



FACULTAD DE POSGRADOS

**MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y SALUD
OCUPACIONAL**

**PREVALENCIA DEL SÍNDROME DE BURNOUT ASOCIADO A FACTORES
SOCIODEMOGRÁFICOS Y CONDICIONES LABORALES DE LOS
TRABAJADORES EN LA EMPRESA CONVERSA CONVERTIDORA DE
PAPEL EN LA CIUDAD DE SANGOLQUÍ DURANTE EL AÑO 2024.**

Profesor

Dr. RAUL ERNESTO GUTIÉRREZ ALVAREZ. PhD

Autor (es)

**MICHELLE ALEXANDRA CHÁVEZ GAIBOR
ANGEL ESTUARDO FARIAS DELGADO**

2024

RESUMEN

En los últimos años, el interés por la salud y el bienestar en el entorno laboral ha aumentado, reconociendo que el factor humano es crucial para el éxito organizacional. El síndrome de burnout, identificado por Freudenberger, se presenta como una reacción al estrés laboral prolongado, con síntomas de: “agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal”. Maslach y Jackson desarrollaron el cuestionario MBI para evaluar estas dimensiones. La OMS ha reconocido el burnout como un peligro psicosocial debido a su influencia en la calidad de vida y desempeño laboral.

Este estudio en la empresa Conversa Convertidora de Papel en Sangolquí se centra en llegar a conocer la prevalencia del burnout y su correlación con factores sociodemográficos y circunstancias laborales. Con una muestra de 102 empleados, se encontró que el 43.14% son hombres y el 56.86% mujeres. La mayoría tiene entre 30-39 años y el 61.76% son solteros. El 81.37% tiene educación secundaria y el 31.37% ha trabajado en la empresa de 1 a 5 años. El 77.45% trabaja 40-48 horas semanales, y la mayoría se desempeña en producción.

El análisis estadístico no encontró una conexión importante entre las variables sociodemográficas y la prevalencia del burnout. Sin embargo, se identificaron factores de riesgo: trabajar 40-48 horas aumenta el riesgo de burnout (OR: 1.41) y cansancio emocional (OR: 1.27). Tener educación secundaria incrementa la despersonalización (OR: 1.75), mientras que la educación universitaria actúa como un elemento de protección para la realización personal (OR: 0.42). Trabajar en la imprenta es un elemento de peligro para la despersonalización (OR: 3.30).

Conclusiones: Las condiciones laborales y los factores sociodemográficos influyen en la prevalencia del burnout. Se recomienda implementar estrategias para aumentar el bienestar de los empleados, como establecer horarios definidos, fomentar un entorno laboral saludable y ofrecer apoyo psicológico.

ABSTRACT

In recent years, interest in health and well-being in the work environment has increased, recognizing that the human factor is crucial for organizational success. Burnout syndrome, identified by Freudenberg, presents as a reaction to prolonged work stress, with symptoms of emotional exhaustion, depersonalization and lack of personal fulfillment. Maslach and Jackson developed the MBI questionnaire to assess these dimensions. The WHO has recognized burnout as a psychosocial danger due to its influence on quality of life and work performance.

This study at the Conversa Conversora de Papel company in Sangolquí focuses on determining the prevalence of burnout and its relationship with sociodemographic factors and working conditions. With a sample of 102 employees, it was found that 43.14% are men and 56.86% women. The majority are between 30-39 years old and 61.76% are single. 81.37% have secondary education and 31.37% have worked in the company from 1 to 5 years. 77.45% work 40-48 hours a week, and the majority work in production.

The statistical analysis did not find an important connection between sociodemographic variables and the prevalence of burnout. However, risk factors were identified: working 40-48 hours increases the risk of burnout (OR: 1.41) and emotional exhaustion (OR: 1.27). Having a secondary education increases depersonalization (OR: 1.75), while university education acts as a protective element for personal fulfillment (OR: 0.42). Working in the printing press is a dangerous element for depersonalization (OR: 3.30).

Conclusions: Working conditions and sociodemographic factors influence the prevalence of burnout. It is recommended to implement strategies to increase employee well-being, such as establishing defined schedules, promoting a healthy work environment, and offering psychological support.

ÍNDICE DEL CONTENIDO

CONTENTS

1.	RESUMEN	2
2.	ABSTRACT	3
3.	INTRODUCCIÓN	7
4.	Objetivos de estudio:	9
	Objetivo general:.....	9
	Objetivos específicos:	10
5.	JUSTIFICACIÓN Y APLICACIÓN DE LA METODOLOGÍA.....	11
	Justificación:	11
	Metodología	11
	Revisión de la literatura:	13
6.	RESULTADOS	16
7.	DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS Y PROPUESTA DE SOLUCIÓN.....	23
	Discusión de los Resultados	23
	Propuesta de Solución.....	25
8.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	28
	Conclusiones	28
9.	LIMITACIONES DE ESTUDIO	28
	Recomendaciones	29
10.	Referencias.....	30
11.	ANEXOS	34

ÍNDICE DE TABLAS

12.	Informe de variables cualitativas	16
13.	Tabla 1 Descriptiva sobre factores sociodemográficos y condiciones laborales	16
14.	Tabla 2: Prevalencia del síndrome de Burnout y sus categorías entre 102 trabajadores.	17
15.	Tabla 3: Resultados de los modelos de regresión logística cruda y ajustada	20

ÍNDICE DE FIGURAS

16.	Figura 1: Prevalencia de Burnout	20
-----	--	----

INTRODUCCIÓN

En los últimos años, el interés por la salud y el bienestar en el entorno laboral ha crecido. Se ha reconocido que el factor humano desempeña un papel crucial en los resultados de las organizaciones en diversos sectores profesionales. El término "Burnout" o "Síndrome del trabajador quemado" (SQT) nace por Freudenberger en Estados Unidos como una explicación al deterioro en el nivel de atención brindada y el cuidado profesional hacia los empleados que cumplen diferentes funciones (Franklin Sebastián Morales Naranjo, 2021). A pesar de haber recibido múltiples definiciones desde su concepción inicial, hay cierto consenso en considerarlo como una reacción al estrés laboral prolongado que se refleja en sentimientos y actitudes adversas hacia colegas, el propio rol profesional y los logros laborales alcanzados. Además, implica experimentar un agotamiento emocional entre los profesionales cuyo enfoque laboral se centra en el cuidado de personas (Aránzazu, 2023).

