



FACULTAD DE POSGRADOS

MAESTRIA EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

PREVALENCIA DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL TÉCNICO
DE UNA EMPRESA PROCESADORA DE ALIMENTOS DE LA CIUDAD DE
MANTA DURANTE EL PERÍODO AGOSTO A OCTUBRE DEL 2023

PROFESORA

Dra. KETTY PINARGOTE

AUTORES

ALAVA VILLAFUERTE JONATHAN

ALTAMIRANO CARRERA XIMENA

2023

RESUMEN

El Síndrome de Burnout constituye un fenómeno cada vez más frecuente a nivel mundial, y en el ámbito laboral; esta problemática se da cuando los requerimientos establecidos superan la capacidad del ser humano para realizar sus actividades; causando cambios en la salud y entorno más próximo de los trabajadores.

Objetivo: Determinar la prevalencia del Síndrome Burnout en el personal técnico que laboran en una empresa procesadora de alimentos de la ciudad de Manta asociado a las variables sociodemográficas y condiciones de trabajo durante el periodo de agosto a octubre del 2023.

Métodos de Investigación: Estudio observacional, descriptivo-analítico, de corte transversal, con una población de 138 trabajadores; los instrumentos utilizados fueron: test de Maslach y cuestionario condiciones de trabajo y salud en Latinoamérica segunda versión.

Resultados: Su grupo etario prevalente fue de 20 – 35 años de edad con un 71,29% en el personal de limpieza de pescado y un 78,38% en el personal de empaque de pescado, hubo predominio en el personal femenino. La esfera de Burnout más representativa fue cansancio emocional y esta a su vez al relacionarla con carga familiar mostro una diferencia estadísticamente significativa $p(0,04)$, el personal técnico que tienen hijos refiere el 47,42% de cansancio emocional, y el personal que no tiene hijos refieren un 27,29%.

Conclusiones: La prevalencia de Burnout fue baja de 1,45%, por lo tanto, es necesario que se realicen estudios investigativos a futuro en este tipo de empresas que permitan afianzar estos antecedentes y que tomen el tema de manera más central.

ABSTRACT

Burnout Syndrome is an increasingly common phenomenon worldwide, and in the workplace; This problem occurs when the established requirements exceed the capacity of human beings to carry out their activities; causing changes in the health and immediate environment of the workers.

Objective: Determine the prevalence of Burnout Syndrome in technical personnel working in a food processing company in the city of Manta associated with sociodemographic variables and working conditions during the period from August to October 2023.

Research Methods: Observational, descriptive-analytical, cross-sectional study, with a population of 138 workers; Instruments used were: Maslach test and working conditions and health in Latin America second version questionnaire.

Results: Their prevalent age group was 20 - 35 years of age with 71.29% in the fish cleaning personnel and 78.38% in the fish packaging personnel, predominance of female personnel. The most representative area of Burnout was emotional exhaustion and this, in turn, when relating it to family burden, showed a statistically significant difference p (0.04), technical personnel who have children reported 47.42% of emotional exhaustion, and personnel who 27.29% do not have children.

Conclusions: The prevalence of Burnout was 1.45%, therefore, it is necessary that future research studies be carried out in this type of companies that allow this background to be consolidated and that take the issue more centrally.

ÍNDICE DEL CONTENIDO

CONTENTS

RESUMEN	2
ABSTRACT	3
INTRODUCCIÓN	6
JUSTIFICACION Y APLICACIÓN DE LA METODOLOGÍA	16
RESULTADOS.....	19
DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS Y PROPUESTA DE SOLUCIÓN.....	22
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	27
BIBLIOGRAFÍA:	29

ÍNDICE DE TABLAS

<u>Tabla 1.</u> <u>Tabla descriptiva características sociodemograficas y condiciones de salud.....</u>	31
<u>Tabla 2.</u> <u>Relacion del cansancio emocional con las variables sociodemograficas</u>	33
<u>Tabla 3.</u> <u>Regresion logistica en 138 trabajadores con cansancio emocional... </u>	35

INTRODUCCIÓN

Identificación del objeto de estudio.

Cristina Maslach (1986) y Jackson define al Burnout como: agotamiento emocional, despersonalización, y baja realización personal, que puede ocurrir entre individuos que trabajan con personas. Inicialmente los investigadores hacen referencia a las características propias de un individuo, personalidad, entre otras; sin dar mayor importancia a la influencia de las condiciones de trabajo; sin embargo, no podemos desvincular al síndrome de burnout como causa de otras alteraciones físicas y mentales. (Vega, 2023)

En febrero del 2021, se estudió el Síndrome de desgaste profesional para determinar su prevalencia entre oftalmólogos en Andalucía-España y entender cómo ciertas variables sociodemográficas pueden influir en su desarrollo del mismo, siendo relevante prever de óptimas condiciones de trabajo para estos profesionales y como última instancia también mejorar la calidad de la atención médica que ofrecen estos ofrecen, los resultados del estudio proporcionan información valiosa sobre qué grupos de oftalmólogos podrían estar en mayor riesgo de Burnout y dónde se deben enfocar las medidas preventivas. (A.M. Garrido-Hermosilla a d, 2021)

Yun-Gyoo Lee estudio aspectos sobre muy importantes sobre el agotamiento profesional y el estrés laboral entre oncólogos: se aplicó una encuesta de manera digital elaborada por Sociedad Médica Coreana de Oncólogos (KSMO) a 220 especialistas. Los resultados obtenidos se encontró una mediana de edad 42 años, el test de Maslach indicaron un alto nivel de agotamiento emocional que corresponde al (74%). (Yun-Gyoo Lee, 2020)

De acuerdo Caoimhe McLoughlin y colaboradores estudiaron los factores de riesgo en personal médico irlandés que están relacionados con Burnout, determinando que la falta de supervisión está relacionada directamente con el agotamiento emocional, menor realización en el trabajo, y deterioro en estado psicológico de los trabajadores de la salud. Los mecanismos para afrontar el estrés y las presiones son muy necesarias para este tipo de personal es por ello, la responsabilidad de implementar estrategias de prevenir el agotamiento

emocional y de esta manera proporcionar mayor seguridad a los pacientes que son evaluados por estos profesionales, que también necesitan ser intervenidos de manera inmediata al ser detectados con esta afección de esta manera podremos mejorar su calidad de vida. (2, 2020)

Acorde al estudio realizado por C. M. Rodríguez y colaboradores en el año 2020, identificaron varios factores que relacionan de forma independiente con la presencia del síndrome de Burnout entre médicos internistas, estos factores incluyen la edad, entorno laboral, percepción de una remuneración insuficiente, experiencia de amenazas y sensación de estancamiento profesional, los resultados señalan la necesidad de abordar estos problemas en el ámbito laboral de los médicos internistas con el fin de prevenir y gestionar el síndrome de Burnout (33,4%) y en última instancia mejorar la atención que brindan estos profesionales. (C. Macía-Rodríguez a, 2020)

