



FACULTAD DE POSGRADOS

MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

¿Cuál es la prevalencia de síndrome de burnout en la empresa Security data seguridad en datos y firma digital SA asociado a las condiciones de trabajo en el periodo abril-julio 2023?

Profesor

Ingeniero Ángel Báez

Autores

María Cristina Aumala Barba

Andrés Patricio Moreno Ormaza

2023

RESUMEN

En varios estudios se investiga la relación de las condiciones de trabajo con el burnout en los trabajadores, por lo que en el presente estudio se realizó un análisis en los diferentes puestos de trabajo en la empresa Security data seguridad en datos y firma digital SA con el objetivo de relacionar la probabilidad de desarrollar un síndrome de burnout. Usando encuestas anónimas digitales, aplicando los cuestionarios validados como es el Maslach para determinar el síndrome de burnout. Una vez aplicadas las encuestas, se obtuvo una base de datos con la cual se analizó mediante el programa de Epi Info (CDC, 2021), por el cual se realizaron cálculos de frecuencias absolutas, relativas, modelos de regresión logística y cruda. En cuanto a nuestros resultados se pudo observar que el sexo femenino es el más afectado en la probabilidad de presentar síndrome de burnout, en el área de contacto tienen 4 veces más probabilidad de presentar síndrome de burnout, las personas que tienen compromisos sociales o familiares no se adaptan muy bien a su vida social tienen 2 veces más de probabilidad de presentar síndrome de burnout, los trabajadores que trabajan con plazos muy estrictos y cortos tienen 2.7 veces mayor probabilidad de presentar síndrome de burnout y las personas que trabajan en la ciudad de Quito, presentar hasta 1.5 veces más probabilidad de presentar burnout por un cansancio emocional como factor de riesgo.

ABSTRACT

In several studies, the relationship of working conditions with burnout in workers is investigated, so in the present study an analysis was carried out in the different jobs in the company Security Data Security Data and Digital Signature SA with the objective of relating the probability of developing a burnout syndrome. Using anonymous digital surveys, applying validated questionnaires such as the Maslach to determine burnout syndrome. Once the surveys were applied, a database was obtained which was analyzed using the Epi Info program (CDC, 2021), for which calculations of absolute and relative frequencies, logistic and crude regression models were made. Regarding our results, it was observed that the female sex is the most affected in the probability of presenting burnout syndrome, in the contact area they are 4 times more likely to present burnout syndrome, people who have social or family commitments do not who adapt very well to their social life are 2 times more likely to have burnout syndrome, workers who work with very strict and short deadlines are 2.7 times more likely to have burnout syndrome and people who work in the city of Quito , present up to 1.5 times more probability of presenting burnout due to emotional exhaustion as a risk factor.

ÍNDICE DEL CONTENIDO

CONTENIDO

1. RESUMEN	2
2. ABSTRACT	3
3. INTRODUCCIÓN	6
4. JUSTIFICACIÓN Y APLICACIÓN DE LA METODOLOGÍA	12
5. RESULTADOS	14
6. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS Y PROPUESTA DE SOLUCIÓN	16
7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	18
8. Referencias	19

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA1:CARACTERISTICAS SOCIODEMOGRAFIAS, CONDICIONES DE SALUD Y DE TRABAJO DE LA EMPRESA SECURITY DATA SEGURIDAD EN DATOS Y FIRMA DIGITAL S.A.....	21
TABLA 2.1: PREVALENCIA DE CANSANCIO EMOCIONAL EN LA EMPRESA SECURITY DATA SEGURIDAD EN DATOS Y FIRMA DIGITAL S.A.....	22
TABLA 2.2: PREVALENCIA DE DESPERZONALIZACIÓN EN LA EMPRESA SECURITY DATA SEGURIDAD EN DATOS Y FIRMA DIGITAL S.A.....	23
TABLA 2.2: PREVALENCIA DE REALIZACIÓN PERSONAL EN LA EMPRESA SECURITY DATA SEGURIDAD EN DATOS Y FIRMA DIGITAL S.A.....	24
TABLA 3.1: MODELOS DE REGRESIÓN LOGÍSTICA , CRUDA Y AJUSTADA DE 113 TRABAJADORES DE LA EMPRESA SECURITY DATA SEGURIDAD EN DATOS Y FIRMA DIGITAL S.A.....	25
TABLA 3.1: MODELOS DE REGRESIÓN LOGÍSTICA , CRUDA Y AJUSTADA DE 113 TRABAJADORES DE LA EMPRESA SECURITY DATA SEGURIDAD EN DATOS Y FIRMA DIGITAL S.A.....	26

Introducción

Fundamentos teóricos

El burnout

El burnout, también conocido como síndrome de quemarse por el trabajo, es un estado de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal que puede ocurrir en individuos que experimentan estrés crónico relacionado con su trabajo. (Rivera Guerrero, Ortiz Zambrano, Miranda Torres, & Navarrete Freire, 2019) Este síndrome puede afectar a cualquier persona, independientemente de su edad, género o profesión, y puede ser causado por una variedad de factores, como la sobrecarga de trabajo, la falta de control sobre las tareas asignadas, la falta de apoyo emocional y la falta de reconocimiento por parte de los colegas o superiores.

La OMS precisa la salud mental como un estado que una persona puede desarrollar el potencial, como logra afrontar las tensiones en la vida, como también trabajar de una manera productiva y que se pueda contribuir a su población. Según la Organización Mundial de la Salud, el burnout es un problema de salud ocupacional que conmueve a millones de personas alrededor del mundo. (Organización Mundial de la salud , 2022) Es importante abordar el burnout tan pronto como se identifica, porque puede alcanzar efectos no deseados en la salud física y mental. También puede afectar en la calidad del trabajo y la vida personal.

Según (Sánchez y Venegas, 2018) se evidenció la característica común más difícil en los trabajadores en la vida diaria es afrontar las diligencias laborales bajo una presión y con niveles altos de estrés. Tener burnout involucra un desgaste mental y físico. En otra investigación (Bilbao, M. 2018) se evidenció una asociación entre el burnout y una inestabilidad laboral que incrementa en los trabajadores. También se evidenció un mayor nivel de burnout en el sexo femenino que causa resultados negativos tanto en el ámbito personal y laboral.

El burnout esta siempre presente en las condiciones de trabajo que requieren altas exigencias en el trabajo , lo que causa un estado físico, emocional y mental desfavorable para cualquier trabajador. Es importante recalcar que afecta a cualquier área de trabajo, es decir , tanto personas que se encuentren en actividad laboral presencial o en teletrabajo pueden sufrir de este síndrome, como también cualquier departamento en el que se divida la empresa. Las causas más probables son: altas exigencias , horas extras largas, mala paga , maltrato de superiores, mal ambiente laboral y esto sumado a la carga emocional que puede estar pasando cada persona en sus propios hogares, determinan que exista un cansancio físico y emocional en el trabajo . Por lo tanto, con este estudio se busca saber, ¿Cuál es la prevalencia de síndrome de burnout en la empresa Security data seguridad en datos y firma digital SA asociado a las condiciones de trabajo en el periodo abril-julio 2023?

SALUD MENTAL A NIVEL MUNDIAL

El burnout también puede afectar negativamente las relaciones interpersonales y la calidad del trabajo, lo que puede llevar a un aumento del absentismo laboral y una disminución en la productividad. En los estudios que usan el contexto de la pandemia por COVID-19; no se encontró mucha vinculación a las consecuencias de esta enfermedad por Síndrome de Burnout (Merino-Soto & Calderón-De La Cruz, 2018a).

