



**UNIVERSIDAD DE LAS AMERICAS**

**FACULTAD DE POSGRADOS**

**MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL**

**Prevalencia del estrés laboral “Síndrome de Burnout” en personal que labora en una empresa de la ciudad de Alóag en el periodo de abril – mayo 2023.**

**Docente**

Msc. Laura Emilce Flores Rodríguez

**Autor(es)**

Medrano Tituaña Ana Carolina

Pozo Gordillo Gabriela Lisseth

**2023**

## RESUMEN

**Antecedentes:** El estrés es un sentimiento de tensión que puede ser a nivel emocional o físico y está presente en todas las etapas de la vida (Seguridad Salud y Medio Ambiente PREVECON, 2018). A nivel laboral se produce por una excesiva presión entorno al trabajo; según la Comisión Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo se define como "las nocivas reacciones físicas y emocionales que ocurren cuando las exigencias del trabajo no igualan las capacidades, los recursos o las necesidades del trabajador", como consecuencias aparecen síntomas que pueden ir desde mal humor hasta depresión e incluso suicidio, pues cada año más de mil ecuatorianos se quitan su propia vida (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo).

**Objetivo:** La presente investigación tiene como objetivo determinar la prevalencia y factores asociados a estrés laboral en el personal que labora en una empresa de la ciudad de Alóag en abril – mayo del 2023.

**Metodología:** El presente estudio es de tipo observacional descriptivo-analítico de corte transversal, basado en el análisis de una población conformada por 70 trabajadores del área de Gestión Integral de la empresa, que laboraron los meses de abril y mayo del 2023, en donde se utilizaron herramientas como las condiciones de trabajo y salud en Latinoamérica y la evaluación de Maslach Burnout Inventory (MBI) mediante el uso de google forms para que la encuesta sea de fácil acceso para la mayoría de encuestados y la utilización de Epi Info v7.2.5.0 para la obtención y análisis de los resultados.

**Resultados:** Al momento de hablar de los datos obtenidos en el cuestionario de Síndrome de Burnout los datos obtenidos fueron los siguientes: con referencia al agotamiento emocional el 21,43% tiene un índice alto, el 20% tiene un índice medio y el 58,57% un índice bajo. Con referencia a la despersonalización el 27,14% tiene un índice alto, el 22,86% in índice medio y el 50% un índice bajo de despersonalización. Al momento de hablar de la realización personal él 41,43 % tiene un índice alto, el 22,86 % tiene un índice medio y el 35,71 % tiene un índice bajo de realización personal. Finalmente se observó que 8 personas de las 70 encuestadas (11,43%) tienen síndrome de burnout, mientras que las otras 62 personas (88,57%) no tienen burnout.

**Conclusiones:** Se determinó que la prevalencia de estrés laboral en el personal que labora en una empresa de acero ubicada en la ciudad de Alóag es de 8 personas (11,43%) mientras que las otras 62 personas (88,57%) no tienen estrés laboral.

**Palabras clave:** estrés laboral, síndrome de burnout, carga laboral

## ABSTRACT

**Background:** Stress is a feeling of tension that can be on an emotional or physical level and is present in all stages of life (Safety Health and Environment PREVECON, 2018). At the occupational level it is produced by excessive pressure around work; according to the European Commission on Safety and Health at Work it is defined as "the harmful physical and emotional reactions that occur when the demands of work do not match the capabilities, resources or needs of the worker", as consequences appear symptoms that can range from bad mood to depression and even suicide, because every year more than a thousand Ecuadorians take their own lives (National Institute of Safety and Health at Work).

**Objective:** The objective of this research is to determine the prevalence and factors associated with occupational stress in personnel working in a company in the city of Alóag in April - May 2023.

**Methodology:** The present study is an observational descriptive-analytical cross-sectional study, based on the analysis of a population of 70 workers of the Integral Management area of the company, who worked in April and May 2023, where tools such as working conditions and health in Latin America and the evaluation of Maslach Burnout Inventory (MBI) were used through the use of google forms to make the survey easily accessible to most of the respondents and the use of Epi Info v7. 2.5.0 to obtain and analyze the results.

**Results:** When talking about the data obtained in the Burnout Syndrome questionnaire, the data obtained were the following with reference to emotional exhaustion 21.43% have a high index, 20% have a medium index and 58.57% have a low index. With reference to depersonalization, 27.14% have a high index, 22.86% have a medium index and 50% have a low index of depersonalization. When talking about personal fulfillment, 41.43% have a high index, 22.86% have a medium index and 35.71% have a low index of personal fulfillment.

Finally, it was observed that 8 people out of the 70 respondents (11.43%) have burnout syndrome, while the other 62 people (88.57%) do not have burnout.

**Conclusions:** It was determined that the prevalence of occupational stress in the personnel working in a steel company located in the city of Alóag is 8 people (11.43%) while the other 62 people (88.57%) do not have occupational stress.