Según el estudio realizado por Adam Bayes refieren una importante investigación mediante los datos obtenidos de revisiones bibliográficas acerca de las bases biológicas que existen a causa del Burnout, para el cual se determinó la existencia de una base biológica muy sólida, sobre los cambios físicos que se dan en esta patología; y estos a su vez influyen en nuestro organismo, sin embargo los investigadores sugieren realizar más investigaciones con enfoque a los cambios físicos que se dan, con el fin de obtener resultados validos que contribuyan al diagnóstico y tratamiento temprano de esta patología que cada vez es más común encontrar en el ámbito laboral. (Adam Bayesa, 2021)

El análisis de regresión múltiple elaborado por J. Huarcaya en mayo del 2021 en personal médico estableció una relación positiva con un p (0,707; $P < 0,01$) entre Burnout y vivir solo, estar soltero, realización personal, cansancio emocional y este último a su vez inciden para el desarrollo de sintomatología depresiva y en el personal que se encuentra soltero disminuye la prevalencia de Síndrome de Burnout en 9,25%. (Jeff Huarcaya-Victoria a b, 2021)

Acorde al estudio realizado por Rosa Neyra en el 2020 entre la carga de trabajo, apoyo social y síndrome de trabajador quemado en funcionarios de un banco de la ciudad de Lima, en el cual se aplicó el test de Maslach a 205 trabajadores, de

los cuales el 70% fueron hombres y el porcentaje restante corresponde a las mujeres, entre 20 y 34 años (media: 25,85). Finalmente, los resultados respaldan lo establecido en el presente trabajo. (BARRENECHEA, 2020)

El presente trabajo relacionó el síndrome de burnout con los formas de contrarrestar el estrés dado en una empresa alimenticia industrial de Lima, los resultados mostraron correlaciones significativas entre las variables de Burnout (Agotamiento y Cinismo), estilo de afrontamiento emocional de tipo evitativo así como entre eficacia profesional y a la capacidad de individual de resolución de problemas, también señala diferencias significativas en función de las variables sociodemográficos como edad y grado de instrucción y los años de servicio. (Fontana-Cogorno Cogorno, 2020)

Acorde a las estadísticas mundiales este síndrome puede llegar a poner en riesgo la vida de los trabajadores, en el 2017 se realizó una investigación en España y América Latina, cuyos resultados fueron que en Ecuador la prevalencia es del cuatro por ciento, sin duda alguna existe alteraciones físicas, psicológicas y conductuales que a nivel laboral se ven reflejados en altos índices de ausentismo laboral, disminución en la producción de las empresas, disminución en la realización personal y entorno laboral, social y familiar del ser humano. (Linares Parra, 2021)

En Ecuador, acorde al presente trabajo se puede destacar la existencia de personal femenino trabajando en el procesamiento industrial del atún, sin embargo, la participación en la fase extractiva de pescado es casi nula o inexistente por parte de las mujeres. Son ellas quienes acumulan más horas de trabajo totales en comparación con los hombres, las mujeres sumando las actividades remuneradas y las actividades no remuneradas como son: labores domésticas y cuidado de familiares; ellas dedican 25 horas como jornada completa y, como jornada parcial, hasta 30 horas. (msp.ec, salud.gob.ec, 2021-2022)

El estudio de Ortega en 2020 se centra en la correlación entre Burnout y el entorno de trabajo de una compañía dedicada al procesamiento y exportación de camarón a varios países, el clima laboral es un aspecto fundamental para garantizar un rendimiento laboral muy óptimo y alto grado de compromiso por

parte de empleados en cualquier organización, y los resultados del presente trabajo indican trabajadores con niveles bajo y medio de síndrome de burnout con una relación significativa entre la presencia de este síndrome y el clima laboral en la empresa por lo que ante estos hallazgos se sugiere la necesidad de implementar medidas para reducir el Burnout, crear entornos de trabajo adecuados para los trabajadores. (Ortega Solines, 2020)

Con esta pauta Laura Rodríguez y colaboradores determinaron que existe un predominio de personal femenino trabajando dentro de los puertos de mayor importancia de Manta, sus actividades se concentran principalmente al procesamiento de alimentos como pescado y mariscos. Los resultados determinaron un 70% de Burnout, se utilizó el test de Maslach, la edad promedio fue de entre 26 y 35 años, predominio de mujeres, estado civil solteras, antigüedad de uno a cinco años, con una carga horaria superior a cuarenta horas de trabajo a la semana. (Laura Rodríguez, 2021).

Planteamiento del problema

El Síndrome de Burnout, constituye ser el precursor de muchas alteraciones en el ámbito de la salud integral de los trabajadores, entornos de trabajo y condiciones sociales; tomando en cuenta estos factores y la relación existente entre ellos; han permitido elaborar políticas públicas a nivel mundial y en Ecuador por medio del Ministerio de Salud, Trabajo y otras entidades asociadas; que atienden esta problemática, han contribuido para proteger, salvaguardar y promover entornos saludables a los trabajadores y mejorar su calidad de vida. (msp.ec, salud.gob.ec, 2023)

Múltiples son las situaciones que pueden desencadenar Síndrome Burnout, sin embargo, la información obtenida servirá como punto de partida para mejorar la salud integral del personal que labora en empresas procesadoras de alimentos, especialmente para proteger e intervenir en el personal femenino que laboran dentro de estas industrias, con el fin de garantizar el derecho al trabajo digno y decente. (Germán López-Cortacans, 2021)

Pregunta de Investigación

¿Existe alta prevalencia del Síndrome de Burnout en relación a las variables sociodemográficas y condiciones de trabajo en el personal técnico que labora en una empresa procesadora de alimentos durante el periodo de agosto a octubre del 2023?

Objetivo General

Determinar la prevalencia del Síndrome Burnout en el personal técnico que laboran en una empresa procesadora de alimentos de la ciudad de Manta asociado a las variables sociodemográficas y condiciones de trabajo durante el periodo de agosto a octubre del 2023.

Objetivos Específicos

- Describir las variables sociodemográficas del personal técnico que laboran en una empresa procesadora de alimentos de la ciudad de Manta durante el período de agosto a octubre del 2023.
- Identificar si existe relación con una de las tres dimensiones del Síndrome de Burnout con las variables sociodemográficas en el personal técnico que laboran en una empresa procesadora de alimentos de la ciudad de Manta durante el periodo de agosto a octubre del 2023.
- Determinar el porcentaje de trabajadores con Síndrome de Burnout, del área de limpieza de pescado y de empaque en una empresa procesadora de alimentos de la ciudad de Manta durante el periodo de agosto a octubre del 2023.