Dentro de las diversas definiciones disponibles, una de las más prevalentes es la propuesta por Maslach y Jackson, quienes han desarrollado las preguntas relacionadas con Maslach Burnout Inventory (MBI), donde identifica el síndrome a través de tres dimensiones principales: "cansancio emocional" (CE), "despersonalización" (DP) y "falta de realización personal" (RP). El cansancio emocional refleja el agotamiento ante las exigencias del trabajo en un trabajo que no genera satisfacción personal (Guamán, 2023). La despersonalización implica modos de comportamiento de indiferencia, distancia y culpabilización hacia las personas atendidas, lo que conduce a una relación burocrática y deshumanizada. La falta de realización personal se refleja en una actitud desfavorable hacia uno mismo y hacia el trabajo, una disminución del interés en las tareas laborales, un sentimiento de aislamiento, pensamientos de incompetencia personal, así como irritabilidad, baja productividad y una disminución en la autoestima (Pujol Castro, 2024).

La Organización Mundial de la Salud (OMS) ha reconocido este "síndrome" como un elemento de riesgo psicosocial debido a su notable influencia en la el bienestar integral de los empleados, tanto en su salud física como mental, así como en su rendimiento en el trabajo y la estructura organizativa a la que están asociados (Flores Urbáez, 2023). La OMS incluyó el Síndrome de Burnout en la Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y Problemas de Salud Conexos (CIE-11) después de 19 años (Bani, 2024).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) formuló una descripción de los agentes psicosociales como elementos externos que afectan las interacciones con el individuo y su ambiente de trabajo, y cuya existencia puede generar efectos adversos en el bienestar psicológico del individuo (De Psicología, 2023). La OIT identifica los factores de riesgo psicosocial abarcan las relaciones entre el contenido, la estructura y la administración del trabajo, junto con el entorno laboral, en relación a las habilidades, responsabilidades y requisitos del trabajador (Guadalupe, 2012).

En el artículo científico publicado por Zevallos, en el 2024 titulado "Prevalencia del Síndrome de Burnout y su relación con variables sociodemográficas y laborales en una provincia de Ecuador", divulgado en la Revista International Journal of Developmental and Educational Psychology de España. El mismo que investigó la incidencia del "Síndrome de Burnout" y su relación con factores sociodemográficos y laborales en trabajadores del sector salud. El estudio Incluyó a 166 trabajadores que aplicaron cuestionarios validados por expertos para medir las variables pertinentes. Los hallazgos indicaron que solo el 4.2% de los trabajadores desarrollaron el Síndrome de Burnout, aunque el 26.5% experimentó un nivel elevado de agotamiento en la parte emocional. Se observó que la antigüedad laboral, las extensas horas de trabajo y las pesadas cargas laborales estaban vinculadas a una mayor frecuencia del Síndrome de Burnout (Zevallos Maximiliano, 2024).

En América Latina, la problemática del Síndrome de Burnout se presenta con diversas complejidades. En el año 2021, aproximadamente ocho de cada diez trabajadores declaran experimentar los efectos de este síndrome, y se observa que Argentina lidera en cuanto a la incidencia, seguido por Perú, Chile, Panamá y Ecuador. Los empleados afectados señalan que esta condición se debe principalmente a la sobrecarga laboral, la falta de congruencia en sus roles ocupacionales y la percepción de un trato negativo por parte de sus superiores o colegas (García, 2024).

La carga laboral incluye tanto las tareas físicas como mentales que realiza una persona. La carga mental está relacionada con la cantidad de información que un trabajador debe manejar procesar en sus tareas, mientras que la carga física hace referencia al esfuerzo físico necesario para completar las actividades asignadas. La sobrecarga laboral ocurre cuando la cantidad de trabajo, su complejidad y la presión temporal exceden los recursos

y habilidades del trabajador para cumplir con sus responsabilidades de manera efectiva. Es decir, el trabajador siente que las demandas laborales superan su capacidad para realizarlas con éxito dentro de un tiempo determinado (Patlán Pérez, 2013).

La sobrecarga laboral tiene diversos efectos adversos en los trabajadores, como estrés, tensión física y psicológica, disminución de la motivación y satisfacción laboral, es por ello por lo que existe aumento del riesgo de abandono del empleo, además del consumo desmesurado de alcohol y tabaco. También puede llevar a la insatisfacción con el trabajo, baja autoestima, depresión, irritabilidad y trastornos psicósomáticos (Castillo, 2023). Se han examinado varios estudios sobre el síndrome de burnout en Ecuador, abordando aspectos sociodemográficos y condiciones laborales variadas. No obstante, la información disponible aún es insuficiente (Pazmiño, 2022).

El síndrome de burnout, que se identifica por “cansancio emocional, despersonalización y una sensación de falta de realización en la persona”, está emergiendo como un problema cada vez más prevalente en el entorno laboral. Esto impacta tanto la salud mental como en la física de los empleados así mismo en la productividad de las empresas. En la empresa Conversa Convertidora de Papel, ubicada en Quito, se ha observado un incremento en las quejas de fatiga, estrés y disminución del rendimiento entre los empleados. Sin embargo, no se ha realizado un estudio sistemático para identificar si estos problemas están asociados con factores específicos dentro del ambiente laboral y los atributos sociodemográficos de los trabajadores.

“¿Existe asociación entre factores sociodemográficos, condiciones laborales y la prevalencia del síndrome de burnout en los trabajadores de la empresa Conversa Convertidora de Papel en la ciudad de Sangolquí durante el Año 2024?”