**Key words:** work stress, burnout syndrome, workload.

## INDICE

<b>RESUMEN</b> .....	1
<b>INTRODUCCION</b> .....	6
<b>JUSTIFICACIÓN</b> .....	9
<b>APLICACIÓN DE LA METODOLOGÍA</b> .....	9
<b>HERRAMIENTAS</b> .....	10
<b>PROBLEMAS ETICOS Y DE RECOLECCION DE DATOS</b> .....	11
<b>VARIABLES DEL ESTUDIO</b> .....	11
<b>CALCULOS PARA EL ANALISIS ESTADISTICO</b> .....	11
<b>RESULTADOS</b> .....	13
<b>DISCUSION DE RESULTADOS</b> .....	16
<b>CONCLUSIONES</b> .....	19
<b>RECOMENDACIONES</b> .....	20
<b>BIBLIOGRAFIA</b> .....	21
<b>ANEXOS</b> .....	23
Tabla 1: .....	23
Tabla 2: .....	23
Tabla 3: .....	23
Tabla 4: .....	24
Tabla 5: .....	24
Tabla 6: .....	24
Tabla 7: .....	25
Tabla 8: .....	27

## INTRODUCCION

El presente estudio tiene como objetivo identificar la presencia de estrés laboral (Síndrome de Burnout) en los trabajadores que laboran en una empresa de Alóag-Ecuador a partir de la obtención y análisis de datos.

Esta investigación proporciona a los autores y a las autoridades de la empresa, los datos necesarios para tomar medidas preventivas que ayuden a mejorar las condiciones laborales de los profesionales y de esta forma mejorar el ambiente laboral y los resultados de la empresa.

Hasta el 2019, como se señala en la revista (Criterios Digital, 2022), Ecuador era catalogado como el segundo país con mayores índices de estrés laboral en América Latina, esto según la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo y el estudio llamado Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica, donde el Ecuador presenta estrés laboral en un 54%, en comparación con Perú (29%) y Colombia (26%).

En nuestra búsqueda de estudios que señalen la prevalencia de estrés laboral, encontramos que se presenta en mayor proporción en el personal de salud, como médicos generales (Cárdenas), 50% de residentes de medicina lo presentan según el estudio de (Navinés, 2021), e incrementándose a lo largo de la residencia médica, como pasó en los radiólogos (Oprisan, 2022) que estuvieron laborando durante la pandemia por la COVID-19, con afección de estrés laboral en casi la mitad de radiólogos encuestados y psiquiatras, que según el cuestionario de Maslach tienen el área de realización personal como la más afectada (Gómez, 2021); también se pudo observar estrés laboral en docentes, que según el estudio de (Martínez, 2019) presentan un nivel de estrés medio a medio alto, y que como podemos citar del estudio de (Peralta, 2018) de cada 10 docentes, 4 presentaron estrés laboral, de esos 10 docentes uno presentó niveles medios de realización personal y agotamiento emocional, con puntuaciones bajas y medias en despersonalización.

Lo mismo ocurrió en trabajadores de la Marina de Guerra de Perú (Paima-Olivari, 2019), donde se observó la prevalencia de estrés laboral fue de 51,6%, asociándose factores como la presencia de depresión, la calidad de vida y las horas de turno laboral.

Cabe citar al estudio de Estrés laboral, burnout, salud mental y su relación con violencia psicológica en docentes universitarios (Acosta, 2019), donde el estrés laboral

se relaciona con algunas variables, entre ellas la intensidad de la violencia laboral y acoso psicológico, en especial ante la presencia de otras variables como son las alteraciones en la salud mental que puede tener el personal. Este estrés laboral se manifiesta con disarmonía en las relaciones interpersonales de los trabajadores y con la sensación de escasa realización personal por el trabajo.

Existen varias causas del estrés laboral, podemos citar que el estrés se asocia con jornadas laborales muy largas, con pesada carga laboral, además de un ambiente laboral inadecuado, con poca comunicación, sin conocimiento de las funciones, sin respaldo y con la presencia de estresores externos como el calor, frío, ruido y demasiadas personas en una habitación; entre los estresores internos se encontró asociación con los factores emocionales de cada individuo. (Buitrago, 2021). Otras causas son la falta de recursos que tienen algunas organizaciones y empresas, que llenan a los trabajadores de frustración, ocasionando un grado elevado de cansancio emocional. (Caravaca-Sánchez, 2019), sin olvidar a la mala estructura organizacional y el clima laboral (Ramos, 2019).

De igual manera el grado de responsabilidad de los profesionales, en especial del personal de las instituciones de salud, donde los trabajadores tienen contacto con la muerte y son responsables de tomar decisiones que beneficiarán o perjudicarán la vida de los pacientes (Lucero, 2023), (Rodríguez, 2019).

Luego de citar las innumerables causas del estrés laboral, es importante mencionar las consecuencias, a largo, mediano o corto plazo. Se encontraron a dolores musculares, dolor de cabeza y problemas gastrointestinales, también síntomas afecciones mentales como ansiedad y depresión al igual que disminución en la productividad y desempeño, y trastornos del sueño y la memoria.

Para la prevención del estrés laboral (Buitrago, 2021), se debe intensificar acciones que mejoren la comunicación entre el personal, las relaciones y los espacios de trabajo. También fomentar la participación de los empleados y recompensando una participación adecuada, asesorando su plano psicológico y emocional y brindando importancia y tiempo para el ejercicio físico y mental de cada uno (Buitrago, 2021). Se podría insistir en la realización de actividad física para disminución del estrés laboral, pese a que en el estudio realizado por (Nicholls, 2021) no existe una relación significativa entre la realización de ejercicio con la menor presencia de estrés laboral. Además, analizar y reforzar la descripción de cargos y funciones desempeñadas por los trabajadores (Seijas,



2019), para mejorar el entorno laboral de los empleados y brindar a los empleados una adecuada supervisión que contribuya a la disminución del cansancio emocional y una mejor calidad en sus servicios (Caravaca-Sánchez, 2019).

