



FACULTAD DE POSGRADOS

Maestría en Ciencias en Seguridad y Salud Ocupacional

“Asociación entre precariedad laboral y síndrome de burnout en trabajadores de tres centros de salud tipo a en pichincha ecuador en el periodo mayo a julio 2023”

Tesis de Maestría

Profesor

MSc. Gladys Martínez Santiago

Autor (es)

Jenny Patricia Rengifo Chacón
Diana Michelle Samaniego Criollo

Tutor

Moscú. Gladys Martínez Santiago

2023

1. RESUMEN

Actualmente el mundo laboral experimenta una serie de desafíos que comprometen la salud y bienestar de los trabajadores. Un entorno laboral desfavorable, caracterizado por altas cargas de trabajo, escasa autonomía y ausencia de apoyo son una preocupación creciente, generando consecuencias alarmantes, como el síndrome de Burnout, un estado de agotamiento emocional, mental y físico como respuesta al estrés crónico en el trabajo. **Objetivo:** Conocer la asociación que existe entre las condiciones de trabajo precarias medidas con la escala He Employment Precariousness Scale (EPRES) (adaptada por Vives, et. al 2010) y el síndrome de burnout identificado con el instrumento Maslach Burnout Inventory- General Survey (propuesta en el 2007 por Oramas A, González A, Vergara A), en trabajadores de tres centros de salud rural tipo A de Pichincha, Ecuador, en el periodo Mayo a Julio 2023. **Método:** Estudio prospectivo no experimental, utilizando un enfoque de corte transversal y un método observacional analítico. **Resultados:** la muestra estuvo conformada por 98 empleados de tres centros de salud tipo A, con predominio de médicos rurales (32,7 %), sin embargo, se evidenció en la población la presencia de un empleo adicional (90,8 %). El nivel de precariedad global en los tres centros de salud fue moderado (80,6 %) la prevalencia del síndrome de Burnout fue de (18,37 %) con mayor afectación en el sexo femenino (19,4 %). **Conclusiones:** Se ha encontrado una asociación estadísticamente significativa entre trabajar en condiciones precarias y experimentar el Síndrome de Burnout.

Palabras clave: Precariedad laboral, Burnout, personal de salud

2. ABSTRACT

The world of work is currently experiencing a number of challenges that compromise the health and well-being of workers. An unfavorable work environment, characterized by high workloads, low autonomy and lack of support are a growing concern, generating alarming consequences. Burnout syndrome is a state of emotional, mental and physical exhaustion as a response to chronic stress at work. **Objective:** To know the association that exists between precarious working conditions measured with the scale The Employment Precariousness Scale (EPRES) (adapted by Vives, et. As of 2010) and the burnout syndrome identified with the instrument Maslach Burnout Inventory-General Survey (proposed in 2007 by Oramas A, Gonzalez A Vergara A), in workers of three rural health centers type A of Pichincha, Ecuador, in the period May to July 2023. **Method:** prospective non-experimental study, using a cross-sectional approach and an analytical observational method. **Results:** the sample consisted of 98 employees from three type A health centers, with predominance of rural doctors (32.7%), however, the presence of additional employment (90.8%) was evident. The level of overall precariousness identified in the three health centers was moderate (80.6%). The prevalence of Burnout syndrome was 18.37% with greater involvement in the female sex (19.4%). **Conclusion:** A statistically significant connection has been found between working in precarious conditions and experiencing Burnout Syndrome.

Keywords: Job insecurity, Burnout, health personnel

ÍNDICE DEL CONTENIDO

CONTENIDO

1.	RESUMEN	3
2.	ABSTRACT	4
3.	INTRODUCCIÓN	7
4.	JUSTIFICACIÓN Y APLICACIÓN DE LA METODOLOGÍA	18
5.	RESULTADOS	21
6.	DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS Y PROPUESTA DE SOLUCIÓN	70
7.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	74
8.	REFERENCIAS	75
9.	ANEXOS	79

ÍNDICE DE TABLAS

- Tabla 1.** Estadística descriptiva de variables sociodemográficas, laborales y precariedad laboral en tres centros de salud tipo A en la provincia de Pichincha, Mayo-Julio 2023.
- Tabla 2.** Prevalencia del Síndrome de Burnout y variables sociodemográficas, laborales y precariedad laboral en tres centros de salud tipo A en la provincia de Pichincha, Mayo-Julio 2023.
- Tabla 3.** Prevalencia de Síndrome de Burnout con variables sociodemográficas, laborales y precariedad laboral en tres centros de salud tipo A en la provincia de Pichincha, Mayo-Julio 2023.
- Tabla 4.** Regresión logística ajustada del Síndrome de Burnout y variables sociodemográficas, laborales y precariedad laboral en tres centros de salud tipo A en la provincia de Pichincha, Mayo-Julio 2023.
- Tabla 5.** Regresión logística ajustada del Síndrome de Burnout y variables sociodemográficas, laborales y precariedad laboral por centro de salud tipo A en la provincia de Pichincha, Mayo-Julio 2023.
- Tabla 6.** Regresión logística ajustada de la precariedad laboral global y variables sociodemográficas y laborales de 3 centros de salud tipo A en la provincia de Pichincha, Mayo-Julio 2023.

3. INTRODUCCIÓN

3.1 Identificación del objeto de estudio

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), reconoce que la interacción del trabajador con determinadas condiciones psico-sociales, organizativas o de orden en el entorno laboral pueden conllevar a procesos de inseguridad, incertidumbre y ausentar las garantías en la realidad laboral, evidenciando la posible existencia de condiciones laborales precarias que pueden conducir al síndrome de Burnout generando repercusiones en la calidad del servicio de atención de salud (Organización Internacional del Trabajo, [OIT] 2022).

El síndrome de Burnout, también llamado síndrome de estar quemado conlleva a síntomas tales como el agotamiento del trabajador que evidencia un déficit de energía física y mental, desconexión de uno mismo o de la realidad y reducida realización personal (Vidotti, Martins, Galdino, Ribeiro, & Robazzi, 2019).

Cuando pensamos en precariedad laboral la asociamos a condiciones laborales bajas, pero en teoría su definición se basa en cuatro dimensiones: inestabilidad, vulnerabilidad, ingresos bajos y deficiente accesibilidad a prestaciones y beneficios sociales. Aunque puede asumir diferentes formas e intensidades (Instituto Sindical de trabajo, ambiente y salud, 2022).

Christina Maslach, psicóloga y profesora en la Universidad de California, es considerada una de las mayores investigadoras del síndrome clínico de Burnout, creadora del instrumento de investigación Maslach Burnout Inventory (MBI) (Maslach, C. y Jackson, S.E, 1981). Fue en el año de 1976 junto con otros compañeros, realizaron un trabajo sobre el burnout en 200 profesionales, incluidos abogados y trabajadores del ámbito hospitalario (médicos, psicólogos, psiquiatras, enfermeros, entre otros), obteniendo un conjunto de respuestas emocionales que alteraban la respuesta del trabajador y los pacientes (Neira, 2016).

Al pasar la mayor parte del tiempo en medio de un entorno laboral, es imprescindible que el medio sea adecuado para el trabajador, el personal

sanitario brinda atención a personas con dolencias, por ello debemos asegurar que el medio en el que se desenvuelven sea propicio para una labor eficiente.

El objetivo de esta investigación es determinar si existe relación entre condiciones laborales precarias y síndrome de Burnout, el estudio es realizado en tres centros de salud tipo A pertenecientes al Ministerio de Salud Pública, es importante destacar que los centros, están definidos por criterios demográficos, epidemiológicos, accesibilidad que tienen como base una planificación territorial, además de una vigilia estricta de demanda y oferta de servicios para la comunidad. Los centros de salud tipo A, brindan servicios de medicina y odontología general, la especialización de medicina familiar y comunitaria, obstetricia, entrega de medicación y en algunos, toma de muestras de laboratorio.

Se trató de un estudio descriptivo de corte transversal, en el cual se evaluó al personal profesional de la salud como trabajadores del área administrativa y de apoyo (servicio de limpieza y guardianía) que laboran en horario de 8:00 am a 17:00 pm de lunes a viernes en tres diferentes centros de salud tipo A del Sector Público del Ecuador en la provincia de Pichincha.

Partiendo de esta premisa, se plantea la necesidad de abordar las condiciones de trabajo, identificar y analizar los factores predisponentes del medio laboral que influyen negativamente en la salud del personal sanitario, los mismos en la mayoría están asociados a las relaciones interpersonales, también influyen aspectos como la estabilidad laboral, sentimientos de frustración laboral, entre otros, que deben ser consideradas a la hora estudiar los efectos en la salud del trabajador. Los resultados obtenidos permitirán realizar un diagnóstico situacional de factores de riesgo psicosociales en los centros de salud, posteriormente implementar medidas de intervención y control con el fin de mejorar el ambiente laboral y bienestar integral en el trabajo, con impacto a la calidad en la atención de los pacientes.

3.2 Planteamiento del problema

La Organización Mundial de la Salud (OMS), publicó en junio del 2022, el informe de salud mental, realizado en el año 2019, el cual, evidencia que de

los mil millones de personas que padecen una perturbación mental, 15 de cada 100 trabajadores experimentaron una alteración biopsicosocial que demuestra que la población activa pertenece a un trabajo donde existen problemas sociales extensos afectando negativamente al estado mental, una de las más alarmantes, es la discriminación de género, abuso de autoridad, extorsión, corrupción, etc. Además, se evidencia que el trabajo decente es una condición necesaria para erradicar las condiciones precarias laborales (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2022).

A nivel mundial, el 58% de la población económicamente activa labora en el sector informal, equivalente a 2,000 millones de trabajadores en empleos precarios, con carencia de protección y beneficio social (Sánchez, 2022). Estadísticas de Burnout en países europeos, americanos y asiáticos denotan una variación en la prevalencia 2,7 % al 86,5 %; la mayor prevalencia se evidencia en Sudamérica, Norteamérica; en Europa se evidencia un 55 %; Asia representa el 47,9 %; América Central y el Caribe del 17% al 25% (Castañeda-Aguilera & de-Alba-García, 2020).

Ecuador tiene un estudio destacado, realizado en personal de atención médica, afectados por el síndrome de estar quemados, con el que se mostraron diferencias en cada rol del trabajador, una variación de ocurrencia de dicho síndrome entre médicos y enfermeros en relación con la población analizada, revisiones analíticas realizadas en diversos países indican fluctuaciones entre 35,1 % y 11,23 % respectivamente (Veloz, Pachacama, Segovia, Veloz, & Veloz, 2021).

Según el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), en diciembre 2019 en Ecuador, el 29,2 % de empleados asisten mensualmente al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, mientras que el 60,1 % no están adscritos a ningún seguro general. El 46,7% pertenecen a una economía de baja productividad. En resumen, solo 4 de cada 10 trabajadores tienen una relación de dependencia con el seguro general (Encuesta nacional de empleo, desempleo y subempleo, 2019).

3.3 Pregunta de investigación

¿Existe asociación entre las condiciones de trabajo precarias y la presencia del síndrome de burnout en trabajadores de tres centros de salud tipo A en Pichincha en el periodo Mayo - Julio del 2023?

3.4 Objetivos

3.4.1 Objetivo general

- Conocer la asociación que existe entre las condiciones de trabajo precarias medidas con la escala The Employment Precariousness Scale (EPRES) (adaptada por Vives, et. Al 2010) y el síndrome de burnout identificado con el instrumento Maslach Burnout Inventory- General Survey (propuesta en el 2007 por Oramas A, González A Vergara A), en trabajadores de tres centros de salud rural tipo A de Pichincha, Ecuador, en el periodo Mayo a Julio 2023.

3.4.2 Objetivos específicos

- Identificar la prevalencia de precariedad laboral por dimensiones a través del instrumento The Employment Precariousness Scale (EPRES)- (Adaptada por Vives, et. Al 2010) en trabajadores de tres centros de la salud tipo A en Pichincha durante el periodo Mayo-Julio 2023.
- Identificar la prevalencia del síndrome de burnout por dimensiones, a través del instrumento Maslach Burnout Inventory- General Survey (propuesta en el 2007 por Oramas A, González A Vergara A) en trabajadores de tres centros de la salud tipo A en Pichincha durante el periodo Mayo-Julio 2023.

3.5 Revisión de literatura

3.5.1 Precariedad laboral

Existen situaciones que pueden llevar a procesos de precariedad laboral a la población económicamente activa, al estudiarlos desde un enfoque multidimensional se pueden identificar los distintos elementos que la componen, entre ellos, el tipo de empleo, el salario, las condiciones laborales y el acceso a

beneficios de seguridad y salud social (Barahona Flores & Morales Paucar, 2021).

El primer objetivo del desarrollo sostenible es “poner fin a la pobreza en todas sus formas en todo el mundo, garantizando especialmente a los pobres y vulnerables, los mismos derechos a los recursos económicos, naturales, accesos a servicios básicos, control de sus propiedades, herencia, direccionamiento a las nuevas tecnologías implementadas y servicios financieros con facilidades de micro financiamiento” (Ramón-Llorens, Martínez-Ferrero, & García-Meca, 2021).

Además, el objetivo de desarrollo número ocho busca promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, productivo y el trabajo digno para todos; para lograrlo se requiere que las autoridades actúen a nivel de la sostenibilidad ambiental y social del sistema. Tener un trabajo no significa el acceso a una vida digna, se deben reducir las desigualdades, y con la precisión de una reestructuración social y laboral (Blanco-Varela, Amoedo, & Sánchez-Carreira, 2021).

Las facetas del trabajo precario se manifiestan cuando el empleado se plantea interrogantes referentes a insatisfacción laboral, cuando se evidencia en los resultados el desgaste emocional, físico y mental, cuando las condiciones de rendimiento han disminuido. Es esencial eliminar las condiciones laborales precarias con el objetivo de mejorar la calidad de vida de los empleados que sus ingresos económicos sean equiparables a sus egresos en cuanto a la manutención propia y de su familia (Jiménez & Zúñiga, 2019).

Las dimensiones de la precariedad tienen diferentes manifestaciones, como el trabajo informal, contrato laboral no establecido, irrespeto a la jornada laboral, contratos por servicios ocasional, trabajo remunerado por debajo del salario básico unificado estandarizado, subcontratación, entre otras formas. Variación que va a depender del contexto económico o geográfico de cada país. Además, de que los empleadores en algunos casos buscan formas de evadir las regulaciones normativas preestablecidas por leyes constitucionales (Jiménez & Zúñiga, 2019).

3.5.1.1 Dimensiones de la precariedad laboral

La precariedad laboral se mide en seis dimensiones:

3.5.1.1.1 Inseguridad sobre la continuidad de la relación laboral (Temporalidad). La situación económica actual, la crisis política junto con la inexistencia de procesos para selección de personal, ha evidenciado la corrupción al momento de ingresar a un puesto laboral, lo cual genera incertidumbre en el empleado en la permanencia o duración de su situación de dependencia con el empleador, sin las repercusiones legales o económicas (Valero, Utzet, & Martín, 2022).

3.5.1.1.2 Ingresos salariales bajos e insuficientes (Deprivación económica). Disponer de una remuneración salarial va a tener un impacto directo sobre la calidad de vida, la posición social, la independencia económica, incluso el constructo familiar puede verse afectado por la necesidad de los progenitores de buscar más fuentes de ingresos para cubrir las necesidades básicas de su hogar (Valero, Utzet, & Martín, 2022).

3.5.1.1.3 Condiciones deficientes del trabajo (Vulnerabilidad). Vulneración de cumplimiento de los derechos laborales, horarios, salarios, ritmo, salud, pausas activas, etc. (Valero, Utzet, & Martín, 2022).

3.5.1.1.4 Accesibilidad a prestaciones y servicios sociales (Derechos sociales). Los trabajadores que se encuentran situaciones precarias tienen una mayor exposición a condiciones de trabajo que suponen peligros físicos y riesgos psicosociales, el impacto del empleo temporal puede llevar a factores negativos en la salud a largo plazo, la falta de acceso a servicios de salud privados a públicos aumenta el riesgo de morbilidad. Los beneficios de ley como regalías o utilidades, demuestra la falta de regulación por entidades gubernamentales (Utzet & Valero, 2019).

3.5.1.1.5 Falta del desarrollo personal y/o profesional (Desempoderamiento). Refleja la ausencia de oportunidades para

el desarrollo laboral, crecimiento personal y adquisición de habilidades.

3.5.1.1.6 Falta de voz y representación (Ejercicio de los derechos). Incapacidad de los trabajadores para participar en las decisiones relacionada con condiciones laborales y evidencia la ausencia de pertenencia a sindicatos representativos.

Las nuevas modalidades contractuales, incentivan el empleo, respecto al contrato laboral, reconocido como un convenio por el cual hay un compromiso entre una persona con otra para prestar sus servicios lícitos y personales, generando un vínculo dependencia o subordinación, por una remuneración mensual más beneficios de ley, en Ecuador, no puede ser inferior al sueldo mínimo nacional (Ordóñez Zhagui, 2020).

Es obligatoria la legalización de un contrato de trabajo, por escrito, cuando lo exija una disposición legal. Los contratos obligados a formalizarse son los que requieran conocimientos de profesiones específicas, los que necesiten mano de obra y esta exceda el valor de cinco salarios básico-unificados, los de destajo o tarea con duración mayor a un año, los puestos de trabajo de corta duración, etc. (Ordóñez Zhagui, 2020).

En Ecuador, han sido implementadas nuevas modalidades contractuales, cuyos elementos comunes son la estabilidad laboral, remuneración justa con beneficios sociales de ley, contratos renovables por un año, una única ocasión, jornadas y días de descanso, parciales u ordinarias, continuas o discontinuas, jornadas sin recargos, indemnización si llegase a haber despido intempestivo, etc. (Acurio Hidalgo & Flores Sanchez, 2022).

3.5.2 Síndrome de Burnout

El Síndrome de burnout o (SB) también conocido como síndrome de desgaste profesional, síndrome de trabajador quemado fue considerado del año 2020 por la OMS como un factor de riesgo laboral capaz de afectar la salud mental y la calidad de vida del trabajador, de la familia de este y la productividad de la empresa (Saborio & Hidalgo , s.f.). Entre los primeros casos se halla en el mencionado en 1974 por el psiquiatra Herbert Freudenberg quien tras trabajar

en una clínica al cuidado de toxicómanos en New York concluyó que el personal que laboraba en tal casa de salud por más de una década presentaba agotamiento emocional, desmotivación en el trabajo, un tipo de fatiga crónica (Saborio & Hidalgo , s.f.).

Posteriormente en 1982, la Psicóloga Cristina Maslach creó junto con su colega Michael Leiter la primera y hasta hoy usada escala de Maslach Burnout inventory (MBI), para aquellos días se sugería que la MBI estaría limitada a su uso en profesionales que interactúan directa y diariamente con personas, sin embargo, para 1988 Pines y Aronson establecieron que la escala MBI podría ser aplicada a cualquier profesional (Saborio & Hidalgo , s.f.).

El síndrome de burnout se define como una forma inadecuada del trabajador de afrontar el estrés crónico generado frente a las demandas del entorno laboral. Integra un conjunto de sensaciones negativas, sentimientos de inferioridad, actitudes pesimistas hacia sí mismo, hacia el sitio de trabajo, hacia las personas que lo rodean y la convivencia con los mismo. Se expresa a través de agotamiento emocional, cinismo y abandono en la realización personal (Saborio & Hidalgo , s.f.).

3.5.2.1 Epidemiología

La presencia del síndrome de burnout en áreas de la medicina según un estudio realizado en Estados Unidos en 2019, estimó que la prevalencia fue mayor en las especialidades de urología y fisioterapia y rehabilitación en un 63,3 %, seguidos de los médicos familiares, radiólogos, y cirujanos ortopédicos, la menor prevalencia fue pediatría con 46,3 %; en general, este síndrome parece tender a concentrarse en especialidades quirúrgicas y con alta frecuencia de emergencias y mortalidad (Gungandro, Licuy, & Mesa, 2019). Las características epidemiológicas del área de la medicina por las demandas comunes se extrapolan a otras afines como enfermería, obstetricia, odontología, entre otras (Ginandro, Licuy, & Mesa, 2019).

Entre otros factores se encuentran las condiciones sociodemográficas, disminución de los ingresos económicos anuales, menor seguridad financiera,

menos de 6h por día de horas sueño se correlacionan con mayor riesgo de padecer síndrome de burnout (Gungandro, Licuy, & Mesa, 2019).

De forma interesante los rasgos de personalidad del trabajador, como perfeccionismo, inflexibilidad, elevado compromiso, así como habilidades sociales como resiliencia, optimismo, tolerancia, se relacionan de forma positiva y negativa respectivamente frente al manejo del estrés crónico laboral (Gungandro, Licuy, & Mesa, 2019).

En relación con las condiciones de empleo son factores de riesgo asociados a desarrollo de estrés laboral y síndrome de burnout: precariedad laboral, contratos ocasionales con poca garantía de estabilidad laboral, sueldos insuficientes, vulneración de derechos, despidos intempestivos, entre otros. Entre los factores protectores estuvieron: tener hijos y mayor edad (Gungandro, Licuy, & Mesa, 2019).