OBJETIVOS DE ESTUDIO:

Objetivo general:

Determinar la prevalencia del síndrome de Burnout y su relación con factores sociodemográficos y condiciones laborales entre los trabajadores de la empresa Conversa Convertidora de Papel en la ciudad de Sangolquí durante el año 2024.

Objetivos específicos:

- 1.- Examinar la frecuencia y los elementos de riesgo del síndrome de Burnout en los empleados de Conversa Convertidora de Papel, mediante la aplicación de cuestionarios estandarizados y entrevistas estructuradas.
- 2.- Analizar la asociación entre los factores sociodemográficos (como la edad, el género, el estado civil y el nivel educativo) y la incidencia del síndrome de Burnout en los trabajadores de la empresa mencionada.
- 3.- Investigar la conexión entre las condiciones laborales (como la carga de trabajo, el horario laboral y el apoyo social en el trabajo) y la aparición del síndrome de Burnout entre los empleados de Conversa Convertidora de Papel.
- 4.- Identificar posibles factores de riesgo y protectores relacionados con el síndrome de Burnout en los empleados de la empresa, con el fin de proponer recomendaciones específicas para su prevención y manejo.

JUSTIFICACIÓN Y APLICACIÓN DE LA METODOLOGÍA

Justificación:

Este estudio es crucial para entender cómo diferentes factores pueden afectar la manifestación del síndrome de burnout en un entorno laboral específico. Los resultados permitirán a la empresa implementar estrategias de intervención y políticas adecuadas con el fin de promover el bienestar mental y físico de sus empleados, lo cual puede llevar a un incremento en la eficiencia laboral y reducción en el índice de rotación de empleados. Además, este estudio contribuirá al cuerpo de conocimientos existente sobre el síndrome de burnout en el contexto laboral ecuatoriano, proporcionando datos relevantes que pueden ser utilizados en futuras investigaciones y en la formulación de políticas públicas.

Metodología

Este estudio de investigación es de naturaleza observacional, descriptiva y transversal. Un estudio de tipo observacional, descriptivo y transversal implica la observación y descripción de fenómenos en un momento específico (Cvetković Vega, 2021). Para llevar a cabo este estudio, se pidió permiso a la máxima autoridad de la empresa. El grupo de estudio está conformado por los empleados de la empresa Conversa Convertidora de Papel. Se seleccionaron 112 trabajadores que desempeñan funciones laborales que conllevan niveles elevados de estrés y responsabilidad, como son los operarios generales de producción y los operarios generales de máquinas de producción.

Entre los criterios de inclusión se consideran a los empleados que trabajen en la empresa Conversa Convertidora de Papel durante al menos cinco meses, que estén dispuestos a tomar parte de manera voluntaria en la investigación, y que comprendan y acepten las ventajas y desventajas de ser parte activa en el estudio. Los criterios de exclusión son los empleados que estén en licencia médica por enfermedad física o mental durante el tiempo de estudio. Estos criterios de inclusión tanto como de exclusión se establecen para asegurar que la muestra estudiada sea representativa de la población y que los resultados obtenidos sean válidos y aplicables a los empleados que enfrentan niveles elevados de estrés y responsabilidad en la empresa Conversa Convertidora de Papel.

Este estudio empleará el cuestionario de Maslach Burnout, que consiste en 22 afirmaciones dirigidas a evaluar los sentimientos y actitudes del profesional. Su propósito es medir tanto la frecuencia como la intensidad del agotamiento profesional (Maslach & Jackson, 1981). Este cuestionario ha sido utilizado en una amplia gama de estudios empíricos y en la práctica clínica para detectar y valorar el nivel de burnout en trabajadores de diferentes profesiones y sectores. El cuestionario de Maslach Burnout se creó para brindar una medida objetiva y confiable del síndrome de burnout, lo que permite a los investigadores y profesionales de la salud abordar de manera más efectiva este problema en el lugar de trabajo (Galanis, 2024).

Para la aplicación del cuestionario se tomarán en cuenta varias condiciones éticas y logísticas. Entre las condiciones éticas, se obtendrá el consentimiento informado de los participantes antes de recopilar cualquier información, asegurando que comprendan los propósitos del estudio, el uso de los datos y se asegurará la confidencialidad y el anonimato para mitigar cualquier riesgo potencial relacionado con su participación de la información recopilada para proteger la privacidad de los participantes; se asegurará que la participación en el estudio sea voluntaria y que los participantes no sean coaccionados de ninguna manera; se promoverá la beneficencia y no maleficencia, diseñando las preguntas cuidadosamente para no generar estrés o malestar innecesario; y se respetará la autonomía de los participantes, dándoles la opción de abandonar el estudio en cualquier momento sin consecuencias.

Entre las condiciones logísticas, se garantizará el acceso adecuado a los empleados de la empresa Conversa Convertidora de Papel para llevar a cabo las encuestas o entrevistas; se considerará el tiempo y los recursos requeridos para llevar a cabo la administración de los cuestionarios o llevar a cabo las entrevistas, incluyendo la planificación del horario de los participantes y la disponibilidad de espacio adecuado; se utilizarán instrumentos de medición validados y confiables, como el Maslach Burnout Inventory, para garantizar la calidad de los datos recopilados; y se planificará cómo procesar y analizar los datos una vez recopilados, asegurando contar con los recursos necesarios para realizar este proceso de manera efectiva (Acevedo Pérez, 2002).