Nuestro punto de partida para iniciar la investigación es la definición del problema y la selección de la muestra, seguido de la identificación de los problemas que vamos a abordar, dentro de estos tenemos a la violencia dentro de las empresas y la presencia de depresión en los empleados. Entre los problemas no abordados tenemos al uso de sustancias ilícitas y lícitas como el cigarrillo y alcohol en horario de oficina y la realización de actividades recreativas y ejercicio físico.

#### Pregunta de investigación

¿Es el estrés laboral (Síndrome de Burnout) una enfermedad prevalente en el personal que trabaja en una empresa de la ciudad de Alóag entre abril y mayo del 2023?

#### Objetivo general

Determinar la prevalencia y factores asociados a estrés laboral en el personal que labora en una empresa de la ciudad de Alóag.

#### Objetivos específicos

1. Describir el concepto de estrés laboral y su prevalencia en personal de una empresa que elabora acero.
2. Identificar los factores que intervienen en el estrés laboral dentro del personal que labora en una empresa que elabora acero.
3. Comparar la prevalencia de estrés laboral por género en el personal.
4. Establecer si a mayor edad incrementa la prevalencia de estrés laboral.

## **JUSTIFICACIÓN**

Ante la gran prevalencia de estrés laboral en trabajadores de todos los ámbitos, decidimos medir la prevalencia de estrés laboral en una empresa que fabrica acero en la ciudad de Alóag, parroquia rural del cantón Mejía (Machachi) de la provincia de Pichincha, en los meses de abril y mayo del 2023. Utilizando el cuestionario de burnout de Maslach, prueba validada en numerosos estudios para la medición de estrés laboral (Patlán, 2019), que también se demostró (Sánchez, 2021), donde el personal presentó niveles muy altos de sobrecarga laboral, debido al esfuerzo y gran concentración mental que requiere su trabajo.

## **APLICACIÓN DE LA METODOLOGÍA**

El presente estudio es de tipo observacional descriptivo-analítico de corte transversal, basado en el análisis de una población conformada por 70 trabajadores del área de Gestión Integral de la empresa, que laboraron los meses de abril y mayo del 2023, además, la propuesta fue aprobada por lo que iniciamos con la investigación con el apoyo del departamento de talento humano de la empresa de acero.

Para realizar la encuesta a los trabajadores se presentaron dichos criterios de inclusión: trabajadores del área de Gestión Integral de la empresa, empleados que hayan laborado en los meses de abril y mayo del 2023, y que estén dispuestos a participar en el estudio. Y como criterios de exclusión se consideraron a trabajadores de la acería que no sean parte del área de Gestión Integral de la empresa, empleados que no hayan laborado en los meses de abril y mayo del 2023, y trabajadores que no deseen participar en el estudio.

## **HERRAMIENTAS**

Las herramientas utilizadas en este estudio son la encuesta “Condiciones de trabajo y salud en Latinoamérica”, con el cual se logró identificar las características epidemiológicas, demográficas y laborales de la población en estudio, además de las condiciones de trabajo.

También se utilizó el instrumento de Maslach Burnout Inventory (MBI) el cual nos brindó información acerca de una valoración psicológica sobre los sentimientos de cada participante al momento de interactuar con su ambiente laboral. Este instrumento de valoración incluye 22 preguntas las cuales se valoran con la escala de Likert donde 1 es nunca y 6 es siempre.

Mediante el análisis de estas 22 preguntas se pueden medir los siguientes componentes: cansancio emocional (AE), despersonalización (D), y realización personal (RP). Para valorar el cansancio emocional el puntaje mayor a 26 determinara si los participantes presentan agotamiento emocional severo, de 19 a 26 cansancio emocional moderado y menor a 19 leve. Para la despersonalización un puntaje mayor a 9 determina la despersonalización severa, de 6 a 9 despersonalización moderada y menor a 6 leve. Para la realización personal el puntaje menor a 34 determina baja realización personal severa, de 39 a 34 moderada y un puntaje mayor a 39 es una baja realización personal leve.

Estas herramientas fueron digitalizadas y utilizadas a través de la herramienta google forms para que las mismas sean de fácil acceso para los participantes, además, de esta forma la recolección de datos será de alguna forma más segura y fácil de analizar. Esta encuesta se encuentra en el siguiente link: <https://docs.google.com/forms/d/1MKB0TSWYr0lfJ61XMNiiZovPUvZlc5ajIozrb4HpBT4/edit>

## **PROBLEMAS ETICOS Y DE RECOLECCION DE DATOS**

En el presente estudio los problemas éticos mayormente identificados son la invasión a la privacidad al momento de solicitarles que llenen la encuesta, y la obligatoriedad para contestar las preguntas de la encuesta. Otro de los problemas encontrados al momento de realizar esta investigación fue la extensión de la encuesta ya que esta consta con más de 30 preguntas y la población de estudio con horarios de trabajo ajustado, además la cantidad de encuestados es un problema para la recolección de datos por el motivo de que la muestra es de 70 personas, ya que la empresa nos permitió realizar este estudio solo en un área de la empresa por motivos de recursos humanos, así como también la desconfianza del personal para responder este cuestionario con honestidad por la delicadeza de algunas preguntas y el miedo a la divulgación de la información. Sin embargo, se explicó y enfatizó en que la información obtenida será utilizada únicamente para fines investigativos en donde se mencionará la identidad de cada uno de los encuestados.