En los resultados descriptivos de la variable de la gestión administrativa, se puede evidenciar que el 52% es de nivel bajo, el 40% se consideraría que presentan un nivel regular y apenas el 8% es alto. La variable de Síndrome de Burnout, se obtiene el 64% que se considera un nivel bajo, el 24% medita que tiene un nivel regular y apenas el 12% es un nivel alto. Para finalizar, se concluyó que con el 95% de confianza en la relación entre las variables de gestión administrativa y el Síndrome de Burnout. La correlación que se logró fue de 0,89, por lo que se puede interpretar que existe una relación alta positiva con las variables. Por otro lado, la significancia obtenida fue menor que el 5% por lo que se pudo aceptar la hipótesis alterna (Guerrero et al., 2019).

En Latinoamérica se presenta como una serie de respuestas psicofisiológicas por condiciones estresantes o amenazantes que logran un agotamiento continuo ya que no encuentra una solución, existen tres opciones para el burn out, el primero es el agotamiento emocional, en donde existe sobrecargar física y mental . El segundo, es la despersonalización que se entiende por actitudes frías con poca empatía hacia los clientes con lo que trata a diario. El tercero, es la baja realización donde se evidencia que la persona baja su rendimiento laboral y no es capaz de soportar las presiones. Las causas pueden ser laborales como personales , es decir que una de las causas en el trabajo es bajos salarios , índice de respuesta bajo de su jefe, y exceso de trabajo ; por otro lado, las causas personales como no sentirse bien con el papel que desarrolla en la empresa o tener necesidades de crecimiento propias de cada individuo. Es importante recalcar que cada año son más personas a nivel global con síndrome de burnout y las cifras tienen una tendencia hacia el género femenino *(SÍNDROME_BURNOUT_ESTRATEGIAS_PREVENCIÓN_E_INTERVENCIÓN_ORGANIZACIONES_LATINOAMÉRICA_DESDE_QUEHACER_PSICÓLOGO, s. f.)*

En un estudio realizado en la Universidad Uniandes, se pudo demostrar que un 94,2% de las personas evaluadas tenían tendencia a desarrollar síndrome de Burn out y un 5.8 % ya lo habían desarrollado y es más frecuente en mujeres que en hombres . Los principales factores fue problemas con compañeros y búsqueda de nuevos trabajos por el actual. (De et al., s. f.) El estudio manifiesta que en la Unión Europea es el mayor riesgo de salud y seguridad que enfrentan en el trabajo es el burnout y un valor de p menor al 0.05 de que en empresas administrativas podamos tener un síndrome de Burnout lo que es altamente significativo. *(Marquez_CAFM-SD, s. f.)*

En el estudio de la correlación de los niveles de compromiso y el síndrome de burnout out en una compañía de telecomunicaciones, se puede evidenciar que existe un agotamiento emocional, disminución en la realización personal y despersonalización en un 26.2% (11 de 42) de los empleados que presentan niveles altos del síndrome de burnout. También se evidencia que los trabajadores ejecutan sus laborales con actitud indiferente, también se sienten emocionalmente excedidos por la distribución en la

organización de la empresa, su trabajo es devaluado e ineficiente y observan que su ocupación en las labores no contribuyen en la organización a la cual están representando. (Viveros et al., s. f.)

El tratamiento del burnout puede incluir terapia individual o de grupo, cambios en el ambiente laboral para reducir el estrés y la carga de trabajo, y la implementación de programas de bienestar para los empleados. Se explica que las mujeres trabajadoras tienen más riesgo de caer en burn out que los hombres esto en un 90% con odds ratio = 1.73 ; IC 95% = 1.39 -2.14) y desarrollan siempre síntomas depresión con odds ratio = 1.33 ; IC 95% = 1.02 -1.74). (National Library of medicine , 2019)

BURNOUT EN LATINOAMÉRICA

Según (Sánchez y Venegas, 2018) se encontró que la característica común en los trabajadores es afrontar las actividades laborales bajo presión y con altos niveles de estrés. Tener burnout involucra un desgaste mental y físico que puede generar consecuencias negativas tanto en el ámbito personal y laboral. Según (Arias et al. 2017), el síndrome de burnout está presente en altos porcentajes en los profesionales de la salud. En la investigación (Bedoya et al. 2017) se encontró que el estrés y la realización del personal está asociado al género y fue mayor en la población femenina. Según (Chilquilo, J., Lama, et al 2018) las variables fueron el sexo masculino (OR= 6.12, IC 95%, p = 0.01), si es factor de riesgo y tener un trabajo adicional (OR 0.15, p = 0.002) como un factor de posible protección.

En otra investigación (Quispe B. y Aoto V. 2020) se evidenció relaciones importantes ($p < 0.001$, $p < 0.005$) entre el síndrome de burnout y las reacciones agresivas, soluciones de problemas, expresión de la dificultad de afrontamiento y la reevaluación positiva. En la investigación también se evidenció un 35. % del nivel de agotamiento en los empleados y se encontró una relación ($p < 0.05$) con la edad, grado académico y el sexo. En otra investigación (Bilbao, M. 2018) se evidenció una asociación positiva con El burnout que se incrementa en los trabajadores con mayor inestabilidad laboral. También se evidenció

un mayor nivel de burnout en el sexo femenino. Además, se concluyó en la investigación (Salgado, J y Leria 2018) que el 48.1% de 102 participantes mostraban un desgaste psíquico. Los trabajadores disminuían la calidad de su trabajo por un desgaste medio a alto.

Según (Lossio D., Melissa E. 2018) unas recomendaciones para evitar el burnout en los trabajadores son mediante programas de intervención psicológicas para mejorar el compromiso hacia la empresa. Se debe tomar en cuenta el estado del ambiente donde está trabajado y las necesidades personales de los trabajadores. También se recomienda incentivar a los trabajadores para mejorar la producción de la empresa para que los trabajadores no estén insatisfechos con sus trabajos y disminuir el estrés laboral de perder su empleo. Por último, se sugirió tener vínculos entre los trabajadores y sus jefes para tener una mejor organización y que el ambiente laboral sea el mejor para todos los empleados de la empresa.

SITUACIÓN EN EL ECUADOR

Según la investigación de la Universidad Andina Simón Bolívar, el personal que presenta burnout puede afectar a cualquier profesional. En la empresa 53.33% de los empleados muestran un nivel bajo de burnout, 25.67% un nivel medio y 20% nivel alto. En otra empresa se realizó la misma investigación por parte de la Universidad Central del Ecuador, y se concluyó que el personal de todas las áreas de la empresa, el género masculino obtuvo 48% de nivel bajo de cansancio emocional y 4% de nivel medio de cansancio emocional. El género femenino obtuvo 32% de nivel bajo de cansancio emocional y 16% de nivel medio de cansancio emocional.

En otra investigación (Torres F. y Irigoyen V. 2021) se concluyó que el síndrome de burnout es un problema importante para analizar. Ya que puede generar a errores durante la jornada laboral. También se demostró que los profesionales jóvenes no tienen las herramientas necesarias para afrontar situaciones adversas que se puedan presentar. Por

otro lado, realizar una intervención en las empresas para una medida preventiva ayudaría a anticipar los efectos indeseables en los trabajadores. En el campo que se ha realizado más investigación, ha sido en los trabajadores de la salud. Especialmente post pandemia, se han revisado las consecuencias del burnout en los trabajadores. No solo del cansancio laboral de las personas que están en las empresas, sino también su rendimiento, calidad de trabajo y estilo de vida que los trabajadores pueden tener.