Posterior a la recolección de datos, se realizará un análisis estadístico bivariado para examinar las asociaciones entre las variables de interés en nuestro estudio sobre el

síndrome de burnout en la empresa Conversa Convertidora de Papel. A continuación, mencionamos algunos análisis y métodos que consideraremos: un análisis descriptivo para proporcionar una descripción básica de los datos, se utilizarán medidas de resumen central (promedio, mediana, moda) y medidas de dispersión (desviación estándar y rango); un análisis de correlación empleando coeficientes como el de Pearson para investigar las relaciones lineales entre variables continuas; un análisis de chi-cuadrado para examinar las asociaciones entre variables categóricas, como la relación entre la presencia de síntomas de burnout y el horario rotativo de los empleados; y análisis de regresión, específicamente regresiones logísticas, para identificar los factores que pueden predecir la presencia de síntomas de burnout, permitiendo examinar la relación entre una variable dependiente binaria (presencia o ausencia de síntomas de burnout) y una o más variables independientes, como factores laborales. Utilizaremos el software Epi Info 7.2.6.0, desarrollado para recopilar, analizar y presentar datos epidemiológicos, diseñar formularios personalizados para la entrada de datos, realizar análisis estadísticos y crear gráficos y tablas para nuestra investigación.

Revisión de la literatura:

El síndrome del quemado o de burnout es un fenómeno complejo y multifacético que se ha estudiado ampliamente desde su introducción en la literatura científica de Freudenberg en 1974, este síndrome se caracteriza como un estado de fatiga física, emocional y mental resultante de una exposición prolongada a situaciones laborales emocionalmente exigentes. Maslach y Jackson (1981) identifican tres componentes fundamentales: agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal. El agotamiento emocional se describe como la sensación de estar completamente exhausto emocionalmente y fatigado, la despersonalización implica actitudes de distanciamiento y negativas hacia el trabajo y las personas implicadas, por otro lado, la baja realización personal se refleja como una sensación de incapacidad y falta de cumplimiento de metas en el trabajo (Maslach, C., & Jackson, S. E, 1981).

Para entender mejor el desarrollo y progresión del burnout, varios modelos teóricos han sido propuestos. El Modelo de Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa de Siegrist indica que el burnout ocurre cuando existe una discrepancia entre los esfuerzos dedicados al trabajo

y las recompensas obtenidas, como reconocimiento, salario y oportunidades de avance. Un desequilibrio negativo puede conducir al agotamiento emocional y otros síntomas de burnout. Por otro lado, el Modelo de Demandas-Recursos de Bakker y Demerouti sugiere que el burnout resulta de la interacción entre las exigencias laborales, que son aspectos del trabajo que demandan esfuerzo continuo, y los recursos laborales, que ayudan a alcanzar objetivos y reducen el costo asociado a las demandas. Un desequilibrio en esta interacción, con altas demandas y bajos recursos, puede precipitar el burnout (Schaufeli & Taris, 2014).

Además, el Modelo Transaccional del Estrés de Lazarus y Folkman plantea que el estrés y el burnout resultan de la forma de intervenir del individuo en su entorno. Este modelo destaca la importancia de la percepción de las demandas del entorno como amenazantes o desbordantes y la evaluación de los recursos personales disponibles para enfrentar dichas demandas. La percepción de un desajuste entre las demandas y los recursos es lo que genera la respuesta de estrés y, eventualmente, el burnout. Estos modelos teóricos ofrecen marcos valiosos para comprender las complejas dinámicas que conducen al burnout, enfatizando la necesidad de intervenciones tanto a nivel individual como organizacional (Salvagioni & Andrade, 2017).

Los factores de riesgo relacionados con el burnout pueden ser de naturaleza individual, organizativa y social. Entre los factores individuales se incluyen rasgos de personalidad como altos niveles de autoexigencia y perfeccionismo, los cuales pueden incrementar la susceptibilidad al estrés y al burnout. Los factores organizacionales incluyen la sobrecarga laboral, la falta de autonomía y un ambiente laboral negativo con escaso apoyo social y reconocimiento. Además, las condiciones socioeconómicas, como la inseguridad laboral y la precariedad económica, también pueden influir en la aparición del burnout. Es fundamental entender estos factores para implementar estrategias de prevención e intervención eficaces (Leiter & Maslach, 2016).

Las repercusiones del burnout son significativas y diversas, afectando tanto a las personas como a las organizaciones. A nivel individual, el burnout se relaciona con diversos problemas de salud mental como depresión y ansiedad, así como con problemas físicos como enfermedades cardiovasculares y un sistema inmunológico comprometido. En el

contexto laboral, el burnout puede resultar en una reducción de la productividad, aumento del ausentismo y alta rotación de personal. También puede afectar la calidad del servicio en profesiones de atención al cliente, resultando en una menor satisfacción del cliente y potencialmente perjudicando la reputación de la organización (Bakker & de Vries, 2021).

La prevención y el manejo del burnout requieren un enfoque integral que aborde tanto los factores de riesgo como las intervenciones a nivel organizacional e individual. Las intervenciones organizacionales pueden incluir la mejora de las condiciones laborales, como reducir la carga de trabajo, aumentar la autonomía y fomentar un ambiente de trabajo positivo. Implementar sistemas de reconocimiento y provisionar recompensas equitativas también puede incrementar la motivación y disminuir el nivel de estrés. A nivel individual, promover prácticas saludables, como mantenerse activo físicamente y adoptar una alimentación equilibrada, junto con programas de manejo del estrés y mindfulness, puede mejorar el bienestar general y reducir el riesgo de burnout (Hakanen & Schaufeli, 2012).

RESULTADOS

INFORME DE VARIABLES CUALITATIVAS

Tabla 1 Descriptiva sobre factores sociodemográficos y condiciones laborales

Tabla 1: Datos descriptivos sobre factores sociodemográficos y condiciones laborales de los trabajadores en la empresa Conversa Convertidora de Papel en la ciudad de Quito durante el año 2024 (n=102).