3.5.2.2 Etiología

Existen además factores extralaborales que inciden en el desarrollo del síndrome de burnout, entre ellos están:

Factores personales: Entre los primeros se halla la edad, quizá a menor edad, menor experiencia y menor capacidad de respuestas adecuadas a las demandas laborales, estabilidad familiar de modo que a menor estabilidad familiar se priva de un núcleo fuerte de apoyo para la persona por lo que lo enfrenta peor, personalidad altamente demandante y exigente de sí mismo pues a personalidades menos resilientes y negativas el agotamiento laboral es más probable, en cuanto al género, se considera que los hombres conllevan peor la situaciones de conflicto en el medio laboral, comorbilidades ya que a menor salud más probabilidad de estrés laboral por adición de preocupaciones, situaciones de la vida: divorcio, muerte de ser querido, nacimiento de hijos (Saborio & Hidalgo , s.f.).

Factores educativos: Inadecuada formación teórico y práctica, inadecuado manejo de estrés y trabajo en equipo o bajo presión (Saborio & Hidalgo , s.f.).

Otros factores laborales: Diferentes puntos de vista, sobrecarga de tareas, conflicto de roles, escasa o poca comunicación, presión externa en el ambiente laboral, conflictos organizacionales, conflictos interpersonales o colectivos.

Factores sociales: Necesidad de estatus, necesidad de prestigio, necesidad de consideración social.

3.5.2.3 Cuadro clínico:

El trabajador manifestará: sensación de cansancio, pérdida de energía y fatiga que para la escala se hará ver como Agotamiento emocional, también trato frío y poco afable al círculo de personas ligadas al ámbito laboral que se verá en la faceta de Despersonalización y finalmente abandono de la idea de mejorar como profesional o en el sitio de trabajo, a lo que se llama abandono de la realización personal.

3.5.2.4 Diagnóstico:

Se realiza mediante la sintomatología que manifiesta la persona más la evaluación a través de la escala Maslach Burnout Inevntoty (MBI), existen otras escalas para este fin, sin embargo, hemos limitado el estudio a la escala que ha mostrado validez en numerosos estudios, incluido en población ecuatoriana.

3.5.2.5 Tratamiento y prevención

El síndrome de burnout requiere intervención preventiva en tres niveles de prevención:

- a. Abordaje psicológico, médico o/y de especialidad de aspectos personales y de la salud de los profesionales de la salud.
- b. Optimización de las relaciones interpersonales y colectivas en los puestos de trabajo hacia la empatía, la solidaridad, el trabajo en equipo y el apoyo social.
- c. Optimización de la estructura organizacional y procesos de trabajo, más políticas que aseguren sitios de trabajo decentes, sanos y amigables para el trabajador.

Este síndrome se ha convertido en un problema severo y ubicuo en los profesionales de la salud tanto en niveles educativos como laborales, las

consecuencias son importantes y concierne a toda la sociedad como al Estado gobernante y garante principal de la salud de la población. Por lo tanto, es urgente la investigación de factores sociolaborales que determinan la presencia del síndrome de burnout en trabajadores del sector salud quienes a su vez se encargan del cuidado y protección de la salud de la población en general.

4. JUSTIFICACIÓN Y APLICACIÓN DE LA METODOLOGÍA

El problema sustenta el interés por las variables mencionadas en la literatura, actualmente desapercibidas y relevantes dentro del marco de la prevención ocupacional, considerando al primer nivel de atención de salud, profesionales en quienes más se han detectado enfermedades psicoafectivas.

Los hallazgos resaltaron, factores de riesgo psicosocial en la población estudiada, generando metas para combatir condiciones de empleo precarias, además, servirán como base para emprender un llamado a los gobiernos y organizaciones sociales a la toma de acciones que reduzcan los niveles de informalidad, desarrollando Políticas de Salud Pública y Ocupacional con condiciones de trabajo decente para todos (Gil, C. G. 2018).

4.1 Diseño y población del estudio

Se realizó un estudio prospectivo de diseño no experimental, utilizando un enfoque de corte transversal y empleando un método observacional analítico, con el propósito de investigar la relación entre las condiciones de trabajo precarias y síndrome de Burnout.

4.2 Lugar de la investigación y caracterización de la zona de trabajo

Estudio realizado en trabajadores que laboran en horario de 8:00 am a 17:00 pm de lunes a viernes en tres diferentes centros de salud tipo A del Sector Público del Ecuador en la provincia de Pichincha.

4.3 Periodo de la investigación

El estudio se realizó durante el periodo mayo – julio del 2023.

4.4 Población de estudio

En este estudio participan profesionales de la salud, trabajadores del área administrativa y de apoyo que trabajan en centros de salud tipo A.

4.5 Tamaño de la muestra

Aplicando criterios de inclusión y exclusión la muestra no probabilista corresponde a:

- Médico General 25

- Médico Rural	32
- Médico Familiar.....	2
- Obstetra	4
- Odontólogo general	6
- Enfermera	12
- Auxiliar de Enfermería	2
- Técnico de Atención Primaria	2
- Personal de limpieza	2
- Otros (auxiliar de farmacia, estadístico, etc.)	11
TOTAL.....	98

4.6 Criterios de inclusión

- Trabajadores del área de la salud, administrativa y de apoyo contratados en los centros de salud tipo A
- Trabajadores mayores de 18 años.
- Antigüedad laboral de 6 meses antes de la fecha del estudio.
- Posterior a la revisión del consentimiento informado y objetivo del estudio, aceptaron participar libre y voluntariamente.

4.7 Criterios de exclusión

- Trabajadores que el día de la aplicación de la encuesta no se encontraron en su lugar de trabajo.
- Trabajadores con diagnóstico de trastornos psicológicos o psiquiátricos.

4.8 Técnicas, instrumentos y estandarización

Se envió mediante correo electrónico, una encuesta diseñada en Google Forms dividida en tres secciones: datos sociodemográficos, datos de empleo incluidas las preguntas del instrumento de precariedad laboral EPRES, estructurada con 25 ítems y 6 subescalas que miden la temporalidad, desempoderamiento, vulnerabilidad, deprivación económica, derecho social y ejercicio de los derechos, cada subescala contribuye por igual a la puntuación total, independientemente de su número de elementos. Es decir, la puntuación obtenida denota la ausencia de precariedad (1), precariedad moderada (2) y

precariedad alta o muy alta (3). La puntuación EPRES global, tomo en cuenta el rango 0 (no precario) a 4 (más precario), el resultado es el promedio de las subescalas.

La sección salud, incluyo antecedentes de haber padecido COVID19 y sus secuelas, las preguntas del instrumento MBI para síndrome de Burnout, tiene 22 ítems y 3 dimensiones a las cuales se les otorgó una puntuación de corte según criterios, en la subescala de agotamiento emocional la puntuacion mayor o igual a 27 fueron indicativas de un alto nivel de Burnout, un nivel intermedio fue determinado por valores entre 19 a 26 y el nivel bajo o muy bajo por valores menores a 19. Para despersonalizacion, una puntuacion superior a 10 indico un nivel alto, 6 a 9 medio e inferior a 6, nivel bajo. La realizacion personal utiliza los resultados de forma inversa, valores superiores a 40 significa logro personal elevado, valores de 34 a 39 medio e inferiores a 30 un grado bajo. Para el agotamiento emocional y despersonalización, puntuaciones altas corresponden a altos sentimientos de estar quemados, en tanto que la realización personal, bajas puntuaciones corresponden un alto sentimiento de sentirse quemado.

4.9 Aspectos éticos

Durante el estudio se priorizo la protección de la vida, salud, intimidad y dignidad de los participantes, se utilizaron revisiones bibliográficas actualizadas, los encuestados fueron voluntarios e informados en todo momento sobre los objetivos, métodos, financiamiento, conflictos de intereses, afiliaciones institucionales, beneficios esperados, tuvieron el derecho a participar o no en la investigación, retirar su consentimiento en cualquier momento y respondieron a través de un dispositivo electrónico, una investigadora estuvo conectada con el entrevistado para verificar que no exista influencia externa al responder. Debido a que el consentimiento informado fue obtenido por vía digital su respaldo fue adecuadamente documentado. La base de datos generada no contiene información personal o laboral de identificación.

5. RESULTADOS

El análisis estadístico se realizó con el software Epi InfoTM versión 7.2, la muestra se conformó por 98 empleados de tres centros de salud. Se realizó análisis descriptivo que incluyó distribución de frecuencias absolutas y porcentuales para variables categóricas, se aplicó análisis bivariado con prueba Chi-cuadrado de Pearson y modelo de regresión logística ajustado.

La mayoría de los participantes fueron mujeres (60,7* %), la edad que predominó fue entre 20 y 29 años (67,4 %), casi en su totalidad tienen formación educativa universitaria, tecnológica o de cuarto nivel (92,9 %). Predomina el estado civil soltero (71,4 %), sin hijos (66,3 %), tener más de un empleo (90,8 %), y laborar más de 40 horas a la semana (38,8%; $p < 0,05$). El personal de salud se distribuyó en médicos rurales (32,7 %), seguido de médicos generales (25,5 %), la antigüedad laboral en el centro de salud con mayor frecuencia fue de 1 a 5 años (81,8 %) y en su mayoría consideraron que la carga laboral era de moderada a muy alta (72,5 %).

Analizando las condiciones de trabajo, destaca la dimensión de temporalidad con contratos de 6 meses a 1 año (55,1 %) y un grado de precariedad baja o nula (68,6 %); en el desempoderamiento de los empleados, el nivel de precariedad bajo o nulo (38,8 %) fue similar al nivel alto o muy alto (35,7 %). Cerca de la totalidad de la población manifestó miedo a ser despedido (92,9 %) y un trato discriminatorio e injusto (94,9 %). En la dimensión de salario un alto porcentaje declaró que los ingresos que perciben en el centro de salud cubren siempre o casi siempre sus necesidades básicas (71,4 %), y más de la mitad de la población consideró que rara vez o nunca pueden cubrir gastos imprevistos (52,0 %), la dimensión de salario resultó con nivel moderado de precariedad (52,0 %). Los derechos sociales de 3^a y 6^a de la población están cubiertos con un sistema de previsión para la jubilación (91,3 %), seguro de cesantía (58,2 %) y seguro de riesgos laborales (67,4 %), el nivel de precariedad en esta dimensión fue moderada (64,3 %) al igual que la dimensión ejercicio de derechos laborales (51,0 %); el nivel de precariedad global que se identificó en los tres centros de salud fue moderado (80,6 %). (Tabla 1).

La prevalencia del síndrome de burnout en los tres centros de salud fue de (18,37 %); los más afectados, por edad fueron entre 20 y 29 años (22,7 %), por sexo fue el femenino (19,4 %), por formación educativa fue el nivel superior (19,8%) y trabajadores sin hijos (23,1 %) resultaron con alto porcentaje de burnout ($p>0,05$).

Las variables y dimensiones de precariedad laboral que mostraron diferencias significativas en la población (IC 95%) con la presencia del síndrome de burnout, fueron: tiempo real trabajado mayor a 40 horas/semana ($p<0,05$), temporalidad ($p<0,05$) y la precariedad laboral global ($p<0,05$). (Tabla 2). Al analizar por centro de salud, el identificado con el número dos fue el que mostró mayor prevalencia del síndrome de burnout (26,82 %).

En la regresión logística de la variable dependiente por centro de salud con las independientes se identificó significancia estadística (IC 95%) en el centro de salud uno el nivel de precariedad global moderada y alta ($p<0,05$), además del tiempo real trabajado mayor a 40 horas/semana ($p<0,05$), y en ese mismo centro a pesar de contar con un sistema de previsión para la jubilación ($p=0,000$) existe precariedad en la subdimensión del seguro de accidentes y enfermedades de trabajo ($p<0,05$). En el centro de salud dos la precariedad se evidenció en la dimensión de ejercicio de derechos en la categoría de tomarse días feriados ($p<0,05$), por otro lado, el centro de salud tres mostró moderada y alta precariedad en la dimensión de derechos sociales ($p<0,05$). (Tabla 3)

En el análisis multivariado de asociación con el síndrome de Burnout ajustado por sexo, edad y horas reales trabajadas, el sexo femenino tuvo un Odds Ratio 1,40 (0,44 – 4,44), la edad entre 20 a 29 años con Odds Ratio 0,15 (0,05 – 0,46) y 30 a 39 años con Odds Ratio 0,03 (0,00 – 0,26) actuaron como factores protectores de padecer el síndrome en la población estudiada con significancia estadística. (Tabla 4). En cuanto a las horas reales trabajadas a la semana en el centro de salud dos (2) se notó una asociación con el burnout con un Odds Ratio de 7,08 y un intervalo de confianza de 95 % entre 0,91 y 54,02, el cual expuso que los empleados cuyas horas reales a la semana eran mayores a 40 tenían una alta probabilidad de padecer burnout en comparación con el personal que trabaja sus horas reglamentarias de 40 horas y menos. Mientras que, en el

centro de salud tres (3) se notó una asociación con un Odds Ratio de 0,51 y un intervalo de confianza de 95 % de 0,03 a 7,42, la cual expuso que trabajadores con horas reales a la semana mayores a 40 tenían una alta probabilidad de no padecer burnout con comparación con aquellos con jornadas de 40 horas y menos a la semana (tabla 5).

En la ejecución del análisis multivariado de asociación de la precariedad laboral ajustada no se evidenciaron variables independientes con significancia estadística. (Tabla 6).

se encontró que el sexo se asoció significativamente con la precariedad laboral con un OR de 19,63 y un intervalo de confianza de 95% de 6,16 a 62,56. Esto reveló que las mujeres en la empresa tienen una probabilidad significativamente de presentar precariedad laboral en comparación con los hombres. En el caso de la edad, esta presentó significancia estadística con la precariedad, donde los empleados de 20 a 29 años presentaron un OR de 21 con un intervalo de confianza de 95% de 6,6 a 66,87, el cual expone o revela una alta probabilidad de los empleados en esas edades presenten precariedad laboral en comparación con los de menores edades. Asimismo, la formación educativa superior resultó significativo estadísticamente con la precariedad con un OR de 12 con un intervalo de confianza de 95% (IC95%; 5,55 – 25,94), este informa que los profesionales con formación universitaria tienen una alta probabilidad de presentar precariedad en sus puestos de trabajos en comparación con los de formación educativa inferior.

Por otra parte, las horas reales trabajadas en la semana se asoció significativa con la precariedad con un OR de 36,99 y un intervalo de confianza de 95% (IC 95%; 5,08 – 269,54), donde se revela que los empleados de la salud que trabajan más de 40 horas a la semana tienen una alta probabilidad de presentar precariedad en comparación con aquellos que trabajan 40 horas y menos a la semana. En cuanto al nivel de derechos sociales de los asalariados este resultó significativo con la precariedad con OR de 9,50 y un intervalo de 95% de 4,10 a 22,03, el cual reveló que aquellos clasificados con beneficios o derechos sociales moderados tienen una alta probabilidad significativa de tener precariedad laboral en comparación de los que tienen pocos beneficios en este respecto. (Tabla

Tabla 1. Estadística descriptiva de variables sociodemográficas, laborales y precariedad laboral en tres centros de salud tipo A en la provincia de Pichincha, Mayo-Julio 2023.

Variable	Categoría	Missing	Centro de salud tipo A			p*
			1 N=35 n (%)	2 N=33 n (%)	3 N=30 n (%)	
Datos sociodemográficos						
Sexo	Hombre		15 (42,9)	10 (30,3)	11 (36,7)	0,5622
	Mujer		20 (57,1)	23 (69,7)	19 (63,3)	
Edad	Menos de 20 años		0 (0,0)	1 (3,0)	0 (0,0)	0,2664
	20 - 29 años		21 (60,0)	24 (72,7)	21 (70,0)	
	30 - 39 años		10 (28,6)	3 (9,1)	7 (23,3)	
	40 - 49 años		3 (8,6)	1 (3,0)	1 (3,3)	
	50 años y más		1 (2,9)	4 (12,1)	1 (3,3)	
Educación	Educación secundaria incompleta		0 (0,0)	1 (3,0)	1 (3,3)	0,8426
	Educación secundaria completa		2 (5,7)	2 (6,1)	1 (3,3)	
	Educación Universitaria/ Posgrado/ Tecnología		33 (94,3)	30 (90,9)	28 (93,3)	
Estado Civil	Soltero/a		27 (77,1)	24 (72,7)	19 (63,3)	0,489
	Casado/a		7 (20,0)	6 (18,2)	5 (16,7)	
	Divorciado/a		1 (2,9)	2 (6,1)	2 (6,7)	
	Viudo/a		0 (0,0)	0 (0,0)	1 (3,3)	
	Unión Libre		0 (0,0)	1 (3,0)	3 (10,0)	
Número de hijos	0 hijos		22 (62,9)	25 (75,8)	18 (60,0)	0,4383
	1 - 2 hijos		12 (34,3)	7 (21,2)	9 (30,0)	
	3 - 4 hijos		1 (2,9)	1 (3,0)	3 (10,0)	
Cuida persona con discapacidad	No		32 (91,4)	33 (100)	28 (93,3)	0,2471
	Si		3 (8,6)	0 (0,0)	2 (6,7)	
Datos laborales						
Trabajos adicionales al actual	1		31 (88,6)	30 (90,9)	28 (93,3)	0,8026
	2		4 (11,4)	3 (9,1)	2 (6,7)	
Horas reales trabajadas a la semana	40 horas o menos		16 (45,7)	21 (63,6)	23 (76,7)	0,0361*
	Más de 40 horas		19 (54,3)	12 (36,4)	7 (23,3)	
Cargo	Médico General		9 (25,7)	7 (21,2)	9 (30,0)	0,4661

Variable	Categoría	Missing	Centro de salud tipo A			p*
			1	2	3	
			N=35 n (%)	N=33 n (%)	N=30 n (%)	
	Médico Rural		13 (37,1)	9 (27,3)	10 (33,3)	
	Médico Familiar		0 (0,0)	1 (3,0)	1 (3,3)	
	Obstetra		2 (5,7)	1 (3,0)	1 (3,3)	
	Odontólogo General		4 (11,4)	0 (0,0)	2 (6,7)	
	Enfermera		3 (8,6)	6 (18,2)	3 (10,0)	
	Auxiliar de Enfermería		0 (0,0)	1 (3,0)	1 (3,3)	
	Técnico de Atención Primaria		0 (0,0)	1 (3,0)	1 (3,3)	
	Personal de Limpieza		2 (5,7)	0 (0,0)	0 (0,0)	
	Otros (auxiliar de farmacia, estadístico, etc.)		2 (5,7)	7 (21,2)	2 (6,7)	
Tiempo en la empresa	1 - 5 años		28 (80,0)	24 (72,7)	28 (93,3)	0,1148
	5 - 10 años		5 (14,3)	3 (9,1)	1 (3,3)	
	11 o más años		2 (5,7)	6 (18,2)	1 (3,3)	
Pertenecer a sindicatos	Si		0 (0,0)	1 (3,0)	0 (0,0)	0,3697
	No		35 (100)	32 (97,0)	30 (100)	
Carga laboral en la jornada	Normal		7 (20,0)	10 (30,3)	9 (30,0)	0,2876
	Leve		0 (0,0)	1 (3,0)	0 (0,0)	
	Moderada		22 (62,9)	16 (48,5)	11 (36,7)	
	Alta o muy alta		6 (17,1)	6 (18,2)	10 (33,3)	
Precariedad laboral						
Temporalidad						
Tipo de trabajo	Permanente		10 (28,6)	12 (36,4)	5 (16,7)	0,2141
	Temporal, ocasional, estacional		25 (71,4)	21 (63,6)	25 (83,3)	
Duración del contrato o acuerdo	Indefinido, sin término establecido		16 (45,7)	13 (39,4)	9 (30,0)	0,4759
	De 6 meses y menos de 1 año		17 (48,6)	18 (54,6)	19 (63,3)	
	De 3 meses y menos de 6 meses		0 (0,0)	2 (6,1)	1 (3,3)	
	Más de 1 mes y menos de 3 meses		2 (5,7)	0 (0,0)	1 (3,3)	
Contrato por faena o servicios	No		26 (74,3)	25 (75,8)	16 (53,3)	0,1035
	Si		9 (25,7)	8 (24,2)	14 (46,7)	
Tiempos de contratos temporales en el año	Menos de 2 meses		1 (11,1)	1 (12,5)	0 (0,0)	0,9148
	De 2 meses a menos de 3 meses		2 (22,2)	1 (12,5)	3 (21,4)	
	De 3 meses a menos de 6 meses		2 (22,2)	2 (25,0)	4 (28,6)	