Objetivo general

Determinar la prevalencia de síndrome de burnout en n la empresa Security data seguridad en datos y firma digital SA asociado a las condiciones de trabajo.

Objetivos específicos:

- Establecer las principales causas de síndrome de Burnout en el personal que trabaja en la empresa Security data
- Establecer las principales causas de síndrome de Burnout en el personal que trabaja tanto presencial como en teletrabajo
- Identificar el área que está más expuesta a síndrome de Burnout y cuál es el factor predisponente

Justificación y Aplicación de la metodología

Metodología

Población de estudio: En el 2023 se llevó a cabo un estudio de corte transversal, en la empresa Security data seguridad en datos y firma digital SA, en el mismo se incluyeron trabajadores mayores de 18 años, con un tiempo de trabajo mínimo de seis meses. Obtuvimos una muestra aleatoria la cual fue estratificada, misma participaron 113 trabajadores, los cuales se distribuyeron de la siguiente manera.

En Gerencia Técnica fueron 10 participantes, Operaciones 65 participantes, Contact Center 13 participantes, Contabilidad 9 participantes, Calidad y Gestión 6 participantes, Departamento Comercial 1 participante, Departamento Legal 2 participantes, Marketing 5 participantes y Recursos Humanos 2 participantes. Estas encuestas fueron hechas de manera digital empleando formularios de Microsoft Forms para su realización. (Aumala & Moreno, 2023).

Instrumento de recolección de datos: se utilizó la segunda versión de la encuesta sobre condiciones de trabajo y salud en América Latina para determinar las condiciones de trabajo y salud de los participantes. (Pinilla García et al., s/f) y el cuestionario de burnout Maslach general de 21 ítems (Maslach 21). Los datos se obtuvieron aplicando los formularios antes mencionados mediante encuestas digitales de Microsoft Forms (Aumala & Moreno, 2023).

Aspectos Éticos: En el presente estudio se llevarán a cabo encuestas anónimas bajo el criterio del tratado de Helsinki. (Morales, s/f).

Definición de variables:

Se utilizaron las variables sociodemográficas, el sexo se definió en hombre y mujer, la edad se clasificó en (menores de 20 años hasta 29 años, 30 a más de 50 años, el lugar de nacimiento se categorizó en (Ecuador y Venezuela), la ciudad de residencia se clasificó (Guayaquil, Quito y otras ciudades), el área de trabajo se clasificó en (contact, gerencia, operaciones, otras áreas). La educación se clasificó en (educación superior e incompleta). Las horas de trabajo se clasificaron en (26 a 40 horas semanales y de 41 a 60 horas), el tiempo se adapta a sus compromisos (muy bien, bien, nada bien o no muy bien). Es necesario trabajar muy rápido (algunas veces, muchas veces, siempre o solo una vez).

Trabajar con plazos muy estrictos o cortos (nunca, solo una vez, algunas veces, muchas veces y siempre). Tiene tiempo suficiente para realizar su trabajo (nunca, solo una vez, algunas veces, muchas veces y siempre). Como considera usted su salud (excelente, muy buena, buena y regular). Las variables de burnout se categorizan en opciones nunca, pocas veces al año, una vez al mes o menos, unas pocas veces al mes, una vez a la semana, unas pocas veces a la semana, todos los días.

Análisis estadísticos

En el análisis estadístico se empleó la herramienta digital EPI INFO VERSION 7 CDC (Epi Info Tm), los análisis de tipo descriptivo se incluyeron las frecuencias absolutas y relativas, comparando las variables sociodemográficas con el cansancio, despersonalización, realización personal y riesgo de burnout. Posteriormente se realizó la comprobación mediante el Chi cuadrado, para los casos de la prueba era válida y alternando con la prueba exacta de Fisher, para las variables que no cumplan con los valores menores o iguales a cinco. Después se realizó la regresión logística cruda y ajustada con intervalos de confianza con el 95%, entre las variables de estudio y la variable resultados, las cuales fueron calculadas ajustando para la variable con una p menor a 0.05 en los análisis bivariados.

Resultados

La tabla 1 presenta la prevalencia de las características sociodemográficas, condiciones de salud y de trabajo del personal en la empresa Security data seguridad en datos y firma digital SA. La mayoría de los participantes más de la mitad eran sexo masculino (66.37%) y el 33.62% eran sexo femenino. La mayoría tenían 20-39 años (69.91%) y el 30.09% mayores de 40 años.

En la tabla 1 se puede decir de las características sociodemográficas, condiciones de salud y de trabajo en la empresa security data, tenemos dos valores estadísticamente significativos. El primero es la relación entre la pregunta: ¿Cómo se considera su salud en relación con el trabajo con tiempos muy estrictos? El chi cuadrado es de 0.0002 por lo que se consideran variables estadísticamente significativas. Por otro lado, la pregunta: ¿Es necesario trabajar muy rápido y con tiempos muy estrictos?. El chi cuadrado es de

0.002 por lo que también tiene una relación significativa, con esto podemos aceptar la hipótesis alternativa.

En la tabla 2 se analizaron el cansancio emocional, despersonalización y la realización personal. En la primera categoría que es cansancio emocional, podemos decir que tiene una relación estadísticamente significativa con las personas que no tienen una buena adaptación con sus compromisos sociales con un chi cuadrado de 0.0002 teniendo cansancio emocional medio en un 23.89% y alto en 16.81%. También existe relación altamente significativa con la salud del personal con un chi cuadrado de 0.010 donde el cansancio emocional medio es de 23.89% y alto en un 16.81%. La despersonalización tiene relación con el área de trabajo con un chi cuadrado de 0.047 en un nivel medio de despersonalización de la gente de cada departamento, es decir contacto 30.77% de su gente, gerencia 30%, operaciones 23.08% y otras áreas 8%. Un nivel alto de despersonalización de su gente para contacto 45.15%, gerencia 20%, operaciones 18.85% y otras áreas 5%. Por último, en la categoría de despersonalización existe relación con los plazos de trabajo muy estrictos y cortos con un chi cuadrado de 0.0314 donde un 20.35% tiene despersonalización media y un 11.50% despersonalización alta. Al final las variables estadísticamente significativas con la realización personal es el área de trabajo con un chi cuadrado 0.0069 y la salud del trabajador con un chi cuadrado de 0.010.

En la tabla 3.1 en el modelo de regresión logística se puede evidenciar que no hay correlación estadísticamente significativa con la variable del burnout. Sin embargo, en la tabla 3.1 se puede identificar como factor de riesgo 2.4336 veces con un (IC 1.0557-5.6099) para cansancio emocional el superar las 40 horas de trabajo a la semana. Como también es un factor protector de 0.2245 con un (IC 0.0882-0.5719) a que los compromisos sociales del trabajador con su trabajo, pero si estos compromisos sociales no se adaptan nada bien existe la posibilidad de sufrir 4.1538 veces con (IC 1.0503-16.4287). Por otro lado, el cansancio emocional tiene como factor de riesgo al a necesidad de trabajar con intervalos de tiempo muy rápidos cuando es muchas veces 3.0204 veces con (IC 1.1742-7.7696) y siempre 2.6429 veces como factor de riesgo con (IC 1.046-6.6749) de sufrir cansancio emocional.

