental de un agricultor puede tener un impacto en la salud individual, la vida familiar, la productividad agrícola y la salud y el bienestar de los animales (Bianchi et al., 2017)

En una revisión sistemática realizada con siete estudios transversales, un ensayo controlado aleatorio y un estudio longitudinal se determina la prevalencia del agotamiento en agricultores, con la aplicación del MBI se encontró según la medida estandarizada que existe una tasa de prevalencia promedio que oscila entre 9,8% y 13,72% para agotamiento severo en agricultores de Europa, Norteamérica, Australia y África. Además, se identificaron factores de riesgo como: el estrés laboral, problemas de salud, carga física de trabajo y cantidad de trabajo (O'Shaughnessy et al., 2022). Además, en el 2019 se realizó en una revisión sistemática se analizó factores de riesgo que afectan la salud mental de agricultores, existiendo factores socio-demográficas dentro de los cuales se puede mencionar el estado financiero de los trabajadores, conflicto de roles, variación climática/sequía. Adicional se observó que la exposición a agroquímicos se encuentra asociado con la presentación de trastornos mentales en los agricultores, cuando existe exposición a pesticidas neurotóxicos. (Yazd et al., 2019)

En el año 2021, en un estudio realizado por Toala en el Ecuador mostró una alta incidencia de síndrome de burnout, específicamente en el componente de despersonalización en el cual se obtuvo un 95%, agotamiento emocional y menor satisfacción personal con 47% y 11% respectivamente, y lo más importante, no se encontró correlación con el género, pero sí, más probabilidad de presentación ante edades más jóvenes, más pacientes y residentes. (Torres Toala et al., 2021)

Dada la diferencia de los criterios diagnósticos, la prevalencia estimada de burnout debe interpretarse con cautela. Sin embargo, estudios previos han informado una alta prevalencia y una tendencia creciente de los síntomas de agotamiento. La creciente prevalencia del agotamiento es de particular preocupación dadas las graves consecuencias de los síntomas del agotamiento, que incluyen una menor satisfacción con la vida, enfermedades cardiovasculares, mayor ideación suicida, síntomas y trastornos depresivos, insatisfacción laboral y bajo compromiso organizacional y bajo esfuerzo laboral (Bianchi et al., 2017)

La sobrecarga de trabajo es una dimensión de las demandas laborales ya que se asocia positivamente con el agotamiento, basados en un estudio sobre 1363 enfermeras que laboran en hospitales, encontraron que el agotamiento emocional incrementa el cinismo y cualquier alteración emocional la convierte en una manifestación física, esta literatura no es unívoca con respecto a cómo la flexibilidad puede afectar este vínculo entre las demandas de tiempo familiar y laboral y el agotamiento. Una línea de argumentación establece que los arreglos de trabajo flexibles conducen a un aumento de la presión o el estrés resultantes de las demandas de tiempo laboral y familiar. (Lee & Ashforth, 1996) Para los trabajadores puede existir un conflicto el momento de realizar una combinación de roles que deben cumplir en ambos ámbitos (trabajo y familia), ya que al dedicar tiempo a su trabajo representa menos tiempo para el ámbito familiar desencadenando estrés y tensión que puede afectar el bienestar psicológico del individuo. (Li et al., 2022)

En el 2007, Manzano realizó un estudio en el cual confirma la naturaleza tridimensional del agotamiento, pero sugiere una secuencia alternativa en la que la baja satisfacción personal viene primero junto con el agotamiento emocional y dada la condición crónica de estas dos dimensiones, la profesión despliega una actitud despersonalizada, siendo importante señalar que en este modelo, se aprecia que un permanente agotamiento emocional puede desencadenar un cuadro de despersonalización, es decir la segunda fase del proceso está muy próxima a la tercera, por lo que pueden darse de forma simultánea o alternadas, como observan otros autores. Mientras que en el 2004 Hatinen, por el contrario, hacen referencia a Un orden más estricto, donde los sentimientos de ineficacia profesional reflejan las primeras etapas del Burnout, el agotamiento emocional y el cinismo reflejan las etapas más avanzadas (Bedoya Buritica et al., 2020)

Teniendo en cuenta que aproximadamente un tercio de las personas que contribuyen a la economía mundial a través de su empleo lo hacen por medio de la industria agrícola, por ende el deterioro de la salud mental puede tener un impacto negativo significativo en el rendimiento económico, la salud animal y la salud humana en todo el mundo. Por lo tanto, garantizar el goce de una buena salud mental a los agricultores y trabajadores agrícolas puede ser esencial para la salud mundial. (Kim & Wang, 2018)

Una herramienta para el diagnóstico ante tan temeroso y silencioso Síndrome es aplicar el instrumento Malash Burnout Inventory conocido por sus siglas en inglés como MBI, este instrumento está desarrollado para determinar un diagnóstico del desgaste profesional, consta de 22 preguntas que permite evaluar tres dimensiones (agotamiento emocional, despersonalización y realización personal), es un cuestionario que posee un coeficiente de confiabilidad superior a valores de .70. (Spontón et al., 2019)

Por ello, para su aplicación es necesario y urgente entenderlo, diferenciar sus manifestaciones clínicas y posibles consecuencias. El desarrollo de medidas preventivas constituirá el punto de partida, así como el desarrollo e implementación de técnicas efectivas, se requiere un tratamiento adecuado del

síndrome de Burnout más allá del mero individuo, para convertirse en una necesidad urgente de la comunidad. La productividad y la economía de un país es directamente proporcional con la productividad de la población activa, motivo por el cual, si no se identifica el agotamiento de forma temprana, la productividad puede verse gravemente afectada y reducida. (Lovo et al., 2020)

En la información revisada previamente se puede destacar la importancia de identificar la aparición del Síndrome de Burnout en los trabajadores, tomando en cuenta los efectos negativos que produce en la salud tales como pérdida de energía, fatiga laboral, estrés, depresión, enfermedades gastrointestinales o cardiovasculares. Además, en el ámbito laboral tiene efectos como bajos rendimientos laborales, ausentismo e incluso incapacidad laboral temporal (Cerón López, 2020). Sin embargo, en las literaturas revisadas no existe una incidencia y prevalencia definida del mencionado síndrome en el campo florícola.