Variable	Categoría	Missing	Centro de salud tipo A			p*
			1	2	3	
			N=35 n (%)	N=33 n (%)	N=30 n (%)	
Tiempo desempleado en los últimos 12 meses	De 6 meses a 12 meses		4 (44,4)	4 (50,0)	7 (50,0)	0,4435
	0 meses, no ha estado desempleado		18 (69,2)	10 (40,0)	7 (43,8)	
	Menos de 2 meses		3 (11,5)	8 (32,0)	4 (25,0)	
	De 2 meses a menos de 3 meses		0 (0,0)	1 (4,0)	1 (6,3)	
	De 3 meses a menos de 6 meses		3 (11,5)	5 (20,0)	2 (12,5)	
Nivel de temporalidad	De 6 meses a 12 meses		2 (7,7)	1 (4,0)	2 (12,5)	0,313
	Baja o nula		24 (68,6)	18 (54,6)	14 (46,7)	
	Moderada		5 (28,6)	5 (42,4)	5 (53,3)	
	Alta o muy alta		5 (2,9)	5 (3,0)	0 (0,0)	
Desempoderamiento						
Salarial	Por presión directa de trabajadores hacia los empleadores o por negociación colectiva		15 (42,9)	14 (42,4)	10 (33,3)	0,4633
	Por denuncia a autoridades fiscalizadoras		1 (2,9)	2 (6,1)	5 (16,7)	
	Por la empresa, jefes o directivos con consulta a los trabajadores o comité paritario		5 (14,3)	7 (21,2)	6 (20,0)	
	Por la empresa, jefes o directivos, sin consulta		14 (40,0)	10 (30,3)	9 (30,0)	
	Horario de Trabajo	Por presión directa de trabajadores hacia los empleadores (huelgas, paros, huelgas de hambre, etc.) o por negociación colectiva		15 (42,9)	14 (42,4)	
Número de horas trabajadas	Por denuncia a autoridades fiscalizadoras		1 (2,9)	2 (6,1)	5 (16,7)	0,8698
	Por la empresa, jefes o directivos con consulta a los trabajadores o comité paritario		5 (14,3)	7 (21,2)	6 (20,0)	
	Por la empresa, jefes o directivos, sin consulta		14 (40,0)	10 (30,3)	9 (30,0)	
	Por presión directa de trabajadores hacia los empleadores (huelgas, paros, huelgas de hambre, etc.) o por negociación colectiva		11 (31,4)	11 (33,3)	13 (43,3)	
	Por denuncia a autoridades fiscalizadoras		2 (5,7)	1 (3,0)	2 (6,7)	
	Por la empresa, jefes o directivos con consulta a los trabajadores o comité paritario		9 (25,7)	10 (30,3)	5 (16,7)	
	Por la empresa, jefes o directivos, sin consulta		13 (37,1)	11 (33,3)	1 (33,3)	
Nivel de Desempoderamiento						

Variable	Categoría	Missing	Centro de salud tipo A			p*
			1	2	3	
			N=35 n (%)	N=33 n (%)	N=30 n (%)	
	Baja o nula		12 (34,3)	14 (42,4)	12 (40,0)	0,964
	Moderado		10 (28,6)	8 (24,2)	7 (23,3)	
	Alta o muy alta		13 (37,1)	11 (33,3)	11 (36,7)	
Vulnerabilidad						
Miedo a reclamar mejores condiciones	Nunca/Rara vez		21 (60,0)	25 (75,8)	20 (66,7)	0,3816
	Casi siempre/Siempre		14 (40,0)	8 (24,2)	10 (33,3)	
Trato injusto de los superiores	Nunca/Rara vez		24 (68,6)	27 (81,8)	22 (73,3)	0,4496
	Casi siempre/Siempre		11 (31,4)	6 (18,2)	8 (26,7)	
Miedo a ser despedido	Nunca/Rara vez		3 (8,6)	2 (6,1)	2 (6,7)	0,9157
	Casi siempre/Siempre		32 (91,4)	31 (93,9)	28 (93,3)	
Trato de forma discriminatorio-injusta	Nunca/Rara vez		3 (8,6)	0 (0,0)	2 (6,7)	0,2471
	Casi siempre/Siempre		32 (91,4)	33 (100)	28 (93,3)	
Trato autoritario o violento	Nunca/Rara vez		28 (80,0)	26 (78,8)	23 (76,7)	0,9474
	Casi siempre/Siempre		7 (20,0)	7 (21,2)	7 (23,3)	
Trabajar más horas	Nunca/Rara vez		24 (68,6)	24 (72,7)	21 (70,0)	0,9304
	Casi siempre/Siempre		11 (31,4)	9 (27,3)	9 (30,0)	
Sentirse reemplazados	Nunca/Rara vez		22 (62,9)	18 (54,6)	20 (66,7)	0,5964
	Casi siempre/Siempre		13 (37,1)	15 (45,5)	10 (33,3)	
Nivel de vulnerabilidad	Baja o nula		27 (77,1)	28 (84,9)	24 (80,0)	0,7205
	Moderada		8 (22,9)	5 (15,2)	6 (20,0)	
Deprivación económica						
El salario cubre sus necesidades básicas	Siempre		7 (20,0)	4 (12,1)	8 (26,7)	0,0304*
	Casi siempre		23 (65,7)	15 (45,5)	13 (43,3)	
	Rara vez		4 (11,4)	13 (39,4)	5 (16,7)	
	Nunca		1 (2,9)	1 (3,0)	4 (13,3)	
Salario cubre gastos imprevistos	Siempre		4 (11,4)	1 (3,0)	3 (10,0)	0,2128
	Casi siempre		13 (37,1)	12 (36,4)	14 (46,7)	
	Rara vez		16 (45,7)	12 (36,4)	7 (23,3)	
	Nunca		2 (5,7)	8 (24,2)	6 (20,0)	
Nivel de derivación económica	Baja o nula		6 (17,1)	3 (9,1)	8 (26,7)	0,0558*
	Moderada		23 (65,7)	15 (45,5)	13 (43,3)	

Variable	Categoría	Missing	Centro de salud tipo A			p*
			1	2	3	
			N=35 n (%)	N=33 n (%)	N=30 n (%)	
	Alta o muy alta		6 (17,1)	15 (45,5)	9 (30,0)	
Derechos sociales						
Sistema de previsión para la jubilación	Si		31 (91,2)	25 (89,3)	28 (93,3)	0,8607
	No		3 (8,8)	3 (10,7)	2 (6,7)	
Seguro de cesantía	Si		20 (57,1)	21 (63,6)	16 (53,3)	0,7016
	No		15 (42,9)	12 (36,4)	14 (46,7)	
Seguro de accidentes y enfermedades laborales	Si		26 (74,3)	21 (63,6)	19 (63,3)	0,5508
	No		9 (25,7)	12 (36,4)	11 (36,7)	
Nivel de derecho social	Baja o nula		2 (5,7)	8 (24,2)	2 (6,7)	0,0696
	Moderada		22 (62,9)	18 (54,6)	23 (76,7)	
	Alta o muy alta		11 (31,4)	7 (21,2)	5 (16,7)	
Ejercicio de derechos						
Tomarse días feriados	Siempre		10 (28,6)	6 (18,2)	2 (6,7)	0,2871
	Casi siempre		8 (22,9)	7 (21,2)	10 (33,3)	
	Rara vez		12 (34,3)	11 (33,3)	9 (30,0)	
	Nunca		5 (14,3)	9 (27,3)	9 (30,0)	
Licencia médica	Casi siempre/Siempre	44	14 (70,0)	10 (55,6)	6 (37,5)	0,1494
	Nunca/Rara vez		6 (30,0)	8 (44,4)	10 (62,5)	
Ir al médico	Casi siempre/Siempre	52	11 (52,4)	4 (30,8)	3 (25,0)	0,2304
	Nunca/Rara vez		10 (47,6)	9 (69,2)	9 (75,0)	
Tomar vacaciones	Casi siempre/Siempre	54	8 (42,1)	5 (33,3)	4 (25,0)	0,5664
	Nunca/ Rara vez		11 (57,9)	10 (66,7)	12 (75,0)	
Tomar días libres	Casi siempre/Siempre	61	1 (5,9)	0 (0,0)	1 (9,1)	0,6656
	Nunca/Rara vez		16 (94,1)	9 (100)	10 (90,9)	
Nivel de ejercicios de derechos	Baja o nula		8 (22,9)	3 (9,1)	2 (6,7)	0,3042
	Moderada		12 (34,3)	11 (33,3)	12 (40,0)	
	Alta o muy alta		15 (42,9)	19 (57,6)	16 (53,3)	
Precariedad laboral Global	Baja		4 (11,4)	2 (6,1)	1 (3,3)	0,7132
	Moderada		26 (74,3)	27 (81,8)	26 (86,7)	

Variable	Categoría	Missing	Centro de salud tipo A			p*
			1	2	3	
			N=35 n (%)	N=33 n (%)	N=30 n (%)	
	Alta		5 (14,3)	4 (12,1)	3 (10,0)	
Síndrome de Burnout	Presenta		6 (17,1)	7 (21,2)	5 (16,7)	0,8733
	Ausente		29 (82,9)	26 (78,8)	25 (83,3)	

Nota. (*) Test Chi-cuadrado (χ^2 ; $p < 0,05$).

Fuente: Base de datos EXCEL

Elaborador por: Diana Samaniego, Jenny Rengifo

Tabla 2. Prevalencia del Síndrome de Burnout y variables sociodemográficas, laborales y precariedad laboral en tres centros de salud tipo A en la provincia de Pichincha, Mayo-Julio 2023.

Variable	Categorías	Missing	Síndrome de Burnout		p-valor
			Presente N=18(18,37%) n (%)	Ausente N=80(81,6%) n (%)	
Datos sociodemográficos					
Sexo	Hombre		6 (16,7)	30 (83,3)	0,7404
	Mujer		12 (19,4)	50 (80,7)	
Edad	Menos de 20 años		0 (0,0)	1 (100)	0,4831
	20 - 29 años		15 (22,7)	51 (77,3)	
	30 - 39 años		1 (5,0)	19 (95,0)	
	40 - 49 años		1 (20,0)	4 (80,0)	
	50 años y más		1 (16,7)	5 (83,3)	
Educación	Educación secundaria incompleta		0 (0,0)	2 (100)	0,4282
	Educación secundaria completa		0 (0,0)	5 (100)	
	Educación Universitaria/ Posgrado/ Tecnología		18 (19,8)	73 (80,2)	
Estado Civil	Soltero/a		14 (20,0)	56 (80,0)	0,8626
	Casado/a		3 (16,7)	15 (83,3)	
	Divorciado/a		1 (20,0)	4 (80,0)	
	Viudo/a		0 (0,0)	1 (100)	
	Unión Libre		0 (0,0)	4 (100)	
Número de hijos	0 hijos		15 (23,1)	50 (76,9)	0,2039
	1 - 2 hijos		3 (10,7)	25 (89,3)	
	3 - 4 hijos		0 (0,0)	5 (100)	
Cuida persona con discapacidad	No		17 (18,3)	76 (81,7)	0,9229
	Si		1 (20,0)	4 (80,0)	
Datos laborales					
Trabajos adicionales al actual	1		15 (16,9)	74 (83,2)	0,2237
	2		3 (33,3)	6 (66,7)	
Horas reales trabajadas a la semana	40 horas o menos		7 (11,7)	53 (88,3)	0,0314*
	Más de 40 horas		11 (29,0)	27 (71,1)	

Variable	Categorías	Missing	Síndrome de Burnout		p-valor
			Presente N=18(18,37%) n (%)	Ausente N=80(81,6%) n (%)	
Cargo	Médico General		5 (20,0)	20 (80,0)	0,7995
	Médico Rural		8 (25,0)	24 (75,0)	
	Médico Familiar		0 (0,0)	2 (100)	
	Obstetra		0 (0,0)	4 (100)	
	Odontólogo General		1 (16,7)	5 (83,3)	
	Enfermera		1 (8,3)	11 (91,7)	
	Auxiliar de Enfermería		0 (0,0)	2 (100)	
	Técnico de Atención Primaria		1 (50,0)	1 (50,0)	
	Personal de Limpieza		0 (0,0)	2 (100)	
	Otros (auxiliar de farmacia, estadístico, etc.)		2 (18,2)	9 (81,8)	
Tiempo en la empresa	1 - 5 años		16 (20,0)	64 (80,0)	0,6790
	5 - 10 años		1 (11,1)	8 (88,9)	
	11 o más años		1 (11,1)	8 (88,9)	
Pertener a sindicatos	Si		0 (0,0)	1 (100)	0,6335
	No		18 (18,6)	79 (81,4)	
Carga laboral en la jornada	Normal		4 (15,4)	22 (84,6)	0,0955
	Leve		0 (0,0)	1 (100)	
	Moderada		6 (12,2)	43 (87,8)	
	Alta o muy alta		8 (36,4)	14 (63,6)	
Precariedad laboral					
Temporalidad					
Tipo de trabajo	Permanente		4 (14,8)	23 (85,2)	0,5754
	Temporal, ocasional, estacional		14 (19,7)	57 (80,3)	
Duración del contrato o acuerdo	Indefinido, sin término establecido		4 (10,5)	34 (89,5)	0,2776
	De 6 meses y menos de 1 año		13 (24,1)	41 (75,9)	
	De 3 meses y menos de 6 meses		0 (0,0)	3 (100)	
	Más de 1 mes y menos de 3 meses		1 (33,3)	2 (66,7)	
Contrato por faena o servicios	No		9 (13,4)	58 (86,6)	0,0636
	Si		9 (29,0)	22 (71,0)	
Tiempos de contratos temporales en el año	Menos de 2 meses		0 (0,0)	2 (100)	0,3899
	De 2 meses a menos de 3 meses		1 (16,7)	5 (83,3)	

Variable	Categorías	Missing	Síndrome de Burnout		p-valor
			Presente N=18(18,37%) n (%)	Ausente N=80(81,6%) n (%)	
	De 3 meses a menos de 6 meses		4 (50,0)	4 (50,0)	
	De 6 meses a 12 meses		4 (26,7)	11 (73,3)	
Tiempo desempleado en los último 12 meses	0 meses, no ha estado desempleado		3 (8,6)	32 (91,4)	0,4677
	Menos de 2 meses		2 (13,3)	13 (86,7)	
	De 2 meses a menos de 3 meses		0 (0,0)	2 (100)	
	De 3 meses a menos de 6 meses		3 (30,0)	7 (70,0)	
	De 6 meses a 12 meses		1 (20,0)	4 (80,0)	
Nivel de temporalidad	Baja o nula		11 (19,6)	45 (80,4)	0,0064*
	Moderada		6 (15,0)	34 (85,0)	
	Alta o muy alta		1 (50,0)	1 (50,0)	
Desempoderamiento					
Salarial	Por presión directa de trabajadores hacia los empleadores (huelgas, paros, huelgas de hambre, etc.) o por negociación colectiva		1 (2,6)	38 (97,4)	0,0121*
	Por denuncia a autoridades fiscalizadoras		2 (25,0)	6 (75,0)	
	Por la empresa, jefes o directivos con consulta a los trabajadores o comité paritario		5 (27,8)	13 (72,2)	
	Por la empresa, jefes o directivos, sin consulta		10 (30,3)	23 (69,7)	
Horario de Trabajo	Por presión directa de trabajadores hacia los empleadores (huelgas, paros, huelgas de hambre, etc.) o por negociación colectiva		1 (2,6)	38 (97,4)	0,0121*
	Por denuncia a autoridades fiscalizadoras		2 (25,0)	6 (75,0)	
	Por la empresa, jefes o directivos con consulta a los trabajadores o comité paritario		5 (27,8)	13 (72,2)	
	Por la empresa, jefes o directivos, sin consulta		10 (30,3)	23 (69,7)	
Número de horas trabajadas	Por presión directa de trabajadores hacia los empleadores (huelgas, paros, huelgas de hambre, etc.) o por negociación colectiva		3 (8,6)	32 (91,4)	0,3134
	Por denuncia a autoridades fiscalizadoras		1 (20,0)	4 (80,0)	
	Por la empresa, jefes o directivos con consulta a los trabajadores o comité paritario		6 (25,0)	18 (75,0)	

Variable	Categorías	Missing	Síndrome de Burnout		p-valor
			Presente N=18(18,37%) n (%)	Ausente N=80(81,6%) n (%)	
	Por la empresa, jefes o directivos, sin consulta		8 (23,5)	26 (76,5)	
Niveles de Desempoderamiento	Baja o nula		6 (15,8)	32 (84,2)	0,6934
	Moderado		6 (24,0)	19 (76,0)	
	Alta o muy alta		6 (17,1)	29 (82,9)	
Vulnerabilidad					
Miedo a reclamar mejores condiciones	Nunca/Rara vez		11 (16,7)	55 (83,3)	0,5324
	Casi siempre/Siempre		7 (21,9)	25 (78,1)	
Trato injusto de los superiores	Nunca/Rara vez		12 (16,4)	61 (83,6)	0,3994
	Casi siempre/Siempre		6 (24,0)	19 (76,0)	
Miedo a ser despedido	Nunca/Rara vez		1 (14,3)	6 (85,7)	0,7723
	Casi siempre/Siempre		17 (18,7)	74 (81,3)	
Trato de forma discriminatoria injusta	Nunca/Rara vez		1 (20,0)	4 (80,0)	0,9229
	Casi siempre/Siempre		17 (18,3)	76 (81,7)	
Trato autoritario o violento	Nunca/Rara vez		13 (16,9)	64 (83,1)	0,4675
	Casi siempre/Siempre		5 (23,8)	16 (76,2)	
Trabajar más horas	Nunca/Rara vez		10 (14,5)	59 (85,5)	0,1265
	Casi siempre/Siempre		8 (27,6)	21 (72,4)	
Sentirse reemplazados	Nunca/Rara vez		9 (15,0)	51 (85,0)	0,2794
	Casi siempre/Siempre		9 (23,7)	29 (76,3)	
Niveles de vulnerabilidad	Baja o nula		13 (16,5)	66 (83,5)	0,3190
	Moderada		5 (26,3)	14 (73,7)	
Deprivación económica					
El salario cubre sus necesidades básicas	Siempre		1 (5,3)	18 (94,7)	0,1130
	Casi siempre		8 (15,7)	43 (84,3)	
	Rara vez		7 (31,8)	15 (68,2)	
	Nunca		2 (33,3)	4 (66,7)	
Salario cubre gastos imprevistos	Siempre		0 (0,0)	8 (100)	0,2765
	Casi siempre		6 (15,4)	33 (84,6)	
	Rara vez		7 (20,0)	28 (80,0)	
	Nunca		5 (31,3)	11 (68,8)	

Variable	Categorías	Missing	Síndrome de Burnout		p-valor
			Presente N=18(18,37%) n (%)	Ausente N=80(81,6%) n (%)	
Niveles deprivación económica	Baja o nula		1 (5,9)	16 (94,1)	0,0945
	Moderada		8 (15,7)	43 (84,3)	
	Alta o muy alta		9 (30,0)	21 (70,0)	
Derechos sociales					
Sistema de previsión para la jubilación	Si		14 (16,7)	70 (83,3)	0,0232*
	No		4 (50,0)	4 (50,0)	
Seguro de cesantía	Si		8 (14,0)	49 (86,0)	0,1916
	No		10 (24,4)	31 (75,6)	
Seguro de accidentes y enfermedades laborales	Si		10 (15,2)	56 (84,9)	0,2377
	No		8 (25,0)	24 (75,0)	
Niveles de derecho social	Baja o nula		0 (0,0)	12 (100)	0,0834
	Moderada		11 (17,5)	52 (82,5)	
	Alta o muy alta		7 (30,4)	16 (69,6)	
Ejercicio de derechos					
Tomarse días feriados	Siempre		2 (11,1)	16 (88,9)	0,3735
	Casi siempre		4 (16,0)	21 (84,0)	
	Rara vez		5 (15,6)	27 (84,4)	
	Nunca		7 (30,4)	16 (69,6)	
Licencia médica	Casi siempre/Siempre	44	2 (6,7)	28 (93,3)	0,4624
	Nunca/Rara vez		3 (12,5)	21 (87,5)	
Ir al médico	Casi siempre/Siempre	52	3 (16,7)	15 (83,3)	0,3112
	Nunca/Rara vez		2 (7,1)	26 (92,9)	
Tomar vacaciones	Casi siempre/Siempre	54	3 (17,7)	14 (82,4)	0,5937
	Nunca/ Rara vez		4 (12,1)	29 (87,9)	
Tomar días libres	Casi siempre/Siempre	61	0 (0,0)	2 (100)	0,6127
	Nunca/Rara vez		4 (11,4)	31 (88,6)	
Niveles de ejercicios de derechos	Baja o nula		1 (7,7)	12 (92,3)	0,2960
	Moderada		5 (14,3)	30 (85,7)	
	Alta o muy alta		12 (24,0)	38 (76,0)	
Precariedad laboral global					

Variable	Categorías	Missing	Síndrome de Burnout		<i>p-valor</i>
			Presente N=18(18,37%) n (%)	Ausente N=80(81,6%) n (%)	
	Baja		0 (0,0)	7 (100)	0,0064*
	Moderada		12 (15,2)	67 (84,8)	
	Alta		6 (50,0)	6 (50,0)	

Nota. (*) Test Chi-cuadrado (χ^2 ; $p < 0,05$).

Fuente: Base de datos EXCEL

Elaborador por: Diana Samaniego, Jenny Rengifo

Tabla 3. Prevalencia de Síndrome de Burnout con variables sociodemográficas, laborales y precariedad laboral en tres centros de salud tipo A en la provincia de Pichincha, Mayo-Julio 2023.