REVISIÓN DE LITERATURA

Historia y Evolución

Hoy en día el estrés forma parte de nuestras vidas y suele repercutir en el quehacer laboral y personal. El síndrome de Burnout fue descrito por inicialmente por el psicólogo clínico Herbert J. Freudenberger en 1974, fue el quien agrupo sintomatología médica y psicológica inespecífica que se desarrolla en los entornos de trabajo, como consecuencia de una demanda excesiva de energía. Cristina Maslach (1976) fue quien abrió por primera vez la línea de investigación sobre el Síndrome de Agotamiento personal y creo el Test de Maslach (NBI) definiéndole ya no solo como un fenómeno estático resultante de una problemática individual, intrapsíquica sino como una causa mucho más compleja que implica una repuesta defensiva ante el estrés crónico. (Areces, 2021)

Síndrome de Burnout

El Burnout tiene un impacto neural importante debido al proceso ineficaz o deficiente de la “carga alostática” que no es más que la falta de adaptación del ser humano ante es el estrés crónico. Por tanto, el eje hipotalámico-hipófiso-suprarrenal tiene que tratar de regular la adaptación al estrés a largo plazo. Para ello se requiere de un mecanismo de retroalimentación negativa en el cual el cortisol actúa sobre los circuitos límbicos (por ejemplo, corteza prefrontal, hipocampo y amígdala), y el *burnout* impacta en estas redes neuronales, lo que provoca una reducción de la eficacia de este mecanismo y, en consecuencia, la hipersecreción de cortisol basal. La hipersecreción prolongada de cortisol puede lesionar estas redes neuronales, que son de vital importancia para mantener la integridad del procesamiento cognitivo. (Irene Cano-López, 2023)

Impacto de la Carga Alostática

“En el cerebro: Se da por exceso de cortisol, que conlleva al incremento de la actividad celular en el hipocampo y amígdala. En el caso del hipocampo, el exceso de cortisol puede causar atrofia de las células e incluso daño permanente. En el hipocampo y la amígdala son cruciales, no solo en las

situaciones estresantes (el miedo, las emociones, la regulación de inmunidad), sino también por su influencia en funciones superiores del cerebro, tales como el aprendizaje y la memoria. Algunos autores muestran la reversibilidad de la atrofia del hipocampo una vez desaparecido el agente estresor. **En la conducta:** podemos observar ansiedad y depresión debido al aumento del cortisol.

En el sistema cardiovascular: es debido a la exposición de estrés se produce un incremento de adrenalina; que causa un efecto fisiológico y metabólico que conducen al incremento de la agregación plaquetaria con aumento de fibrinógeno y hemostasis, favoreciendo el riesgo de trombosis e infarto. **En el metabolismo:** se produce un aumento de la actividad simpática de la adrenalina y el cortisol que facilitarán el aumento de la resistencia a la insulina, de la glucogénesis y la glucogenólisis con riesgo de desarrollar síndrome metabólico y diabetes tipo 2. **En el sistema inmune:** se produce un desequilibrio de la respuesta inmunitaria de LinfocitosTh1 a Th2. En el estrés agudo se prioriza la respuesta Th2 ya que con esta nos preparó la naturaleza para el trauma, las hemorragias, entre otros; pero ante el estrés crónico esta alteración, incrementa Th2/Th1 con deterioro de la inmunidad celular, podría ser la explicación del incremento de las enfermedades autoinmunitarias e inflamatorias, y tal vez podría desempeñar un papel en la aparición de células cancerígenas.” (Pilnik, s.f.)

El test de Maslach tiene tres dimensiones:

Cansancio Emocional_Dimensión Estrés Básico: Se caracteriza por cansancio extremo, pérdida de energía para realizar las tareas cotidianas laborales y personales. Tiene 9 preguntas: 1,2,3,6,8,13,14,16,20.

Despersonalización_Dimensión Interpersonal: Cuando estamos ante un estado de hiperactivación las personas tratan de alejarse de los demás, desarrollando una indiferencia ante las actividades cotidianas (mecanismo de defensa). Consta de 5 preguntas: 5,10,11,15,22.

Falta de Relación Personal Dimensión Autoevaluación: Cuando el mecanismo de defensa es superado surge un efecto contrario y aparece sentimiento de incompetencia que hace duplicar sus esfuerzos, capacidades e intereses,

incrementando su preocupación a sus actividades laborales. Tiene 8 preguntas:4,7,9,12,17,18,19,21. (Areces, 2021)

El Síndrome de Agotamiento personal constituye un proceso cíclico que experimenta una persona a lo largo del tiempo, su aparición se da manera paulatinamente y puede presentarse distintos síntomas a nivel físico: taquicardia, dolores de cabeza persistentes, tensión muscular, falta de lívido, impotencia sexual, trastornos gastrointestinales; síntomas afectivos: pueden ser súbitos y repetidos cambios de humor, incapacidad de sentir compasión por otra persona, irritabilidad, astenia y falta de concentración; alteraciones en el comportamiento: indecisiones y descontentos injustificados, incremento de ausentismo y presentismo laboral, predisposición a consumir alcohol y drogas, trastornos del sueño, trabajo ineficaz. Su diagnóstico por tanto no es sencillo y requiere de pruebas médicas específicas y evaluaciones psicológicas (cuestionarios, encuestas, test, entre otros) que suelen utilizarse para evaluar la presencia y la gravedad de los síntomas del Burnout, utilizados para medir este síndrome y contribuir a la intervención individual, grupal y organizacional de los trabajadores que se encuentran en riesgo. (Online, CAMJOL, 2020)

Tratamiento

En base al estudio de Adina et al que buscaba una alternativa para tratar el síndrome de Burnout basándose en terapias como hipnoterapia se produjeron cambios significativos entre el inicio y la intervención posterior en las dimensiones de extraversión y amabilidad y estabilidad emocional, así como impaciencia, ira, participación en el trabajo, urgencia en el tiempo, insatisfacción laboral y competitividad viéndose que existieron diferencias significativas en casi todos los rasgos de personalidad evaluados por lo que la combinación de hipnoterapia y asesoramiento psicológico disminuyen notablemente el Burnout sobre todo en el entorno de trabajo, social y familiar por tanto mejora la percepción de calidad de vida y reduce los rasgos de personalidad negativos. (Paúl Francisco Baldeón Egas, 2022)

Impacto del Síndrome de Burnout

Las estadísticas de Latinoamérica son muy similares a las encontradas a nivel mundial, debido al incremento de casos se realizó una investigación transversal de tipo analítico, en seis países; utilizando variables socio-laborales y escala para medir el estrés, encontrándose niveles altos de estrés en mujeres, y Ecuador ocupa el segundo lugar en incidencia de estrés con un 54%. (Christian R. Mejia(1), 2019)