Un sin número de investigaciones emplean la herramienta Maslach Burnout Inventory (MBI) para identificar casos de Síndrome de Burnout. Esta herramienta permite medir y desgaste laboral en tres dimensiones importantes que consiste en el agotamiento emocional, despersonalización y baja eficacia profesional o realización personal (Leclercq et al., 2021). El agotamiento emocional hace referencia al sentimiento que experimenta el individuo de terminación de sus recursos personales con la percepción de no tener la capacidad de generar nuevos aportes en su labor, mientras que en la despersonalización se puede evidenciar una actitud negativa con el trabajo que el individuo realiza y finalmente la realización personal refleja el sentimiento de incapacidad para realizar el trabajo, manifestándose con un bajo rendimiento laboral (Caballero-Domínguez, 2016).

La presente investigación surge con la necesidad de determinar la prevalencia del síndrome de Burnout en los trabajadores del sector florícola y de esta manera identificar los factores desencadenantes de esta condición para fomentar un ambiente laboral saludable para la prevención de futuros casos de Síndrome de Burnout apoyándonos de una adecuada ejecución del programa de riesgo

psicosocial y garantizando de esta manera buen rendimiento laboral por parte de los trabajadores sin que esto represente una afección en su salud mental.

JUSTIFICACIÓN Y APLICACIÓN DE LA METODOLOGÍA

El presente estudio fue de tipo observacional, tomando en cuenta que no se realizó intervención ni modificación de factores de la investigación, los indagadores fueron los encargados de recopilar información con datos sociodemográficos y condiciones laborales, para de esta manera establecer la prevalencia y las características del Sd. de Burnout. Fue de corte transversal, porque se identificó las características del síndrome de burnout en un lapso definitivo de tiempo (marzo 2023). La investigación se realizó en la población de una empresa florícola de la provincia de Cotopaxi con una muestra de 110 trabajadores operativos de las áreas de cultivo (56 trabajadores), postcosecha (31 trabajadores) y fumigación (23 trabajadores). Los criterios de inclusión que se aplicó fueron: personal contratado por la empresa que al momento ejerce un cargo operativo, además se incluyó al personal que no presente un diagnóstico de trastorno psicológico o psiquiátrico. Los criterios excluyentes fueron el personal contratado por la empresa que al momento ejerce un cargo administrativo y el personal que presente un diagnóstico de trastorno psicológico o psiquiátrico. Dentro de las variables en estudio se ha considerado el área de trabajo, sexo, edad, escolaridad, horas de trabajo, tiempo de servicio, tipo de contrato y tipo de jornada de trabajo.

Para establecer la prevalencia del Síndrome de Burnout en nuestra población se aplicó un instrumento elaborado por 4 etapas en función de cuestionarios previamente validados, el cuestionario fue aplicado en forma híbrida, por medio de Microsoft Forms (Google Forms) y encuestas físicas para los trabajadores que no manejan las TICs.

- Etapa 1 Datos sociodemográficos:

Las variables en este apartador fueron sexo, contemplándose femenino y masculino; edad (<20 años, 20-29 años, 30-39 años, 40-49 años y >50 años) y Nivel educativo (Ninguno / sin educación, Educación Básica / Primaria

incompleta, Educación Básica / Primaria completa, Educación Secundaria incompleta, Educación Secundaria completa y Educación Superior).

- Etapa 2 Condiciones Laborales

Se estableció una pregunta abierta para la cantidad de horas semanales que labora en trabajador y una opción de irregular y no sabe; el área en que labora (Cultivo, Postcosecha o Fumigación); el tipo de relación contractual que tiene con la empresa (como asalariado fijo, asalariado con contrato indefinido, asalariado con contrato temporal por obra o servicio); el tipo de jornada laboral (diurno, nocturno, rotativo); tiempo de servicio que labora en la empresa actual; y finalmente si el horario de trabajo se adapta a sus compromisos sociales y familiares.

- Etapa 3 Preguntas sobre la Salud

Se engloban consultas de cómo considera es la salud, además si ha presentado dolor de cuello, espalda, miembros superiores o inferiores, alteraciones gastrointestinales, dolor de cabeza y alteraciones del sueño en general, así como cansancio crónico.

- Etapa 4 Síndrome de Burnout

Se aplicó las preguntas del “cuestionario de Maslach Burnout Inventory”, que contempla 22 interrogantes que nos permite medir el desgaste del trabajador en 3 dimensiones: Agotamiento emocional (interrogantes: 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20) existiendo presencia de agotamiento emocional un resultado mayor a 26 puntos. La sumatoria de las preguntas 5, 10, 11, 15, 22 representa la despersonalización siendo positiva un valor mayor a 6 puntos, finalmente las interrogantes 4,7,9, 12, 17, 18, 19, 21 refleja con un puntaje menor a 34 que no existe realización personal

La presente investigación se llevó a cabo en base a los principios básicos de confidencialidad para toda investigación Médica, la Declaración de Helsinki (WMA, 2017). La información recolectada mediante el cuestionario se ingresó en el programa Excel realizando una base de datos, posteriormente se realizó un análisis estadístico con el Software Epi Info, realizando análisis de frecuencias, empleo del chi-cuadrado y test de Fisher. Además, se ejecutó una regresión logística con cálculo de odds ratio crudo, posterior a esto se calculó el

odds ratio ajustado con las variables que tuvieron significancia estadística, el intervalo de confianza fué del 95%.