Variable	Categoría	Frecuencia	Porcentaje relativo	Porcentaje absoluto
Sexo	Masculino	44	43,14%	43,14%
	Femenino	58	56,86%	100,00%
Edad	18-29 años	27	26,47%	26,47%
	30-39 años	41	40,20%	66,67%
	40-59 años	32	31,37%	98,04%
	60 años o más	2	1,96%	100,00%
Antigüedad laboral	0-11 meses	19	18,63%	18,63%
	1 a 5 años	32	31,37%	50,00%
	6 a 10 años	23	22,55%	72,55%
	10 años o más	28	27,45%	100,00%
Horas Laborables	20 – 39 horas	1	0,98%	0,98%
	40 - 48 horas	79	77,45%	78,43%
	49 - 60 horas	21	20,59%	99,02%
	más de 60 horas	1	0,98%	100,00%
Área Laboral	Producción	77	75,49%	75,49%
	Imprenta	9	8,82%	84,31%
	Mantenimiento	11	10,78%	95,10%
	Bodega	5	4,90%	100,00%

Interpretación de los resultados que observa en la tabla descriptiva

El estudio para los factores socio demográficos se realizan en secciones descriptivas analizando las condiciones laborales, se recopila información mediante herramientas

como encuestas y entrevistas, a continuación, se muestran los datos recogidos según cada variable sociodemográfica.

Se realizó el estudio a 102 trabajadores en la empresa Conversa Convertidora de Papel en la ciudad de Sangolquí durante el año 2024, el cual se evidencia que el 43,14% (44) de los participantes eran hombres y el 56,86% (58) eran mujeres.

Al organizar los encuestados en grupos etarios se obtuvo que el 40,20% tenían entre 30-39 años siendo el porcentaje mayor, seguidos por el grupo establecido entre 40-59 años que representaban el 31,37% del total. A su vez, los trabajadores más jóvenes se situaban entre los 18-29 años que comprenden el 26,47% de los encuestados y con solo con el 1,96% personas de 60 años o más. En relación con el estado civil se obtuvo que el 61,76% son solteros, seguidos por los casados que representan el 31,37% y con un 6,86% son divorciados, de igual manera se tomó en cuenta la variable viudos, pero no se obtuvo resultados.

La mayoría de los participantes mencionó tener una escolaridad secundaria (81,37%), mientras que el 10,78% son universitarios, el 6,86% solo obtuvieron una educación primaria y solo el 0,98% tienen un cuarto nivel educativo. En lo referente a la antigüedad laboral, el 18,63% llevan trabajado en la empresa 0-11 meses, seguidos por el 31,37% que trabajan de 1 a 5 años, el 22,55% son trabajadores de 6 a 10 años y el 27,45% llevan trabajado más de 10 años.

En su gran mayoría (77,45%) de los trabajadores tiene una jornada laboral de 40 - 48 horas, el 20,59% indica trabajar en horario de 49 - 60 horas, el 0,98% manifiesta trabajar en turnos de medio tiempo es decir de 20 – 39 horas, el 0,98% trabaja en turnos de más de 60 horas. La ocupación predominante en la población estudiada es en producción con un 75,49% del total de encuestados, seguidos por el área de mantenimiento representado un 10,78%, mientras que con un 8.82% son del área de imprenta y por último con el 4.90% pertenecen al área de bodegas siendo este la minoría.

Tabla 2: “Prevalencia del síndrome de Burnout y sus categorías entre 102 trabajadores”.

Tabla 2: “Prevalencia del síndrome de Burnout y sus categorías entre 102 trabajadores de la Empresa Conversa Convertidora de Papel, según sexo, edad, estado civil, nivel académico, antigüedad laboral, horario laboral y área laborable.”

Variable	Categoría	Cansancio emocional			Despersonalización			Realización Personal			Riesgo de Burnout		
		No	Si	X2	No	Si	X2	No	Si	X2	No	Si	X2
		N(%)	N(%)	P-valor	N(%)	N(%)	P-valor	N(%)	N(%)	P-valor	N(%)	N(%)	P-valor
Sexo	Masculino	41(93,18%)	3(6,82%)	0,26	34(77,27%)	10(22,73%)	0,86	23(52,27%)	21(47,73%)	0,27	17(38,64%)	27(61,36%)	0,8
	Femenino	50(86,21%)	8(13,79%)		44(75,86%)	14(24,14%)		24(52,27%)	34(58,62%)		21(36,21%)	37(63,79%)	
Edad	18-29 años	25(92,59%)	2(7,41%)	0,12	20(74,07%)	7(25,93%)	0,73	16(59,26%)	11(40,74%)	0,25	13(48,15%)	14(51,85%)	0,28
	30-39 años	33(80,49%)	8(19,51%)		31(75,61%)	10(24,39%)		17(41,46%)	24(58,54%)		12(29,27%)	29(70,73%)	
	40-59 años	31(96,88%)	1(3,13%)		26(81,25%)	6(18,75%)		14(43,75%)	18(56,25%)		13(40,63%)	19(59,38%)	
	60 años o más	2(100,00%)	0(0,00%)		1(50,00%)	1(50,00%)		0(0,00%)	2(100,00%)		0(0,00%)	2(100,00%)	
Estado Civil	Soltero	54(85,71%)	9(14,29%)	0,31	46(73,02%)	17(26,98%)	0,26	30(47,62%)	33(52,38%)	0,62	24(38,10%)	39(61,90%)	0,88
	Casado / Unión de hecho	30(93,75%)	2(6,25%)		25(78,13%)	7(21,88%)		15(46,88%)	17(53,13%)		12(37,50%)	20(62,50%)	
	Divorciado	7(100,00%)	0(0,00%)		7(100,00%)	0(0,00%)		2(28,57%)	5(71,43%)		2(28,57%)	5(71,43%)	
Antigüedad laboral	Viudo	0(0,00%)	0(0,00%)	0,63	0(0,00%)	0(0,00%)	0,76	0(0,00%)	0(0,00%)	0,1616	0(0,00%)	0(0,00%)	0,43
	0-11 meses	18(94,74%)	1(5,26%)		13(68,42%)	6(31,58%)		9(47,37%)	10(52,63%)		7(36,84%)	12(63,16%)	
	1 a 5 años	29(90,63%)	3(9,38%)		26(81,25%)	6(18,75%)		18(56,25%)	14(43,75%)		14(43,75%)	18(56,25%)	
	6 a 10 años	19(82,61%)	4(17,39%)		18(78,26%)	5(21,74%)		12(52,17%)	11(47,83%)		10(43,48%)	13(56,52%)	
Horas Laborables	10 años o más	25(89,29%)	3(10,71%)	0,9587	21(75,00%)	7(25,00%)	0,3127	8(28,57%)	20(71,43%)	0,48	7(25,00%)	21(75,00%)	0,25
	20 – 39 horas	1(100,00%)	0(0,00%)		1(100,00%)	0(0,00%)		1(100,00%)	0(0,00%)		1(100,00%)	0(0,00%)	
	40 - 48 horas	70(88,61%)	9(11,39%)		63(79,75%)	16(20,25%)		35(44,30%)	44(55,70%)		30(37,97%)	49(62,03%)	
	49 - 60 horas	19(90,48%)	2(9,52%)		13(61,90%)	8(38,10%)		10(47,62%)	11(52,38%)		6(28,57%)	15(71,43%)	
	más de 60 horas	1(100,00%)	0(0,00%)		1(100,00%)	0(0,00%)		1(100,00%)	0(0,00%)		1(100,00%)	0(0,00%)	
Área Laboral	Producción	68(88,31%)	9(11,69%)	0,8724	62(80,52%)	15(19,48%)	0,26	31(40,26%)	46(59,74%)	0,12	28(36,36%)	49(63,64%)	0,54
	Imprenta	8(88,89%)	1(11,11%)		5(55,56%)	4(44,44%)		6(66,67%)	3(33,33%)		3(33,33%)	6(66,67%)	
	Mantenimiento	10(90,91%)	1(9,09%)		7(63,64%)	4(36,36%)		8(72,73%)	3(27,27%)		6(54,55%)	5(45,45%)	
	Bodega	5(100,00%)	0(0,00%)		4(80,00%)	1(20,00%)		2(40,00%)	3(60,00%)		1(20,00%)	4(80,00%)	