El uso del índice de consecuencias de Burnout con fin preventivo, contribuiría a evitar o mitigar la aparición de este síndrome, evitando que los trabajadores desarrollen efectos negativos físicos y mentales. Y sobre todo contrarrestar los efectos que puedan desarrollarse tanto en la vida personal, profesional; y para ello es de vital importancia determinar el riesgo psicosocial al cual están expuestos nuestros trabajadores pues mucho de ellos no solo lidian con síndrome de burnout, sino que también pueden padecer de fatiga crónica, depresión y ansiedad y agotamiento. (Online, CAMJOL, 2020)

Como había mencionado antes, existe diferentes matices conceptuales sin embargo sus conceptos son muy similares al definir al síndrome de Burnout como una especie de cansancio extremo que se da en el trabajo y conlleva a problemas físicos reales, emocionales y sociales; como sentirse desconectado de los demás, estar emocionalmente agotado y perder la satisfacción o interés haciendo algún trabajo o su vida personal. (Solorzano, C 2021)

Burnout en Ecuador

El síndrome de Burnout, una condición que afecta la salud mental y emocional de los trabajadores y ha ganado notoriedad en diversos sectores laborales incluyendo la industria de producción, es decir en fábricas procesadoras de alimentos por ejemplo por lo que se ve necesario conocer las relaciones entre el síndrome de Burnout y las diferentes condiciones de trabajo a las que los técnicos de producción en estas fábricas están sometidos. Se abordarán varios aspectos de esta problemática, desde la definición del síndrome hasta los factores que influyen en su aparición determinando de manera final si existen

relaciones estadísticamente significativas para poder tomar medidas en puntos que se pudieran considerar críticos mejorando así las condiciones de trabajo y generando bienestar en el ambiente laboral de este sector.

En contraste con las estadísticas mundiales, Ecuador no es la excepción existe datos y estudios que confirman un alto porcentaje de Burnout en nuestros lugares de trabajo, acorde a una investigación realizada por Pico, en una empresa pesquera de Manta, se aprecia una prevalencia significativa del Síndrome de Burnout entre su personal, alcanzando el 70%, y este a su vez es más evidente en el personal femenino en el área de producción, su rango de edad se encuentra entre 26 a 35 años de edad, con una antigüedad de uno a cinco años de trabajo, cumpliendo más de 40 horas de trabajo a la semana; por tanto los niveles de despersonalización son altos en el personal de la empresa pesquera de Manta. (Pico, Y 2021).

El objetivo planteado por Serrano y et. fue determinar la prevalencia de Burnout en la universidad técnica de Machala, los docentes estudiados presentaron porcentajes representativos de estrés laboral, con predominio de la dimensión del Maslach (cansancio emocional), sin embargo, ellos consideran que estos factores no alteran su calidad de vida a pesar de no disponer de tiempo para disfrutar de actividades de ocio, recreativas o físicas debido a las actividades que cumplen tanto dentro como fuera de la institución. (Polo, 2021)

JUSTIFICACION Y APLICACIÓN DE LA METODOLOGÍA

El Síndrome de Burnout es un fenómeno cada vez más frecuente en el entorno laboral, por tanto, se debe pasar de la consciencia a la acción. Tener trabajadores desmotivados y agotados disminuye la producción y la eficacia de los servicios que proporcionan las empresas o instituciones. El presente proyecto de investigación nos ha permitido identificar y crear conciencia sobre el síndrome de Burnout dirigido al personal técnico de las empresas relacionadas al procesamiento de alimentos, la información obtenida constituye un punto de partida; para desarrollar un plan de intervención a nivel individual, grupal y empresarial con énfasis en el personal femenino, para la implementación de estrategias y políticas que contribuyan a mejorar el clima laboral, reducir el estrés, ausentismo y presentismo laboral.

Los resultados han proporcionado información valiosa para el departamento de recursos humanos los mismos que permitan seguir mejorando los lineamientos y brindar capacitaciones en manejo del estrés y desarrollar programas a favor de la salud mental.

Se resalta que además del beneficio a la empresa en cuestión que los hallazgos de la investigación pueden contribuir al conocimiento científico en el campo de la salud laboral en el Ecuador.

TIPO Y DISEÑO DE ESTUDIO

El presente estudio es observacional, descriptivo-analítico, de corte transversal; aplicado a trabajadores que laboran en ASISERVY S.A.

POBLACION

La población de estudio formo parte todos la mano de obra técnica de la empresa ASISERVY S.A, constituidas por personas mayores de 18 años de edad, que trabajan en la empresa más de 6 meses, afiliados al seguro social (IESS); con un marco muestral de 138 trabajadores distribuidos en el área de limpieza (101 trabajadores) y en el área de empaque (37 trabajadores).Para esta investigación se elaboró una encuesta digital en Forms para y de esta manera solicitar su llenado por medio del enlace: link:

<https://forms.microsoft.com/Pages/ResponsePage.aspx?id=kk1aWB3bu0u1rMUpnjiU4zwF1QSZoN1PoPPmZamag1UODAxMINUUVg3OThZUUIGT0RSMFNWRkhRRC4>, el mismo que fue enviado por el grupo de WhatsApp institucional obteniéndose la participación del 100% de los trabajadores.

INSTRUMENTO DE RECOLECCION

Para determinar la relación del síndrome de burnout utilizamos el Cuestionario de Maslach Burnout (Maslach, s.f.), y para evaluar las condiciones de trabajo a las que están expuestos nuestros trabajadores utilizamos el Cuestionario Condiciones de Trabajo y Salud en Latinoamérica segunda versión.

Gracias a los resultados conseguidos en la encuesta de Forms se confeccionó una base de datos limpia en Excel, para el procesamiento de la información en el sistema operativo estadístico Epi Info. 7.2.5.0 versión libre; se utilizó medidas de tendencia central y dispersión para el procesamiento estadístico de las variables y para el análisis de realizo regresión logística cruda y ajustada.

ASPECTOS ETICOS

Durante el desarrollo del presente trabajo se tuvo en cuenta todas las normas y regulaciones estipuladas en la Declaración de Helsinki II para trabajos en seres humanos. Se realizó una socialización para informar a los trabajadores del presente estudio y obtener su consentimiento informado para el desarrollo de la investigación, la misma que fue aceptada en su totalidad del personal participante; se manejó con estricta confidencialidad los resultados obtenidos en la encuesta, y estos han sido utilizados con fines estrictamente de carácter investigativo, adicionalmente contamos con el respaldo de la entidad de ética institucional UDLA.

DEFINICION DE VARIABLES

La categorización del sexo fue definido como: hombre y mujer; la edad se definió en: menos de 18 años, de 18 a 35 años, de 36 a 65 años y más de 65 años, el nivel de educación estuvo clasificado en: ninguno, primaria, secundaria y superior; en trabajos remunerados adicionales se categorizo con: el sí y no; en cuanto a las horas trabajadas a la semana se precisó en: menos de 40 horas, 40 horas y más de horas a la semana; en la relación laboral con la empresa se

categorizo así: sin contrato, contrato temporal y contrato fijo; en la seguridad o estabilidad laboral se definió: nada seguro, muy seguro; en el tipo de jornada laboral se categorizo en: diurno y nocturno; lo aspectos en cuanto al test de Maslach fueron: con sí y no.