RESULTADOS

En nuestra investigación para la recolección de datos se aplicó el cuestionario previamente aprobado a 110 trabajadores operativos de una empresa florícola, con información completa. Estos datos fueron analizados estadísticamente con el software libre Epi info v.7.2, en el análisis descriptivo se calculó frecuencias absolutas y relativas. Además, se realizaron las pruebas estadísticas Chi cuadrado y regresión logística, con un nivel de confianza del 95%. En los resultados que se obtuvieron con significancia estadística según nuestra variable de exposición, se ha evidenciado que existe un predominio de sexo femenino con un 58,70% que realiza una jornada de trabajo de 40 horas semanales, de igual manera en el rango de edad que predomina es de 30 – 39 años (83,72%), el área de trabajo con más horas semanales laboradas es cultivo (54,35%), con respecto al tipo de jornada prevalecen los turnos rotativos (85,45%), en el tiempo de servicio se evidencia una mayor predominancia en los trabajadores con 1 a 5 años de antigüedad (64,13%), en el personal que tiene contrato fijo se puede observar un 57,61%, finalmente las personas que tienen una baja seguridad de continuar con su contrato de trabajo en los próximos meses representan al 79,75% (Tabla 1).

Tabla 1. Análisis descriptivo y factores de riesgo en el personal operativo de una florícola en Cotopaxi

Variable	Categorías	Total	30 horas		35 horas		40 horas		50 horas		Irregular		No sabe/ No responde		Chi cuadrado P value (X2)
			n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	
Sexo	Hombre	46	0	0,00	0	0,00	38	41,30	0	0,00	7	53,85	1	50,00	0,90
	Mujer	64	1	100,00	1	100,00	54	58,70	1	100,00	6	46,15	1	50,00	
	Ninguno	1	0	0,00	0	0,00	1	100,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	
Educación	Primaria completa	36	0	0,00	0	0,00	31	86,11	0	0,00	5	13,89	0	0,00	0,47
	Primaria incompleta	16	0	0,00	1	6,25	13	81,25	0	0,00	2	12,50	0	0,00	
	Secundaria completa	35	1	2,86	0	0,00	29	82,86	1	2,86	3	8,57	1	2,86	
	Secundaria incompleta	15	0	0,00	0	0,00	14	93,33	0	0,00	1	6,67	0	0,00	
	Superior	7	0	0,00	0	0,00	4	57,14	0	0,00	2	28,57	1	14,26	
	< 20 años	1	0	0,00	0	0,00	1	100,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	
Edad	>50 años	3	0	0,00	0	0,00	3	100,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,50
	20-29 años	43	1	2,33	0	0,00	33	76,74	1	2,33	7	16,28	1	2,33	
	30-39 años	43	0	0,00	0	0,00	36	83,72	0	0,00	6	13,95	1	2,33	
	40-49 años	20	0	0,00	1	5,00	19	95,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	
Área	Cultivo	56	0	0	0	0	50	54,35	1	100,00	4	30,77	1	50,00	0,03
	Fumigación	23	0	0	0	0	22	23,91	0	0,00	1	7,69	0	0,00	
	Postcosecha	31	1	100	1	100	20	21,74	0	0,00	8	61,54	1	50,00	
Jornada	Diurno	32	0	0,00	0	0,00	29	90,63	0	0,00	3	9,38	0	0,00	0,30
	Nocturno	33	0	0,00	1	4,35	16	69,57	1	4,35	4	17,39	1	4,35	
	Turnos rotativos	55	1	1,82	0	0,00	47	85,45	0	0,00	6	10,91	1	1,82	
Años de servicio	< 1 año	18	0	0,00	0	0,00	15	16,30	0	0,00	1	7,69	2	100,00	0,49
	1-5 años	74	1	100,00	1	100,00	59	64,13	1	100,00	12	92,31	0	0,00	
	6-10 años	18	0	0,00	0	0,00	18	19,57	0	0,00	0	0,00	0	0,00	
	Asalariado fijo	61	1	100,00	0	0,00	53	57,61	1	100,00	6	46,15	0	0,00	
Contrato	Asalariado con contrato indefinido	35	0	0,00	0	0,00	31	33,70	0	0,00	3	23,08	1	50,00	0,03
	Asalariado con contrato temporal con duración definida	13	0	0,00	1	100,00	8	8,70	0	0,00	3	23,08	1	50,00	
	Asalariado con contrato temporal por obra o servicio	1	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	7,69	
Seguridad Laboral	Alta	25	0	0,00	0	0,00	24	96,00	0	0,00	1	4,00	0	0,00	0,80
	Baja	79	1	1,27	1	1,27	63	79,75	1	1,27	11	13,92	2	2,53	
	Media	6	0	0,00	0	0,00	3	83,33	0	0,00	1	16,67	0	0,00	

Fuente: Base de datos Encuestas EpilInfo,

Al obtener los resultados de los cálculos del Chi cuadrado (Tabla 2) se puede evidenciar una prevalencia estadística del Síndrome de Burnout en el personal que tiene una jornada de trabajo de 40 horas semanales (90,22%; $p=0,21$) con predominio en la dimensión de despersonalización (78,26%) y mayor prevalencia en el personal que tiene turnos rotativos vs los trabajadores que tienen jornada matutina en la dimensión de despersonalización (78,18% vs 75,00%; $p=0,73$). Adicional se ha encontrado una variable con significancia estadística en despersonalización que es la escolaridad primaria completa sobre la secundaria completa (86,11% vs 65,71%; $p=0,02$). El área con mayor prevalencia de despersonalización es cultivo en comparación con postcosecha. (75,00% vs 70,97%; $p=0,61$), con predominio en el sexo femenino con respecto al masculino (76,56% vs 73,91%; $p=0,10$).

Tabla 2: Prevalencia de Burnout en personal operativo en una florícola en Cotopaxi por factores sociodemográficos y condiciones de trabajo.