Interpretación de los resultados que observa en la tabla 2

Se evaluó en la tabla 2 la asociación entre las variables de efecto y las variables de exposición mediante la prueba estadística de “chi cuadrado” o, alternativamente, la prueba “exacta de Fisher” con el objetivo de realizar la comparación de variables que estén con algunas peculiaridades.

Según los datos obtenidos para la variable sexo ya sea masculino o femenino la prevalencia de burnout es de $p=0.8$ lo que indica un riesgo alto generalmente por la falta de realización personal. Para la variable edad $P=0.28$ lo que indica una incidencia moderada para Burnout afectando al personal joven del lugar, para la variable sociodemográfica relacionada al estado civil el $p=0.88$ corresponde a un síndrome de burnout alto este suceso es visible pues el personal casado tiene diversas responsabilidades en sus hogares y los solteros muchas veces no tienen un apoyo emocional, el nivel económico presenta un síndrome de burnout moderado específicamente por las competencias y habilidades que deben presentar los trabajadores y la competencia que tienen en su lugar de trabajo.

Existen otras variables que están ligadas al síndrome de burnout como la antigüedad laboral presentando una afectación moderada con un valor de $p=0.43$, además, las según las horas laboradas $p=0.25$ siendo este un dato leve en el desarrollo y afectación de burnout, con respecto al área de labor o también llamado el área de trabajo el índice es de 0.54 dando como resultado una afectación moderada según la variable sociodemográfica.

Como resultado, se determinó que no existe una asociación “estadísticamente significativa” entre las variables de exposición vs las de efecto: sexo, edad, estado civil, nivel académico, antigüedad laboral, horas y área laborales; razón, por lo tanto, estas variables no fueron tomadas en cuenta para los cálculos siguientes. A continuación, se demuestra el porcentaje de prevalencia global de la muestra de burnout y sus tres composiciones.