RESULTADOS

Análisis de Variables:

Tabla 1.- Las variables sociodemográficas y condiciones de trabajo de la empresa ASISERVY S.A; el grupo etario predominante se encuentra entre los 20 – 35 años de edad que corresponde al 71,29% en el personal de limpieza de pescado y 78,38% en el personal de empaque de pescado.

Existe un predominio de personal femenino 61,39% en el personal de limpieza de pescado y 57,97% en personal de empaque de pescado en relación al personal que masculino personal de limpieza de pescado (38,61%) y personal de empaque de pescado (42,03%).

Nivel educación secundaria 57,43% el personal de limpieza de pescado y 59,46% el de empaque de pescado. El trabajo adicional que requiere la empresa y lo realiza nuestro personal técnico se encuentra en: personal de limpieza de pescado corresponde al 11,88% y en el personal de empaque de pescado corresponde al 13,51%. Existe un predominio de contrato fijo que corresponde 66,34% en el personal de limpieza de pescado y 72,97% en el personal de empaque de pescado.

El valor de ($p=0,01$) que es estadísticamente significativo esta los años de trabajo. El personal de limpieza de pescado el 49,51% que corresponde a 1 a 3 años, mientras para los de empaque que laboran más de 3 años el 72,97%. Se concluye que mientras más años de trabajo encontramos en el personal, mayor es el riesgo de aparición de cansancio emocional.

Tabla 2.- Se muestra diferencia estadísticamente significativa ($p=0,05$) al relacionar cansancio emocional con variable (edad), el personal técnico que se encuentra entre el grupo etareó de 20 – 35 años, no presentaron cansancio emocional 69,57% y el personal que si 30,43%; el personal con más de 35 años de edad el 52,17% que no percibe cansancio emocional y porcentaje restante 47,83% si refieren tener agotamiento. Por tanto, existe una diferencia de criterios casi igual en los trabajadores.

Existe una diferencia estadísticamente significativa ($p=0,04$) al relacionar cansancio emocional y carga familiar, el personal con hijos 47,42% de cansancio emocional, y el que no tiene hijos 27,29%; mientras el personal que no refiere cansancio emocional y no tienen carga familiar es de (70,93%); por tanto existe prevalencia muy baja de trabajadores que han desarrollado Síndrome de Burnout (2 casos) en esta empresa.

En la variable (trabajo hasta 40 horas) tenemos un p (0,03) estadísticamente significativo que corresponde al personal que no tienen cansancio emocional 65% mientras los trabajadores que si desarrollaron 35%; sin embargo, el personal que trabaja más de 40 horas refiere que no tienen cansancio emocional 52,53% y el 47,47% corresponde al porcentaje con agotamiento emocional. Es decir, a medida que incrementa la carga horaria en nuestro personal se incrementa el desarrollo de cansancio emocional.

Tabla 3.- En el modelo regresión cruda, el siguiente análisis. Los trabajadores con más de 35 años de edad tienen 2,09 veces más riesgo de tener cansancio emocional, los que realizan empaque de pescado tienen 1,24 veces más riesgos de presentar cansancio emocional que los que realizan limpieza de pescado; así mismo los que tienen una carga familiar tienen 2,17 veces más riesgos de tener agotamiento emocional que los que no; los que trabajan más de 40 horas semanales tienen un factor de riesgo con un *old ratio* de 1,67 ; los que gozan de un contrato temporal tienen 1,40 veces más riesgos de ser víctima del cansancio emocional que los que tienen contrato fijo ; los que no tienen nada seguro en su estabilidad laboral tienen 1,66 veces más riesgos de presentar cansancio emocional que los están muy seguro.

En el modelo de regresión ajustada confirmamos los resultados de la siguiente manera: aquellos con más de 35 años tienen 1,44 veces más riesgo de presentar cansancio emocional; los que realizan empaque de pescado tienen 1,31 más riesgo; aquellos trabajadores con una carga familiar tienen 2,65 veces más riesgo de sufrir cansancio emocional que los que no tienen; los que laboran más de 40 horas semanales tienen un factor de riesgo con *old ratio* 1,79; aquellos que gozan de contrato temporal tienen 1,28 veces más riesgo de presentar agotamiento emocional; Aquellos con nada seguro en su estabilidad laboral

tienen 1,85 veces más riesgo de presentar cansancio emocional. Sin embargo, estas variables no resultaron estadísticamente significativa.

DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS Y PROPUESTA DE SOLUCIÓN

En el presente trabajo investigativo existe una prevalencia del 1,45% de trabajadores que presentan Burnout, que corresponden solo a 2 personas que realizan limpieza de pescado, mientras los que laboran empacando dieron negativo para el síndrome, algo que llama la atención porque en un estudio realizado en la ciudad de Guayaquil sobre la incidencia de Burnout, en el personal que realiza empaques de camarón de 43 trabajadores, 34 presentaron burnout, (Morales Roldan-Carrascos, otros 2020) sin embargo en otro estudio realizado en la empresa Empacreci S.A de Guayaquil, se determinó que el personal presentó un nivel medio bajo al síndrome del quemado, (Ortega Solines-Santana, otros 2020).

El grupo etario predominante, está comprendido entre 20 a 35 años que labora en el área de limpieza de pescado, un total de 72 personas (71,29%), y solo el 1,45% corresponde a la existencia de burnout, comparado con un estudio que se llevó a cabo en Guayaquil a trabajadores que realizan empaques de camarón, los 34 trabajadores que presentaron burnout, comprendían en edades de 25 a 35 años. (Morales Roldan-Carrascos, otros 2020).

Sin embargo, al relacionarlo con uno de las categorías de burnout (cansancio emocional) dio positivo. Es decir que los trabajadores con más de 35 años de edad tienen más probabilidad de tener agotamiento emocional, con una asociación estadísticamente significativo de ($p=0,05$).

En relación al sexo el género que predomina es el femenino con un total de 79 trabajadoras (98,75%), el 1,45% que pertenecen a 2 casos de burnout, fue distribuida un caso para las mujeres y otro para los hombres, al comparar este estudio con una investigación llevada a cabo en Lima-Perú Metropolitana, se concluye que las mujeres presentaron mayor presencia del síndrome del quemado en comparación que los hombres. (Mauricio Ramírez Pérez, otros 2011). Mientras en otro estudio realizado en Arequipa- Chile se determinó que los hombres presentaron un índice alto en la esfera de despersonalización (Ramírez & Lee, 2011). Sin embargo, en el presente estudio al relacionar la variable sexo con la esfera de agotamiento emocional, no hubo asociación estadísticamente significativa.