Variable	Categoría	Agotamiento Emocional			Despersonalización			Realización personal			Riesgo de Burnout		
		No	Si	χ ²	No	Si	χ ²	No	Si	χ ²	No	Si	χ ²
		N(%)	N(%)	P-valor	N(%)	N(%)	P-valor	N(%)	N(%)	P-valor	N(%)	N(%)	P-valor
Área	Cultivo	53 (94,64%)	3 (5,36%)	0,29	14 (25,00%)	42 (75,00%)	0,61	46 (82,14%)	10 (17,86%)	0,10	7 (12,50%)	49 (87,50%)	1
	Fumigación	21 (91,30%)	2 (8,70%)		4 (17,39%)	19 (82,61%)		21 (91,30%)	2 (8,70%)		21 (91,30%)	2 (8,70%)	
	Postcosecha	26 (83,87%)	5 (16,13%)		9 (29,03%)	22 (70,97%)		21 (67,74%)	10 (32,26%)		4 (19,90%)	27 (87,10%)	
Edad	<20 años	1 (100,00%)	0 (0,00%)	0,33	0 (0,00%)	1 (100,00%)	0,65	1 (100,00%)	0 (0,00%)	0,66	0 (0,00%)	1 (100,00%)	0,46
	>50 años	3 (100,00%)	1 (0,00%)		1 (33,33%)	2 (66,67%)		3 (100,00%)	1 (0,00%)		1 (33,33%)	2 (66,67%)	
	20-29 años	41 (95,35%)	2 (4,65%)		8 (18,60%)	35 (81,40%)		36 (83,72%)	7 (16,28%)		5 (11,63%)	38 (88,37%)	
	30-39 años	39 (90,70%)	4 (9,30%)		13 (30,23%)	30 (69,77%)		34 (79,07%)	9 (20,93%)		6 (13,95%)	37 (86,05%)	
	40-49 años	16 (80,00%)	4 (20,00%)		5 (25,00%)	15 (75,00%)		14 (70,00%)	6 (30,00%)		1 (5,00%)	19 (95,00%)	
Sexo	Masculino	41 (89,13%)	5 (10,87%)	0,30	12 (26,09%)	34 (73,91%)	0,10	38 (82,61%)	8 (17,39%)	0,33	5 (10,87%)	41 (89,13%)	0,06
	Femenino	59 (92,19%)	5 (7,81%)		15 (23,44%)	49 (76,56%)		50 (78,13%)	14 (21,88%)		8 (12,50%)	56 (87,50%)	
Horas de trabajo	30 horas	0 (0,00%)	1 (100,00%)	0,20	1 (100,00%)	0 (0,00%)	0,12	1 (100,00%)	0 (0,00%)	0,08	0 (0,00%)	1 (100,00%)	0,21
	35 horas	1 (100,00%)	0 (0,00%)		0 (0,00%)	1 (100,00%)		0 (0,00%)	1 (100,00%)		0 (0,00%)	1 (100,00%)	
	40 horas	83 (90,22%)	9 (9,78%)		20 (21,74%)	72 (78,26%)		75 (81,52%)	17 (18,48%)		9 (9,78%)	83 (90,22%)	
	50 horas	1 (100,00%)	0 (0,00%)		1 (100,00%)	0 (0,00%)		0 (0,00%)	1 (100,00%)		0 (0,00%)	1 (100,00%)	
	Es muy irregular	13 (100,00%)	0 (0,00%)		4 (30,77%)	9 (69,23%)		11 (84,62%)	2 (15,38%)		3 (23,08%)	10 (76,92%)	
Jornada	No sabe/No responde	2 (100,00%)	0 (0,00%)	1	1 (50,00%)	1 (50,00%)	0,73	1 (50,00%)	1 (50,00%)	1	1 (50,00%)	1 (50,00%)	0,42
	Diurno	29 (90,63%)	3 (9,38%)		8 (25,00%)	24 (75,00%)		26 (81,25%)	6 (18,75%)		2 (6,25%)	30 (93,75%)	
	Nocturno	21 (91,30%)	2 (8,70%)		7 (30,43%)	16 (69,57%)		18 (78,26%)	5 (21,74%)		4 (17,39%)	19 (82,61%)	
	Turnos rotativos	50 (90,91%)	5 (9,09%)		12 (51,82%)	43 (78,18%)		44 (80,00%)	11 (20,00%)		7 (12,73%)	48 (87,27%)	
	Asalariado con contrato indefinido	33 (94,29%)	2 (5,71%)		9 (25,71%)	26 (74,29%)		29 (82,86%)	6 (17,14%)		7 (20,00%)	28 (80,00%)	
Relación contractual	Asalariado con contrato temporal con duración definida	12 (92,31%)	1 (7,69%)	0,81	2 (15,38%)	11 (84,62%)	0,82	7 (53,85%)	6 (46,15%)	0,09	0 (0,00%)	13 (100,00%)	0,25
	Asalariado con contrato temporal por obra o servicio	1 (100,00%)	0 (0,00%)		0 (0,00%)	1 (100,00%)		1 (100,00%)	0 (0,00%)		0 (0,00%)	1 (100,00%)	
	Asalariado fijo	54 (88,52%)	7 (11,48%)		16 (26,23%)	45 (73,77%)		51 (83,61%)	10 (16,39%)		6 (9,84%)	55 (90,16%)	
	Ninguno	0 (0,00%)	1 (100,00%)		1 (100,00%)	0 (0,00%)		0 (0,00%)	1 (100,00%)		0 (0,00%)	1 (100,00%)	
Educación	Primaria Completa	35 (97,22%)	1 (2,78%)	0,02	5 (13,89%)	31 (86,11%)	<u>0,02</u>	32 (88,89%)	4 (11,11%)	0,05	4 (11,11%)	32 (88,89%)	0,38
	Primaria Incompleta	14 (87,50%)	2 (12,50%)		1 (6,25%)	15 (93,75%)		13 (81,25%)	3 (18,75%)		0 (0,00%)	16 (100,00%)	
	Secundaria Completa	33 (94,29%)	2 (5,71%)		12 (34,29%)	23 (65,71%)		28 (80,00%)	7 (20,00%)		7 (20,00%)	28 (80,00%)	
	Secundaria Incompleta	13 (86,67%)	2 (13,33%)		5 (33,33%)	10 (66,67%)		12 (80,00%)	3 (20,00%)		1 (6,67%)	14 (93,33%)	
	Superior	5 (71,43%)	2 (28,57%)		3 (42,86%)	4 (57,14%)		3 (42,86%)	4 (57,14%)		1 (14,29%)	6 (85,71%)	