		Síndrome de Burnout									
		Centro de Salud									
		1			2			3			
Variable	Categorías	Missing	Presente	Ausente	p^*	Presente	Ausente	p^*	Presente	Ausente	p^*
			N=6	N=29		N=7	N=26		N=5	N=25	
		n (%)		n (%)		n (%)		n (%)		p^*	
Datos sociodemográficos											
Sexo	Hombre		2 (13,3)	13 (86,7)	0,6045	1 (10,0)	9 (90,0)	0,2989	3 (27,3)	8 (72,7)	0,2356
	Mujer		4 (20,0)	16 (80,0)		6 (26,1)	17 (73,9)		2 (10,5)	17 (89,5)	
Edad	Menos de 20 años		0 (0,0)	0 (0,0)	0,1849	0 (0,0)	1 (100)	0,3054	0 (0,0)	0 (0,0)	0,9157
	20 - 29 años		6 (28,6)	15 (71,4)		5 (20,8)	19 (79,2)		4 (19,1)	17 (81,0)	
	30 - 39 años		0 (0,0)	10 (100)		0 (0,0)	3 (100)		1 (14,3)	6 (85,7)	
	40 - 49 años		0 (0,0)	3 (100)		1 (100)	0 (0,0)		0 (0,0)	1 (100)	
	50 años y más		0 (0,0)	1 (100)		1 (25,0)	3 (75,0)		0 (0,0)	1 (100)	
Educación	Educación secundaria incompleta		0 (0,0)	0 (0,0)	0,5077	0 (0,0)	1 (100)	0,6413	0 (0,0)	1 (100)	0,8071
	Educación secundaria completa		0 (0,0)	2 (100)		0 (0,0)	2 (100)		0 (0,0)	1 (100)	
	Educación Universitaria/ Posgrado/ Tecnología		6 (18,2)	27 (81,8)		7 (23,3)	23 (76,7)		5 (17,9)	23 (82,1)	
Estado Civil	Soltero/a		6 (22,2)	21 (77,8)	0,3421	4 (16,7)	20 (83,3)	0,2530	4 (21,1)	15 (79,0)	0,4535
	Casado/a		0 (0,0)	7 (100)		3 (50,0)	3 (50,0)		0 (0,0)	5 (100)	
	Divorciado/a		0 (0,0)	1 (100)		0 (0,0)	2 (100)		1 (50,0)	1 (50,0)	
	Viudo/a		0 (0,0)	0 (0,0)		0 (0,0)	0 (0,0)		0 (0,0)	1 (100)	
	Unión Libre		0 (0,0)	0 (0,0)		0 (0,0)	1 (100)		0 (0,0)	3 (100)	

		Síndrome de Burnout									
		Centro de Salud									
		1			2			3			
Variable	Categorías	Missing	Presente		<i>p</i> *	Presente		<i>p</i> *	Presente		<i>p</i> *
			N=6	N=29		N=7	N=26		N=5	N=25	
			n (%)	n (%)		n (%)	n (%)		n (%)	n (%)	
Número de hijos	0 hijos		5 (22,7)	17 (77,3)	0,5103	6 (24,0)	19 (76,0)	0,7459	4 (22,2)	14 (77,8)	0,5488
	1 - 2 hijos		1 (8,3)	11 (91,7)		1 (14,3)	6 (85,7)		1 (11,1)	8 (88,9)	
	3 - 4 hijos		0 (0,0)	1 (100)		0 (0,0)	1 (100)		0 (0,0)	3 (100)	
Cuida persona con discapacidad	No		5 (15,6)	27 (84,4)	0,4365	7 (21,2)	26 (78,8)	1,0000	5 (17,9)	23 (82,1)	0,5127
	Si		1 (33,3)	2 (66,7)		0 (0,0)	0 (0,0)		0 (0,0)	2 (100)	
Datos laborales											
Trabajos adicionales al actual	1		4 (12,9)	27 (87,1)	0,0639	6 (20,0)	24 (80,0)	0,5902	5 (17,9)	23 (82,1)	0,5127
	2		2 (50,0)	2 (50,0)		1 (33,3)	2 (66,7)		0 (0,0)	2 (100)	
Horas reales trabajadas a la semana	40 horas y menos		0 (0,0)	16 (100)	0,0135*	3 (14,3)	18 (85,7)	0,1979	4 (17,4)	19 (82,6)	0,8469
	Más de 40 horas		6 (31,6)	13 (68,4)		4 (33,3)	8 (66,7)		1 (14,3)	6 (85,7)	
Cargo	Médico General		3 (33,3)	6 (66,7)	0,7138	1 (14,3)	6 (85,7)	0,7296	1 (11,1)	8 (88,9)	0,3880
	Médico Rural		2 (15,4)	11 (84,6)		4 (44,4)	5 (55,6)		2 (20,0)	8 (80,0)	
	Médico Familiar		0 (0,0)	2 (100)		0 (0,0)	1 (100)		0 (0,0)	1 (100)	
	Obstetra		1 (25,0)	3 (75,0)		0 (0,0)	1 (100)		0 (0,0)	1 (100)	
	Odontólogo General		0 (0,0)	3 (100)		0 (0,0)	0 (0,0)		0 (0,0)	2 (100)	
	Enfermera		0 (0,0)	0 (0,0)		1 (16,7)	5 (83,3)		0 (0,0)	3 (100)	
	Auxiliar de Enfermería		0 (0,0)	0 (0,0)		0 (0,0)	1 (100)		0 (0,0)	1 (100)	
	Técnico de Atención Primaria		0 (0,0)	2 (100)		0 (0,0)	1 (100)		1 (100)	0 (0,0)	
	Personal de Limpieza		0 (0,0)	2 (100)		0 (0,0)	0 (0,0)		0 (0,0)	0 (0,0)	
	Otros (auxiliar de farmacia, estadístico, etc.)		6 (17,1)	29 (82,9)		1 (14,3)	6 (85,7)		1 (50,0)	1 (50,0)	
Tiempo en la empresa	1 - 5 años		5 (17,9)	23 (82,1)	0,2774	7 (29,2)	17 (70,8)	0,1890	4 (14,3)	24 (85,7)	0,0701
	5 - 10 años		0 (0,0)	5 (100)		0 (0,0)	3 (100)		1 (100)	0 (0,0)	

		Síndrome de Burnout									
		Centro de Salud									
		1			2			3			
Variable	Categorías	Missing	Presente	Ausente	p^*	Presente	Ausente	p^*	Presente	Ausente	p^*
			N=6	N=29		N=7	N=26		N=5	N=25	
			n (%)	n (%)		n (%)	n (%)		n (%)	n (%)	
	11 o más años		1 (50,0)	1 (50,0)		0 (0,0)	6 (100)		0 (0,0)	1 (100)	
Pertener a sindicatos	Si		0 (0,0)	0 (0,0)	1,0000	0 (0,0)	1 (100)	0,5982	0 (0,0)		1,000
	No		6 (17,1)	29 (82,9)		7 (21,9)	25 (78,1)		5 (16,7)	25 (83,3)	
Carga laboral en la jornada	Normal		0 (0,0)	7 (100)	0,0451*	2 (20,0)	8 (80,0)	0,2636	2 (22,2)	7 (77,8)	0,6926
	Leve		0 (0,0)	0 (0,0)		0 (0,0)	1 (100)		0 (0,0)	0 (0,0)	
	Moderada		3 (13,6)	19 (86,4)		2 (12,5)	14 (87,5)		1 (9,1)	10 (90,9)	
	Alta o muy alta		3 (50,0)	3 (50,0)		3 (50,0)	3 (50,0)		2 (20,0)	8 (80,0)	
Precariedad laboral temporalidad											
Tipo de trabajo	Permanente		1 (10,0)	9 (90,0)	0,4782	1 (8,3)	11 (91,7)	0,1713	2 (40,0)	3 (60,0)	0,1251
	Temporal, ocasional, estacional		5 (20,0)	20 (80,0)		6 (28,6)	15 (71,4)		3 (12,0)	22 (88,0)	
Duración del contrato o acuerdo	Indefinido, sin término establecido		1 (6,3)	15 (93,8)	0,1878	1 (7,7)	12 (92,3)	0,1701	2 (22,2)	7 (77,8)	0,894
	De 6 meses y menos de 1 año		4 (23,5)	13 (76,5)		6 (33,3)	12 (66,7)		3 (15,8)	16 (84,2)	
	De 3 meses y menos de 6 meses		0 (0,0)	0 (0,0)		0 (0,0)	2 (100)		0 (0,0)	1 (100)	
	Más de 1 mes y menos de 3 meses		1 (50,0)	1 (50,0)		0 (0,0)	0 (0,0)		0 (0,0)	1 (100)	
Contrato por faena o servicios	No		2 (7,7)	24 (92,3)	0,0117*	5 (20,0)	20 (80,0)	0,7633	2 (12,5)	14 (87,5)	0,5127
	Si		4 (44,4)	5 (55,6)		2 (25,0)	6 (75,0)		3 (21,4)	11 (78,6)	
	Menos de 2 meses		0 (0,0)	1 (100)	0,8254	0 (0,0)	1 (100)	0,7212	0 (0,0)	0 (0,0)	0,2265

		Síndrome de Burnout									
		Centro de Salud									
		1			2			3			
Variable	Categorías	Missing	Presente	Ausente	p^*	Presente	Ausente	p^*	Presente	Ausente	p^*
			N=6	N=29		N=7	N=26		N=5	N=25	
			n (%)	n (%)		n (%)	n (%)		n (%)	n (%)	
Tiempos de contratos temporales en el año	De 2 meses a menos de 3 meses		1 (50,0)	1 (50,0)		0 (0,0)	1 (100)		0 (0,0)	3 (100)	
	De 3 meses a menos de 6 meses		1 (50,0)	1 (50,0)		1 (50,0)	1 (50,0)		2 (50,0)	2 (50,0)	
	De 6 meses a 12 meses		2 (50,0)	2 (50,0)		1 (25,0)	3 (75,0)		1 (14,3)	6 (85,7)	
Tiempo desempleado en los último 12 meses	0 meses, no ha estado desempleado		1 (5,6)	17 (94,4)	0,1295	1 (10,0)	9 (90,0)	0,6446	1 (14,3)	6 (85,7)	0,4641
	Menos de 2 meses		0 (0,0)	3 (100)		2 (25,0)	6 (75,0)		0 (0,0)	4 (100)	
	De 2 meses a menos de 3 meses		0 (0,0)	0 (0,0)		0 (0,0)	1 (100)		0 (0,0)	1 (100)	
	De 3 meses a menos de 6 meses		0 (0,0)	3 (100)		2 (40,0)	3 (60,0)		1 (50,0)	1 (50,0)	
	De 6 meses a 12 meses		1 (50,0)	1 (50,0)		0 (0,0)	1 (100)		0 (0,0)	2 (100)	
Nivel de temporalidad	Baja o nula		4 (16,7)	20 (83,3)	0,0744	4 (22,2)	14 (77,8)	0,8691	3 (21,4)	11 (78,6)	0,5126
	Moderada		1 (10,0)	9 (90,0)		3 (21,4)	11 (78,6)		2 (12,5)	14 (87,5)	
	Alta o muy alta		1 (100)	0 (0,0)		0 (0,0)	1 (100)		3 (21,4)	11 (78,6)	
Desempoderamiento											
Salarial	Por presión directa de trabajadores hacia los empleadores (huelgas, paros, huelgas de hambre, etc.) o por negociación colectiva		0 (0,0)	15 (100)	0,0807	0 (0,0)	14 (100)	0,0662	1 (10,0)	9 (90,0)	0,9055
	Por denuncia a autoridades fiscalizadoras		0 (0,0)	1 (100)		1 (50,0)	1 (50,0)		1 (20,0)	4 (80,0)	

		Síndrome de Burnout									
		Centro de Salud									
		1			2			3			
Variable	Categorías	Missing	Presente	Ausente	p^*	Presente	Ausente	p^*	Presente	Ausente	p^*
			N=6	N=29		N=7	N=26		N=5	N=25	
			n (%)	n (%)		n (%)	n (%)		n (%)	n (%)	
Horario de Trabajo	Por la empresa, jefes o directivos con consulta a los trabajadores o comité paritario		1 (20,0)	4 (80,0)		3 (42,9)	4 (57,1)		1 (16,7)	5 (83,3)	
	Por la empresa, jefes o directivos, sin consulta		5 (35,7)	9 (64,3)		3 (30,0)	7 (70,0)		2 (22,2)	7 (77,8)	
	Por presión directa de trabajadores hacia los empleadores (huelgas, paros, huelgas de hambre, etc.) o por negociación colectiva		0 (0,0)	15 (100)	0,0807	0 (0,0)	14 (100)	0,0662	1 (10,0)	9 (90,0)	0,9055
	Por denuncia a autoridades fiscalizadoras		0 (0,0)	1 (100)		1 (50,0)	1 (50,0)		1 (20,0)	4 (80,0)	
	Por la empresa, jefes o directivos con consulta a los trabajadores o comité paritario		1 (20,0)	4 (80,0)		3 (42,9)	4 (57,1)		1 (16,7)	5 (83,3)	
Número de horas trabajadas	Por la empresa, jefes o directivos, sin consulta		5 (35,7)	9 (64,3)		3 (30,0)	7 (70,0)		2 (22,2)	7 (77,8)	
	Por presión directa de trabajadores hacia los empleadores (huelgas, paros, huelgas de hambre, etc.) o por negociación colectiva		0 (0,0)	11 (100)	0,2077	1 (9,1)	10 (90,9)	0,0512	2 (15,4)	11 (84,6)	0,4410
	Por denuncia a autoridades fiscalizadoras		0 (0,0)	2 (100)		1 (100)	0 (0,0)		0 (0,0)	2 (100)	
	Por la empresa, jefes o directivos con consulta a los		2 (22,2)	7 (77,8)		4 (40,0)	6 (60,0)		0 (0,0)	5 (100)	

		Síndrome de Burnout									
		Centro de Salud									
		1			2			3			
Variable	Categorías trabajadores o comité paritario Por la empresa, jefes o directivos, sin consulta	Missing	Presente	Ausente	p^*	Presente	Ausente	p^*	Presente	Ausente	p^*
			N=6	N=29		N=7	N=26		N=5	N=25	
		n (%)			n (%)			n (%)			
			4 (30,8)	9 (69,2)		1 (9,1)	10 (90,9)		3 (30,0)	7 (70,0)	
Niveles desempoderamiento											
	Baja o nula		0 (0,0)	12 (100)	0,1375	2 (14,3)	12 (85,7)	0,4206	4 (33,3)	8 (66,7)	0,1192
	Moderado		3 (30,0)	7 (70,0)		3 (37,5)	5 (62,5)		0 (0,0)	7 (100)	
	Alta o muy alta		3 (23,1)	10 (76,9)		2 (18,2)	9 (81,8)		1 (9,1)	10 (90,9)	
Vulnerabilidad											
Miedo a reclamar mejores condiciones	Nunca/Rara vez		2 (9,5)	19 (90,5)	0,1430	6 (24,0)	19 (76,0)	0,4886	3 (15,0)	17 (85,0)	0,7290
	Casi siempre/Siempre		4 (28,6)	10 (71,4)		1 (12,5)	7 (87,5)		2 (20,0)	8 (80,0)	
Trato injusto de los superiores	Nunca/Rara vez		3 (12,5)	21 (87,5)	0,2817	6 (22,2)	21 (77,8)	0,7633	3 (13,6)	19 (86,4)	0,4602
	Casi siempre/Siempre		3 (27,3)	8 (72,7)		1 (16,7)	5 (83,3)		2 (25,0)	6 (75,0)	
Miedo a ser despedido	Nunca/Rara vez		1 (33,3)	2 (66,7)	0,4365	0 (0,0)	2 (100)	0,4490	0 (0,0)	2 (100)	0,5127
	Casi siempre/Siempre		5 (15,6)	27 (84,4)		7 (22,6)	24 (77,4)		5 (17,9)	23 (82,1)	
Trato de forma discriminatoria injusta	Nunca/Rara vez		1 (33,3)	2 (66,7)	0,4365	0 (0,0)	0 (0,0)	1,0000	0 (0,0)	2 (100)	0,5127
	Casi siempre/Siempre		5 (15,6)	27 (84,4)		7 (21,2)	26 (78,8)		5 (17,9)	23 (82,1)	
Trato autoritario o violento	Nunca/Rara vez		4 (14,3)	24 (85,7)	0,3697	5 (19,2)	21 (80,8)	0,5916	4 (17,4)	19 (82,6)	0,8469
	Casi siempre/Siempre		2 (28,6)	5 (71,4)		2 (28,6)	5 (71,4)		1 (14,3)	6 (85,7)	

		Síndrome de Burnout									
		Centro de Salud									
		1			2			3			
Variable	Categorías	Missing	Presente	Ausente	<i>p</i> *	Presente	Ausente	<i>p</i> *	Presente	Ausente	<i>p</i> *
			N=6	N=29		N=7	N=26		N=5	N=25	
			n (%)	n (%)		n (%)	n (%)		n (%)	n (%)	
Sistema de previsión para la jubilación	Si		3 (9,7)	28 (90,3)	0,0001*	6 (24,0)	19 (76,0)	0,7243	5 (17,9)	23 (82,1)	0,5127
	No		3 (100)	0 (0,0)		1 (33,3)	2 (66,7)		0 (0,0)	2 (100)	
Seguro de cesantía	Si		2 (10,0)	18 (90,0)	0,1954	3 (14,3)	18 (85,7)	0,1979	3 (18,8)	13 (81,3)	0,7434
	No		4 (26,7)	11 (73,3)		4 (33,3)	8 (66,7)		2 (14,3)	12 (85,7)	
Seguro de accidentes y enfermedades laborales	Si		2 (7,7)	24 (92,3)	0,0117*	4 (19,1)	17 (81,0)	0,6874	4 (21,1)	15 (79,0)	0,3969
	No		4 (44,4)	5 (55,6)		3 (25,0)	9 (75,0)		1 (9,1)	10 (90,9)	
Niveles de derecho social	Baja o nula		0 (0,0)	2 (100)	0,4969	0 (0,0)	8 (100)	0,1397	0 (0,0)	2 (100)	0,0165*
	Moderada		3 (13,6)	19 (86,4)		6 (33,3)	12 (66,7)		2 (8,7)	21 (91,3)	
	Alta o muy alta		3 (27,3)	8 (72,7)		1 (14,3)	6 (85,7)		3 (60,0)	2 (40,0)	
EJERCICIOS DE DERECHOS											
Tomarse días feriados	Siempre		1 (10,0)	9 (90,0)	0,2922	1 (16,7)	5 (83,3)	0,0258*	0 (0,0)	2 (100)	0,2982
	Casi siempre		1 (12,5)	7 (87,5)		0 (0,0)	7 (100)		3 (30,0)	7 (70,0)	
	Rara vez		4 (33,3)	8 (66,7)		1 (9,1)	10 (90,9)		0 (0,0)	9 (100)	
	Nunca		0 (0,0)	5 (100)		5 (55,6)	4 (44,4)		2 (22,2)	7 (77,8)	
Licencia médica	Casi siempre/Siempre	44	2 (14,3)	12 (85,7)	0,8913	0 (0,0)	10 (100)	**	0 (0,0)	6 (100)	0,2416
	Nunca/Rara vez		1 (16,7)	5 (83,3)		0 (0,0)	8 (100)		2 (20,0)	8 (80,0)	
Ir al médico	Casi siempre/Siempre	52	3 (27,3)	8 (72,7)	0,3141	0 (0,0)	4 (100)	**	0 (0,0)	3 (100)	0,5465
	Nunca/Rara vez		1 (10,0)	9 (90,0)		0 (0,0)	9 (100)		1 (11,1)	8 (88,9)	
Tomar vacaciones	Casi siempre/Siempre	54	2 (25,0)	6 (75,0)	0,0796	0 (0,0)	5 (100)	0,2827	1 (25,0)	3 (75,0)	0,7115
	Nunca/ Rara vez		0 (0,0)	11 (100)		2 (20,0)	8 (80,0)		2 (16,7)	10 (83,3)	

		Síndrome de Burnout									
		Centro de Salud									
		1			2			3			
Variable	Categorías	Missing	Presente	Ausente	p^*	Presente	Ausente	p^*	Presente	Ausente	p^*
			N=6	N=29		N=7	N=26		N=5	N=25	
		n (%)		p^*		n (%)		p^*		p^*	
Tomar días libres	Casi siempre/Siempre	61	0 (0,0)	1 (100)	0,6333	0 (0,0)	9 (100)	**	0 (0,0)	1 (100)	0,7401
	Nunca/Rara vez		3 (18,8)	13 (81,3)		0 (0,0)	9 (100)		1 (10,0)	9 (90,0)	
Niveles de ejercicios de derechos	Baja o nula		1 (12,5)	7 (87,5)	0,9005	0 (0,0)	3 (100)	0,2235	0 (0,0)	2 (100)	0,7985
	Moderada		2 (16,7)	10 (83,3)		1 (9,1)	10 (90,9)		2 (16,7)	10 (83,3)	
	Alta o muy alta		3 (20,0)	12 (80,0)		6 (31,6)	13 (68,4)		3 (18,8)	13 (81,3)	
PRECARIEDAD LABORAL GLOBAL											
	Baja		0 (0,0)	4 (100)	0,0196*	0 (0,0)	2 (100)	0,2672	0 (0,0)	1 (100)	0,6601
	Moderada		3 (11,5)	23 (88,5)		5 (18,5)	22 (81,5)		4 (15,4)	22 (84,6)	
	Alta		3 (60,0)	2 (40,0)		2 (50,0)	2 (50,0)		1 (33,3)	2 (66,7)	

Nota. (*) Test Chi-cuadrado (χ^2 ; $p < 0,05$).

Fuente: Base de datos EXCEL

Elaborador por: Diana Samaniego, Jenny Rengifo

Tabla 4
Regresión logística ajustada del Síndrome de Burnout y variables sociodemográficas, laborales y precariedad laboral en tres centros de salud tipo A en la provincia de Pichincha, Mayo-Julio 2023.