En un estudio ejecutado en Brasil, sobre el síndrome de burnout en empresas Junior, se estableció que en la mayoría de estas entidades presentan indicadores muy bajo para el burnout, y al comparar el análisis por el género, la investigación reveló que las mujeres tienen mayor probabilidad de tener el síndrome (2,52) para las mujeres y (1,07) para los hombres, (Ana Carolina Severino, Vilma Maurer 2018).

Aproximadamente la mayoría de la población 97 personas (70,29%), tienen hijos o tiene a su cargo a terceras personas, el 1,45% tienen burnout, pero al hacer relación con la esfera cansancio emocional, se obtuvo ($p=0,04$), coincidiendo con un estudio realizado en México, en la que concluyó que los trabajadores con hijos o que tienen carga familiar, tienen mayor probabilidad de tener cansancio emocional (Militza Saraí Rendón Montoya, otros 2020).

Por otro lado, vale la pena destacar que, en una investigación realizada en Colombia, se fijó que las personas que tienen hijos, o alguien bajo su responsabilidad, tiene más probabilidad o incidencia de presentar síndrome de burnout en símil con los no tienen hijos. Además, se mencionó que es conveniente hacer un análisis en aquella población con carga familiar, debido que, al tener un alto grado de responsabilidad económica, se necesita tener un trabajo fijo y gozar de un salario que permita cubrir los gastos, por lo que esto podría aumentar el estrés y la inseguridad o sensación de incertidumbre de perder el empleo. (Grisales, Muñoz, Osorio, & Robles, 2016). Sin embargo, es conveniente que se realicen más estudios, que afiancen estos antecedentes y permitan tener mayor información.

En cuanto a la relación laboral el personal que tiene contrato definitivo 94 personas que concierne al (68,12%) presentó el 1,45% de síndrome del quemado, en comparación con los que tenían contrato temporal (31,88%), que no dio positivo para la enfermedad, al realizar el cotejo con una publicación realizada en una empresa eléctrica en Ambato, se obtuvieron como resultados que de 120 trabajadores encuestados el 65,66 % con Nombramiento definitivo presentaron el Síndrome de desgaste físico (Rivas Lasso -Toapaxi, otros 2023).

No obstante, en un estudio llevado a cabo en Valencia-España, sobre la influencia del tipo de contrato laboral y la relación del síndrome de burnout, se determinó que aquellos trabajadores con contratos temporales, tienen más probabilidad de tener indicios del burnout, haciendo énfasis en la percepción de inseguridad y temor a perder su empleo, ya que esto podría desarrollar mucho estrés, y por ende conllevaría a tener la enfermedad (Miguel Serrano - Eva León, otros 2017).

Mientras que, en otra tesis ejecutada en Barcelona, los resultados patentizaron que, al no gozar de un contrato definitivo, las personas tendrían miedo de ser separados de sus empleos y esto generar estrés y por ende a ser víctimas de desgaste por burnout (De Pablo G, 2007).

Respectivamente a la cantidad de horas laborables durante la semana, el (73,19%), que corresponde a 101 trabajadores que labora en el área de limpieza de pescado más de 40 horas semanales, el 1,45% presentaron relación con la enfermedad, no obstante tuvieron ($p < 0,03$) con el cansancio emocional, estos datos hacen similitud con un estudio ejecutado en la ciudad de Chimbote a trabajadores de unidad operativa flota-copeina S.A.C, lo cual la dimensión de agotamiento, tuvo relación con las largas jornadas de trabajo. (Ferrer Esquivel-Jesús Fernando, 2017).

En base a la antigüedad de trabajo no hubo asociación con el síndrome de quemado y al relacionarla con una de sus categorías (agotamiento emocional), tampoco dio positivo. Al comparar con otra tesis realizada en un estado de suroeste de México, coincidieron en los resultados, en la que se menciona que aquellos trabajadores que poseen más de 3 años de trabajo no tuvieron cansancio emocional, (Jesús Escudero Macluf-Luis Alberto Delfín, otros 2015).

En mención, es importante indicar que un estudio realizado en Buenos Aires-Argentina los resultados proyectaron que las personas con más antigüedad en el puesto de trabajo, presentan un mayor desgaste físico y emocional en comparación con aquellos trabajadores que tienen pocos años prestando sus servicios, (Menghi, María Soledad otros, 2015).

Respecto a la relación laboral el personal que tienen contrato definitivo y temporal no presentaron relación con burnout, ni con la dimensión cansancio emocional. Por lo tanto, al compararlo con una investigación hecha en Barcelona- España, concluyen que, al no tener un contrato definitivo, podría convertirse en un factor que eleve en los trabajadores la inseguridad, a ser separados de la empresa en cualquier momento, desencadenando en síndrome del quemado, (Baiget D, Chapela R; otros 2015).

Respectivamente, la estabilidad laboral, no tuvo relación con la enfermedad. Comparando con un artículo realizado en Rosario, tampoco existió relación directa entre la permanencia laboral y Burnout (Paula García, Angie Querubín, otros 2015).

Por último, es necesario, analizar los resultados obtenidos, resaltando que la prevalencia del síndrome de burnout, fue baja y la puntuación del agotamiento emocional fue de 42 que corresponde a una puntuación alta, mientras que la despersonalización y la realización personal no cumplieron con la calificación necesaria que determine una gran prevalencia de burnout.

Es por eso que fue necesario asociar el cansancio emocional con las variables sociodemográficas sujetas al estudio investigativo.

Por otro lado, se pone en discusión ciertos factores o hipótesis que podrían influir de manera directa o indirecta en los datos conseguidos. Como por ejemplo la inseguridad social y la falta de empleo que se vive en cada rincón del país, esto podría limitar a los trabajadores a dar suficiente información, que resulten valiosas al momento del llenado de las encuestas, por temor a ser despedidos de sus actividades laborales. A pesar que previo a la recolección de información a través de las encuestas se dejó en claro el verdadero objetivo del estudio. Cabe recalcar que, debido al porcentaje obtenido de existencia de Burnout, se considera positivo para ASISERVI S.A, dando a entender que se manejen buenos lineamientos o programas orientados a reducir o prevenir la presencia del síndrome de desgaste físico y emocional en los trabajadores.

No obstante, es necesario, que se estime la importancia de realizar investigaciones futuras que permitan afianzar, o rechazar dichas hipótesis y así contar con datos y estadísticas.

Por lo tanto, la propuesta de intervención va encaminada a reducir el cansancio emocional, debido que esta categoría obtuvo un nivel alto, y asociación con las variables edad, jornada laboral, y carga familiar, entonces estas recomendaciones, irían orientadas a los factores antes mencionados con el fin de mantener o mejorar el entorno de seguridad y salud en ASISERVI S.A:

Disminuir las jornadas de trabajo, con el fin de disminuir la percepción de agotamiento excesivo.

Implementar guarderías que permitan ayudar en el cuidado de menores o terceros a cargo de los trabajadores, para así disminuir el desgastes físico y emocional.