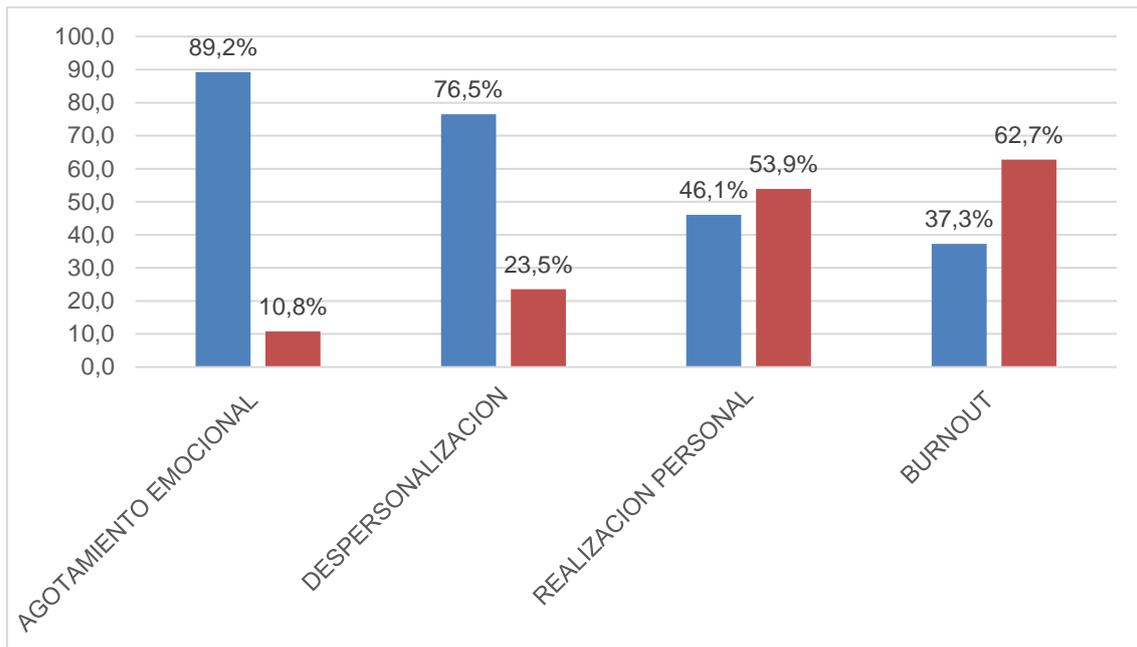


Figura 1: Prevalencia de Burnout

En la figura 1, se identifica la prevalencia de Burnout en los colaboradores de la empresa Conversa Convertidora de Papel S.A. siendo el color azul el porcentaje de personas que no están afectados por cada una de las condiciones y el color naranja aquellos que sí. El 62.7% se puede decir, que el resultado puede ser debido a 53.9% de los trabajadores experimentan falta de realización personal. El cansancio emocional afecta al 10.8% de ellos, mientras que un 23.5% reporta despersonalización.

Tabla 3: “Resultados de los modelos de regresión logística cruda y ajustada”

TABLA 3: “RESULTADOS DE LOS MODELOS DE REGRESIÓN LOGÍSTICA CRUDA Y AJUSTADA EN RELACIÓN CON EL SÍNDROME DE BURNOUT Y SUS CATEGORÍAS, EN COMPARACIÓN CON LAS CONDICIONES SOCIODEMOGRÁFICAS Y SOCIOLABORALES.”

VARIABLE	Categoría	Cansancio emocional		Despersonalización		Realización Personal		Riesgo de Burnout	
		ORC (IC95%)	ORA (IC95%)	ORC (IC95%)	ORA (IC95%)	ORC (IC95%)	ORA (IC95%)	ORC (IC95%)	ORA (IC95%)
EDAD	18-29 años	1	1	1	1	1	1	1	1
	30-39 años	3,03(0,59 - 15,53)	2,95(0,46 - 14,96)	0,92 (0,30 - 2,81)	0,85 (0,25 - 2,89)	2,05 (0,76 - 5,51)	1,48 (0,87 - 2,51)	2,24 (0,81 - 6,16)	2 (0,69 - 5,7)
	40-59 años	0,40 (0,03 - 4,70)	0,35 (0,02 - 4,51)	0,65 (0,19 - 2,27)	0,56 (0,15 - 2,06)	1,87 (0,66 - 5,27)	1,69 (0,59 - 4,87)	1,35 (0,48 - 3,81)	1,25 (0,43 - 3,63)
	60 años o más	0,00 (0,00 - >1.0E)	0,00 (0,00 - >1.0E)	2,84 (0,15 - 51,83)	3,52 (0,18 - 65,80)	29 (0,00 - >1.0E)	27 ((0,00 - >1.0E)	20 (0,00 - >1.0E)	18 (0,00 - >1.0E)
NIVEL ACADÉMICO	Primaria	1	1	1	1	1	1	1	1
	Secundaria	0,72 (0,0787 - 6,76)	0,70 (0,14 - 3,54)	0,64 (0,11 - 3,61)	55 (0,00 - >1.0E)	0,97 (0,20 - 4,65)	0,71 (0,26 - 1,93)	1,32 (0,27 - 6,32)	0,89 (0,33 - 2,39)
	Universitario (tercer nivel)	0,60 (0,03 - 11,47)	0,53 (0,02 - 10,54)	2,08 (0,27 - 15,77)	32 ((0,00 - >1.0E)	0,42 (0,06 - 2,97)	0,36 (0,04 - 2,38)	1,31 (0,18 - 9,10)	0,97 (0,12 - 8,76)
	Cuarto nivel	0,00 (0,00 - >1.0E)	0,00 (0,00 - >1.0E)	0,00 (0,00 - >1.0E)	96 (0,00 - >1.0E)	0,00 (0,00 - >1.0E)	0,00 (0,00 - >1.0E)	0,00 (0,00 - >1.0E)	0,00 (0,00 - >1.0E)
HORAS LABORABLES	20 - 39 horas	1	1	1	1	1	1	1	1
	40 - 48 horas	0,82 (0,19 - 3,48)	1,27 (0,20 - 7,87)	1,97 (0,77 - 5,04)	1,75 (0,58 - 5,28)	0,84 (0,36 - 1,99)	1,21 (0,42 - 3,46)	1,27 (0,51 - 3,15)	1,41 (0,50 - 3,97)
	49 - 60 horas	0,00 (0,00 - >1.0E)	0,00 (0,00 - >1.0E)	0,00 (0,00 - >1.0E)	0,00 (0,00 - >1.0E)	0,00 (0,00 - >1.0E)	0,00 (0,00 - >1.0E)	0,00 (0,00 - >1.0E)	0,00 (0,00 - >1.0E)
	más de 60 horas	0,00 (0,00 - >1.0E)	0,00 (0,00 - >1.0E)	0,00 (0,00 - >1.0E)	0,00 (0,00 - >1.0E)	0,00 (0,00 - >1.0E)	0,00 (0,00 - >1.0E)	0,00 (0,00 - >1.0E)	0,00 (0,00 - >1.0E)
ÁREA LABORAL	Producción	1	1	1	1	1	1	1	1
	Imprenta	0,94 (0,10 - 8,45)	0,74 (0,25 - 2,19)	3,30 (0,79 - 13,83)	2,88 (0,21 - 38,07)	0,33 (0,07 - 1,44)	0,66 (0,38 - 1,15)	1,14 (0,26 - 4,92)	0,43 (0,03 - 6,02)
	Mantenimiento	0,75 (0,08 - 6,61)	0,58 (0,06 - 5,93)	2,36 (0,61 - 9,13)	2,00 (0,15 - 26,58)	0,25 (0,06 - 1,02)	0,17 (0,04 - 0,95)	0,47 (0,13 - 1,70)	0,26 (0,02 - 3,31)
	Bodega	0,00 (0,00 - >1.0E)	0,00 (0,00 - >1.0E)	1,03 (0,10 - 9,92)	0,76 (0,07 - 7,72)	1,01 (0,15 - 6,40)	0,96 (0,11 - 5,89)	2,27 (0,24 - 21,31)	0,44 (0,04 - 4,31)