Variable	Categorías	Missing	Síndrome de Burnout			
			Total n (%)	Presente N=18 n (%)	Crudo OR (IC 95%) c	Ajustado OR (IC 95%) d
DATOS DEMOGRÁFICOS						
Sexo	Hombre		36 (36,7)	6 (16,7)	1	1
	Mujer		62 (63,3)	12 (19,4)	0,24 (0,13:0,45)	1,40 (0,44:4,44)
Edad	Menos de 20 años		1 (1,0)	0 (0,0)	1	1
	20 - 29 años		66 (67,4)	15 (22,7)	0,29 (0,17:0,52)	0,15 (0,05:0,46)
	30 - 39 años		20 (20,4)	1 (5,0)	0,05 (0,01:0,39)	0,03 (0,00:0,26)
	40 - 49 años		5 (5,1)	1 (20,0)	0,25 (0,03:2,24)	0,10 (0,01:1,26)
	50 años y más		6 (6,1)	1 (16,7)	0,20 (0,02:1,71)	0,12 (0,01:1,39)
Educación	Educación secundaria incompleta		2 (2,0)	0 (0,0)	1	
	Educación secundaria completa		5 (5,1)	0 (0,0)	0,00 (0,00:>1.0E12)	
	Educación Universitaria/ Posgrado/ Tecnología		91 (92,9)	18 (19,8)	0,25 (0,15:0,41)	
Estado Civil	Soltero/a		70 (71,4)	14 (20,0)		
	Casado/a		18 (18,4)	3 (16,7)		
	Divorciado/a		5 (5,1)	1 (20,0)		
	Viudo/a		1 (1,0)	0 (0,0)		
	Unión Libre		4 (4,1)	0 (0,0)		
Número de hijos	0 hijos		65 (66,3)	15 (23,1)	1	
	1 - 2 hijos		28 (28,6)	3 (10,7)	0,40 (0,11:1,51)	
	3 - 4 hijos		5 (5,1)	0 (0,0)	0,0 (0,0:>1.0E12)	
Cuida persona con discapacidad	No		93 (94,9)	17 (18,3)	1	
	Si		5 (5,1)	1 (20,0)	1,12 (0,12:10,65)	
DATOS LABORALES						
Trabajos adicionales al actual	1		89 (90,8)	15 (16,9)	1	
	2		9 (9,2)	3 (33,3)	0,0 (0,0:>1.0E12)	

Horas reales trabajadas a la semana	40 o menos	60 (61,2)	7 (11,7)	1	1
	Más de 40	38 (38,8)	11 (29,0)	3,08 (1,07:8,86)	2,72 (0,95:7,80)
Cargo	Médico General	25 (25,5)	5 (20,0)		
	Médico Rural	32 (32,7)	8 (25,0)		
	Médico Familiar	2 (2,0)	0 (0,0)		
	Obstetra	4 (4,1)	0 (0,0)		
	Odontólogo General	6 (6,1)	1 (16,7)		
	Enfermera	12 (12,2)	1 (8,3)		
	Auxiliar de Enfermería	2 (2,0)	0 (0,0)		
	Técnico de Atención Primaria	2 (2,0)	1 (50,0)		
	Personal de Limpieza	2 (2,0)	0 (0,0)		
	Otros (auxiliar de farmacia, estadístico, etc.)	11 (11,2)	2 (18,2)		
Tiempo en la empresa	1 - 5 años	80 (81,6)	16 (20,0)	1	
	5 - 10 años	9 (9,2)	1 (11,1)	0,5 (0,06:4,29)	
	11 o más años	9 (9,2)	1 (11,1)	0,5 (0,06:4,29)	
Pertener a sindicatos	Si	1 (1,0)	0 (0,0)	1	
	No	97 (99,0)	18 (18,6)	0,0 (0,0:>1.0E12)	
Carga laboral en la jornada	Normal	26 (26,5)	4 (15,4)	1	
	Leve	1 (1,0)	0 (0,0)	0,0 (0,0:>1.0E12)	
	Moderada	49 (50,0)	6 (12,2)	0,14 (0,06:0,33)	
	Alta o muy alta	22 (22,5)	8 (36,4)	0,57 (0,24:1,36)	
TEMPORALIDAD					
Tipo de trabajo	Permanente	27 (27,6)	4 (14,8)	1	
	Temporal, ocasional, estacional	71 (72,5)	14 (19,7)	1,41 (0,42:4,75)	
Duración del contrato o acuerdo	Indefinido, sin término establecido	38 (38,8)	4 (10,5)	1	
	De 6 meses y menos de 1 año	54 (55,1)	13 (24,1)	0,32 (0,17:0,59)	
	De 3 meses y menos de 6 meses	3 (3,1)	0 (0,0)	0,0 (0,0:>1.0E12)	
	Más de 1 mes y menos de 3 meses	3 (3,1)	1 (33,3)	0,5 (0,05:5,51)	
Contrato por faena o servicios	No	67 (68,4)	9 (13,4)	1	
	Si	31 (31,6)	9 (29,0)	2,64 (0,93:7,51)	
Tiempos de contratos	Menos de 2 meses	2 (6,5)	0 (0,0)	1	
	De 2 meses a menos de 3 meses	6 (19,4)	1 (16,7)	0,2 (0,02:1,71)	
	De 3 meses a menos de 6 meses	8 (25,8)	4 (50,0)	1,0 (0,25:4,00)	

temporales en el año	De 6 meses a 12 meses	15 (48,4)	4 (26,7)	0,36 (0,12:1,14)
Tiempo desempleado en los último 12 meses	0 meses, no ha estado desempleado	35 (52,2)	3 (8,6)	1
	Menos de 2 meses	15 (22,4)	2 (13,3)	1,64 (0,25:10,99)
	De 2 meses a menos de 3 meses	2 (3,0)	0 (0,0)	0,0 (0,0:>1.0E12)
	De 3 meses a menos de 6 meses	10 (14,9)	3 (30,0)	4,57 (0,76:27,58)
	De 6 meses a 12 meses	5 (7,5)	1 (20,0)	2,67 (0,22:32,18)
Nivel de temporalidad	Baja o nula	56 (57,1)	11 (19,6)	1
	Moderada	40 (40,8)	6 (15,0)	0,72 (0,24:2,15)
	Alta o muy alta	2 (2,0)	1 (50,0)	4,09 (0,24:70,66)
EMPODERAMIENTO				
Salarial	Por presión directa de trabajadores hacia los empleadores o por negociación colectiva	39 (39,8)	1 (2,6)	1
	Por denuncia a autoridades fiscalizadoras	8 (8,2)	2 (25,0)	12,64 (0,99:161,72)
	Por la empresa, jefes o directivos con consulta a los trabajadores o comité paritario	18 (18,4)	5 (27,8)	14,59 (1,56:136,46)
	Por la empresa, jefes o directivos, sin consulta	33 (33,7)	10 (30,3)	16,49 (1,98:137,13)
Horario de Trabajo	Por presión directa de trabajadores hacia los empleadores o por negociación colectiva	39 (39,8)	1 (2,6)	1
	Por denuncia a autoridades fiscalizadoras	8 (8,2)	2 (25,0)	12,64 (0,99:161,72)
	Por la empresa, jefes o directivos con consulta a los trabajadores o comité paritario	18 (18,4)	5 (27,8)	14,59 (1,56:136,46)
	Por la empresa, jefes o directivos, sin consulta	33 (33,7)	10 (30,3)	16,49 (1,98:137,13)
Número de horas trabajadas	Por presión directa de trabajadores hacia los empleadores o por negociación colectiva	35 (35,7)	3 (8,6)	1
	Por denuncia a autoridades fiscalizadoras	5 (5,1)	1 (20,0)	2,67 (0,22:32,17)
	Por la empresa, jefes o directivos con consulta a los trabajadores o comité paritario	24 (24,5)	6 (25,0)	3,56 (0,79:15,95)
	Por la empresa, jefes o directivos, sin consulta	34 (34,7)	8 (23,5)	3,28 (0,79:13,63)
Niveles de empoderamiento				
	Baja o nula	38 (38,8)	6 (15,8)	1
	Moderado	25 (25,5)	6 (24,0)	1,68 (0,48:5,97)
	Alta o muy alta	35 (35,7)	6 (17,1)	1,10 (0,32:3,81)
VULNERABILIDAD				

Miedo a reclamar mejores condiciones	Nunca/Rara vez	66 (67,4)	11 (16,7)	1
	Casi siempre/Siempre	32 (32,7)	7 (21,9)	1,40 (0,49:4,04)
Trato injusto de los superiores	Nunca/Rara vez	73 (74,5)	12 (16,4)	1
	Casi siempre/Siempre	25 (25,5)	6 (24,0)	0,62 (0,21:1,88)
Miedo a ser despedido	Nunca/Rara vez	7 (7,1)	1 (14,3)	1
	Casi siempre/Siempre	91 (92,9)	17 (18,7)	1,38 (0,16:12,21)
Trato de forma discriminatorio-injusta	Nunca/Rara vez	5 (5,1)	1 (20,0)	1
	Casi siempre/Siempre	93 (94,9)	17 (18,3)	1,12 (0,12:10,65)
Trato autoritario o violento	Nunca/Rara vez	77 (78,6)	13 (16,9)	1
	Casi siempre/Siempre	21 (21,4)	5 (23,8)	1,54 (0,48:4,95)
Trabajar más horas	Nunca/Rara vez	69 (70,4)	10 (14,5)	1
	Casi siempre/Siempre	29 (29,6)	8 (27,6)	0,44 (0,15:1,28)
Sentirse reemplazados	Nunca/Rara vez	60 (61,2)	9 (15,0)	1
	Casi siempre/Siempre	38 (38,8)	9 (23,7)	0,57 (0,20:1,59)
Niveles de vulnerabilidad				
	Baja o nula	79 (80,6)	13 (16,5)	1
	Moderada	19 (19,4)	5 (26,3)	1,82 (0,56:5,92)
DEPRIVACIÓN ECONÓMICA				
El salario cubre su necesidad básica	Siempre	19 (19,4)	1 (5,3)	1
	Casi siempre	51 (52,0)	8 (15,7)	3,33 (0,39:28,53)
	Rara vez	22 (22,5)	7 (31,8)	8,36 (0,93:75,54)
	Nunca	6 (6,1)	2 (33,3)	8,96 (0,65:124,38)
Salario cubre gastos imprevistos	Siempre	8 (8,2)	0 (0,0)	1
	Casi siempre	39 (39,8)	6 (15,4)	1,82E5 (0,0:>1.0E12)
	Rara vez	35 (35,7)	7 (20,0)	2,5E5 (0,0:>1.0E12)
	Nunca	16 (16,3)	5 (31,3)	4,5E5 (0,0:>1.0E12)
Niveles de privación económica				
	Baja o nula	17 (17,4)	1 (5,9)	1
	Moderada	51 (52,0)	8 (15,7)	2,97 (0,34:25,61)
	Alta o muy alta	30 (30,6)	9 (30,0)	6,84 (0,79:59,55)
DERECHO SOCIAL				
	Si	84 (91,3)	14 (16,7)	1

Sistema de previsión para la jubilación	No	8 (8,7)	4 (50,0)	0,20 (0,04:0,90)
Seguro de cesantía	Si	57 (58,2)	8 (14,0)	1
	No	41 (41,8)	10 (24,4)	0,51 (0,18:1,42)
Seguro de accidentes y enfermedades laborales	Si	66 (67,4)	10 (15,2)	1
	No	32 (32,7)	8 (25,0)	0,54 (0,19:1,52)
Niveles de derecho social				
	Baja o nula	12 (12,2)	0 (0,0)	1
	Moderada	63 (64,3)	11 (17,5)	0,21 (0,11:0,41)
	Alta o muy alta	23 (23,5)	7 (30,4)	0,44 (0,18:1,06)
EJERCICIOS DE DERECHOS				
Tomarse días feriados	Siempre	18 (18,4)	2 (11,1)	1
	Casi siempre	25 (25,5)	4 (16,0)	1,52 (0,25:9,38)
	Rara vez	32 (32,7)	5 (15,6)	1,48 (0,26:8,55)
	Nunca	23 (23,5)	7 (30,4)	3,50 (0,63:19,50)
Licencia médica	Casi siempre/Siempre	44	30 (55,6)	2 (6,7)
	Nunca/Rara vez	24 (44,4)	3 (12,5)	2,00 (0,31:13,05)
Ir al médico	Casi siempre/Siempre	52	18 (39,1)	3 (16,7)
	Nunca/Rara vez	28 (60,9)	2 (7,1)	0,38 (0,06:2,57)
Tomar vacaciones	Casi siempre/Siempre	54	17 (34,0)	3 (17,7)
	Nunca/ Rara vez	33 (66,0)	4 (12,1)	0,64 (0,13:3,28)
Tomar días libres	Casi siempre/Siempre	61	2 (5,4)	0 (0,0)
	Nunca/Rara vez	35 (94,6)	4 (11,4)	0,13 (0,05:0,37)
Niveles de ejercicios de derechos				
	Baja o nula	13 (13,3)	1 (7,7)	1
	Moderada	35 (35,7)	5 (14,3)	2,00 (0,21:18,94)
	Alta o muy alta	50 (51,0)	12 (24,0)	3,79 (0,45:32,21)
PRECARIEDAD LABORAL				
	Baja	7 (7,1)	0 (0,0)	1
	Moderada	79 (80,6)	12 (15,2)	0,18 (0,10:0,33)
	Alta	12 (12,2)	6 (50,0)	1,00 (0,32:3,10)

Nota. OR: Regresión logística ajustada

c: En la regresión cruda las variables que no se pudieron estimar están vacías.

d: La regresión ajustada se emplearon las variables sexo, edad y horas trabajadas a la semana.

Fuente: Base de datos EXCEL, 2023

Elaborador por: Diana Samaniego, Jenny Rengifo

		Síndrome de Burnout							
		Centro de Salud							
				1		2		3	
Variable	Categorías	Missing	Total N (%)	Crudo OR (IC95%) c	Ajustado OR (IC95%) d	Crudo OR (IC95%) c	Ajustado OR (IC95%) d	Crudo OR (IC95%) c	Ajustado OR (IC95%) d
	No		93 (94,9)	1				1	
	Si		5 (5,1)	2,70 (0,20:35,75)				0,0 (0,0:>1.0E12)	
DATOS LABORALES									
	Trabajos adicionales al actual								
	1		89 (90,8)					1	
	2		9 (9,2)					0,0 (0,0:>1.0E12)	
	Horas reales trabajadas a la semana								
	40 horas o menos		60 (61,2)	1	1	1	1	1	1
	Más de 40 horas		38 (38,8)	4,9E5 (0,0:>1.0E12)	1,52 (0,2: 10,44)	3,0 (0,54:16,63)	7,08 (0,9: 54,02)	0,79 (0,07:8,52)	0,5 (0,03: 7,42)
Cargo	Médico General		25 (25,5)	1					
	Médico Rural		32 (32,7)						
	Médico Familiar		2 (2,0)						
	Obstetra		4 (4,1)						
	Odontólogo General		6 (6,1)						
	Enfermera		12 (12,2)						
	Auxiliar de Enfermería		2 (2,0)						
	Técnico de Atención Primaria		2 (2,0)						
	Personal de Limpieza		2 (2,0)						
	Otros (auxiliar de farmacia, estadístico, etc.)		11 (11,2)						
Tiempo en la empresa	1 - 5 años		80 (81,6)	1					
	5 - 10 años		9 (9,2)	4,60 (0,24:86,64)					
	11 o más años		9 (9,2)	0,0 (0,0:>1.0E12)					
Pertenec er a sindicatos	Si		1 (1,0)	1		1			
	No		97 (99,0)			0,0 (0,0:>1.0E12)			
	Normal		26 (26,5)	1		1			

		Síndrome de Burnout							
		Centro de Salud							
				1		2		3	
Variable	Categorías	Missing	Total N (%)	Crudo OR (IC95%) c	Ajustado OR (IC95%) d	Crudo OR (IC95%) c	Ajustado OR (IC95%) d	Crudo OR (IC95%) c	Ajustado OR (IC95%) d
Carga laboral en la jornada	Leve Moderada Alta o muy alta		1 (1,0) 49 (50,0) 22 (22,5)			0,0 (0,0:>1.0E12) 0,14 (0,03:0,63) 1,00 (0,20:4,95)			
TEMPORALIDAD									
Tipo de trabajo	Permanente Temporal, ocasional, estacional		27 (27,6) 71 (72,5)	1		1 4,40 (0,46:41,93)		1 0,20 (0,02:1,77)	
Duración del contrato o acuerdo	Indefinido, sin término establecido De 6 meses y menos de 1 año De 3 meses y menos de 6 meses Más de 1 mes y menos de 3 meses		38 (38,8) 54 (55,1) 3 (3,1) 3 (3,1)	1 0,31 (0,10:0,94)		1 0,5 (0,19:1,33) 0,0 (0,0:>1.0E12)			
Contrato por faena o servicios	No Si		67 (68,4) 31 (31,6)	1 9,60 (1,36:67,57)		1 1,33 (0,20:8,71)		1 1,91 (0,27:13,49)	
Tiempos de contratos temporales en el año	Menos de 2 meses De 2 meses a menos de 3 meses De 3 meses a menos de 6 meses De 6 meses a 12 meses		2 (6,5) 6 (19,4) 8 (25,8) 15 (48,4)	1 1,0 (0,06:15,99)		1 0,0 (0,0:>1.0E12) 1,0 (0,06:15,99) 0,33 (0,03:3,20)		1 1,0 (0,14:7,10) 0,17 (0,02:1,38)	
Tiempo desemple ado en los último 12 meses	0 meses, no ha estado desempleado Menos de 2 meses De 2 meses a menos de 3 meses		35 (52,2) 15 (22,4) 2 (3,0)						

		Síndrome de Burnout							
		Centro de Salud							
				1		2		3	
Variable	Categorías	Missing	Total N (%)	Crudo OR (IC95%) c	Ajustado OR (IC95%) d	Crudo OR (IC95%) c	Ajustado OR (IC95%) d	Crudo OR (IC95%) c	Ajustado OR (IC95%) d
	De 3 meses a menos de 6 meses		10 (14,9)						
	De 6 meses a 12 meses		5 (7,5)						
Nivel de temporalidad	Baja o nula		56 (57,1)	1		1		1	
	Moderada		40 (40,8)	7,32E4 (0,0:>1, E12)		0,27 (0,08:0,98)		0,14 (0,03:0,63)	
	Alta o muy alta		2 (2,0)	0,11 (0,01:0,88)		0,0 (0,0:>1.0E12)			
EMPODERAMIENTO									
Salarial	Por presión directa de trabajadores hacia los empleadores		39 (39,8)	1		1		1	
	Por denuncia a autoridades fiscalizadoras		8 (8,2)	0,0 (0,0:>1.0E12)		1,0 (0,06:15,99)		2,24 (0,11:45,41)	
	Por la empresa, jefes o directivos con consulta a los trabajadores o comité paritario		18 (18,4)	0,25 (0,03:2,24)		0,75 (0,17:3,35)		1,79 (0,09:35,18)	
	Por la empresa, jefes o directivos, sin consulta		33 (33,7)	0,56 (0,19:1,66)		0,43 (0,11:1,66)		2,56 (0,19:34,23)	
Horario de Trabajo	Por presión directa de trabajadores hacia los empleadores		39 (39,8)	1		1		1	
	Por denuncia a autoridades fiscalizadoras		8 (8,2)	0,0 (0,0:>1.0E12)		1,00 (0,06:15,99)		2,24 (0,11:45,41)	
	Por la empresa, jefes o directivos con consulta a los		18 (18,4)	0,25 (0,03:2,24)		0,75 (0,17:3,35)		1,79 (0,09:35,18)	

		Síndrome de Burnout								
		Centro de Salud								
				1		2		3		
Variable	Categorías	Missing	Total N (%)	Crudo OR (IC95%) c	Ajustado OR (IC95%) d	Crudo OR (IC95%) c	Ajustado OR (IC95%) d	Crudo OR (IC95%) c	Ajustado OR (IC95%) d	
	trabajadores o comité paritario									
	Por la empresa, jefes o directivos, sin consulta		33 (33,7)	0,56 (0,19:1,66)		0,43 (0,11:1,66)		2,56 (0,19:34,23)		
Número de horas trabajadas	Por presión directa de empleadores		35 (35,7)	1		1				
	Por denuncia a autoridades fiscalizadoras		5 (5,1)	0,29 (0,06:1,38)		7,3E4 (0,0:>1.0E12)				
	Por la empresa, jefes o directivos con consulta a los trabajadores o comité paritario		24 (24,5)	0,44 (0,14:1,44)		0,67 (0,19:2,36)				
	Por la empresa, jefes o directivos, sin consulta		34 (34,7)	0,0 (0,0:>1.0E12)		0,10 (0,01:0,78)				
Niveles de empoderamiento	Baja o nula		38 (38,8)	1		1		1		
	Moderado		25 (25,5)	0,30 (0,08:1,09)		0,60 (0,14:2,51)		0,0 (0,0:>1.0E12)		
	Alta o muy alta		35 (35,7)	0,43 (0,11:1,66)		0,22 (0,05:1,03)		0,1 (0,01:0,78)		
VULNERABILIDAD										
Miedo a reclamar mejores condiciones										
	Nunca/Rara vez		66 (67,4)	1		1		1		
	Casi siempre/Siempre		32 (32,7)	3,80 (0,59:24,46)		0,45 (0,05:4,46)		1,42 (0,20:10,23)		
Trato injusto de los superiores										
	Nunca/Rara vez		73 (74,5)	1		1		1		
	Casi siempre/Siempre		25 (25,5)	0,38 (0,06:2,29)		1,43 (0,14:14,69)		0,47 (0,06:3,53)		
	Nunca/Rara vez		7 (7,1)	1		1		1		