El modelo de regresión logística en la tabla 3.2 muestra como factor de riesgo para despersonalización a que el trabajo se no se adapte al trabajo nada bien ni nada bien a sus compromisos sociales 3.8749 veces con un (IC 1.0903-13.7718) y en el modelo de regresión logística ajustado 5.0173 veces de factor de riesgo con (IC 1.0917-23.0589). También otro factor de riesgo para despersonalización es la necesidad de trabajar muy rápido 2.7428 veces con (IC 1.0750-6.9979). En el modelo de regresión ajustado no encuentra ningún cambio. Podemos decir que un factor de protección es que el trabajador se encuentre con una salud excelente ya que disminuye el riesgo a 0.2216 veces con (IC 0.0636-0.7717). Por otro lado, tenemos factores protectores para la realización personal. Teniendo en cuenta si los compromisos sociales se adaptan muy bien se disminuye el riesgo a 0.4005 veces con (IC 0.1671-0.9598). También el hecho de trabajar con plazos muy estrictos y cortos siempre es un factor protector de 0.2353 con (IC 0.0707-0.7834). En el modelo de regresión logística ajustado para realización personal es un factor de protección tener una salud excelente con 0.1223 veces con (IC 0.0315-0.4756).

Discusión de los resultados y propuesta de solución

En el presente estudio, nosotros nos planteamos determinar la prevalencia del burnout de del personal en la empresa Security data seguridad en datos y firma digital SA. El estudio fue realizado en el periodo de abril a junio del 2023 donde se evidenció probabilidad de presentar síndrome de burnout.

Según la Universidad Uniandes demostraron que en un 94.2% de las personas evaluadas presentaban una tendencia en desarrollar síndrome de burnout (Márquez, 2020). Así mismo como menciona Guerrero se evidenció en su investigación que un 64% presentaba niveles bajo de burnout, 24 niveles medios. 12% niveles altos de burnout. En una investigación que se realizó por la Universidad Andina Simón Bolívar, se evidenció que el burnout puede afectar a cualquier personal.

En contexto con nuestro estudio, se pudo evidenciar que las mujeres presentan una probabilidad más alta de presentar síndrome de burnout en comparación con los hombres.

También que los trabajadores que viven en Quito tienen una probabilidad más alta de burnout por el cansancio emocional.

Al ser una problemática mundial, se ha evidenciado en varios países que hay probabilidad de desarrollar síndrome de burnout por diversas causas en el ámbito laboral, social y familiar. Según nuestra investigación, los resultados expuestos evidenciamos que las mujeres en logística pueden sufrir hasta 3.16 veces más de burnout en comparación con los hombres. También podemos evidenciar que los que trabajan en el área de contact center tienen 4 veces más probabilidad de presentar burnout. También, las personas que sus compromisos sociales o familiares no se adaptan muy bien a su vida social tienen 2,04 veces de probabilidad de presentar burnout. Además, las personas que trabajan con plazos muy estrictos y cortos tienen 2.7 veces mayor probabilidad de presentar burnout. Las personas que trabajan en la ciudad de Quito, presentan hasta 1.5 veces más probabilidad de presentar burnout por un cansancio emocional como factor de riesgo. (Aumala & Moreno).

Como limitantes podemos identificar que, al ser una actividad online, es que los trabajadores hayan respondido las preguntas de una manera honesta. También es importante mencionar el interés por parte de los participantes y la efectividad con la que se realizó las encuestas.

Bajo el contexto que radica el interés de este estudio, el tema de una intervención rápida y oportuna con los resultados obtenidos se direccionaría principalmente al área de talento humano en la empresa. También es importante que deba intervenir identificando de una manera prematura, realizar charlas, capacitaciones, grupos de apoyo especialmente al grupo de personas que presentan más probabilidad de desarrollar síndrome de burnout. Por otro lado, se recomendaría realizar cambios continuos y se puede sugerir una ayuda psicológica para las personas que lo requieran. Para finalizar, se sugiere futuras investigaciones con las recomendaciones planteadas, para evaluar si ha habido una disminución en la probabilidad de los trabajadores en presentar síndrome de burnout y también se pensaría en un proceso más amplio para aumentar las variables para tener un mejor enfoque de los trabajadores. (Aumala & Moreno, 2023).

Conclusiones

- El sexo femenino es el más afectado en la probabilidad de desarrollar síndrome de burnout.
- En el área de contacto tienen 4 veces más probabilidad de desarrollar síndrome de burnout.
- Las personas que tienen compromisos sociales o familiares no se adaptan muy bien a su vida social tienen 2 veces más de probabilidad de presentar síndrome de burnout.
- Los trabajadores que trabajan con plazos muy estrictos y cortos tienen 2.7 veces mayor probabilidad de presentar síndrome de burnout.
- Las personas que trabajan en la ciudad de Quito, presentan hasta 1.5 veces más probabilidad de presentar burnout por un cansancio emocional como factor de riesgo.

Recomendaciones

- Realizar capacitaciones sobre consejos para mejorar la salud mental en el personal para evitar síndrome de burnout.
- Promover la práctica de pausas activas durante las jornadas laborales con el objetivo de disminuir la probabilidad de presentar síndrome de burnout.
- Incentivar al personal de la empresa en la prevención de la salud mejorando su estilo de vida con actividad física, alimentación saludable e higiene del sueño.
- Enfatizar en la práctica de actividades recreativas y relajantes con la familia y amigos.

REFERENCIAS

- Rivera Guerrero, Á., Ortiz Zambrano, R., Miranda Torres, M., & Navarrete Freire, P. (2019). Factores de riesgo asociados al síndrome de desgaste profesional (Burnout). *Revista Digital de Postgrado de la Universidad de Venezuela*, 7.
- Organización Mundial de la salud . (3 de junio de 2022). Obtenido de <https://www.who.int/es/news/item/03-06-2022-why-mental-health-is-a-priority-for-action-on-climate-change#:~:text=La%20OMS%20define%20la%20salud,aportar%20algo%20a%20su%20comunidad%C2%BB>
- National Library of medicine . (Nomviembre de 2019). *Trabajo Trabajo por turnos y mala salud mental: un metanálisis de estudios longitudinales*. Obtenido de <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6775929/>
- Morales Naranjo, F. S. (2021). Análisis de síndrome de burnout y su relación con la satisfacción laboral en la empresa Life and Hope S.A. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8333/1/T3626-MDTH-Morales-Analisis.pdf>
- Pullatasig Salazar, R. G. (2021). Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en los empleados de una empresa purificadora de agua en Quito. Repositorio Digital: Página de inicio. <https://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/25683/1/FCP-CPC-PULLATASIG%20RAUL.pdf>
- Sánchez, G. y Venegas, D. (2018). Síndrome de Burnout y Engagement en los colaboradores de una compañía de restaurantes de la ciudad de Chiclayo (Tesis de pregrado). Recuperado de: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/28708/S%c3%a1nchez_UGV-Chilquillo, J., Lama, J. y de la Cruz, J. \(2018\) Síndrome de burnout en médicos asistentes del Hospital Nacional Hipólito Unanue de Lima – Perú, 2018. Rev. Neuropsiquiatra. 82\(03\).175-182](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/28708/S%c3%a1nchez_UGV-Chilquillo,J.,Lama,J.y%20de%20la%20Cruz,J.%20(2018)%20S%C3%ADndrome%20de%20burnout%20en%20m%C3%A9dicos%20asistentes%20del%20Hospital%20Nacional%20Hip%C3%B3lito%20Unanue%20de%20Lima%20-%20Per%C3%BA,%202018.%20Rev.%20Neuropsiquiatra.%2082(03).175-182). Recuperado de: <http://www.scielo.org.pe/pdf/rnp/v82n3/a03v82n3.pdf>
- Ruiz, D., Pando, M., Aranda, C., y Almeida, C. (2014) Burnout y Work Engagement en Docentes Universitarios de Zacatecas. *Rev. Ciencia y trabajo*, 16(50), Recuperado de: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492014000200010

Bilvao, M., Martínez, G., Pavez, J., y Morales, K. (2018). Burnout en trabajadores de ONG que ejecutan política social en Chile. 17(03), Recuperado de: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/psicop/v17n3/0718-6924-psicop-17-03-199.pdf>.