## **VARIABLES DEL ESTUDIO**

La variable dependiente de este estudio es el estrés laboral, las variables epidemiológicas utilizadas fueron (sexo, edad, nivel de educación), se utilizó también variables acerca del ambiente laboral (número de trabajos remunerados, nivel de carga laboral, ocupación, tiempo que lleva trabajando en la unidad, tipo de contrato, seguridad laboral, jornada laboral, tiempo para trasladarse de casa a la unidad de trabajo, adaptabilidad al horario y violencia), además, se evaluaron también variables pertenecientes a estrés y síndrome de burnout (agotamiento emocional, despersonalización y realización personal).

## **CALCULOS PARA EL ANALISIS ESTADISTICO**

Los datos obtenidos a partir de las encuestas realizada por los autores fueron ingresados por el grupo de investigación a la base de datos en el programa de Microsoft Excel. Además, se utilizó el programa Epi Info v7.2.5.0, con el fin de realizar las tablas

respectivas para el desarrollo de este estudio. Para las variables cualitativas se realizó cálculos de frecuencias absolutas, además de esto se calculó el chi – cuadrado respectivamente.

## RESULTADOS

Análisis de resultados:

Se realizó la encuesta a un total de 70 profesionales que se encuentran laborando en una empresa de acería de Alóag-Mejía en los meses de abril y mayo del año 2023

Entre la población participante tenemos un 38,57% de trabajadores entre los 20 y 29 años, un 32,86% entre los 30 y 39 años, un 21,43% entre los 40 y 49 años y el 7,14% de la población encuestada tienen más de 50 años (tabla 1).

Con relación al sexo de los participantes un 72,86% de los participantes es hombre y tan solo un 27,14% de los encuestados son mujeres (tabla 2).

Con relación al nivel de educación de los participantes el 1,43% han recibido solo la educación inicial, el 44,29% han recibido educación secundaria completa, el 5,71% educación secundaria incompleta, y como mayoría el 48,57% han recibido educación superior (tabla 3).

Con relación a las horas laborales el 17,14% de los participantes trabaja menos de 40 horas semanales, el 74,71% trabaja entre 40 y 50 horas semanales y el 7,14% trabaja más de 50 horas semanales.

Entre la población participante el 88,58% labora en el área operativa de la empresa, y el otro 11,42% labora en el área administrativa de la empresa.

Con referencia al tipo de contrato de las personas encuestadas el 80% tiene una dependencia como asalariado fijo, el 14,29% se encuentra como asalariado con contrato temporal con duración definida, el 1,43 se encuentra como asalariado con contrato temporal por obra o servicio, y el 4,28 se encuentran prestando servicios sin un contrato.

Al momento de observar el tiempo de trabajo el 24,28% ha laborado en la empresa encuestada por menos de 1 año, el 32,86% ha laborado de 1 año a 5 años y el otro 42,85% ha laborado por más de 5 años en la empresa.

Por otra parte, el tiempo que tarde en el traslado de casa a la empresa y viceversa de los profesionales que laboran en la empresa ubicada en Alóag fue de 71,42% se demora menos de 1 hora, el 27,14% se demoran de 1 a 2 horas y el 1,42% se demoran más de dos horas.

Las jornadas laborales fueron de 68,58% trabajan en un horario solo diurno (de día), el 1,42% e horario solo nocturno (de noche), el 1,42% en turnos rotativos solo en el día, el 27,16% en turnos rotativos de día y de noche, y el otro 1,42% en turnos por ciclos días de trabajo y descanso (trabaja 10 y descansa 5, trabaja 7 y descansa 7, trabaja 20 y descansa 10).

Cuando observamos la seguridad que tienen los trabajadores en su punto de trabajo él 60% tiene una seguridad alta, el 33% una seguridad media y el 7% una seguridad baja.

Con relación a la violencia dentro del área laboral el 2,86% ha sufrido de violencia física cometida por personas pertenecientes a su lugar de trabajo (jefes, compañeros, subordinados) y otro 2,86% ha sufrido de violencia física cometida por personas no pertenecientes a su lugar de trabajo (clientes/ pacientes/ alumnos...)

Al momento de hablar de los datos obtenidos en el cuestionario de Síndrome de Burnout los datos obtenidos fueron los siguientes con referencia al agotamiento emocional el 21,43% tiene un índice alto, el 20% tiene un índice medio y el 58,57% un índice bajo (tabla 4). Con referencia a la despersonalización el 27,14% tiene un índice alto, el 22,86% in índice medio y el 50% un índice bajo de despersonalización (tabla 5). Al momento de hablar de la realización personal él 41,43 % tiene un índice alto, el 22,86 % tiene un índice medio y el 35,71 % tiene un índice bajo de realización personal (tabla 6).

En cuanto al análisis con chi cuadrado (tabla 7) se puede evidenciar que ningún valor de P es menor a 0,05, por lo tanto, el grupo de trabajadores con mayor riesgo de síndrome de burnout es en mujeres (26,32%), con respecto a la edad el grupo con mayor riesgo es del 17, 39% en participantes de 30 a 39 años, en el nivel de educación tiene un riesgo del 20,59% en trabajadores con educación superior, al momento de hablar de los trabajos remunerados hay mayor riesgo de burnout en trabajadores bajo facturación (33,33%), y en trabajadores que laboran de 40 a 50 horas semanales (12,96%), además hay mayor riesgo de burnout en personal administrativo de la empresa (12,59%).