Las condiciones de contratación en los trabajadores cambien a fin de brindar mayor estabilidad laboral y por ende disminuir o prevenir la percepción de temor o miedo de ser despedidos, lo que trae como consecuencias agotamiento emocional.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En el presente estudio investigativo se llega a las siguientes conclusiones:

El grupo etario predominante se encuentra entre los 20 – 35 años de edad, un predominio de personal femenino, con un nivel de educación secundaria y con porcentaje alto de trabajadores con contrato fijo en la empresa procesadora de alimentos de la ciudad de Manta.

La esfera de Burnout más representativa en los trabajadores de la empresa procesadora de alimentos de la ciudad de Manta se encuentra en cansancio emocional y al relacionarlo con las variables sociodemográficas (edad, carga familiar y horas de trabajo) mostraron una diferencia estadísticamente significativa que apoyan a la conceptualización de Síndrome de Burnout.

La prevalencia del Síndrome del trabajador quemado en la empresa procesadora de alimentos de la ciudad de Manta fue relativamente baja, sin embargo, las condiciones de trabajo y variables sociodemográficas incrementan el riesgo de desarrollar Burnout.

Diseñar, implementar e incorporar al programa de salud mental empresarial actividades individuales y grupales para mitigar el estrés laboral.

Recomendar a las autoridades de alta gerencia realizar un plan de acción para identificar factores que determinen la presencia de condiciones de trabajo inadecuadas.

Mantener un seguimiento periódico y responsable del personal que tiene Burnout, manteniendo estricto control de confidencialidad, ni caer en el ámbito de acoso laboral.

Proporcionar de herramientas de trabajo adecuadas que necesite el personal e incorporar nuevas tecnologías y capacitaciones que refuercen su autoestima, estimulen su realización personal, y aprendan a controlar mejor el tiempo tanto dentro de su jornada laboral como fuera de ella.

Dar asesoría nutricional para implementar hábitos saludables y crear entornos de trabajo adecuados que contribuya al mejor desempeño de los trabajadores y suba la productividad y compromiso empresarial.

Motivar a los trabajadores de la empresa ASISERVI S.A de la ciudad de Manta para que creen entornos saludables tanto dentro del trabajo como fuera de ella, y proveer de tiempo de calidad a su entorno social (actividades diversión).

BIBLIOGRAFÍA:

- 2, C. M. (28 de 10 de 2020). *SCI-HUB*. Obtenido de SCI-HUB: <https://scihub.se/10.1007/s40596-020-01366-y>
- A.M. Garrido-Hermosilla a d, M. S.-S.-R.-S.-d.-I.-R. (02 de 2021). *sciencedirect*. Obtenido de *sciencedirect*: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S036566912030352X>
- Areces, B. L. (18 de 12 de 2021). *Revista Ocronos*. Obtenido de Revista Ocronos : <https://revistamedica.com/sufrimiento-mental-trabajo-burnout/>
- BARRENECHEA, R. E. (2020). *USMP*. Obtenido de USMP: <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/9256>
- C. Macía-Rodríguez a, D. M.-M. (01 de 08 de 2020). *sciencedirect.com*. Obtenido de *sciencedirect.com*: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0014256519302978>
- Fausto Gady Torres Toala, V. I. (03 de 2021). *scielo.iics.una*. Obtenido de *scielo.iics.una*: http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2312-38932021000100126
- Fontana-Cogorno Cogorno, E. M. (30 de 09 de 2020). *upc*. Obtenido de *upc*: https://upc.aws.openrepository.com/bitstream/handle/10757/653136/Fontana-Cogorno_CE.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Germán López-Cortacans, a. M.-G.-G.-G. (13 de 7 de 2021). *NIH*. Obtenido de NIH: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8280503/>
- insst.es. (28 de 08 de 2023). *insst.es*. Obtenido de *insst.es*: <https://www.insst.es/el-instituto-al-dia/sindrome-de-desgaste-profesional-burnout>
- Irene Cano-López, c. a.-P. (1 de 2 de 2023). *ncbi*. Obtenido de *ncbi*: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC10364040/>
- Jeff Huarcaya-Victoria a b, R. C.-G. (05 de 2021). *sciencedirect*. Obtenido de *sciencedirect*: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1575181320300371>
- Laura Rodríguez, Y. P. (30 de 06 de 2021). *Revista Científica Biomédica del ITSUP*. Obtenido de Revista Científica Biomédica del ITSUP: <https://revistas.itsup.edu.ec/index.php/Higia/article/view/497/1246>
- Linares Parra, G. d. (13 de 05 de 2021). *ELSEVIER*. Obtenido de ELSEVIER: <https://scihub.se/10.1016/j.aprim.2021.102017>
- Maslach, C. (s.f.). *elsevier.es*. Obtenido de *elsevier.es*: <https://multimedia.elsevier.es/PublicationsMultimediaV1/item/multimedia/S1138359320300630:mmc1.pdf?idApp=UINPBA00004N>
- mSP.ec. (2021-2022). *salud.gob.ec*. Obtenido de *salud.gob.ec*: <https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2022/05/Panorama-Nacional-de-Salud-de-los-Trabajadores-Encuesta-de-Condiciones-de-Trabajo-y-Salud-2021-2022.pdf>

- msp.ec. (28 de 08 de 2023). *salud.gob.ec*. Obtenido de salud.gob.ec:
<https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2022/05/Panorama-Nacional-de-Salud-de-los-Trabajadores-Encuesta-de-Condiciones-de-Trabajo-y-Salud-2021-2022.pdf>
- ncbi. (28 de 08 de 2023). *ncbi.nlm.nih.gov*. Obtenido de ncbi.nlm.nih.gov:
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8765372/#:~:text=EI%20S%C3%ADndrome%20de%20Burnout%20es,de%20causa%20psicosocial%20m%C3%A1s%20importante.>
- Online, C. A. (12 de 10 de 2020). *CAMJOL*. Obtenido de CAMJOL:
<https://www.lamjol.info/index.php/entorno/article/view/10371>
- Online, C. A. (28 de 08 de 2023). *CAMJOL*. Obtenido de CAMJOL:
<https://camjol.info/index.php/entorno/article/view/10371>
- Ortega Solines, K. O. (6 de 2020). *repositorio ug*. Obtenido de repositorio ug:
<http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/65724>
- Paúl Francisco Baldeón Egas, Y. J. (10 de 09 de 2022). *Universidad tecnologica de Israel*. Obtenido de revista científica :
<https://revista.uisrael.edu.ec/index.php/rcui/article/view/601>
- Salud, O. M. (28 de 09 de 2022). *who.int*. Obtenido de who.int:
<https://www.who.int/es/news/item/28-09-2022-who-and-ilo-call-for-new-measures-to-tackle-mental-health-issues-at-work>
- Ureña, D. R. (17 de 10 de 2023). *CEDHNL*. Obtenido de CEDHNL:
https://www.cedhnl.org.mx/imagenes/publicaciones/presentaciones/CEDHNL_VII_SeminarioDHS/ModuloIV/Estres-Laboral-y-burnout-CEDH.pdf
- Vega, M. F. (09 de 2023). *INSST*. Obtenido de INSST:
https://www.insst.es/documents/94886/326775/ntp_704.pdf
- Yun-Gyoo Lee, M. P.-S. (10 de 07 de 2020). *NIH*. Obtenido de NIH:
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7577827/>