		Síndrome de Burnout							
		Centro de Salud							
				1		2		3	
Variable	Categorías	Missing	Total N (%)	Crudo OR (IC95%) c	Ajustado OR (IC95%) d	Crudo OR (IC95%) c	Ajustado OR (IC95%) d	Crudo OR (IC95%) c	Ajustado OR (IC95%) d
Miedo a ser despedido	Casi siempre/Siempre		91 (92,9)	0,37 (0,03:4,90)		95351,24 (0,0:>1.0E12)		3,2E4 (0,0:>1.0E12)	
Trato de forma discriminatoria injusta	Nunca/Rara vez		5 (5,1)	1		1		1	
	Casi siempre/Siempre		93 (94,9)	2,70 (0,20:35,75)				0,0 (0,0:>1.0E12)	
Trato autoritativo o violento	Nunca/Rara vez		77 (78,6)	1		1		1	
	Casi siempre/Siempre		21 (21,4)	2,40 (0,34:16,90)		1,68 (0,25:11,33)		0,79 (0,07:8,52)	
Trabajar más horas	Nunca/Rara vez		69 (70,4)	1		1		1	
	Casi siempre/Siempre		29 (29,6)	0,16 (0,02:1,06)		0,92 (0,14:5,88)		0,58 (0,08:4,27)	
Sentirse reemplazados	Nunca/Rara vez		60 (61,2)	1		1		1	
	Casi siempre/Siempre		38 (38,8)	0,53 (0,09:3,10)		0,55 (0,10:2,97)		0,71 (0,10:5,10)	
Niveles de vulnerabilidad									
	Baja o nula		79 (80,6)	1		1		1	
	Moderada		19 (19,4)	1,92 (0,28:13,09)		0,92 (0,09:9,81)		3,50 (0,44:28,14)	
DEPRIVACIÓN ECONÓMICA									
El salario cubre su necesidad básica									
	Siempre		19 (19,4)	1		1		1	
	Casi siempre		51 (52,0)	0,21 (0,07:0,62)				1,27 (0,10:16,80)	
	Rara vez		22 (22,5)	7,3E4(0,0:>1,0E12)				1,75 (0,08:36,26)	
	Nunca		6 (6,1)	0,33 (0,03:3,20)				2,34 (0,11:51,00)	
Salario cubre gastos imprevistos									
	Siempre		8 (8,2)	1		1			

		Síndrome de Burnout								
		Centro de Salud								
		1		2		3				
Variable	Categorías	Missing	Total N (%)	Crudo OR (IC95%) c	Ajustado OR (IC95%) d	Crudo OR (IC95%) c	Ajustado OR (IC95%) d	Crudo OR (IC95%) c	Ajustado OR (IC95%) d	
	Casi siempre		39 (39,8)	0,18 (0,04:0,82)		0,09 (0,01:0,70)				
	Rara vez		35 (35,7)	0,23 (0,07:0,81)		0,50 (0,15:1,66)				
	Nunca		16 (16,3)	1,00 (0,06:15,99)		0,33 (0,07:1,65)				
Niveles deprivación económica										
	Baja o nula		17 (17,4)	1		1		1		
	Moderada		51 (52,0)	0,21 (0,07:0,62)		0,15 (0,03:0,68)		0,18 (0,04:0,82)		
	Alta o muy alta		30 (30,6)	0,50 (0,09:2,73)		0,50 (0,17:1,46)		0,29 (0,06:1,38)		
DERECHO SOCIAL										
Sistema de previsión para la jubilación										
	Si		84 (91,3)	1		1		1		
	No		8 (8,7)	0,0 (0,0:>1.0E12)		0,63 (0,05:8,25)		3,2E4 (0,0:>1,0E12)		
Seguro de cesantía										
	Si		57 (58,2)	1		1		1		
	No		41 (41,8)	0,31 (0,05:1,95)		0,33 (0,06:1,85)		1,38 (0,20:9,77)		
Seguro de accidentes y enfermedades laborales										
	Si		66 (67,4)	1		1		1		
	No		32 (32,7)	0,10 (0,01:0,73)		0,71 (0,13:3,87)		2,67 (0,26:27,48)		
Niveles de derecho social										
	Baja o nula		12 (12,2)	1		1		1		
	Moderada		63 (64,3)	0,21 (0,07:0,62)		0,17 (0,02:1,38)		1,50 (0,25:8,98)		
	Alta o muy alta		23 (23,5)	0,50 (0,09:2,73)		0,50 (0,19:1,33)		0,10 (0,02:0,41)		
EJERCICIOS DE DERECHOS										
Tomarse días feriados										
	Siempre		18 (18,4)	1		1				
	Casi siempre		25 (25,5)	0,14 (0,02:1,16)		0,0 (0,0:>1.0E12)				
	Rara vez		32 (32,7)	0,5 (0,15:1,66)		0,5 (0,03:9,77)				
	Nunca		23 (23,5)	0,0(0,0:>1.0E12)		6,25 (0,5:77,49)				

		Síndrome de Burnout							
		Centro de Salud							
				1		2		3	
Variable	Categorías	Missing	Total N (%)	Crudo OR (IC95%) c	Ajustado OR (IC95%) d	Crudo OR (IC95%) c	Ajustado OR (IC95%) d	Crudo OR (IC95%) c	Ajustado OR (IC95%) d
Licencia médica	Casi siempre/Siempre	44	30 (55,6)	1				1	
	Nunca/Rara vez		24 (44,4)	1,2 (0,09:16,44)			1,2E5 (0,0:>1.0E12)		
Ir al médico	Casi siempre/Siempre	52	18 (39,1)	1				1	
	Nunca/Rara vez		28 (60,9)	0,30 (0,03:3,45)			3,4E4 (0,00:>1.0E12)		
Tomar vacaciones	Casi siempre/Siempre	54	17 (34,0)	1		1		1	
	Nunca/ Rara vez		33 (66,0)	0,0 (0,0:>1.0E12)		1,2E5 (0,0:>1.0E12)		0,60 (0,04:9,15)	
Tomar días libres	Casi siempre/Siempre	61	2 (5,4)	1				1	
	Nunca/Rara vez		35 (94,6)	3,24E4 (0,0:>1.0E12)			1,04E4 (0,0:>1.0E12)		
Niveles de ejercicios de derechos									
	Baja o nula		13 (13,3)	1		1		1	
	Moderada		35 (35,7)	0,20 (0,04:0,91)		3,2E4 (0,0:>1.0E12)		3,4E4 (0,0:>1.0E12)	
	Alta o muy alta		50 (51,0)	0,25 (0,07:0,89)		1,5E4 (0,0:>1.0E12)		2,9E4 (0,0:>1.0E12)	
PRECARIEDAD LABORAL									
	Baja		7 (7,1)	1		1		1	
	Moderada		79 (80,6)	0,13 (0,04:0,43)		0,23 (0,09:0,60)		0,50 (0,05:5,51)	
	Alta		12 (12,2)	1,50 (0,25:8,98)		1,00 (0,14:7,10)		0,18 (0,06:0,53)	

Nota. OR: Regresión logística ajustada del Odds Ratio.

(a): no se realizó el cálculo por no contar con datos para la estimación.

(b): omitida la información

c: En la regresión cruda las variables que no se pudieron estimar están vacías.

d: La regresión ajustada se emplearon las variables sexo, edad y horas trabajadas a la semana.

Fuente: Base de datos EXCEL

Tabla 6

Regresión logística ajustada de la precariedad laboral global y variables sociodemográficas y laborales de 3 centros de salud tipo A en la provincia de Pichincha, Mayo-Julio 2023.

Variable	Categorías	Missing	Precariedad		p*
			Moderada/Alta N=91 n (%)	Nula/Baja N=7 n (%)	
DATOS DEMOGRÁFICOS					
Sexo	Hombre		32 (88,9)	4 (11,1)	0,2451
	Mujer		59 (95,2)	3 (4,8)	
Edad	Menos de 20 años		0 (0,0)	1 (100,0)	0,0659
	20 - 29 años		63 (95,5)	3 (4,6)	
	30 - 39 años		18 (90,0)	2 (10,0)	
	40 - 49 años		4 (80,0)	1 (20,0)	
	50 años y más		6 (100,0)	0 (0,0)	
Educación	Educación secundaria incompleta		2 (100,0)	0 (0,0)	0,7483
	Educación secundaria completa		5 (100,0)	0 (0,0)	
	Educación Universitaria/ Posgrado/ Tecnología		84 (92,3)	7 (7,7)	
Estado Civil	Soltero/a		66 (94,3)	4 (5,7)	0,4861
	Casado/a		15 (83,3)	3 (16,7)	
	Divorciado/a		5 (100,0)	0 (0,0)	
	Viudo/a		1 (100,0)	0 (0,0)	
	Unión Libre		4 (100,0)	0 (0,0)	
Número de hijos	0 hijos		61 (93,9)	4 (6,2)	0,6008
	1 - 2 hijos		25 (89,3)	3 (10,7)	
	3 - 4 hijos		5 (100,0)	0 (0,0)	
Cuida persona con discapacidad	No		86 (92,5)	7 (7,5)	0,5244
	Si		5 (100,0)	0 (0,0)	
DATOS LABORALES					
Trabajos adicionales al actual	1		83 (93,3)	6 (6,7)	0,6276
	2		8 (88,9)	1 (11,1)	
Horas reales trabajadas	Menos de 40 horas/semanal		54 (90,0)	6 (10,0)	0,1676
	41 horas/semanal y más		37 (97,4)	1 (2,6)	

Cargo	Médico General	3 (12,0)	22 (88,0)	0,0759
	Médico Rural	0 (0,0)	32 (100,0)	
	Médico Familiar	0 (0,0)	2 (100,0)	
	Obstetra	2 (50,0)	2 (50,0)	
	Odontólogo General	0 (0,0)	6 (100,0)	
	Enfermera	1 (8,3)	11 (91,7)	
	Auxiliar de Enfermería	0 (0,0)	2 (100,0)	
	Técnico de Atención Primaria	0 (0,0)	2 (100,0)	
	Personal de Limpieza	0 (0,0)	2 (100,0)	
	Otros (auxiliar de farmacia, estadístico, etc.)	1 (9,1)	10 (90,9)	
Tiempo en la empresa	1 - 5 años	75 (93,8)	5 (6,3)	0,7697
	5 - 10 años	8 (88,9)	1 (11,1)	
	11 o más años	8 (88,9)	1 (11,1)	
Pertener a sindicatos	Si	1 (100,0)	0 (0,0)	0,7804
	No	90 (92,8)	7 (7,2)	
Carga laboral en la jornada	Normal	24 (92,3)	2 (7,7)	0,4801
	Leve	1 (100,0)	0 (0,0)	
	Moderada	44 (89,8)	5 (10,2)	
	Alta o muy alta	22 (100,0)	0 (0,0)	
TEMPORALIDAD				
Tipo de trabajo	Permanente	23 (85,2)	4 (14,8)	0,0690
	Temporal, ocasional, estacional	68 (95,8)	3 (4,2)	
Duración del contrato o acuerdo	Indefinido, sin término establecido	33 (86,8)	5 (13,2)	0,3211
	De 6 meses y menos de 1 año	52 (96,3)	2 (3,7)	
	De 3 meses y menos de 6 meses	3 (100,0)	0 (0,0)	
	Más de 1 mes y menos de 3 meses	3 (100,0)	0 (0,0)	
Contrato por faena o servicios	No	61 (91,0)	6 (9,0)	0,3058
	Si	30 (96,8)	1 (3,2)	
Tiempos de contratos temporales en el año	Menos de 2 meses	2 (100,0)	0 (0,0)	0,2303
	De 2 meses a menos de 3 meses	5 (83,3)	1 (16,7)	
	De 3 meses a menos de 6 meses	8 (100,0)	0 (0,0)	
	De 6 meses a 12 meses	15 (100,0)	0 (0,0)	
Tiempo desempleado en los últimos 12 meses	0 meses, no ha estado desempleado	31 (88,6)	4 (11,4)	0,1728
	Menos de 2 meses	15 (100,0)	0 (0,0)	
	De 2 meses a menos de 3 meses	1 (50,0)	1 (50,0)	

	De 3 meses a menos de 6 meses	9 (90,0)	1 (10,0)	
	De 6 meses a 12 meses	5 (100,0)	0 (0,0)	
Nivel de temporalidad	Baja o nula	3 (5,4)	53 (94,6)	0,6327
	Moderada	4 (10,0)	36 (90,0)	
	Alta o muy alta	0 (0,0)	2 (100,0)	
EMPODERAMIENTO				
Salarial	Por presión directa de trabajadores hacia los empleadores (huelgas, paros, huelgas de hambre, etc.) o por negociación colectiva	33 (84,6)	6 (15,4)	0,0409
	Por denuncia a autoridades fiscalizadoras	7 (87,5)	1 (12,5)	
	Por la empresa, jefes o directivos con consulta a los trabajadores o comité paritario	18 (100,0)	0 (0,0)	
	Por la empresa, jefes o directivos, sin consulta	33 (100,0)	0 (0,0)	
Horario de Trabajo	Por presión directa de trabajadores hacia los empleadores (huelgas, paros, huelgas de hambre, etc.) o por negociación colectiva	33 (84,6)	6 (15,4)	0,0409
	Por denuncia a autoridades fiscalizadoras	7 (87,5)	1 (12,5)	
	Por la empresa, jefes o directivos con consulta a los trabajadores o comité paritario	18 (100,0)	0 (0,0)	
	Por la empresa, jefes o directivos, sin consulta	33 (100,0)	0 (0,0)	
Número de horas trabajadas	Por presión directa de trabajadores hacia los empleadores (huelgas, paros, huelgas de hambre, etc.) o por negociación colectiva	30 (85,7)	5 (14,3)	0,2306
	Por denuncia a autoridades fiscalizadoras	5 (100,0)	0 (0,0)	
	Por la empresa, jefes o directivos con consulta a los trabajadores o comité paritario	23 (95,8)	1 (4,2)	
	Por la empresa, jefes o directivos, sin consulta	33 (97,1)	1 (2,9)	
Niveles de empoderamiento	Baja o nula	32 (84,2)	6 (15,8)	0,0254
	Moderado	24 (96,0)	1 (4,0)	
	Alta o muy alta	35 (100,0)	0 (0,0)	
VULNERABILIDAD				
Miedo a reclamar mejores condiciones	Nunca/Rara vez	61 (92,4)	5 (7,6)	0,8111
	Casi siempre/Siempre	30 (93,8)	2 (6,3)	
Trato injusto de los superiores	Nunca/Rara vez	68 (93,2)	5 (6,9)	0,8471
	Casi siempre/Siempre	23 (92,0)	2 (8,0)	
Miedo a ser despedido	Nunca/Rara vez	7 (100,0)	0 (0,0)	0,4464

	Casi siempre/Siempre	84 (92,3)	7 (7,7)	
Trato de forma discriminatoria injusta	Nunca/Rara vez	5 (100,0)	0 (0,0)	0,5244
	Casi siempre/Siempre	86 (92,5)	7 (7,5)	
Trato autoritario o violento	Nunca/Rara vez	72 (93,5)	5 (6,5)	0,6327
	Casi siempre/Siempre	19 (90,5)	2 (9,5)	
Trabajar más horas	Nunca/Rara vez	63 (91,3)	6 (8,7)	0,3572
	Casi siempre/Siempre	28 (96,6)	1 (3,5)	
Sentirse reemplazados	Nunca/Rara vez	55 (91,7)	5 (8,3)	0,5653
	Casi siempre/Siempre	36 (94,7)	2 (5,3)	
Niveles de vulnerabilidad	Baja o nula	74 (93,7)	5 (6,3)	0,5236
	Moderada	17 (89,5)	2 (10,5)	
DEPRIVACIÓN ECONÓMICA				
El salario cubre su necesidad básica	Siempre	16 (84,2)	3 (15,8)	0,2277
	Casi siempre	47 (92,2)	4 (7,8)	
	Rara vez	22 (100,0)	0 (0,0)	
	Nunca	6 (100,0)	0 (0,0)	
Salario cubre gastos imprevistos	Siempre	6 (75,0)	2 (25,0)	0,0852
	Casi siempre	35 (89,7)	4 (10,3)	
	Rara vez	34 (97,1)	1 (2,9)	
	Nunca	16 (100,0)	0 (0,0)	
Niveles de privación económica	Baja o nula	14 (82,4)	3 (17,7)	0,0753
	Moderada	47 (92,2)	4 (7,8)	
	Alta o muy alta	30 (100,0)	0 (0,0)	
DERECHO SOCIAL				
Sistema de previsión para la jubilación	Si	77 (91,7)	7 (8,3)	0,3956
	No	8 (100,0)	0 (0,0)	
Seguro de cesantía	Si	54 (94,7)	3 (5,3)	0,3943
	No	37 (90,2)	4 (9,8)	
Seguro de accidentes y enfermedades laborales	Si	62 (93,9)	4 (6,1)	0,5502
	No	29 (90,6)	3 (9,4)	
Niveles de derecho social	Baja o nula	11 (91,7)	1 (8,3)	0,3114
	Moderada	57 (90,5)	6 (9,5)	
	Alta o muy alta	23 (100,0)	0 (0,0)	
EJERCICIOS DE DERECHOS				

Tomarse días feriados	Siempre		15 (83,3)	3 (16,7)	0,3157
	Casi siempre		23 (92,0)	2 (8,0)	
	Rara vez		31 (96,9)	1 (3,1)	
	Nunca		22 (95,7)	1 (4,4)	
Licencia médica	Casi siempre/Siempre	44	25 (83,3)	5 (16,7)	0,1464
	Nunca/Rara vez		23 (95,8)	1 (4,2)	
Ir al médico	Casi siempre/Siempre	52	15 (83,3)	3 (16,7)	0,3112
	Nunca/Rara vez		26 (92,9)	2 (7,1)	
Tomar vacaciones	Casi siempre/Siempre	54	15 (88,2)	2 (11,8)	0,7653
	Nunca/ Rara vez		30 (90,9)	3 (9,1)	
Tomar días libres	Casi siempre/Siempre	61	2 (100,0)	0 (0,0)	0,5654
	Nunca/Rara vez		30 (85,7)	5 (14,3)	
Niveles de ejercicios de derechos	Baja o nula		11 (84,6)	2 (15,4)	0,3356
	Moderada		32 (91,4)	3 (8,6)	
	Alta o muy alta		48 (96,0)	2 (4,0)	

Nota. OR: Regresión logística ajustada del Odds Ratio.

(a): no se realizó el cálculo por no contar con datos para la estimación.

(b): omitida la información

Fuente: Base de datos EXCEL

Elaborador por: Diana Samaniego, Jenny Rengifo

Tabla 7

Resultados de la regresión logística cruda y ajustada de Odds Ratio (OR) de la precariedad de las variables sociodemográficas y laborales de 3 centros de salud tipo A en la provincia de Pichincha, Mayo -Julio 2023.