Con respecto al riesgo de burnout dependiendo del tiempo que cada participante trabaja en la empresa es mayor en personas que han trabajado menos de 1 año (23,53%), y como asalariado con contrato temporal con duración definida (50%), de igual forma el

riesgo es mayor en trabajadores con seguridad laboral media (22,73%), y que laboran en turnos rotativos de día (100%).

Se evidenció mayor riesgo de burnout en trabajadores que se demoran en trasladarse a su lugar de trabajo menos de 1 hora (14%), y en personas que su horario de trabajo se adapta no muy bien a sus compromisos sociales (25%), y en participantes que sienten violencia de personas dentro de su círculo laboral y de personas que son de afuera del lugar laboral (50%).

Finalmente se observó que 8 personas de las 70 encuestadas (11,43%) tienen síndrome de burnout, mientras que las otras 62 personas (88,57%) no tienen burnout (tabla 8).



## DISCUSION DE RESULTADOS

En el estudio el objetivo principal fue determinar la prevalencia de estrés relacionado con el trabajo y sus factores asociados. Encontramos una prevalencia de estrés laboral de 11,43% en los empleados de la acería. Claramente existe una baja prevalencia de esta enfermedad en los trabajadores, contrario a lo esperado y visto en el estudio: “Prevalencia y factores de riesgo asociados al síndrome de burnout entre los profesionales del trabajo social en servicios sociales municipales en España” (Caravaca-Sánchez, 2019). Se podría explicar porque el tamaño de la muestra no es significativo, puesto a que se encuestaron a 70 empleados (5,7%) de un total de 1208 con los que la empresa cuenta, limitación debida a que sólo se nos proporcionó un área de la empresa para realizar el estudio. De todas maneras, no se descarta la posibilidad de que la baja prevalencia de estrés laboral en esta empresa privada se deba a que cuenta con prestaciones para sus empleados, como vivienda, equipos de protección personal completos para cada empleado, alimentación incluida, seguro de salud privado, educación gratuita para los hijos de los empleados y pago de utilidades y de horas extras. Lo que no se ve en las empresas públicas y en las instituciones de salud, donde el grado de responsabilidad de los profesionales, en especial del personal de salud, es mayor, teniendo gran contacto con la muerte y siendo responsables de tomar decisiones que beneficiarán o perjudicarán la vida de los pacientes (Lucero, 2023), (Rodríguez, 2019).

En cuanto al nivel de estrés de los trabajadores, se evidenció más afectada el área de realización personal (35,71%) al igual que en el estudio de (Gómez, 2021), y en donde por el contrario a nuestro estudio presentaron una prevalencia de 36% de estrés bajo y el 60.5% estrés moderado. Lo mismo ocurrió en trabajadores de la Marina de Guerra de Perú (Paima-Olivari, 2019), donde se observó que la prevalencia de estrés laboral fue de 51,6%, asociándose factores como la presencia de depresión, la calidad de vida y las horas de turno laboral; ésta última asociación no la pudimos encontrar ya que el 74,71% de los empleados de la acería trabaja entre 40 y 50 horas semanales y únicamente el 7,14% trabaja más de 50 horas semanales.

No se encontraron variables estadísticamente significativas; entre las que se destacan se encuentra el sexo, la violencia, la edad y el tipo de contrato. De acuerdo con el sexo, encontramos que de las 8 personas que presentan burnout 5 (62,5%) son mujeres y 3 (37,5%) hombres, recalcando que el 72,86% de los encuestados son hombres y 21%

mujeres, lo que demuestra que existe mayor prevalencia en el sexo femenino, como también se demostró en el estudio “Incidencia del estrés laboral en el personal de primer nivel de atención del Distrito 12d05 Palenque – Vinces - Salud, enero - junio 2019” (Cárdenas), y en el estudio de “Prevalencia del estrés laboral en el personal del área de emergencia del Hospital Gineco Obstétrico Isidro Ayora” (Rodríguez, 2019), tomando en cuenta que en este último la mayoría eran mujeres.

Con respecto al sexo también se puede ratificar que las mujeres presentan mayor prevalencia en las áreas de agotamiento emocional (53,3%) y despersonalización (57,89%) que los hombres, mientras estos presentan mayor prevalencia en el área de baja realización personal (60%) comparado con las mujeres.

Acerca de la violencia identificamos que su prevalencia en el área de trabajo encuestada es baja, únicamente 3 personas (4,29%) indicaron que ha sufrido algún tipo de violencia en el trabajo y siendo más frecuente en las mujeres (66,6%). En cuanto a la violencia y el estrés laboral únicamente 2 personas de las 8 que presentaron burnout sufrieron algún tipo de violencia (25%), contrario a lo indicado en el estudio de “Estrés laboral, burnout, salud mental y su relación con violencia psicológica en docentes universitarios” (Acosta, 2019), donde el estrés laboral se relaciona con algunas variables, entre ellas la intensidad de la violencia laboral y acoso psicológico.

Debemos mencionar que uno de nuestros objetivos fue el de establecer si a mayor edad incrementa la prevalencia de estrés laboral. Obtuvimos que los encuestados se encuentran en su mayoría entre los 20 a 29 años (38,57%), y de acuerdo con la edad, la prevalencia de burnout fue mayor entre los 20 a 29 años (50%) y entre los 30 a 39 años (50%), lo que demuestra que en nuestro estudio no hay mayor prevalencia de burnout a mayor edad, que también se demostró en el estudio de “Prevalencia y correlación sintomática del estrés laboral y síndrome de burnout en docentes de la Unidad Educativa Rosa de Jesús Cordero en el año 2018” (Peralta, 2018), donde se observó que la edad es inversamente proporcional a la presencia de estrés laboral, entre más joven es la persona, más alta la probabilidad de experimentar burnout y sus implicaciones como la ansiedad.