ANEXOS TABLAS

Tabla 1: CARACTERISTICAS SOCIODEMOGRAFICAS, CONDICIONES DE SALUD Y DE TRABAJO EN 138 TRABAJADORES TÉCNICOS DE UNA EMPRESA PROCESADORA DE ALIMENTOS DE LA CIUDAD DE MANTA

VARIABLE	CATEGORIA	MISSING	Limpieza pescada n(%)	P. Empaque pescado n(%)	Valor P
EDAD	20-35 AÑOS	0	72(71,29)	29(78,38)	0,63
	36 a 65 AÑOS		28(27,72)	8(21,62)	
	Mas de 65 AÑOS		1(0,99)	-	
SEXO	FEMENINO	0	62(61,39)	80(57,97)	0,18
	MASCULINO		39(38,61)	58(42,03)	
EDUCACION	PRIMARIA	0	37(36,63)	9(24,32)	0,1
	SECUNDARIA		58(57,43)	22(59,46)	
	SUPERIOR		6(5,94)	6(16,22)	
CUIDADOR/TUTOR A CARGO	NO	0	32(31,68)	9(24,32)	0,4
	SI		69(68,32)	28(75,68)	
AÑOS DE TRABAJO	MENOS DE 1 AÑO	0	8(7,92)	2(5,41)	0,01
	1 A 3 AÑOS		50(49,51)	8(21,62)	
	MAS DE 3 AÑOS		43(42,57)	27(72,97)	
TRABAJO ADICIONAL	NO	0	89(88,12)	32(86,49)	0,77
	SI		12(11,88)	5(13,51)	
HORAS DE TRABAJO SEMANAL	MENOS DE 40 HORAS	0	14(13,86)	5(13,51)	0,42
	40 HORAS		17(16,83)	3(8,11)	
	MAS DE 40 HORAS		70(69,31)	29(78,38)	
TIPO DE CONTRATO	SIN CONTRATO	0	2(1,98)	-	0,58
	CONTRATO TEMPORAL		32(31,68)	10(27,03)	
	CONTRATO FIJO		67(66,34)	27(72,97)	
ESTABILIDAD LABORAL	NADA SEGURO	0	4(3,96)	-	0,18
	MAS O MENOS SEGURO		30(29,70)	16(43,24)	

	MUY SEGURO		67(66,34)	21(56,76)	
TIPO DE JORNADA LABORAL	DIURNO	0	101(100)	29(78,38)	0,05
	ROTATIVO		-	8(21,62)	

±SD: Desviación estándar, p25th-p75th: percentiles, p Y² valores obtenidos de Chi-Squared, Mean: media, Median: Mediana

Tabla 2: RELACION DEL CANSANCIO EMOCIONAL EN 138 TRABAJADORES TÉCNICOS DE UNA EMPRESA PROCESADORA DE ALIMENTOS DE LA CIUDAD DE MANTA

VARIABLE	CATEGORIA	MISSING	CANSANCIO EMOCIONAL		Valor P
			NO n(%)	SI n(%)	
EDAD	20-35 AÑOS	0	32(69,57)	14(30,43)	0,05
	MAS DE 35 AÑOS		48(52,17)	44(47,83)	
SEXO	MASCULINO	0	32(55,17)	26(44,83)	0,57
	FEMENINO		48(60,00)	32(40,00)	
EDUCACION	PRIMARIA	0	78(57,35)	58(42,65)	0,5
	SECUNDARIA		2(100,00)	-	
CARGO LABORAL	LIMPIEZA DE PESCADO	0	60(59,41)	41(40,59)	0,57
	EMPAQUE DE PESCADO		20(54,05)	17(45,95)	
CARGA FAMILIAR	NO	0	29(70,73)	12(29,27)	0,04
	SI		51(52,58)	46(47,42)	
ANTIGÜEDAD	1 A 3 AÑOS	0	39(57,35)	29(42,65)	0,88
	MAS DE 3 AÑOS		41(58,57)	29(41,43)	
TRABAJO ADICIONAL	NO	0	68(56,20)	53(43,80)	0,26
	SI		12(70,59)	5(29,41)	
HORAS DE TRABAJO SEMANAL	HASTA 40 HORAS	0	13(65,00)	7(35,00)	0,03
	MAS DE 40 HORAS		52(52,53)	47(47,47)	
TIPO DE CONTRATO	CONTRATO TEMPORAL	0	23(52,27)	21(47,73)	0,2
			57(60,64)	37(39,36)	
	CONTRATO FIJO		57(60,64)	37(39,36)	
ESTABILIDAD LABORAL	NADA SEGURO	0	25(50,00)	25(50,00)	0,1
			55(62,50)	33(37,50)	
	MUY SEGURO				

TIPO DE JORNADA LABORAL	DIURNO	0	75(57,69)	55(42,31)	1
	ROTATIVO		5(62,50)	3(37,50)	

±SD: Desviación estándar, p25th-p75th: percentiles, p Y² valores obtenidos de Chi-Squared, Mean: media, Median: Mediana

Tabla 3: REGRESIÓN LOGÍSTICA EN 138 TRABAJADORES TÉCNICOS DE UNA EMPRESA PROCESADORA DE ALIMENTOS DE LA CIUDAD DE MANTA

VARIABLE	CATEGORIA	CANSANCIO EMOCIONAL	
		OR CRUDA OR IC 95%	OR AJUSTADA OR IC 95%
EDAD	20-35 AÑOS	1	1
	MAS DE 35 AÑOS	2,09(0,99-4,43)	1,44(0,60-3,43)
CARGO LABORAL	LIMPIEZA DE PESCADO	1	1
	EMPAQUE DE PESCADO	1,24(0,58-0,65)	1,31(0,52-3,32)
CARGA FAMILIAR	NO	1	1
	SI	2,17(0,99-4,76)	2,65(1,13-6,18)
HORAS DE TRABAJO SEMANAL	HASTA 40 HORAS	1	1
	MAS DE 40 HORAS	1,67(0,61-4,56)	1,79(0,62-5,17)
TIPO DE CONTRATO	CONTRATO FIJO	1	1
	CONTRATO TEMPORAL	1,40(0,68-2,89)	1,28(0,57-2,85)
ESTABILIDAD LABORAL	MUY SEGURO	1	1
	NADA SEGURO	1,66(0,82-3,36)	1,85(0,18-4,22)

OR: regresión logística cruda, OR: regresión logística ajustada