Fuente: Base de datos Encuestas EpiInfo

Se realizó en análisis de regresión logista (Tabla 3) mediante el cual con el cálculo del odds ratio crudo se pudo determinar la existencia de una asociación positiva de las horas de trabajo con respecto al Burnout (OR 0,38 IC 95% 0,14 - 0,99), confirmándose su significancia estadística al realizar el cálculo del odds ratio ajustado obteniendo (OR 0,30 IC95% 0,10 – 0,91). Además, se evidencia una asociación positiva de la escolaridad con Burnout (OR 0,60 IC95% 0,39 - 0,91).

Además, se pudo identificar como factores protectores al área de Poscosecha con un (OR 0,96 IC95% 0,25 - 3,59), seguridad laboral media (OR 0,21 IC 95% 0,01 - 3,92) y la jornada laboral nocturna con un (OR 0,31 IC95% 0,05 - 1,90) pero ninguno de estos estadísticamente significativo.

Tabla 3: Regresión logística cruda y ajustada entre factores de riesgo y Burnout.

Variable	Categorías	BURNOUT		AGOTAMIENTO EMOCIONAL		DESPERSONALIZACIÓN		REALIZACIÓN PERSONAL	
		OR Crudo	OR Ajustado	OR Crudo	OR Ajustado	OR Crudo	OR Ajustado	OR Crudo	OR Ajustado
		(95% CI)	(95% CI)	(95% CI)	(95% CI)	(95% CI)	(95% CI)	(95% CI)	(95% CI)
Área	Cultivo	1		1		1		1	
	Fumigación	1,49 (0,28 - 7,82)		1,68 (0,26 - 10,79)		1,58 (0,46 - 5,44)		0,43 (0,09 - 2,17)	
	Postcosecha	0,96 (0,25 - 3,59)		3,39 (0,75 - 15,32)		0,81 (0,30 - 2,17)		2,19 (0,79 - 6,05)	
Sexo 2/1	Hombre	1	1	1	1	1	1	1	1
	Mujer	0,85 (0,26 - 2,79)	0,50 (0,18 - 1,34)	0,69 (0,18 - 2,55)	0,56 (0,14 - 2,30)	1,15 (0,48 - 2,76)	1,09 (0,42 - 2,84)	1,33 (0,50 - 3,49)	1,30 (0,45 - 3,72)
Años de servicio	< 1 año	1	1	1	1	1	1	1	1
	1-5 años	1,03 (0,20 - 5,33)	0,86 (0,23 - 3,23)	0,83 (0,15 - 4,41)	0,73 (0,13 - 4,10)	1,19 (0,38 - 3,82)	1,18 (0,35 - 4,04)	0,55 (0,17 - 1,82)	0,51 (0,15 - 1,78)
	6-10 años	0,62 (0,09 - 4,27)	0,25 (0,05 - 1,22)	0,47 (0,04 - 5,71)	0,42 (0,03 - 5,41)	1,34 (0,29 - 6,13)	0,89 (0,18 - 4,53)	0,74 (0,16 - 3,38)	0,92 (0,18 - 4,58)
Jornada	Diurno	1		1		1		1	
	Nocturno	0,31 (0,05 - 1,90)		0,92 (0,14 - 6,00)		0,76 (0,23 - 22,51)		1,20 (0,31 - 4,55)	
	Rotativo	0,45 (0,08 - 2,34)		0,96 (0,21 - 4,34)		1,19 (0,42 - 3,32)		1,08 (0,35 - 3,27)	
Seguridad Laboral	Alta	1		1		1		1	
	Baja	0,25 (0,03 - 2,10)		0,71 (0,16 - 2,99)		0,93 (0,32 - 2,65)		1,09 (0,35 - 3,35)	
	Media	0,21 (0,01 - 3,92)		0,00 (0,00 - 0,00)		1,57 (0,15 - 16,27)		0,00 (0,00 - >1,0)	
Educación	0,71 (0,50 - 1,01)	0,60 (0,39 - 0,91)		0,90 (0,51 - 1,57)		0,68 (0,46 - 1,02)		1,39 (0,90 - 2,16)	
Horas de Trabajo	0,38 (0,14 - 0,99)	0,30 (0,10 - 0,91)		0,00 (0,00 - >1.0E12)		0,67 (0,24 - 1,89)		1,15 (0,37 - 3,54)	

Fuente: Base de datos Encuestas EpiInfo

DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS Y PROPUESTA DE SOLUCIÓN

Uno de los principales objetivos de este estudio es establecer la relación que existe entre las extensas jornadas laborales y el apareamiento del Síndrome de Burnout en trabajadores de una empresa florícola en la provincia de Cotopaxi, cabe recalcar que son muy limitados los estudios en este sector económico, ya que la mayoría de las investigaciones realizadas se han enfocado en el área hospitalaria, por lo que brindar datos sobre este grupo floricultor nos daría una pauta, un punto de partida para direccionar las estrategias de prevención y tratamiento de este síndrome, garantizando un bienestar profesional.

Este estudio se realizó con una muestra de 110 personas con cargo operativo de una empresa florícola, la recolección de información se realizó mediante la aplicación de un cuestionario previamente aprobado que abarca preguntas del MBI y preguntas sociodemográficas. El instrumento Malash Burnout Inventory (MBI) permite evaluar las dimensiones del Burnout que son: agotamiento emocional (AE), despersonalización (DP) y realización personal (RP). (Spontón et al., 2019).