Por último, con respecto al tipo de contrato, pudimos observar que el 80% de los trabajadores son asalariados fijos y en cuanto a su relación con el burnout 5 empleados (62,5%) de los que padecen de estrés laboral son asalariados con contrato temporal y 3 (37,5%) son asalariados fijos, lo que demuestra que el no contar con estabilidad laboral

se incrementa la prevalencia de burnout, como también se menciona en el estudio “Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención” (Buitrago, 2021).

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### CONCLUSIONES

1. Se determinó una baja prevalencia de estrés laboral en la acería, únicamente 8 personas (11,43%) de las 70 encuestadas presentó burnout, que equivale al 5,7% de un total de 1208 trabajadores con los que cuenta toda la empresa.
2. Con referencia al nivel de estrés de los trabajadores, se evidenció más afectada el área de realización personal (35,71%), las mujeres presentan mayor prevalencia en las áreas de agotamiento emocional (53,3%) y despersonalización (57,89%) que los hombres, mientras estos presentan mayor prevalencia en el área de baja realización personal (60%) comparado con las mujeres.
3. Existe mayor prevalencia de estrés laboral en el sexo femenino ya que encontramos que de las 8 personas que lo presentan, 5 (62,5%) son mujeres y 3 (37,5%) hombres, recalcando que el 72,86% de los encuestados son hombres y 21% mujeres.
4. En cuanto a la violencia identificamos que no se asocia con estrés laboral, debido a que únicamente 2 personas de las 8 que presentaron burnout sufrieron algún tipo de violencia en el trabajo.
5. Determinamos que a menor edad incrementar el riesgo de presentar estrés laboral, ya que identificamos que las personas con burnout en nuestro estudio se encuentran entre los 20 a 39 años, contrario a lo que nos habíamos planteado al inicio del estudio.
6. Por último, identificamos que entre menos estabilidad laboral como lo empleados asalariados con contrato temporal más la prevalencia burnout.

## **RECOMENDACIONES**

Debido a que no se encontró una gran prevalencia de estrés laboral en el área de Gestión Integral de la empresa, consideramos que la encuesta de Maslach podría realizarse a todos los trabajadores, para contar con una prevalencia más exacta y global. Para en caso de tener más trabajadores con burnout, poder tomar las medidas necesarias para su tratamiento.

De todas formas, cabe recalcar la importancia de la prevención y al no contar con un porcentaje significativo de trabajadores con estrés laboral, felicitar las gestiones administrativas de la empresa, que les han otorgado a sus funcionarios el ambiente, beneficios y recursos necesarios para que el estrés laboral no sea una enfermedad prevalente en su medio.

Recomendamos a las autoridades de la empresa que continúen con su programa de salud mental, con las evaluaciones psicológicas a sus trabajadores, además de los programas de pausas activas para contribuir a la disminución del estrés y sus consecuencias.






## BIBLIOGRAFIA

- Acosta, M. (2019). *Estrés laboral, burnout, salud mental y su relación con violencia psicológica en docentes universitarios*. Obtenido de scielo.org.co: <http://www.scielo.org.co/pdf/sun/v35n3/2011-7531-sun-35-03-328.pdf>
- Buitrago, L. (2021). *Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención*. Obtenido de REVISTA DE INVESTIGACIÓN EN SALUD. UNIVERSIDAD DE BOYACÁ: <https://revistasdigitales.uniboyaca.edu.co/index.php/rs/article/view/553/628>
- Caravaca-Sánchez, F. (2019). *Prevalencia y factores de riesgo asociados al síndrome de burnout entre los profesionales del trabajo social en servicios sociales municipales en España*. Obtenido de revistaseug.ugr.es: <https://revistaseug.ugr.es/index.php/tsg/article/view/8284/pdf>
- Cárdenas, J. (s.f.). *Incidencia del estrés laboral en el personal de primer nivel de atención del Distrito 12d05 Palenque – Vinces - Salud, enero - junio 2019*. Obtenido de repositorio.uide.edu.ec: <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4087/1/T-UIDE-2301.pdf>
- Criterios Digital. (16 de Septiembre de 2022). *Los riesgos psicosociales y el estrés laboral en Ecuador*. Obtenido de Criterios Digital: <https://criteriosdigital.com/criterios/empresarial/los-riesgos-psicosociales-y-el-estres-laboral-en-ecuador/>
- Gómez, F. (2021). *Ansiedad, depresión y estrés laboral asistencial en personal sanitario de un hospital de psiquiatría*. Obtenido de revistas.uaa.mx: <https://revistas.uaa.mx/index.php/luxmedica/article/view/2918/2684>
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (s.f.). *Estrés laboral*. Obtenido de insst.es: <https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos-psicosociales/estres-laboral>
- Lucero, R. (2023). *Prevalencia del estrés laboral en el personal de enfermería del área de UCI en neonatos y adultos: revisión bibliográfica*. Obtenido de ciencia digital.org: <https://www.cienciadigital.org/revistacienciadigital2/index.php/ConcienciaDigital/article/view/2478/6049>
- Martínez, H. (2019). *ESTRÉS LABORAL EN LOS DOCENTES DEL CIRCUITO 03 DISTRITO 13D11 DE LA ZONA 04 DE EDUCACIÓN Y ESTRESORES PSICOSOCIALES PREVALENTES*. Obtenido de Revista Cognosis: <https://revistas.utm.edu.ec/index.php/Cognosis/article/view/1822/2017>
- Navinés, R. (2021). *Estrés laboral y burnout en los médicos residentes, antes y durante la pandemia por COVID-19: una puesta al día*. Obtenido de ELSEVIER Medicina Clínica: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8101798/pdf/main.pdf>