Salgado, J. y Leri, F. (2018). SÍNDROME DE BURNOUT Y CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL PERCIBIDA SEGÚN ESTILOS DE PERSONALIDAD EN PROFESORES DE EDUCACIÓN PRIMARIA. Rev. Ces Psicología, 11(01), Recuperado de: <https://revistas.ces.edu.co/index.php/psicologia/article/view/4192>

Fausto Gady Torres Toala, Verónica Irigoyen Piñeiros, et al. (2021). Vista de 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. <https://www.revistaspmi.org.py/index.php/rvspmi/article/view/209/200>

Deza Lossio, Erika Melissa. (2018). Compromiso Organizacional y Desgaste Ocupacional en Trabajadores Administrativos del Sector Público del Distrito de Trujillo. Institutional

Repository. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11265/deza_1e.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Yury Rosales, Ricardo Julio Mocha. (2020). Vista de Síndrome de burnout en estudiantes de la Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. Portal de Revistas Umiversidad Técnica de Ambato. <https://revistas.uta.edu.ec/erevista/index.php/enfi/article/view/875/828>

Yslado, R., Norabuena, R., Loli, T., Zarzosa, E., Pinto, I. y Rojas, A. (2019) Síndrome de burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud. Rev. Horizonte Medico (Lima), 19(04). Recuperado de: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1727558X2019000400006&script=sci_arttext

De, A., Educación, L. A., Huarcaya, S., & Antonio, M. (s. f.). ESCUELA DE POSGRADO PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN.

Guerrero, R., Zambrano, O., Torres, M., & Freire, N. (2019). Factores de riesgo asociados al síndrome de desgaste profesional (Burnout).

Marquez_CAFM-SD. (s. f.).

Merino-Soto, C., & Calderón-De La Cruz, G. A. (2018a). Validity of peruvian studies on stress and burnout. En Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica (Vol.

35, Número 2, pp. 353-354). Instituto Nacional de Salud.
<https://doi.org/10.17843/rpmesp.2018.352.3521>

SÍNDROME_BURNOUT_ESTRATEGIAS_PREVENCIÓN_E_INTERVENCIÓN_ORGANIZACIONES_LATINOAMÉRICA_DESDE_QUEHACER_PSIÓLOGO.

(s. f.).

Viveros, Oscar I, Fierro, & Carlos A. (s. f.). Correlación de los niveles de engagement y síndrome de burnout en una empresa de telecomunicaciones.
<https://www.revistaespacios.com>

ANEXOS

TABLA1: CARACTERISTICAS SOCIODEMOGRAFIAS, CONDICIONES DE SALUD Y DE TRABAJO DE LA EMPRESA SECURITY DATA SEGURIDAD EN DATOS Y FIRMA DIGITAL S.A

VARIABLE	CATEGORIA	ESTRICTOSNUM					CHI CUADRADO
		ALGUNA VECES N(%)	MUCHAS VECES N(%)	NUNCA N(%)	SIEMPRE N(%)	SOLO ALGUNA VEZ N(%)	
SEXO	HOMBRE	32(42.67)	15(20)	3(4)	12(6)	13(17.33)	0.2562
	MUJER	11(28.95)	12(31.58)	0(0)	5(3.16)	10(26.32)	
EDAD	20-29	32(40.51)	18(22.78)	3(3.80)	8(10.13)	18(22.78)	0.1455
	30-50	11(32.35)	9(26.47)	0(0)	9(26.47)	5(14.71)	
EDUCACION	EDUCACIÓN SUPERIOR	42(38.18)	27(24.55)	3(2.73)	17(15.45)	21(19-.09)	0.337
	EDUCACION INCOMPLETA	1(33.3)	0(0)	0(0)	0(0)	2(66.67)	
PAÍS	ECUADOR	42(38.53)	26(23.85)	3(2.75)	17(15.60)	21(19.27)	0.6071
	VENEZUELA	1(25)	1(25)	0(0)	0(0)	2 (50)	
CIUDAD	GUAYAQUIL	11(40.74)	5(18.52)	1(3.70)	2(7.41)	8(29.63)	0.4844
	QUITO	24(35.29)	20(29.41)	2(2.94)	12(17.65)	10(14.71)	
	OTRAS CIUDADES	8(44.4)	2(11.1)	0(0)	3(16.67)	5(27.78)	
ÁREA	CONTACT	6(46.15)	4(30.77)	0(0)	1(7.69)	2(15.38)	0.1092
	GERENCIA	6(60)	3(30)	0(0)	1(10)	0(0)	
	OPERACIONES	26(40)	12(18.46)	2(3.08)	14(21.54)	11(16.92)	
HORAS DE TRABAJO	OTRAS ÁREAS	5(20)	8(32)	1(4)	1(4)	10(40)	0.272
	26-40 HORAS	34(41.98)	15(18.52)	2(2.47)	12(14.81)	18(22.2)	
EL TRABAJO SE ADAPTA A SUS COMPROMISOS SOCIALES	41-60 HORAS	9(28.13)	12(37.50)	1(3.13)	5(15.63)	5(15.63)	0.567
	BIEN	21(39.62)	17(32.08)	0(0)	8(15.09)	7(13.21)	
ES NECESARIO TRABAJAR MUY RÁPIDO	MUY BIEN	16(35.56)	7(15.56)	2(4.44)	7(15.56)	13(28.89)	0.002
	NADA BIEN	1(100)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	
	NO MUY BIEN	5(35.71)	3(21.43)	1(7.14)	2(14.29)	3(21.43)	
CÓMO CONSIDERA USTED QUE ES SU SALUD	ALGUNAS VECES	25(51)	7(14.29)	0(0)	2(4.08)	15(30.61)	0.0002
	MUCHAS VECES	12(40)	10(33.3)	1(3.33)	2(6.67)	5(16.67)	
	SIEMPRE	6(18.75)	10(31.25)	2(6.25)	12(37.50)	2(6.25)	
TIENE TIEMPO PARA SU TRABAJO	SOLO UNA VEZ	0(0)	0(0)	0(0)	1(50)	1(50)	0
	BUENA	25(51)	7(14.29)	0(0)	2(4.08)	15(30.61)	
	EXCELENTE	12(40)	10(33.3)	1(3.33)	2(6.67)	5(16.67)	
	MUY BUENA	6(18.75)	10(31.25)	2(6.25)	12(37.50)	2(6.25)	
	REGULAR	0(0)	0(0)	0(0)	1(50)	1(50)	
	ALGUNAS VECES	26(68.42)	5(13.16)	1(2.63)	1(2.63)	5(13.16)	
	MUCHAS VECES	11(32.35)	12(35.29)	0(0)	4(11.76)	7(20.59)	
	SIEMPRE	6(17.65)	8(23.53)	1(2.94)	12(35.29)	7(20.59)	
	SOLO ALGUNA VEZ	0(0)	2(28.57)	1(14.29)	0(0)	4(57.14)	