En forma general se pudo delimitar que la población encuestada en mayor número es de sexo femenino, con primaria completa en un rango de 20 – 39 años, asalariados fijos, turnos rotativos que laboran 40 horas semanales y con seguridad laboral baja y definitivamente se puede denotar que la prevalencia del Síndrome de Burnout en esta investigación es variada y sobre todo depende del ambiente en el que se está desarrollando el trabajador día a día en su jornada laboral y eventualmente de la cantidad de sobrecarga que soporte la persona, tal y como lo menciona Saborío en su estudio del 2021. (Saborío Morales & Fernando Hidalgo Murillo, 2015; Silvestre et al., 2021)

Se evidencia riesgo de desarrollar síndrome de Burnout en los trabajadores del área de cultivo (87,50%), predominando la dimensión de despersonalización con un 75%. En el grupo de edades comprendida entre 20 a 29 años se puede apreciar en despersonalización un 81,40% y un 88,37% en Burnout, confirmado por un estudio observacional con corte transversal realizado en el Ecuador en el cual se observó que existe mayor probabilidad de Burnout en trabajadores que

tiene menor edad y una alta prevalencia en el componente de despersonalización con un 95%. (Torres Toala et al., 2021)

Además, en los resultados obtenidos se refleja un predominio de Burnout en el sexo femenino con un 87,50% prevaleciendo la despersonalización con un 76,56%, esto puede deberse a las diferentes realidades laborales de hombres y mujeres, tomando en cuenta que en la mujer puede existir la influencia del trabajo no remunerado que debe cumplir en su hogar; en el 2021 en un estudio de agricultores canadienses se determinó agotamiento emocional en el sexo femenino por las responsabilidades que presentaba en el ámbito laboral, familiar y social. (Thompson et al., 2022)

Corroborando de igual manera lo antes mencionado con el estudio de Pico realizado en el 2021, en el que también se evidenció una prevalencia variada de síndrome de Burnout que oscila entre rangos de 2 – 76% y más predominio en sexo femenino en edades de entre 25 a 40 años. (Pico Pillasagua et al., 2021).

Según la literatura no existe un vínculo entre las condiciones de trabajo psicosociales y el desarrollo de agotamiento/desgaste emocional, en principio, las estrechas interrelaciones entre los factores del lugar de trabajo dificultan la identificación de un solo factor. Por lo que en este estudio se puede observar una asociación importante entre la despersonalización y las horas de trabajo semanal que labora el personal, siendo un factor de riesgo el cumplimiento de 40 horas semanales (78,26%). Sin embargo, no se ha encontrado estudios que apoyen este hallazgo en la población florícola, en los resultados no se ha evidenciado extensas jornadas laborales en los resultados pudiendo deberse a la reserva de información por parte de los trabajadores por posibles represarías, lo cual fue una limitante para la investigación. Los turnos rotativos representan el 87,27% del Síndrome de Burnout con respecto a la jornada diurna y nocturna, siendo más alto en la despersonalización con el 78,18%.

También se puede visualizar que existe un alto porcentaje en los trabajadores con el tipo de contratación asalariado fijo con un 73,77% en despersonalización y un 90,16% en Burnout. Se puede evidenciar que un trabajador con nivel de educación primaria tiene mayor riesgo de padecer Burnout con un 88,89%; siendo mayor en despersonalización con un 86,11% (Seidler et al., 2014)

Otro resultado interesante de este estudio es el hallazgo respecto a la ausencia de relación entre el área de trabajo, edad, jornada laboral y el Burnout, resultados que confirman el estudio de (Antonio et al., 2004) el cuál menciona que existe una limitada relación con las variables sociodemográficas, esto podría deberse al hecho de que las características de los trabajadores florícolas son externas a su labor.

En cuanto a los factores riesgo y protección se evidenció que la educación es un factor predisponente para el desarrollo del Síndrome de Burnout, esto puede deberse a que el nivel de instrucción se convierte en instrumento de selección para el acceso al empleo, mientras mejor sea el nivel educativo mejor será el lugar de trabajo y viceversa, sin dejar de lado que la presión por la sobre carga laboral y demanda psicológica - mental constituyen una gran preocupación, estos pueden convertirse en un mayor estresor, mediante el esfuerzo personal no apreciado, haciendo que el estrés percibido se agudice y sea más intenso de lo pensado y afecte de manera inmediata al trabajador, de igual manera la estabilidad laboral es un gran determinante en esta patología ya que a mayor seguridad menor es el riesgo de apareamiento de la patología y en cuanto al tipo de contrato se hace la misma referencia, asalariado fijo más riesgo de Burnout. Cabe recalcar que durante este estudio una de las principales limitaciones fue el tamaño tan reducido de la muestra la cual no permite generalizar resultados, otro inconveniente fue la falta de sinceridad por parte de los encuestados al responder sobre su jornada y horas laborales, por miedo a algún tipo de represalia, a pesar de que la encuesta no contenía casillas para colocar datos concretos que los comprometan. Además, recalcar que entre las enterezas de este estudio consta que es una de las principales vías de investigación para encaminar estudios sobre esta gran problemática en el sector florícola, ya que como antes se mencionó son sumamente escasos.