- Nicholls, A. (2021). *Efectos de la actividad física en el estrés laboral en un grupo de trabajadores de Colombia y Panamá*. Obtenido de Dialnet: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8670940>
- Oprisan, A. (2022). *Prevalencia y factores de desgaste profesional en radiólogos durante la pandemia COVID-19*. Obtenido de Elsevier en español, radiología: <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S0033833821001545?token=47127C2BD47E655C6795D661AE3410A3D400C2F30C3C31E345375ADDBEBE6293EA4860818DA2C93FEAD2D900C899914E&originRegion=us-east-1&originCreation=20230515221707>
- Paima-Olivari, R. (2019). *Prevalencia de estrés relacionado con el trabajo y factores asociados en personal de la Marina de Guerra del Perú*. Obtenido de medigraphic.com: <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=90363>
- Patlán, J. (Abril de 2019). *¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo?* Obtenido de Revista Scielo: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0120-55522019000100156](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522019000100156)
- Peralta, Á. (2018). *Prevalencia y correlación sintomática del estrés laboral y síndrome de burnout en docentes de la Unidad Educativa Rosa de Jesús Cordero en el año 2018*. Obtenido de dspace.uazuay.edu.ec: <https://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/9561>
- Ramos, V. (2019). *Estudio del estrés laboral y los mecanismos de afrontamiento en las instituciones públicas ecuatorianas*. Obtenido de Revista Espacios: <https://www.revistaespacios.com/a19v40n07/a19v40n07p08.pdf>
- Rodríguez, R. (2019). *Prevalencia del estrés laboral en el personal del área de emergencia del Hospital Gineco Obstétrico Isidro Ayora*. Obtenido de dspace.uce.edu.ec: <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/18089/1/T-UCE-0007-CPS-103.pdf>
- Sánchez, M. (2021). *Relación de la sobrecarga de trabajo y el estrés laboral en el área de crédito de una institución financiera pública de la ciudad de Quito*. Obtenido de repositorio.uasb.edu.ec: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8038/1/T3477-MDTH-Franco-Relacion.pdf>
- Seguridad Salud y Medio Ambiente PREVECON. (13 de Abril de 2018). *El estrés laboral: definición, causas, consecuencias y cómo prevenirlo*. Obtenido de PREVECON: <https://prevecon.org/es/el-estres-laboral-definicion-causas-consecuencias-y-como-prevenirlo/>
- Seijas, D. (2019). *Riesgos psicosociales, estrés laboral y síndrome burnout en trabajadores universitarios de una escuela de bioanálisis*. Obtenido de Scielo Salud Pública: <https://www.scielosp.org/article/rsap/2019.v21n1/102-108/es/>




## ANEXOS

Tabla 1: Frecuencia de edad

EDAD_A	Frequency	Percent	Cum. Percent	
20-29 años	27	38,57%	38,57%	
30-39 años	23	32,86%	71,43%	
40-49 años	15	21,43%	92,86%	
50 años en adelante	5	7,14%	100,00%	
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	






**Fuente:** Elaboración propia

Tabla 2: Frecuencia de sexo

SEXO_E	Frequency	Percent	Cum. Percent	
HOMBRE	51	72,86%	72,86%	
MUJER	19	27,14%	100,00%	
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	

**Fuente:** Elaboración propia





Tabla 3: Frecuencia de educación.

EDUCACION_E	Frequency	Percent	Cum. Percent	
EDUCACION 2RIA COMPLETA	31	44,29%	44,29%	
EDUCACION 2RIA INCOMPLETA	4	5,71%	50,00%	
EDUCACION INICIAL	1	1,43%	51,43%	
EDUCACION SUPERIOR	34	48,57%	100,00%	
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	

**Fuente:** Elaboración propia







Tabla 4: frecuencia del agotamiento emocional.

AGOTAMIENTO_EMOCIONAL_CALIFICADO	Frequency	Percent	Cum. Percent	
ALTO	15	21,43%	21,43%	
BAJO	41	58,57%	80,00%	
MEDIO	14	20,00%	100,00%	
Total	70	100,00%	100,00%	





**Fuente:** Elaboración propia

Tabla 5: Frecuencia de la despersonalización

DESPERSONALIZACIÓN_CALIFICACION	Frequency	Percent	Cum. Percent	
ALTO	19	27,14%	27,14%	
BAJO	35	50,00%	77,14%	
MEDIO	16	22,86%	100,00%	
Total	70	100,00%	100,00%	

**Fuente:** Elaboración propia

Tabla 6: Frecuencia de realización personal

REALIZACION_PERSONAL_CALIFICACION	Frequency	Percent	Cum. Percent	
ALTO	29	41,43%	41,43%	
BAJO	25	35,71%	77,14%	
MEDIO	16	22,86%	100,00%	
Total	70	100,00%	100,00%	