ELABORADO POR CRISTINA AUMALA - ANDRÉS MORENO

*PRUEBA EXACTA DE FISHER

TABLA 2.1: PREVALENCIA DE CANSANCIO EMOCIONAL EN LA EMPRESA SECURITY DATA SEGURIDAD EN DATOS Y FIRMA DIGITAL S.A

VARIABLE	CATEGORIA	CANSANCIO EMOCIONAL			CHI CUADRADO (PROB)
		BAJO	MEDIO	ALTO	
SEXO	HOMBRE	48(64)	17(22.67)	10(13.13)	0.2751
	MUJER	19(50)	10(26.32)	9(23.68)	
EDAD	20-29	47(59.49)	20(25.32)	12(15.79)	0.7275
	30-50	20(58.12)	7(20.59)	7(20.59)	
EDUCACION	EDUCACIÓN SUPERIOR	64(58.18)	27(24.55)	19(17.27)	0.3472
	EDUCACION INCOMPLETA	3(100)	0(0)	0(0)	
PAÍS	ECUADOR	64(58.72)	26(23.85)	19(17.43)	0.6466
	VENEZUELA	3(75)	1(25)	0(0)	
CIUDAD	GUAYAQUIL	17(62.96)	5(18.52)	5(18.52)	0.2087
	QUITO	36(52.94)	21(30.88)	11(16.18)	
	OTRAS CIUDADES	14(77.78)	1(5.55)	3 (16.67)	
ÁREA	CONTACT	4(30.77)	5(38.46)	4(30.77)	0.0917
	GERENCIA	4(40)	4(40)	2(20)	
	OPERACIONES	46(20.77)	10(15.38)	9(13.85)	
HORAS DE TRABAJO	OTRAS ÁREAS	13(52)	8(32)	4(16)	0.1027
	26-40 HORAS	53(65.43)	16(19.75)	12(14.81)	
	41-60 HORAS	14(43.75)	11(34.38)	7(21.88)	
EL TRABAJO SE ADAPTA A SUS COMPROMISOS SOCIALES	BIEN	27(50.94)	14(26.42)	12(22.94)	0.0002
	MUY BIEN	37(82.22)	7(15.56)	1(2.22)	
	NADA BIEN	0(0)	1(100)	0(0)	
	NO MUY BIEN	3(21.48)	5(35.71)	6(42.86)	
	ALGUNAS VECES	35(71.48)	10(20.4)	4(8.16)	
ES NECESARIO TRABAJAR MUY RÁPIDO	MUCHAS VECES	14(46.76)	9(30)	7(23.33)	0.1845
	SIEMPRE	16(50)	8(25)	8(25)	
	SOLO UNA VEZ	2(100)	0(0)	0(0)	
CÓMO CONSIDERA USTED QUE ES SU SALUD	BUENA	17(43.59)	13(33.3)	9(23.08)	0.0104
	EXCELENTE	21(91.30)	1(4.35)	1(4.35)	
	MUY BUENA	26(60.47)	11(25.58)	6(13.95)	
	REGULAR	3(37.50)	2(25)	3(37.50)	
	ALGUNAS VECES	27(62.79)	12(27.91)	4(9.30)	
TRABAJAR CON PLAZOS MUY ESTRICTOS Y MUY CORTOS	MUCHAS VECES	11(40.76)	7(25.93)	9(33.3)	0.1835
	NUNCA	2(66.67)	1(33.3)	0(0)	
	SIEMPRE	10(14.93)	3(17.65)	4(23.53)	
TIENE TIEMPO PARA SU TRABAJO	SOLO ALGUNA VEZ	17(73.91)	4(17.39)	2(8.70)	0.6998
	ALGUNAS VECES	23(60.53)	8(21.05)	7(36.84)	
	MUCHAS VECES	18(52.94)	11(32.35)	5(14.71)	
	SIEMPRE	21(61.76)	6(17.95)	7(20.59)	
	SOLO ALGUNA VEZ	5(71.43)	2(28.57)	0(0)	

Elaborado por Cristina aumala - Andrés moreno

odds ratio

IC: intervalo de confianza

TABLA 2.2: PREVALENCIA DE DESPERSONALIZACIÓN EN LA EMPRESA SECURITY DATA SEGURIDAD EN DATOS Y FIRMA DIGITAL S.A

VARIABLE	CATEGORIA	DESPERSONALIZACION			CHI CUADRADO (PROB)
		BAJO	MEDIO	ALTO	
SEXO	HOMBRE	46(61.33)	17(22.67)	12(16)	0.417
	MUJER	21(55.26)	7(18.42)	10(26.32)	
EDAD	20-29	49(62.03)	14(17.72)	16(20.25)	0.3785
	30-50	18(52.94)	10(29.41)	6(17.65)	
EDUCACION	EDUCACIÓN SUPERIOR	64(58.18)	24(21.82)	22(20)	0.3472
	EDUCACION INCOMPLETA	3(100)	0(0)	0(0)	
PAÍS	ECUADOR	64(58.72)	24(22)	21(19.27)	0.5716
	VENEZUELA	3(75)	0(0)	1(25)	
CIUDAD	GUAYAQUIL	17(62.96)	6(22.22)	4(14.81)	0.2937
	QUITO	39(57.35)	12(17.65)	17(25)	
ÁREA	OTRAS CIUDADES	11(61.11)	6(25)	1(5.56)	0.047
	CONTACT	3(23.08)	4(30.77)	6(45.15)	
	GERENCIA	5(50)	3(30)	2(20)	
	OPERACIONES	41(63.08)	15(23.08)	9(18.85)	
HORAS DE TRABAJO	OTRAS ÁREAS	18(72)	2(8)	5(20)	0.4385
	26-40 HORAS	51(62.96)	16(19.75)	14(17.28)	
EL TRABAJO SE ADAPTA A SUS COMPROMISOS SOCIALES	41-60 HORAS	16(50)	8(25)	8(25)	0.0326
	BIEN	31(58.49)	10(18.87)	12(22.64)	
	MUY BIEN	32(71.19)	9(20)	4(8.89)	
	NADA BIEN	0(0)	0(0)	1(100)	
ES NECESARIO TRABAJAR MUY RÁPIDO	NO MUY BIEN	4(28.57)	5(35.71)	5(35.71)	0.2489
	ALGUNAS VECES	34(59.39)	8(16.33)	7(14.29)	
	MUCHAS VECES	14(46.67)	10(33.3)	6(20)	
	SIEMPRE	17(53.13)	6(18.75)	9(28.13)	
CÓMO CONSIDERA USTED QUE ES SU SALUD	SOLO UNA VEZ	2(100)	0(0)	0(0)	0.173
	BUENA	20(51.28)	9(23.09)	10(25.64)	
	EXCELENTE	19(82.16)	3(13.04)	1(4.35)	
	MUY BUENA	24(55.81)	11(25.58)	8(8.60)	
TRABAJAR CON PLAZOS MUY ESTRICTOS Y MUY CORTOS	REGULAR	4(50)	1(12.50)	3(37.5)	0.0314
	ALGUNAS VECES	25(58.14)	14(32.56)	4(9.30)	
	MUCHAS VECES	16(59.26)	1(3.70)	10(37.04)	
	NUNCA	2(66.67)	0(0)	1(33.3)	
TIENE TIEMPO PARA SU TRABAJO	SIEMPRE	9(52.94)	3(17.65)	5(29.41)	0.3435
	SOLO ALGUNA VEZ	15(65.22)	6(26.09)	2(8.70)	
	ALGUNAS VECES	22(57.89)	11(28.95)	5(13.16)	
	MUCHAS VECES	20(58.82)	7(20.59)	7(20.59)	
	SIEMPRE	20(58.82)	4(11.76)	10(29.41)	
	SOLO ALGUNA VEZ	5(71.43)	2(28.57)	0(0)	