Pero a pesar de esto, los productos obtenidos también revelan varias implicaciones prácticas, en cuanto a la enseñanza sobre factores de riesgo existentes, tácticas que pueden ser útiles para que los empleadores implementen como medidas de prevención e intervención, y sobre todo la promoción de la salud física y mental en sus empleados. Además, cabe

mencionar que el cuestionario aplicado tuvo preguntas de respuesta abierta lo cual dificultó la agrupación, tabulación y análisis de resultados, siendo este el caso de las horas de trabajo, convirtiéndose una limitante para el estudio de esta variable. La aplicación de la encuesta se realizó de forma híbrida con la ayuda de Microsoft forms y encuestas físicas para las personas que no dominan las TICS. A pesar de lo antes mencionado esta investigación brinda resultados con significancia estadística y fiables que pueden contribuir como guía o punto de partida a futuras investigaciones con relación al presente tema de investigación, dejando en claro las posibles limitaciones que existieron para lograr una mejoría, con el fin de ahondar sobre este gran tema de preocupación.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En conclusión, se puede establecer que existe una mayor prevalencia de Síndrome de Burnout en las jornadas laborales de 40 horas semanales con predominio en la dimensión de despersonalización, siendo el área de cultivo la de mayor prevalencia, pudiendo deberse a las actividades forzadas que realiza el personal de esta área. También se observó una elevada prevalencia en el sexo femenino con respecto a las horas de trabajo, puede estar directamente relacionado con las diferentes responsabilidades que debe asumir la mujer fuera del ambiente laboral. Otro factor de riesgo identificado para el desarrollo del Síndrome de Burnout fue la escolaridad, siendo el nivel de instrucción primaria completa la de mayor prevalencia.

Con base en lo anterior, podemos identificar la importancia de promover un lugar de trabajo digno, feliz y saludable con el objetivo de determinar cómo los empleados perciben su trabajo, garantizando así el bienestar psicosocial de los empleados y brindando a los empleadores una rentabilidad suficiente.

Es importante destacar la intervención de ambos grupos profesionales, involucrando directamente a los empleadores y responsables asignados en cada región, no solo como supervisores de producción, o encargados de talento humano, sino también como promotores de un clima laboral de calidad en sus respectivos campos. Evitar la sobrecarga de labores flexibilizando los horarios y turnos de trabajo e implementando programas de descanso proactivos. Proporcionar programas de asistencia psicológica para empleados con factores de riesgo identificados o para cualquier trabajador que lo necesite.

REFERENCIAS

- Antonio, J., Elvira, M., & Cabrera, J. H. (2004). *Estrés y burnout en profesores*. 4, 597–621.
- Balladares Ponguillo, K. A., & Hablick Sánchez, F. C. (2017). Burnout: el síndrome laboral. *Journal of Business and Entrepreneurial Studie*, 1(1).
<https://doi.org/10.31876/jbes.v1i1.1>
- Bedoya Buritica, N., Buitrago, L. A., Soto Chaquir, M., & Chaquir, M. S. (2020). Burnout en cuidadores formales e informales del adulto mayor. Revisión integrativa de la literatura. In *Revista Cultura del Cuidado Enfermería* (Vol. 17).
- Bianchi, R., Schonfeld, I. S., & Laurent, E. (2017). Burnout or depression: both individual and social issue. In *The Lancet* (Vol. 390, Issue 10091).
[https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(17\)31606-9](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(17)31606-9)
- Caballero-Domínguez, C. C. (2016). *Validación del cuestionario Maslach Burnout Inventory-Student Survey (MBISS) en contexto académico colombiano*.
- Cabello Velez, N. S., & Santiago Hernández, G. (2016). Elementos históricos y conceptuales del Síndrome de Burnout . *Medicina Familiar*, 18(3).
- Cerón López, E. M. (2020). Síndrome de burnout en enfermeros de hospitales públicos y privados en Guayaquil, Ecuador. *Revista Medicina e Investigación Clínica Guayaquil*, 1(1). <https://doi.org/10.51597/rmicg.v1i1.55>
- Expoflores. (2019). *Informe Anual de Exportaciones 2019*.
- Fidalgo, M., & Licenciado En Psicología, V. (n.d.). *NTP 704: Síndrome de estar quemado por el trabajo o "burnout" (I): definición y proceso de generación Syndrome d'épuisement professionnel dans le travail: définition et procès de génération Burn-out syndrome: definition and génération process Redactor*.
- Gabriel, K. P., & Aguinis, H. (2022). How to prevent and combat employee burnout and create healthier workplaces during crises and beyond. *Business Horizons*, 65(2).
<https://doi.org/10.1016/j.bushor.2021.02.037>
- Hagen, B. N. M., Albright, A., Sargeant, J., Winder, C. B., Harper, S. L., O'Sullivan, T. L., & Jones-Bitton, A. (2019). Research trends in farmers' mental health: A scoping review of mental health outcomes and interventions among farming populations worldwide. *PLoS ONE*, 14(12). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0225661>
- Hewitt, D. B., Ellis, R. J., Hu, Y. Y., Cheung, E. O., Moskowitz, J. T., Agarwal, G., & Bilimoria, K. Y. (2020). Evaluating the Association of Multiple Burnout Definitions and Thresholds with Prevalence and Outcomes. *JAMA Surgery*, 155(11).
<https://doi.org/10.1001/jamasurg.2020.3351>
- Kim, S., & Wang, J. (2018). The role of job demands–resources (JDR) between service workers' emotional labor and burnout: New directions for labor policy at local government. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(12). <https://doi.org/10.3390/ijerph15122894>
- Leclercq, C., Braeckman, L., Firket, P., Babic, A., & Hansez, I. (2021). Interest of a joint use of two diagnostic tools of burnout: Comparison between the oldenburg burnout inventory and the early detection tool of burnout completed by physicians. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(19). <https://doi.org/10.3390/ijerph181910544>