Variable	Categorías	Missing	Precariedad			
			Total n (%)	Moderada/Alta N=91 n (%)	Crudo OR (IC95%) c	Ajustado OR (IC95%) d
DATOS DEMOGRÁFICOS						
Sexo	Hombre		36 (36,7)	32 (88,9)	1	1
	Mujer		62 (63,3)	59 (95,2)	19,63 (6,16:62,56)	3,25 (0,47: 22,16)
Edad	Menos de 20 año		1 (1,0)	0 (0,0)	1	1
	20 - 29 años		66 (67,4)	63 (95,5)	21,0 (6,6:66,87)	22, 14 (0,86: 566,53)
	30 - 39 años		20 (20,4)	18 (90,0)	9,0 (2,09:38,79)	8,78 (0,32: 240,06)
	40 - 49 años		5 (5,1)	4 (80,0)	4,0 (0,45:35,79)	
	50 años y más		6 (6,1)	6 (100,0)	5,4E5 (0,0:>1.0E12)	**
Educación	Educ. Secundaria incompleta		2 (2,0)	2 (100,0)	1	
	Educación secundaria completa		5 (5,1)	5 (100,0)	5,4E5 (0,00:>1.0E12)	
	Educación Universitaria/ Posgrado/ Tecnología		91 (92,9)	84 (92,3)	12,0 (5,55:25,94)	
Estado Civil	Soltero/a		70 (71,4)	66 (94,3)	1	
	Casado/a		18 (18,4)	15 (83,3)		
	Divorciado/a		5 (5,1)	5 (100,0)		
	Viudo/a		1 (1,0)	1 (100,0)		
	Unión Libre		4 (4,1)	4 (100,0)		
Número de hijos	0 hijos		65 (66,3)	61 (93,9)	1	
	1 - 2 hijos		28 (28,6)	25 (89,3)	0,55 (0,11:2,62)	
	3 - 4 hijos		5 (5,1)	5 (100,0)	2,1E4 (0,0:>1.0E12)	
Cuida persona con discapacidad	No		93 (94,9)	86 (92,5)	1	
	Si		5 (5,1)	5 (100,0)	2,6E4 (0,0:>1.0E12)	
DATOS LABORALES						
	1		89 (90,8)	83 (93,3)	1	

Trabajos adicionales al actual	2	9 (9,2)	8 (88,9)	0,0 (0,0:>1.0E12)	
Horas reales trabajadas a la semana	40 horas o menos	60 (61,2)	54 (90,0)	1	1
	Más de 40 horas	38 (38,8)	37 (97,4)	36,99 (5,08:269,54)	0,30 (0,10: 0,96)
Cargo	Médico General	25 (25,5)	22 (88,0)	1	
	Médico Rural	32 (32,7)	32 (100,0)	1	
	Médico Familiar	2 (2,0)	2 (100,0)	1	
	Obstetra	4 (4,1)	2 (50,0)	0,13 (0,13: 1,36)	
	Odontólogo General	6 (6,1)	6 (100,0)	1	
	Enfermera	12 (12,2)	11 (91,7)	1,50 (0,13: 16,14)	
	Auxiliar de Enfermería	2 (2,0)	2 (100,0)	1	
	Técnico de Atención Primaria	2 (2,0)	2 (100,0)	1	
	Personal de Limpieza	2 (2,0)	2 (100,0)	1	
	Otros (auxiliar de farmacia, estadístico, etc.)	11 (11,2)	10 (90,9)	1,36 (0,12: 14,78)	
Tiempo en la empresa	1 - 5 años	80 (81,6)	75 (93,8)	1	
	5 - 10 años	9 (9,2)	8 (88,9)	0,53 (0,06:5,15)	
	11 o más años	9 (9,2)	8 (88,9)	0,53 (0,06:5,15)	
Pertenecer a sindicatos	Si	1 (1,0)	1 (100,0)	1	
	No	97 (99,0)	90 (92,8)	9,2E3 (0,0:>1.0E12)	
Carga laboral en la jornada	Normal	26 (26,5)	24 (92,3)	1	
	Leve	1 (1,0)	1 (100,0)		
	Moderada	49 (50,0)	44 (89,8)		
	Alta o muy alta	22 (22,5)	22 (100,0)		
TEMPORALIDAD					
Tipo de trabajo	Permanente	27 (27,6)	23 (85,2)	1	
	Temporal, ocasional, estacional	71 (72,5)	68 (95,8)	3,94 (0,82:18,95)	
Duración del contrato o acuerdo	Indefinido, sin término establecido	38 (38,8)	33 (86,8)		
	De 6 meses y menos de 1 año	54 (55,1)	52 (96,3)		
	De 3 meses y menos de 6 meses	3 (3,1)	3 (100,0)		
	Más de 1 mes y menos de 3 meses	3 (3,1)	3 (100,0)		
Contrato por faena o servicios	No	67 (68,4)	61 (91,0)	1	
	Si	31 (31,6)	30 (96,8)	2,95 (0,34:25,61)	
	Menos de 2 meses	2 (6,5)	2 (100,0)		

Tiempos de contratos temporales en el año	De 2 meses a menos de 3 meses	6 (19,4)	5 (83,3)	
	De 3 meses a menos de 6 meses	8 (25,8)	8 (100,0)	
	De 6 meses a 12 meses	15 (48,4)	15 (100,0)	
Tiempo desempleado o en los últimos 12 meses	0 meses, no ha estado desempleado	35 (52,2)	31 (88,6)	
	Menos de 2 meses	15 (22,4)	15 (100,0)	
	De 2 meses a menos de 3 meses	2 (3,0)	1 (50,0)	
	De 3 meses a menos de 6 meses	10 (14,9)	9 (90,0)	
	De 6 meses a 12 meses	5 (7,5)	5 (100,0)	
Nivel de temporalidad				
	Baja o nula	56 (57,1)	53 (94,6)	1
	Moderada	40 (40,8)	36 (90,0)	0,51 (0,11:2,41)
	Alta o muy alta	2 (2,0)	2 (100,0)	1,8E4 (0,0:>1.0E12)
EMPODERAMIENTO				
Salarial	Por presión directa de trabajadores hacia los empleadores (o por negociación colectiva)	39 (39,8)	33 (84,6)	
	Por denuncia a autoridades fiscalizadoras	8 (8,2)	7 (87,5)	
	Por la empresa, jefes o directivos con consulta a los trabajadores o comité paritario	18 (18,4)	18 (100,0)	
	Por la empresa, jefes o directivos, sin consulta	33 (33,7)	33 (100,0)	
Horario de Trabajo	Por presión directa de trabajadores hacia los empleadores (huelgas, paros, huelgas de hambre o por negociación colectiva)	39 (39,8)	33 (84,6)	
	Por denuncia a autoridades fiscalizadoras	8 (8,2)	7 (87,5)	
	Por la empresa, jefes o directivos con consulta a los trabajadores o comité paritario	18 (18,4)	18 (100,0)	
	Por la empresa, jefes o directivos, sin consulta	33 (33,7)	33 (100,0)	
Número de horas trabajadas	Por presión directa de trabajadores hacia los empleadores (huelgas, paros, huelgas de hambre o por negociación colectiva)	35 (35,7)	30 (85,7)	1

	Por denuncia a autoridades fiscalizadoras	5 (5,1)	5 (100,0)	5,36E4 (0,0:>1.0E12)
	Por la empresa, jefes o directivos con consulta a los trabajadores o comité paritario	24 (24,5)	23 (95,8)	3,83 (0,42:35,11)
	Por la empresa, jefes o directivos, sin consulta	34 (34,7)	33 (97,1)	5,5 (0,61:49,8)
Niveles de empoderamiento				
	Baja o nula	38 (38,8)	32 (84,2)	1
	Moderado	25 (25,5)	24 (96,0)	4,5 (0,51:39,89)
	Alta o muy alta	35 (35,7)	35 (100,0)	4,4E5 (0,0:>1.0E12)
VULNERABILIDAD				
Miedo a reclamar mejores condiciones	Nunca/Rara vez	66 (67,4)	61 (92,4)	1
	Casi siempre/Siempre	32 (32,7)	30 (93,8)	1,23 (0,23:6,71)
Trato injusto de los superiores	Nunca/Rara vez	73 (74,5)	68 (93,2)	1
	Casi siempre/Siempre	25 (25,5)	23 (92,0)	1,18 (0,21:6,52)
Miedo a ser despedido	Nunca/Rara vez	7 (7,1)	7 (100,0)	1
	Casi siempre/Siempre	91 (92,9)	84 (92,3)	0,0 (0,0:>1.0E12)
Trato de forma discriminatoria injusta	Nunca/Rara vez	5 (5,1)	5 (100,0)	1
	Casi siempre/Siempre	93 (94,9)	86 (92,5)	2,6E4 (0,0:>1.0E12)
Trato autoritario o violento	Nunca/Rara vez	77 (78,6)	72 (93,5)	1
	Casi siempre/Siempre	21 (21,4)	19 (90,5)	0,66 (0,12:3,67)
Trabajar más horas	Nunca/Rara vez	69 (70,4)	63 (91,3)	1
	Casi siempre/Siempre	29 (29,6)	28 (96,6)	0,38 (0,04:3,26)
Sentirse reemplazados	Nunca/Rara vez	60 (61,2)	55 (91,7)	1
	Casi siempre/Siempre	38 (38,8)	36 (94,7)	0,61 (0,11:3,32)
Niveles de vulnerabilidad				
	Baja o nula	79 (80,6)	74 (93,7)	1
	Moderada	19 (19,4)	17 (89,5)	0,57 (0,10:3,20)

DEPRIVACIÓN ECONÓMICA				
El salario cubre su necesidad básica	Siempre	19 (19,4)	16 (84,2)	
	Casi siempre	51 (52,0)	47 (92,2)	
	Rara vez	22 (22,5)	22 (100,0)	
	Nunca	6 (6,1)	6 (100,0)	
Salario cubre gastos imprevistos	Siempre	8 (8,2)	6 (75,0)	1
	Casi siempre	39 (39,8)	35 (89,7)	2,92 (0,43:19,61)
	Rara vez	35 (35,7)	34 (97,1)	11,33 (0,88:145,52)
	Nunca	16 (16,3)	16 (100,0)	7,9E5 (0,0:>1.0E12)
Niveles deprivación económica				
	Baja o nula	17 (17,4)	14 (82,4)	1
	Moderada	51 (52,0)	47 (92,2)	2,52 (0,5:12,62)
	Alta o muy alta	30 (30,6)	30 (100,0)	5,1E5 (0,0:>1.0E12)
DERECHO SOCIAL				
Sistema de previsión para la jubilación	Si	84 (91,3)	77 (91,7)	1
	No	8 (8,7)	8 (100,0)	7,4E5 (0,0:>1.0E12)
Seguro de cesantía	Si	57 (58,2)	54 (94,7)	1
	No	41 (41,8)	37 (90,2)	1,95 (0,41:9,21)
Seguro de accidentes y enfermedades laborales	Si	66 (67,4)	62 (93,9)	1
	No	32 (32,7)	29 (90,6)	0,62 (0,13:2,97)
Niveles de derecho social				
	Baja o nula	12 (12,2)	11 (91,7)	1
	Moderada	63 (64,3)	57 (90,5)	9,50 (4,10:22,03)
	Alta o muy alta	23 (23,5)	23 (100,0)	1,47E5 (0,0:>1.0E12)
EJERCICIOS DE DERECHOS				
Tomarse días feriados	Siempre	18 (18,4)	15 (83,3)	1
	Casi siempre	25 (25,5)	23 (92,0)	2,30 (0,34:15,45)
	Rara vez	32 (32,7)	31 (96,9)	6,20 (0,59:64,74)
	Nunca	23 (23,5)	22 (95,7)	4,41 (0,42:46,47)
	Casi siempre/Siempre	44	30 (55,6)	25 (83,3)
				1

Licencia médica	Nunca/Rara vez	24 (44,4)	23 (95,8)	4,59 (0,50:42,29)	
Ir al médico	Casi siempre/Siempre	52	18 (39,1)	15 (83,3)	1
	Nunca/Rara vez		28 (60,9)	26 (92,9)	2,60 (0,39:17,36)
Tomar vacaciones	Casi siempre/Siempre	54	17 (34,0)	15 (88,2)	1
	Nunca/ Rara vez		33 (66,0)	30 (90,9)	1,33 (0,20:8,86)
Tomar días libres	Casi siempre/Siempre	61	2 (5,4)	2 (100,0)	1
	Nunca/Rara vez		35 (94,6)	30 (85,7)	0,0 (0,0:>1.0E12)
Niveles de ejercicios de derechos					
	Baja o nula		13 (13,3)	11 (84,6)	1
	Moderada		35 (35,7)	32 (91,4)	1,94 (0,29:13,18)
	Alta o muy alta		50 (51,0)	48 (96,0)	4,37 (0,55:34,47)

c: En la regresión cruda las variables que no se pudieron estimar están vacías.

d: La regresión ajustada se emplearon las variables sexo, edad y horas trabajadas a la semana.

6. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS Y PROPUESTA DE SOLUCIÓN

El presente trabajo investigativo tuvo como objetivo conocer la asociación existente entre las condiciones de trabajo precarias y el síndrome de burnout en trabajadores de tres centros de salud rural tipo A de Pichincha, Ecuador, durante el periodo Mayo-Julio 2023. Aunque en los datos sociodemográficos la distribución por sexo demostró que la mayoría de los trabajadores fueron hombres (63,3 %), el análisis multivariado ajustado expuso que las mujeres tienen una alta probabilidad de sufrir desgaste emocional, físico y mental (burnout), 1,4 veces más con IC=95 %, además sigue siendo el sexo femenino el más propenso a padecer inestabilidad emocional, inseguridad personal y ser objeto de violación de sus derechos (precariedad laboral) hasta 3,25 más que los hombres, en quienes se registró un mayor porcentaje de incidencia de Burnout en el centro de salud tres (27,3 %). Ecuador tiene un estudio destacado, realizado en personal de atención médica, afectados por el síndrome de estar quemados. Existiendo diferencias en cada rol del trabajador, existe una variación de ocurrencia de dicho síndrome entre médicos y enfermeros en relación con la población analizada, revisiones analíticas realizadas en diversos países indican fluctuaciones entre (35,1 %) y (11,23 %) respectivamente (Veloz, Pachacama, Segovia, Veloz, & Veloz, 2021).

Los resultados descriptivos obtenidos mediante el cuestionario Maslach, evidenciaron que la prevalencia del síndrome de Burnout en el personal sanitario, administrativo y de apoyo fue (18,37 %), teniendo mayor incidencia en el centro de salud 2 (26,82 %), puesto que los centros de salud uno y tres tuvieron una ponderación similar (20,0 %). Sin embargo, es importante destacar, que de las tres dimensiones de Burnout la despersonalización y realización personal fueron las más afectadas (66,33 %) y (6,1 %) respectivamente. Valores que duplican los resultados del estudio realizado por (Chávez, 2021), elaborado en enfermeras, médicos y administrativos donde la escala más afectada fue la deficiencia de realización personal (48, 50 %), despersonalización (27 %) y agotamiento emocional (20 %). Estadísticas de Burnout en países europeos, americanos y asiáticos denotan una variación en la prevalencia (2,7 %) al (86,5 %); la mayor prevalencia con un (86,5 %) se evidencia en Sudamérica,

Norteamérica, en cambio, tiene una frecuencia de (45,4 %); en Europa se evidencia un (55 %); Asia representa el (47,9 %); América Central y el Caribe del (17%) al (25%) (Castañeda-Aguilera & de-Alba-García, 2020).

Condiciones laborales bajas fueron demostradas mediante el EPRES, asociadas a precariedad laboral, pero en teoría su definición se basa en seis dimensiones medidas indistintamente y aun así en este estudio, comparten un nivel moderado en la subescala de deprivación económica (52,0 %), derechos sociales donde el (91,3 %) de los encuestados tiene un plan de financiamiento para su retiro de la vida laboral y ejercicio de los derechos laborales (51,0 %), la precariedad global en los tres centros de salud fue moderada (80,6 %). Sin embargo, según el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), en diciembre 2019 en Ecuador, el 29,2% de empleados asisten mensualmente al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, mientras que el 60,1% no están adscritos a ningún seguro general. El 46,7% pertenecen a una economía de baja productividad. En resumen, solo 4 de cada 10 trabajadores tienen una relación de dependencia con el seguro general (Encuesta nacional de empleo, desempleo y subempleo, 2019). Un estudio realizado en México, categorizó a los galenos por sectores, siendo el sector privado donde se evidencia mayor nivel de precariedad, alta (7,7 %) y moderada de (38,5 %), en comparación al sector público donde la precariedad fue moderada (43,6 %) (Montañez-Hernández, Díaz-Portillo, & Reyes, 2022). El (92,9 %) no tiene estabilidad laboral que se puede relacionar con el (94,9 %) de individuos que son víctimas de tratos injustos y discriminatorios. Datos que concuerdan con el estudio realizado por (Díaz, Ana 2020) que identificó tres factores contribuyentes a la discriminación y agresión al personal sanitario, condiciones de vulnerabilidad psicológica y física, la desinformación y tolerancia frente a los actos agresivos.

El presente estudio denota la susceptibilidad del género femenino a estar mayormente expuestas a condiciones laborales precarias, es materia de otro estudio establecer las causas de esta variable de exposición. El estudio, también denota que en los centros de salud rurales las plazas de trabajo están principalmente ocupada por médicos rurales (32,7 %), lo cual concuerda con el año de formación rural obligatorio en Ecuador, además se evidencia que la

jornada laboral es mayor a 40 horas, debido a que el (90 %) de los encuestados tiene trabajos adicionales, la edad y el estado civil son los otros resultados que llaman la atención, debido a que los solteros/as (71,4 %), de 20 a 29 años (67,4 %), tienen una alta probabilidad de que las condiciones laborales precarias desarrollen síndrome de Burnout. La exposición podría responder a que el año de salud rural, es considerado un periodo formativo de educación, la mayoría de los médicos rurales están en busca del acceso a residencias medicas para desarrollar su especialidad, la incertidumbre a saber que van a realizar en el futuro puede haber influido en las respuestas de los subdimensiones de cada instrumento.

El estudio se vio limitado por la aplicación digital de la encuesta, aunque una investigadora estuvo conectada vía remota para evitar influencia externa en las respuestas, se obtuvieron encuestas incompletas en la base de datos, que fueron eliminadas. Además de la ausencia injustificada en uno de los centros de salud de sus trabajadores. Es importante destacar que en el cálculo estadístico la variable de derecho sociales emitió un valor de “> 1.0E12”, indicativo de que el intervalo de confianza es muy amplio y que el valor calculado para el odds ratio es muy grande, por una proporción alta de presencias o ausencias en la variable.

Resulta imperativo, aprovechar este estudio para mencionar antecedentes post pandemia, (76 %) de los encuestados refirieron haber padecido COVID-19, de la población solo 2 entrevistados no se encuentran inmunizados y solo (9 %) manifestó complicaciones con cuadro de neumonía o requerimiento hospitalario con uso de oxígeno por cánula nasal o mascarilla reservorio.

Una de las medidas de intervención, es un plan de identificación temprana de riesgos derivados de las condiciones de seguridad, psicosociales y ergonómicas en los/las trabajadores/as, la implementación de un buzón interno de quejas o denuncias que permanezca en anonimato para evitar posibles represalias. Capacitaciones continuas en conjunto con el personal distrital de recursos humanos, departamento de seguridad y salud ocupacional con su equipo de psicología. La realización de programas de intervención con talleres

presenciales o telemáticos será opcional para cada centro de salud, pero se solicita la aplicación de una preprueba y posprueba en la población estudiada.

7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Después de analizar tres distintos centros de salud que pertenecen a un mismo sistema de salud nacional, se observaron diferencias significativas en las condiciones de trabajo, la precariedad del empleo y la presencia del síndrome de Burnout, viéndose más afectado el sexo femenino. Esta investigación da lugar a otras investigaciones para identificar factores de riesgo psicosocial en la población trabajadora del sector salud con enfoque de género.

Recomendaciones. Se sugieren intervenciones que se extiendan desde la planta central del Ministerio de Salud Pública hacia los distritos de salud y sus circuitos, ofrecidos por los profesionales especializados en psicología, recursos humanos o bienestar laboral, con la aplicación de talleres de la gestión del estrés y el equilibrio, educación cultural de habilidades de comunicación, afrontamiento. Implementación de políticas de acoso y discriminación que ofrezcan un ambiente laboral seguro y respetuoso. Realizar encuestas periódicas de satisfacción laboral y desarrollo personal, con un sistema de evaluación justo y transparente con metas alcanzables.