Elaborado por Cristina aumala - Andrés moreno
odds ratio
IC: intervalo de confianza

TABLA 2.3: PREVALENCIA DE REALIZACIÓN PERSONAL EN LA EMPRESA SECURITY DATA SEGURIDAD EN DATOS Y FIRMA DIGITAL S.A

VARIABLE	CATEGORIA	REALIZACION PERSONAL (PA)			CHI CUADRADO (PROB)
		BAJO	MEDIO	ALTO	
SEXO	HOMBRE	25(33.3)	30(40)	20(26.67)	0.3307
	MUJER	8(21)	20(52.63)	10(26.32)	
EDAD	20-29	20(25.32)	39(49.37)	20(25.32)	0.2161
	30-50	13(38.24)	11(32.5)	10(29.41)	
EDUCACION	EDUCACIÓN SUPERIOR	33(30)	49(44.55)	28(25.45)	0.2404
	EDUCACION INCOMPLETA	0(0)	1(33.3)	2(66.67)	
PAÍS	ECUADOR	32(29.36)	50(45.87)	27(24.77)	0.0631
	VENEZUELA	1(25)	0(0)	3(75)	
CIUDAD	GUAYAQUIL	10(37.04)	10(37.04)	7(25.93)	0.3455
	QUITO	16(23.53)	31(45.59)	21(30.88)	
	OTRAS CIUDADES	7(38.89)	9(50)	2(11-11)	
ÁREA	CONTACT	2(15.38)	3(23.08)	8(61.54)	0.0069
	GERENCIA	1(10)	7(70)	2(20)	
	OPERACIONES	26(40)	25(38.46)	14(21.54)	
	OTRAS ÁREAS	4(16)	15(60)	6(24)	
HORAS DE TRABAJO	26-40 HORAS	27(33.3)	31(38.27)	23(28.40)	0.1138
	41-60 HORAS	6(18.75)	19(59.38)	7(21.88)	
EL TRABAJO SE ADAPTA A SUS COMPROMISOS SOCIALES	BIEN	12(22.64)	25(47.17)	16(30.19)	0.1577
	MUY BIEN	19(42.2)	17(37.78)	9(20)	
	NADA BIEN	0(0)	0(0)	1(100)	
	NO MUY BIEN	2(14.29)	8(57.14)	4(28.57)	
ES NECESARIO TRABAJAR MUY RÁPIDO	ALGUNAS VECES	12(24.49)	21(42.86)	16(32.65)	0.5596
	MUCHAS VECES	9(30)	14(46.67)	7(23.3)	
	SIEMPRE	12(37.50)	13(40.63)	7(21.88)	
	SOLO UNA VEZ	0(0)	2(100)	0(0)	
CÓMO CONSIDERA USTED QUE ES SU SALUD	BUENA	6(15.38)	19(48.72)	14(35.90)	0.0101
	EXCELENTE	14(60.87)	6(26.09)	3(13.04)	
	MUY BUENA	12(27.91)	21(48.84)	10(23.26)	
	REGULAR	1(12.50)	4(50)	3(37.50)	
TRABAJAR CON PLAZOS MUY ESTRICTOS Y MUY CORTOS	ALGUNAS VECES	9(20.93)	22(51.16)	12(27.91)	0.3126
	MUCHAS VECES	7(25.93)	13(48.13)	7(25.93)	
	NUNCA	2(66.67)	0(0)	1(33.3)	
	SIEMPRE	9(52.94)	5(29.41)	3(17.65)	
	SOLO ALGUNA VEZ	6(26-09)	10(43.48)	7(30.43)	
TIENE TIEMPO PARA SU TRABAJO	ALGUNAS VECES	9(23.68)	19(50)	10(26.32)	0.4315
	MUCHAS VECES	10(29.41)	12(35.29)	12(35.29)	
	SIEMPRE	12(35.29)	14(41.18)	8(23.53)	
	SOLO ALGUNA VEZ	2(28.57)	5(71.43)	0(0)	

Elaborado por Cristina aumala - Andrés moreno
odds ratio
IC: intervalo de confianza

TABLA 3.1: MODELOS DE REGRESIÓN LOGÍSTICA , CRUDA Y AJUSTADA DE 113 TRABAJADORES DE LA EMPRESA SECURITY DATA SEGURIDAD EN DATOS Y FIRMA DIGITAL S.A

VARIABLE	CATEGORIA	BURNT OUT		CANSACIO ED	
		ORC (IC95%) ODS RATIO +D2:K30CRUDO	ORA (IC95%) ODS RATIO AJUSTADO	ORC (IC95%) ODS RATIO CRUDO	ORA (IC95%) ODS RATIO AJUSTADO
SEXO	HOMBRE	1	1	1	1
	MUJER	3,1614 (0,9305- 10,7408)		1,777(0,805 - 3,923)	1,1230 (0,2755 4,5781)
EDAD	20-29	1		1	1
	30-50	0,4313 (0,0893 - 2,0833)		1,0281 (0,4540 2,3284)	0,7334 (0,1907 2,8208)
EDUCACION	EDUCACIÓN SUPERIOR	1	1	1	1
	EDUCACION INCOMPLETA	0 (0->1.0E12)		0 (0->1.0E12)	
PAÍS	ECUADOR	74580,39 (0- >1.0E12)			
	VENEZUELA	0 (0->1.0E12)		0,4741 (0,0478 4,7052)	
CIUDAD	GUAYAQUIL	1	1	1	1
	QUITO	0,7667 (0,2104 - 2,7932)		1,5088 (0,6045 -3,7661)	0,6720 (0,1421 3,1773)
	OTRAS CIUDADES	0,0000 (0,0000 >1.0E12)		0,4852 (0,1248- 1,8871)	0,1962 (0,0243 1,5847)
ÁREA	GERENCIA	1		1	1
	CONTACT	4,0013 (0,3710 43,1510)		1,4985 (0,2661- 8,4385)	0,4652 (0,0413 5,2359)
	OPERACIONES	0,1475(0,0312- 0,6967)		0,2754 (0,0697 -1,0875)	0,1962 (0,0243 1,5847)
	OTRAS ÁREAS	0,3067(0,0568- 1,6554)		0,6154 (0,1389 2,7272)	0,5394 (0,0431 6,7559)
HORAS DE TRABAJO	26-40 HORAS	1		1	1
	41-60 HORAS	1,9577(0.5726-6.69)		2,4336 (1,0557 5,6099)	0,8734 (0,2408 3,1677)
EL TRABAJO SE ADAPTA A SUS COMPROMISOS SOCIALES	BIEN	1	1	1	1
	MUY BIEN	0,0000 (0,0000 >1.0E12)	0,0000 (0,0000 >1.0E12)	0,2245 (0,0882 -0,5719)	0,2609 (0,0723 0,9407)
	NADA BIEN NO MUY BIEN	2,0455(0.520-8.044)	1,3569(0,3206- 5,7431)	4,1538(1,0503 16,4287)	4,8361 (0,7645 30,5938)
ES NECESARIO TRABAJAR MUY RÁPIDO	ALGUNAS VECES SOLO UNA VEZ	1		1	1
	MUCHAS VECES	4,7(0,85-25,988)		3,0204 (1,1742 7,7696)	2,9497 (0,8116 -10,7209)
	SIEMPRE	2,0455(0,520-8,044)		2,6429 (1,0464 6,6749)	2,7435 (0,6005- 12,5351)