**Fuente:** Elaboración propia

Tabla 7: Relación entre variables de exposición y de efecto




Barrast				
Variable	Categoría	No	Si	X <sup>2</sup> p - valor
		N(%)	N(%)	
<b>SEXO</b>	Femenino (1)	14 (73,68)%	5(26,32)%	0,05
	Masculino (0)	48(94,12)%	3(5,88)%	
<b>EDAD</b>	Menos de 20 años(0)	0%	0%	0,2964
	20-29 años (1)	23 (85,19)%	4 (14,81)%	
	30-39 años (2)	19 (82,61)%	4 (17,39)%	
	40-49 años (3)	15 (100)%	0%	
	de 50 años en adelante (4)	5(100)%	0%	
<b>NIVEL DE EDUCACION</b>	Educación inicial (0)	1 (100)%	0%	0,2258
	Educación primaria incompleta (1)	0%	0%	
	Educación primaria completa (2)	0%	0%	0,1372
	Educación secundaria incompleta (3)	4(100)%	0%	
	Educación secundaria completa (4)	30 (96,77)%	1 (3,23)%	
	Educación Superior (Universitaria /Tecnológicas/Postgrado) (5)	27 (79,41)%	7(20,59)%	
<b>TRABAJOS REMUNERADOS</b>	Un trabajo fijo (0)	57 (89,06)%	7 (10,94)%	0,4016
	Un trabajo bajo facturación (1)	2 (66,67)%	1 (33,33)%	
	Dos trabajos remunerados diferentes (2)	3 (100)%	0%	
	De tres a cinco trabajos remunerados (3)	0%	0%	
<b>HORAS LABORABLES SEMANALES</b>	Menos de 40 horas semanales (0)	11 (91,67)%	1 (8,33)%	0,6855
	De 40 a 50 horas semanales (1)	47 (87,04)%	7 (12,96)%	
	Mas de 50 horas semanales (2)	4 (100)%	0%	
<b>OCUPACIÓN</b>	Área operativa de la empresa (0)	55 (88,71)%	7 (11,29)%	1
	Área administrativa de la empresa (1)	7 (87,50)%	1 (12,50)%	
<b>TIEMPO QUE TRABAJA EN LA EMPRESA</b>	Menos de 1 año (0)	13 (76,47)%	4 (23,53)%	0,192
	De 1 año a 5 años (1)	21 (91,30)%	2 (8,70)%	
	De 5 años en adelante (2)	28 (93,33)%	2 (6,67)%	

<b>TIPO DE CONTRATO</b>	Como asalariado fijo (0)	53 (94,64)%	3 (5,36)%	
	Como asalariado con contrato temporal con duración definida (1)	5 (50)%	5 (50)%	
	Como asalariado con contrato temporal por obra o servicio (2)	1 (100)%	0%	0,0006
	Como autónomo sin empleados (3)	0%	0%	
	Como empresario o propietario del negocio con empleados (4)	0%	0%	
	Sin contrato (5)	3 (100)%	0%	
<b>SEGURIDAD LABORAL</b>	Baja (0)	5 (83,33)%	1 (16,67)%	
	Media (1)	17 (77,27)%	5 (22,73)%	0,0316
	Alta (2)	40 (95,24)%	2 (4,76)%	
<b>JORNADA DE TRABAJO</b>	Solo diurno (de día) (0)	46 (95,83)%	2 (4,17)%	
	Solo nocturno (de noche) (1)	1 (100)%	0%	
	En turnos rotativos solo en el día (2)	0%	1 (100)%	
	En turnos rotativos de día y de noche (3)	14 (73,68)%	5 (26,32)%	0,0054
	En turnos por ciclos días de trabajo y descanso, trabaja 10 y descansa 5, trabaja 7 y descansa 7, trabaja 20 y descansa 10) (4)	1 (100)%	0%	
<b>TIEMPO DE TRASLADO AL TRABAJO</b>	Menos de 1 hora (0)	43 (86)%	7 (14)%	
	De 1 a 2 horas (1)	18(94,74)%	1(5,26)%	0,5573
	De 2 horas en adelante (2)	1 (100)%	0%	
<b>HORARIO DE ADAPTABILIDAD</b>	Muy bien (0)	25 (100)%	0%	
	Bien (1)	24 (85,71)%	4 (14,29)%	0,09
	No muy bien (2)	12 (75)%	4 (25)%	
	Nada bien (3)	1 (100)%	0%	
<b>VIOLENCIA COM PERSONAL DEL TRABAJO</b>	SI	1 (50)%	1 (50)%	
	NO	61 (89,71)%	7 (10,29)%	0,5404
<b>VIOLENCIA COM PERSONAS DE AFUERA</b>	SI	1 (50)%	1 (50)%	0,5404
	NO	61 (89,71)%	7 (10,29)%	
<b>VIOLENCIA SEXUAL</b>	SI	0%	0%	
	NO	62 (88,57)%	8 (11,43)%	1

\*Prueba exacta de Fisher  
Significancia estadística para P- valor < 0,05

Fuente: Elaboración propia

Tabla 8: Frecuencia de burnout

<b>BURNOUT</b>	<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>	<b>Cum. Percent</b>	
<b>NO</b>	62	88,57%	88,57%	
<b>SI</b>	8	11,43%	100,00%	
<b>Total</b>	70	100,00%	100,00%	

**Fuente:** Elaboración propia