8. REFERENCIAS

- Aguilar Martínez, M. R., Paredes López, J. A., Gordillo Cevallos, D. P., & León Burgos, G. P. (2023). La protección de datos personales en Ecuador. *Estudios Del Desarrollo Social: Cuba Y América Latina*, 10(número especial 1). Recuperado a partir de <https://revistas.uh.cu/revflacso/article/view/3594>
- Álvarez Murias, P. (2022). *El impacto de la precarización del trabajo y de las condiciones laborales en el Síndrome de Burnout. Hacia una nueva comprensión del Burnout.*
- Atencio González, R. E., Pupo Kairuz, A. R., & Coronel Piloso, J. (2020). Acoso laboral como riesgo psicosocial en el marco laboral ecuatoriano. *Uniandes EPISTEME.*
- Barahona Flores, H. O., & Morales Paucar, H. D. (2021). *Factores que influyen en las personas entre 35 y 65 años que se encuentren en un estado de precariedad laboral en el Ecuador en el año 2019* (Bachelor's thesis, Quito: UCE). Blanco-Varela, B., Amoedo, J. M., & del Carmen Sánchez-Carreira, M. (2021).
- Castañeda. (2020). Prevalencia del síndrome de desgaste profesional (burnout). *Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social.* Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/4577/457767703014/457767703014.pdf>
- Castañeda-Aguilera, E., & de-Alba-García, J. E. (2020). Síndrome de desgaste profesional (burnout) en médicos cirujanos especialistas: prevalencia y factores de riesgo. *Cirugía y cirujanos.*
- Correo Científico Médico. (2021). *Síndrome de Burnout en personal sanitario ecuatoriano durante la pandemia de la COVID-19.* Obtenido de Correo científico médico : <https://revcocmed.sld.cu/index.php/cocmed/article/view/3808/1933>

- Delgado-Arteaga, L. J., Borroto-Cruz, E. R., & Moreira-Macías, E. L. (2020). Normativas en seguridad y salud ocupacional y los problemas éticos. *Revista San Gregorio*, (40), 176-200
- Díaz, C. E., Ramos, E. H., Chacha, K. G., & Teruel, K. P. (2021). El acoso Laboral. *Revista Universidad y Sociedad*.
- Flores Sánchez, J. J. (2022). *Las nuevas modalidades de contratación laboral y su incidencia en la pandemia covid 19* (Bachelor's thesis).
<https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/14572>
- García-Molina, C. S.-P.-M.-S.-G. (2021). Prevalencia del síndrome de burnout en profesionales de medicina y enfermería de Atención Primaria en centros de salud acreditados para Formación Sanitaria Especializada de dos áreas de salud de Alicante. *Revista clinica medicina d ela familia*.
- Gil, C. G. (2018). Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS): una revisión crítica. *Papeles de relaciones ecosociales y cambio global*, 140(1), 107-118.
- Gungandro, A., Licuy, L., & Mesa, M. (2019). Síndrome de Burnout en médicos:Un abordaje practico en la actualidad. *Redalyc*. Obtenido de:
<https://www.redalyc.org/journal/559/55959379016/55959379016.pdf>
- Jiménez, E. V., & Zúñiga, C. G. H. (2019). Reflexión sobre la precariedad laboral y sus consecuencias desde un enfoque de género. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 38(2), 104-114.
- Juarez, R. M. (2022). *Sindrome del burnout y mobbing como limitantes de la productividad en la empresa smb financiera morelos s. A. De c. V. En el periodo 2018-2019*. Atlatlahucan, morelos j.
- Lopez, A. (2021). *Gaslighting, síndrome de procusto, mobbing y administración pública*. Obtenido de
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8136682>
- Montoya, E. (2023). *Mobbing: el acoso laboral en los trabajadores*. Obtenido de
<https://repository.unicatolica.edu.co/handle/20.500.12237/2420>

- Mundial, A. M. (2008). Declaración de Helsinki de la Asociación Médica Mundial. Principios éticos para las investigaciones médicas en seres humanos. *In Anales del Sistema Sanitario de Navarra* (Vol. 24, No. 2, pp. 209-212).
- Neira, E. D. (2016). *Prevalencia del síndrome de burnout en el personal de de la Clínica Maison de Sante de Lima*. PERU.
- Organización Internacional Trabajo. (2021). Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_863167.pdf
- Organización Mundial de la Salud. (28 de septiembre de 2022). *Who.int*. Obtenido de <https://www.who.int/es/news/item/28-09-2022-who-and-ilo-call-for-new-measures-to-tackle-mental-health-issues-at-work>
- Organizacion Internacional del trabajo - OIT. (2012). *Del trabajo precario al trabajo decente*. Obtenido de Documento final del simposio de los trabajadores sobre politicas y reglamentacion para luchar contra el empleo precario: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/meetingdocument/wcms_179789.pdf
- Ordóñez Zhagui, C. P. (2020). Análisis sobre la flexibilidad de las modalidades contractuales laborales y su implementación en el Ecuador.
- Palma , Gerber, Ansoleaga. (Enero de 2022). *Riesgos Psicosociales Laborales, Características Organizacionales y Salud Mental: El Rol Mediador de la Violencia Laboral*. https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-22282022000100104&script=sci_arttext&tIng=en
- Ramón-Llorens, M. C., Martínez-Ferrero, J., & García-Meca, E. (2021). Los ODS en Latinoamérica: compromiso y relación con la responsabilidad social. *Contaduría Universidad de Antioquia*, (79), 63-78.
- Serrano, d. (13 de octubre de 2022). *El universo*. Obtenido de <https://www.elcomercio.com/actualidad/negocios/insultar-trabajador-acoso-laboral-ecuador.html>

Saborio, M., & Hidalgo, L. (s.f.). *Scielo*. Obtenido de Síndrome de Burnout:

https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000100014

Saborío Morales, Lachiner & Hidalgo Murillo, Luis Fernando. (2015). Síndrome de Burnout. *Medicina Legal de Costa Rica*, 32 (1), 119-124. Recuperado el 16 de mayo de 2023, de

http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000100014&lng=en&tlng=es.

Universitat Oberta de Catalunya. (2022). *El impacto de la precarización del trabajo y de las condiciones laborales en el Síndrome de Burnout. Hacia una nueva comprensión del Burnout*. Obtenido de

https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=El+impacto+de+la+precarizaci%C3%B3n+del+trabajo+y+de+las+condiciones+laboral+es+en+el+S%C3%ADndrome+de+Burnout.+Hacia+una+nueva+comprensión+del+Burnout&btnG=

Utzet, M. Valero, E. (2019) Precariedad Laboral, Desempleo y Salud. OSEKI

Osasun eskubidearen aldeko ekimena-Iniciativa por el derecho a la salud. Disponible en: <https://www.oseki.eus/areas/desigualdades-socialesen-salud/>

Valero, E., Utzet, M., & Martín, U. (2022). ¿Cómo afectan las distintas dimensiones de la precariedad laboral a la salud mental? *Gaceta Sanitaria*, 36(5), 477-483.

Veloz, A. F., Pachacama, N. R., Segovia, C. M., Veloz, E. C., & Veloz, M. F. (2021). Síndrome de Burnout en personal sanitario ecuatoriano durante la pandemia de la COVID-19. *Correo Científico Médico (CCM)*.

Vidotti, V., Martins, J. T., Galdino, M. J., Ribeiro, R. P., & Robazzi, M. L. (2019). *Síndrome de burnout, estrés laboral y calidad de vida en enfermería global*.

9. ANEXOS

Anexo 1. CONSENTIMIENTO INFORMADO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Nombre del paciente

Edad _____

Domicilio _____

Cédula de identidad _____

Reciba un cordial saludo de parte Jenny Rengifo y Diana Samaniego, estudiantes de la maestría de Seguridad y Salud Ocupacional de la Universidad de las Américas Loja- Ecuador, ponemos a su conocimiento que estamos realizando el proyecto de investigación con fines de titulación, denominado “Asociación entre precariedad laboral y síndrome de burnout en los trabajadores de tres centros de salud tipo A en la provincia de Pichincha”

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el proceso de interacción de un empleado con ciertas condiciones psicosociales, organizacionales o de gestión en el ambiente laboral puede conducir a un ambiente de trabajo inseguro y se considera la raíz del síndrome de burnout. Es fundamental abordar tanto el Síndrome de Burnout como la precariedad laboral para proteger la salud y el bienestar de los trabajadores.

La combinación de síndrome de burnout y precariedad laboral crea un círculo vicioso. Los trabajadores que se enfrentan a la precariedad laboral a menudo experimentan un aumento en los niveles de estrés y presión, ya que están constantemente preocupados por su seguridad laboral y su capacidad para cubrir sus necesidades básicas. Esto puede llevar a una mayor susceptibilidad al desarrollo del síndrome de burnout.

Los empleadores deben tomar medidas para crear entornos laborales saludables, reducir las cargas de trabajo excesivas, fomentar una cultura de apoyo y ofrecer oportunidades de desarrollo profesional. Asimismo, las políticas laborales y sociales deben abordar la precariedad laboral, promoviendo la estabilidad en el empleo, salarios justos y la protección de los derechos laborales.

El objetivo principal del presente trabajo es identificar el impacto de las condiciones laborales reflejadas como precariedad laboral y sus riesgos de desarrollar síndrome de burnout en los trabajadores de tres centros de la salud tipo A de la Provincia de Pichincha durante el periodo Mayo-Julio 2023.

Los resultados ayudarán a proporcionar evidencia objetiva para la focalización cuando el Servicio Nacional de Salud Pública enfrenta precariedad laboral, y los resultados servirán como base técnica para los llamados a la acción de los gobiernos u organizaciones de la sociedad civil para reducir la informalidad y mejorar las condiciones laborales. proporcionar elementos de desarrollo de políticas nacionales para garantizar condiciones de trabajo decentes para todos.

La información obtenida servirá solo para el investigador y el desarrollo del proyecto de titulación, no se utilizarán los datos personales, ni causará daño físico ni psicológico, tampoco generará costo alguno tanto para usted o el centro de salud, así mismo si usted decide participar su identidad no será compartida. La información recopilada durante este proyecto de investigación se mantendrá confidencial y privada y solo será accesible para el investigador.

Si otorga su consentimiento, se le solicita responder a la encuesta digital a través del programa Google forms, lo cual le tomará aproximadamente 10 minutos. Aclaro que su decisión es completamente voluntaria y que si decide participar a en el estudio puede retirarse en el momento que lo desee, aun cuando el investigador responsable no se lo solicite, pudiendo informar o no, las razones de su decisión. Si usted tiene alguna pregunta sobre el estudio por favor llame contactarse mediante via telefónica con Jenny Rengifo 0998570527 o Diana Samaniego 0983192086. también puede solicitar información a los correos jenny.rengifo.chacon@udla.edu.ec / diana.samaniego.criollo@udla.edu.ec

Yo consiento y he entendido las explicaciones que me han dado en un lenguaje claro y sencillo, el médico que me atendió me permitió realizar todas las observaciones y aclaró todas las dudas que me surgieron. Por lo tanto, certifico que estoy satisfecho con la información que he recibido y entiendo el alcance y los riesgos de esta investigación. Manifiesto mi derecho a revocar el consentimiento informado en cualquier momento de la investigación.

Acepto
 No acepto

NOMBRE, UBICACIÓN,
TELÉFONOS Y FIRMA DEL
INVESTIGADOR RESPOSABLE EN
EL HOSPITAL CENTRAL SUR
DEPEMEX

Dra. Gladys Martínez Santiago

Médico Especialista en Medicina del
Trabajo Servicio de Medicina Pericial
en el 1er piso de la

Consulta Externa del Hospital Central
Sur de Alta Especialidad de Pem

Periférico Sur 4091 Colonia Fuentes del
Pedregal. Delegación Tlalpan, código
postal 14140, Ciudad

de México

Tel. (0155) 19442500 Ext. 51131 y
51526

Md. Diana Samaniego

Loja- Ecuador

Av. Salvador Bustamante Celi y Santa
Rosa

Teléfono 0983192086

Correo: diana.samaniego.criollo@uddla.edu.ec

Md. Jenny Rengifo

Quito. Ecuador

Uyumbicho, calle Sarahurco y Octavio
Rocha

0998570527

Jenny.rengifo.chacon@udla.edu.ec

ANEXO 2. CONSOLIDADO DE INSTRUMENTOS EPRES Y MBI

Asociación entre precariedad laboral y síndrome de burnout en trabajadores de tres centros de salud tipo A en Pichincha en el periodo Mayo - Julio 2023
Cuestionario sobre Condiciones Laborales y de Salud

Fecha:

He leído la información del estudio y la información sobre la confidencialidad de los datos y acepto que los datos se utilizarán como se indica en la información del estudio.

ACEPTO 0

NO ACEPTO 1

PG. PREGUNTAS GENERALES

PG.1 ¿Sexo?

Hombre..... 1

Mujer 2

PG.2 ¿Qué edad tiene usted (años cumplidos)?

Menos que 20 años..... 1

20-29 años..... 2

30-39 años..... 3

40-49 años..... 4

50 años o más que 50 años..... 5

PG.3 ¿A qué nivel educacional corresponde?

Ninguno / sin educación 1

Educación inicial 2

Educación Básica incompleta 3

Educación Básica completa 4

Educación Secundaria incompleta 5

Educación Secundaria completa..... 6

Educación Universitaria, Posgrado, tecnología 7

PG.4 ¿Cuál es su estado civil?

Soltero/a 1

Casado/a 2

Divorciado/a..... 3

Viudo/a 4

Unión Libre 5

Otro (especifique) 6

PG.5 Número de hijos que dependen económicamente de usted (Anote el número)

□ □

PG.6 Cuida de alguna persona con discapacidad física o mental o que requiera de cuidados especiales:

Sí 1

No 0

PE. SU EMPLEO

PE.1 ¿Cuántos empleos tiene actualmente además de trabajar en este centro de salud? | | |

A PARTIR DE ESTE MOMENTO, TODAS LAS PREGUNTAS HARÁN REFERENCIA A SU EMPLEO EN EL CENTRO DE SALUD.

PE.2 ¿Cuántas horas REALES A LA SEMANA trabaja en el centro de salud? | | horas.

PE.3 ¿Cuál es el puesto o cargo que desempeña en el centro de salud?

- Médico General 1
- Médico Rural..... 2
- Médico Familiar..... 3
- Obstetra 4
- Odontólogo general 5
- Enfermera 6
- Auxiliar de Enfermería 7
- Técnico de Atención Primaria 8
- Personal de Limpieza 9
- Otros (auxiliar de farmacia, estadístico, etc.) 10

PE.4 ¿Cuánto tiempo ha trabajado de manera ininterrumpida en el centro de salud?

- 1 a 5 años 1
- 5 a 10 años..... 2
- 11 o más años 3

PE.5 ¿Pertenece a algún sindicato?

- Sí..... 1
- No..... 2

PE.6 En su opinión ¿cómo considera la carga laboral durante su jornada? (tome en cuenta cantidad y complejidad de las tareas, así como responsabilidades, o si tiene que llevarse trabajo a casa).

- Normal 0
- Leve 1
- Moderada 2
- Alta o muy alta 3

T.1 Su trabajo es de tipo

Permanente	0
Temporal, ocasional o estacional	1

T.2 ¿Qué duración tiene su contrato o acuerdo de trabajo actual?

Indefinido, sin término establecido	0
De 6 meses y menos de 1 año	1
De 3 meses y menos de 6 meses	2
Más de 1 mes y menos de 3 meses	3
1 mes o menos	4

T.3 Durante los últimos 12 meses, ¿Ha tenido un contrato temporal, es decir, a plazo fijo o por obra o faena o servicios?

No	0
Si	1

T.4 Considerando todos sus contratos temporales, ¿cuánto tiempo en total ha estado con contrato temporal en el año?

Menos de dos meses	1
De 2 meses a menos de 3 meses	2
De 3 meses a menos de 6 meses	3
De 6 meses a 12 meses	4

T.5 En los últimos 12 meses, ¿cuánto tiempo ha estado desempleado(a)?

0 mes, no ha estado desempleado	0
Menos de dos meses	1
De 2 meses a menos de 3	2
De 3 meses a menos de 6	3
De 6 meses a 12	4

En su opinión, ¿Habitualmente cómo se deciden o resuelven en su trabajo los siguientes temas?

	Por presión directa de trabajadores hacia los empleadores(huelgas, paros, huelgas de hambre, etc) o por negociación colectiva	Por denuncia a autoridades fiscalizadoras	Por la empresa, jefes o directivos con consulta a los trabajadores o comité paritario	Por la empresa, jefes o directivos, sin consulta
D.1 Salarios	0	1	2	3
D.2 Horarios de trabajo	0	1	2	3
D.3 Número de horas de trabajo	0	1	2	3

Con respecto a las siguientes situaciones en su trabajo actual, ¿con qué frecuencia usted?

	Nunca	Rara vez	Casi siempre	Siempre
--	-------	----------	--------------	---------

V.1	Tiene miedo de reclamar mejores condiciones de trabajo	0	0	1	1
V.2	Se siente indefenso(a) ante el trato injusto de sus superiores	0	0	1	1
V.3	Tiene miedo de que le despidan si no hace lo que le piden	0	0	1	1
V.4	Considera que lo(a) tratan de forma discriminatoria o injusta	0	0	1	1
V.5	Considera que lo(a) tratan en forma autoritaria o violenta	0	0	1	1
V.6	Lo(a) obligan a trabajar más horas de las que corresponden según su horario laboral	0	0	1	1
V.7	Lo(a) hacen sentir que usted puede ser fácilmente reemplazado(a)	0	0	1	1

DE.2 ¿Su salario o ingresos que recibe por su trabajo le permiten cubrir sus necesidades básicas y gastos regulares?

Siempre	0
Casi siempre	1
Rara vez	2
Nunca	3

DE.3 Su salario o ingreso ¿le permite cubrir gastos imprevistos?

Siempre	0
Casi siempre	1
Rara vez	2
Nunca	3

DS.1 Actualmente ¿está cotizando o le cotiza su empleador en el sistema previsional para su jubilación?

No	1
Sí	0
No sabe	2

DS.2 Usted ¿tiene seguro de cesantía?

No	1
Sí	0
No sabe	2

DS.3 ¿Está asegurado en caso de accidentes y enfermedades en el trabajo?

No	1
Sí	0
No sabe	2

En su situación laboral actual, señale con qué frecuencia usted puede:

	Nunca	Rara vez	Casi siempre	Siempre
ED.1 Tomarse los días feriados sin problema	3	2	1	0
ED.2 Hacer uso de licencia médica o reposo sin problema	3	2	1	0

ED.3 Ir al médico sin problemas cuando lo necesita	3	2	1	0
ED.4 Tomar vacaciones sin problema	3	2	1	0
ED.5 Pedir o tomarse un día libre por motivos familiares o personales sin problemas cuando lo necesita	3	2	1	0

PS. SU SALUD

PS.1 ¿Tiene alguna enfermedad crónica diagnosticada por médicos?

SI 1
 NO 2

PS.2 En caso de ser positiva la respuesta anterior ¿cuáles de las siguientes enfermedades tiene?

Diabetes Mellitus 1
 Hipertensión Arterial Sistémica 2
 Depresión o ansiedad 3
 Autoinmunes (artritis reumatoide, lupus, síndrome antifosfolípido) 4
 Otras (especifique) 5

PS.3 ¿Ha tenido COVID19?

NO	0
SI	1

PS.3a En caso de haber tenido COVID19 ¿Cuál fue la Gravedad de la enfermedad?

Leve (cuidados en casa, aislamiento, tratamiento sintomático)	1
Moderada (cuadro de neumonía, hospitalizado con uso de oxígeno por puntas nasales o mascarilla reservorio)	2
Grave (hospitalizado en unidad de cuidados intensivos)	3

PS.3b ¿Cuántas dosis de vacuna contra COVID19 ha recibido?

Ninguna	1
Una	1
Dos	0
Tres o más	0

PS.3c En caso de haber tenido COVID19 ¿qué secuelas presenta?

No tengo secuelas	0
Auditiva	1
Visual	1
Pulmonar	1
Memoria	1
Psicologica	1

Articular o muscular

1

Vertigo / mareo

1

Otros

1

A continuación, encontrará una serie de enunciados acerca de su trabajo y de sus sentimientos en él. Le pedimos su colaboración respondiendo a las preguntas respecto a cómo se siente. No existen respuestas mejores o peores, la respuesta correcta es aquella que expresa verídicamente su propia existencia. A cada una de las frases debe poner una **X** expresando la frecuencia con que tiene ese sentimiento:

No.	ENUNCIADO	Nunca	Pocas veces al año	Una vez al mes	Pocas veces al mes	Una vez a la semana	Pocas veces por semana	Todos los días ⁶
MBI-AE 1.	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.							
MBI-DP 2.	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.							
MBI-RP 3.	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.							
MBI-RP 4	No puedo entender con facilidad lo que piensan mis pacientes.							
MBI-DP 5.	Creo que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales.							
MBI-AE 6.	Siento que trabajar todo el día con pacientes supone un gran esfuerzo y me cansa.							
MBI-RP 7.	Creo que trato con poca eficacia los problemas de mis pacientes.							
MBI-AE 8	Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo.							

MBI-RP 9	Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo							
MBI-DP 10.	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión en el área de salud.							
MBI-DP 11.	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.							
MBI-RP 12.	Me siento con poca energía en mi trabajo.							
MBI-AE 13.	Me siento frustrado/a en mi trabajo.							
MBI-AE 14.	Creo que trabajo demasiado.							
MBI-DP 15.	Me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis pacientes.							
MBI-AE 16	Trabajar directamente con los pacientes me produce estrés.							
MBI-RP 17.	Siento que no puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes.							
MBI-RP 18.	Me siento desmotivado después de trabajar en contacto con pacientes.							
MBI-RP 19.	Creo que no consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.							
MBI-AE 20.	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.							
MBI-RP 21.	En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con poca calma.							

MBI-DP 22.	Creo que los pacientes me culpan de algunos de sus problemas.								
------------	---	--	--	--	--	--	--	--	--

ESTIMADO TRABAJADOR, CONSERVE SU NUMERO DE FOLIO ASIGNADO
ALEATORIAMENTE: _____

SI USTED ESTA INTERESADO EN CONOCER EL RESULTADO DEL PUNTAJE DE LOS CUESTIONARIOS APLICADOS, CONTACTARSE VIA TELEFONICA CON LA MD. JENNY RENGIFO 0998570527 O LA MD. DIANA SAMANIEGO 0983192086. TAMBIÉN PUEDE SOLICITAR INFORMACIÓN A LOS CORREOS JENNY.RENGIFO.CHACON@UDLA.EDU.EC DIANA.SAMANIEGO.CRIOLLO@UDLA.EDU.EC PROPORCIONANDO ÚNICAMENTE SU NÚMERO DE FOLIO SIN DAR SU NOMBRE O CUALQUIER DATO PERSONAL.

Anexo 3. SOLICITUD DE AUTORIZACION DE LA UNIVERSIDAD DE LAS AMERICAS, FIRMADA POR DIRECTOR ACADEMICO DE LA MAESTRIA EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACION



Quito D.M., 21 de junio de 2023

Señor Mgst. Juan Pablo Piedra
Director Académico de la Maestría en Seguridad y Salud Ocupacional.
Universidad de Las Américas Ecuador
Presente

De mi consideración:

El motivo de la presente es darle a conocer que las estudiantes Diana Michelle Samaniego Criollo con Ci: 1150037750 Y Jenny Patricia Rengifo Chacón con Ci: 0503145849 Se encuentran cursando la Maestría de Seguridad y Salud Ocupacional en la UNIVERSIDAD DE LAS AMÉRICAS. Las estudiantes se encuentran desarrollado el trabajo de titulación cuyo título aprobado es: Asociación entre Precariedad laboral y Síndrome de burnout en trabajadores de tres centros de salud tipo A en Pichincha en el periodo Mayo a Julio 2023.

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

Es importante hacer mención que la investigación se realizará bajo principios éticos y estricta confidencialidad para trabajadores y empleadores, sin repercusión personal ni laboral para los involucrados.

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

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

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