CÓMO CONSIDERA USTED QUE ES SU SALUD	BUENA	1	1	1
	EXCELENTE	0,0000 (0,0000 >1.0E12)	0,0737 (0,0151 0,3583)	0,0746 (0,0103 0,5382)
	MUY BUENA	0,3429 (0,0820-1,4329)	0,5053 (0,2096-1,2180)	0,4987 (0,1336- 1,8622)
	REGULAR	1,5238 (0,2526-9,1924)	1,2876 (0,2692-6,1584)	0,3777 (0,0376- 3,7886)
TRABAJAR CON PLAZOS MUY ESTRUCTOS Y MUY CORTOS	ALGUNAS VECES	1	1	1
	MUCHAS VECES	7,175(1,364-37.7319)	2,4544(0,9159-6,5772)	2,3249 (0,5081- 10,6375)
	NUNCA	0,0001 (0,0000 >1.0E12)	0,8437(0,0707 10,0636)	0,9222 (0,0150- 56,5791)
	SIEMPRE	2,7333 (0,3528 21,1740)	1,1813 (0,3752 3,7189)	3,5617 (0,4528- 28,0194)
	SOLO ALGUNA VEZ	0,9318 (0,080 10,860)	0,5956 (0,1948 1,8206)	0,8930 (0,1739- 4,5869)
TIENE TIEMPO PARA SU TRABAJO	ALGUNAS VECES	1	1	1
	MUCHAS VECES	1,1290 (0,2122 6,0079)	1,3630 (0,5344 3,4762)	1,0199 (0,2623- 3,9666)
	SIEMPRE	2,5000 (0,5735 10,8982)	0,9492 (0,3673 2,4531)	0,4567 (0,0986- 2,1150)
	SOLO ALGUNA VEZ	0,0001 (0,0000 >1.0E12)	0,6133 (0,1051 3,5797)	0,2121 (0,0123- 3,6563)

ELABORADO POR: CRISTINA AUMALA Y ANDRES ORMAZA
ODDS RATIO
IC: INTERVALO DE CONFINAZA

TABLA 3.2: MODELOS DE REGRESIÓN LOGÍSTICA , CRUDA Y AJUSTADA DE 113 TRABAJADORES DE LA EMPRESA SECURITY DATA SEGURIDAD EN DATOS Y FIRMA DIGITAL S.A

VARIABLE	CATEGORIA	DESPERSONALIZACION DP		REALIZACION PERSONAL PA	
		ORC (IC95%) ODS RATIO CRUDO	ORA (IC95%) ODS RATIO AJUSTADO	ORC (IC95%) ODS RATIO CRUDO	ORA (IC95%) ODS RATIO AJUSTADO
SEXO	HOMBRE	1	1	1	1
	MUJER	1,2841 (0,5825- 2,8307)	0,6964 (0,2224- 2,1802)	1,8750 (0,7504- 4,6852)	0,9548 (0,3163 2,8821)
EDAD	20-29	1	1	1	1
	30-50	1,4519 (0,6443 3,2714)	1,2135 (0,4080 3,6092)	0,5476 (0,2323 - 1,2910)	
EDUCACION	EDUCACIÓN SUPERIOR	1	1	1	1
	EDUCACION INCOMPLETA	0 (0->1.0E12)		87463,9740 0,0000 >1.0E12	1,9232 (0,1417 26,1056)
PAÍS	ECUADOR	1	1	1	1

	VENEZUELA	0,4741 (0,0478- 4,7052)		1,2451(0,1249-12,4126)	
CIUDAD	GUAYAQUIL	1	1	1	1
	QUITO	1,2641 (0,5052- 3,1628)	1,2952 (0,3602 - 4,6571)	1,9118 (08,7311 4,9994)	1,8520 (0,5985- 5,7304)
	OTRAS CIUDADES	1,0818 (0,3168-3,6940)	0,6436 (0,1216-3,4056)	0,9244 (0,2707-3,1563)	1,1082 (0,2692-4,5623)
ÁREA	GERENCIA	1	1	1	1
	CONTACT	3,3331 (0,5569- 19,9467)	3,5011 (0,4593-26,6877)	0,6135 (0,0477-7,8897)	
	OPERACIONES	0,5854 (0,1536-2,2311)	0,6436 (0,1216-3,4056)	0,1673 (0,0201-1,3963)	
	OTRAS ÁREAS	0,3889 (0,0854-1,7713)	0,3173 (0,0412 - 2,4434)	0,5856 (0,0574-5,9785)	
HORAS DE TRABAJO	26-40 HORAS	1	1	1	1
	41-60 HORAS	1,7000 (0,7437- 3,8861)	1,2201 (0,4126-3,6077)	2,1666 (0,7965-5,8935)	
EL TRABAJO SE ADAPTA A SUS COMPROMISOS SOCIALES	BIEN	1	1	1	1
	MUY BIEN	0,5724 (0,2459- 1,3327)	0,9010 (0,3247-2,5007)	0,4005 (0,1671-0,9598)	0,5726 (0,2093- 1,5661)
	NADA BIEN NO MUY BIEN	3,8749 (1,0903- 13,7718)	5,0173 (1,0917-23,0589)	1,9011 (0,3757-9,6194)	1,1948 (0,1993- 7,1611)
ES NECESARIO TRABAJAR MUY RÁPIDO	ALGUNAS VECES SOLO UNA VEZ	1	1	1	1
	MUCHAS VECES	2,7428 (1,0750- 6,9979)		0,7180 (0,2604 - 1,9793)	
	SIEMPRE	2,1176 (0,8446- 5,3094)		0,5128 (0,1954-1,3458)	
CÓMO CONSIDERA USTED QUE ES SU SALUD	BUENA	1	1	1	1
	EXCELENTE	0,2216 (0,0636 -0,7717)	0,3401 (0,0792-1,4603)	0,1169 (0,0350-0,3910)	0,1223 (0,0315- 0,4756)
	MUY BUENA	0,8333 (0,3492-1,9886)	1,1810 (0,4077-3,4208)	0,4698 (0,1571-1,4053)	0,4670 (0,1413- 1,5437)
	REGULAR	1,0526 0,2299 4,8201	0,6300 0,0875 4,5339	1,2716 0,1317 12,2817	1,3084 0,1148 14,9118
TRABAJAR CON PLAZOS MUY ESTRICTOS Y MUY CORTOS	ALGUNAS VECES	1	1	1	1
	MUCHAS VECES	0,9549 (0,3591- 2,5390)	0,8168 (0,2524-2,6429)	0,7563 (0,2439-2,3452)	
	NUNCA	0,6944 (0,0584- 8,2572)	1,0485 (0,0615 - 17,8891)	0,1324 (0,0108 - 1,6292)	
	SIEMPRE	1,2346 (0,3993- 3,8170)	1,5629 (0,4083-5,9822)	0,2353 (0,0707-0,7834)	
	SOLO ALGUNA VEZ	0,7407 (0,2591- 2,1176)	0,8215 (0,2223-3,0352)	0,7500 (0,2291-2,4549)	

TIENE TIEMPO PARA SU TRABAJO	ALGUNAS VECES	1	1	1	1
	MUCHAS VECES	0,9625 (0,3765- 2,4608)		0,7448 (0,2605- 2,1295)	
	SIEMPRE	0,9625 (0,3765- 2,4608)		0,5690 (0,2038- 1,58849)	
	SOLO ALGUNA VEZ	0,5500(0,0945- 3,2024)		0,7759 (0,1280- 4,7045)	

ELABORADO POR: CRISTINA AUMALA Y ANDRES ORMAZA

ODDS RATIO

IC: INTERVALO DE CONFINAZA