- Lee, R. L., & Ashforth, B. E. (1996). A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. *Journal of Applied Psychology, 81*(2).
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.2.123>
- Li, S., ten Berge, J., & Kristiansen, M. H. (2022). Burnout and Its Antecedents: Considering Both Work and Household Time Claims, and Flexibility in Relation to Burnout. *Frontiers in Public Health, 10*.
<https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.863348>
- Lovo, J., De, U., & Salvador, E. (2020). Síndrome de burnout: Un problema moderno. *Entorno, 70*(70), 110–120. <https://doi.org/10.5377/ENTORNO.VOI70.10371>
- Montero-Marín, J. (2016). El síndrome de burnout y sus diferentes manifestaciones clínicas: una propuesta para la intervención. *Anest. Analg. Reanim, 29*(1).
- Moposa, G., Marisol, I., Ayala, I. C., & Clemente, L. (n.d.). *UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE INGENIERO COMERCIAL*.
- OMS. (2022). *La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo*.
- O'Shaughnessy, B. R., O'Hagan, A. D., Burke, A., McNamara, J., & O'Connor, S. (2022). The prevalence of farmer burnout: Systematic review and narrative synthesis. In *Journal of Rural Studies* (Vol. 96, pp. 282–292). Elsevier Ltd.
<https://doi.org/10.1016/j.jrurstud.2022.11.002>
- Pico Pillasagua, Y., Rodríguez Anchundia, L., Espinel Rivera, S., & Vélez García, E. (2021). Prevalencia del síndrome de Burnout en personal de empresa pesquera del Ecuador. *Revista Científica Higía de La Salud, 4*(1).
<https://doi.org/10.37117/higia.v1i4.497>
- Saborío Morales, L., & Fernando Hidalgo Murillo, L. (2015). REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA SÍNDROME DE BURNOUT. *Medicina Legal de Costa Rica -Edición Virtual, 32*(1).
- Salvagioni, D. A. J., Melanda, F. N., Mesas, A. E., González, A. D., Gabani, F. L., & De Andrade, S. M. (2017). Physical, psychological and occupational consequences of job burnout: A systematic review of prospective studies. In *PLoS ONE* (Vol. 12, Issue 10). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0185781>
- Seidler, A., Thinschmidt, M., Deckert, S., Then, F., Hegewald, J., Nieuwenhuijsen, K., & Riedel-Heller, S. G. (2014). The role of psychosocial working conditions on burnout and its core component emotional exhaustion - A systematic review. *Journal of Occupational Medicine and Toxicology, 9*(1). <https://doi.org/10.1186/1745-6673-9-10>
- Silvestre, R., Da Cruz, M. S., Carvalho e Silva, M. J., Mello, T. H. T., Cesco, Y. P., & Guerra, P. H. (2021). Metanálise das prevalências da Síndrome de Burnout em discentes de escolas medicas brasileiras. *Revista Psicologia, Diversidade e Saúde, 10*(3). <https://doi.org/10.17267/2317-3394rpds.v10i3.3723>
- Spontón, C., Trógolo, M., Castellano, E., Medrano, L. A., Siglo, U., & Córdoba, A. (2019). Medición del burnout: Estructura factorial, validez y confiabilidad en trabajadores argentinos Measurement of burnout: Factor structure, validity and reliability in Argentinean. *INTERDISCIPLINARIA, 36*(1), 87–103.
- Thompson, R., Hagen, B. N. M., Lumley, M. N., Winder, C. B., Gohar, B., & Jones-Bitton, A. (2022). Mental Health and Substance Use of Farmers in Canada during COVID-

19. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(20). <https://doi.org/10.3390/ijerph192013566>
- Torres Toala, F. G., Irigoyen Piñeiros, V., Moreno, A. P., Ruilova Coronel, E. A., Casares Tamayo, J., & Mendoza Mallea, 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*, 8(1).
- WMA. (2017). *Declaracion de Helsinki de la AMM Principios éticos para las investigaciones médicas en seres humanos*.
- Yazd, S. D., Wheeler, S. A., & Zuo, A. (2019). Key risk factors affecting farmers' mental health: A systematic review. In *International Journal of Environmental Research and Public Health* (Vol. 16, Issue 23). <https://doi.org/10.3390/ijerph16234849>

ANEXOS

Anexo 1



Quito D.M., 05 de marzo de 2023

Ing.
José Luis Domínguez
ADMINISTRADOR DE LA EMPRESA FLORANATION PRODUCTORES DE FLORES S.A.
Presente

De mi consideración:

El motivo de la presente es darle a conocer que el/ la estudiante JOHANNA KAROLINA MINIGUANO CAIZA con CI: 0503655201 y SHEYLA DAYANA CAMACHO MOLINA con CI: 1726543828 se encuentra cursando la Maestría de Seguridad y Salud Ocupacional en la UNIVERSIDAD DE LAS AMÉRICAS. El/ La estudiante se encuentra desarrollado el trabajo de titulación cuyo título aprobado es: *"Síndrome de Burnout asociado a extensas jornadas laborales en el personal operativo de una empresa florícola de la provincia de Cotopaxi."*

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. Aclaremos 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 .

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
Teléf.: +593 (2) 3981000

Anexo 2



AUTORIZACIÓN

Latacunga, 06 de marzo de 2023

Msc.
Juan Pablo Piedra
DIRECTOR ACADEMICO DE LA MAESTRIA EN SEGURIDAD Y SALUD Y SALUD OCUPACIONAL DE LA
UNIVERSIDAD DE LAS AMERICAS
Presente

De mi consideración:

Por medio del presente documento autorizo a JOHANNA KAROLINA MINIGUANO CAIZA, responsable del trabajo de investigación titulado: *"Síndrome de Burnout asociado a extensas jornadas laborales en el personal operativo de una empresa florícola de la provincia de Cotopaxi"*, correspondiente a su trabajo de titulación. Entiendo que el objetivo principal de la investigación es determinar la prevalencia del Síndrome de Burnout en la población florícola, además comprendo que las personas invitadas, lo hacen de manera voluntaria previo consentimiento informado, independiente de mi autorización.

También comprendo que implica un manejo confidencial, por lo que los participantes no serán identificados en los documentos o publicaciones derivadas del estudio. La información obtenida será utilizada sólo con fines de esta investigación.

Permito la recopilación de información a través de encuestas digitales y físicas.

Saludos cordiales,

Floranation
Floranation Productores de Flores S.A.

Ing. José Luis Domínguez
ADMINISTRADOR