Interpretación de los resultados observados en la tabla 3

Como se muestra en la tabla 3, se calculó el Odds Ratio para las variables de exposición significativamente relevantes y las variables de efecto asociadas con el Burnout, obteniendo los siguientes resultados:

La tabla también muestra la comparación que existe entre las variables sociodemográficas analizadas anteriormente y las condiciones sociolaborales de la empresa según los modelos de regresión logística. Tener una jornada laboral de 40 a 48 horas se identifica como un factor de riesgo (OR: 1.41) para desarrollar síndrome de Burnout y cansancio emocional (OR:1.27) para contra restar este dato se debe hacer una planificación con el fin de reducir la jornada laboral.

Por otro lado, las estadísticas recolectadas con relación a despersonalización, se demuestra que un factor de riesgo el nivel académico que afecta en la variable secundaria (OR:1.75) y como factor protector en la realización personal nivel universitario (OR:0.42) lo que indica una disminución de prevalencia del burnout al tener un nivel mayor de estudio.

Finalmente, un factor de riesgo de despersonalización es el área laboral de imprenta (OR:3.30) y su factor de protección es realización personal es estar en el área de mantenimiento (OR:0.25).

DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS Y PROPUESTA DE SOLUCIÓN

Discusión de los Resultados

Prevalencia del Síndrome de Burnout

El presente estudio realizado en la empresa Conversa Convertidora de Papel S.A. reveló que la prevalencia del síndrome de Burnout entre los trabajadores es del 62.7%. Esta cifra es alarmante y sugiere que una gran parte de los empleados está experimentando niveles significativos de estrés laboral crónico. La falta de realización personal se identificó como la principal afectación, lo que indica que muchos trabajadores no están alcanzando sus expectativas laborales y personales, generando así un sentimiento de insatisfacción y desmotivación.

Análisis por Género

El estudio incluyó a 102 trabajadores, con un 43.14% de hombres y un 56.86% de mujeres. Esta distribución por género es importante para entender cómo el Burnout puede afectar de manera diferente a hombres y mujeres en el entorno laboral. Sin embargo, el estudio no proporcionó detalles específicos sobre diferencias significativas en la incidencia del Burnout entre géneros. Para futuras investigaciones, sería útil explorar si existen diferencias notables en cómo cada género maneja y experimenta el estrés laboral y el Burnout.

Análisis por Edad

Los jóvenes y los adultos mayores son los grupos de edad más propensos a experimentar el síndrome de Burnout. Los jóvenes enfrentan altas expectativas y la presión de adaptarse y establecerse profesionalmente, lo que contribuye al estrés. Por otro lado, los adultos mayores pueden experimentar desgaste y fatiga acumulada, así como la necesidad de actualizar sus habilidades frente a los constantes cambios tecnológicos.

En el estudio, el 26.47% de los encuestados pertenecen al grupo de jóvenes trabajadores. De estos, el 92.59% indicaron que el cansancio emocional no afecta su rendimiento, y

solo el 59.26% siente que no han alcanzado su realización personal. Esto resalta la presión que sienten los jóvenes para cumplir con sus expectativas profesionales. Para los adultos mayores, aunque no reportan altos niveles de agotamiento o cansancio emocional ni despersonalización, la realización personal es generalmente más alta debido a la satisfacción de haber alcanzado sus objetivos a lo largo del tiempo.

Estado Civil

El estado civil también juega un papel significativo en la incidencia del síndrome de Burnout. Los solteros pueden tener menos apoyo emocional, incrementando su riesgo de desarrollar Burnout. En contraste, los casados, aunque tienen más apoyo emocional, pueden enfrentar presiones adicionales debido a las responsabilidades familiares.

La encuesta reveló que no hay una diferencia clara en términos de cansancio emocional y despersonalización entre solteros y casados. Sin embargo, la realización personal mostró una división, con aproximadamente la mitad de los encuestados, tanto solteros como casados, sintiéndose realizados y la otra mitad no.

Nivel Educativo

El nivel educativo es un factor determinante en la incidencia del estrés laboral. Los trabajadores con mayor nivel educativo tienden a ser asignados a tareas más complejas, lo que aumenta su carga de estrés. Por otro lado, aquellos con niveles educativos más bajos enfrentan inseguridad laboral y falta de oportunidades.

Los resultados del estudio muestran que los trabajadores con educación primaria son los más afectados por el cansancio emocional (14.29%), mientras que la despersonalización es más prevalente entre los trabajadores con educación de tercer nivel (45%). La realización personal disminuye notablemente a medida que aumenta el nivel educativo, lo que sugiere que las expectativas y la presión asociadas con mayores niveles educativos pueden impactar negativamente en la satisfacción laboral.

Antigüedad en la Empresa

La antigüedad en la empresa también influye en la prevalencia del síndrome de Burnout. Los trabajadores con más antigüedad no muestran síntomas significativos de cansancio

emocional. Sin embargo, aquellos con menos de un año en la empresa presentan una alta incidencia de despersonalización (31.58%). La realización personal aumenta con la antigüedad, alcanzando un 71.43% entre aquellos que han trabajado más de 10 años en la empresa. Esto sugiere que la experiencia y la familiaridad con el entorno laboral contribuyen a una mayor satisfacción personal y a una menor incidencia de Burnout.

Área de Trabajo y Jornada Laboral

El área de trabajo y la duración de la jornada laboral son factores críticos en la incidencia del síndrome de Burnout. Los colaboradores del área de imprenta presentan la mayor incidencia de despersonalización (44.44%), mientras que el área de producción muestra el mayor nivel de realización personal (59.74%).

El análisis del Odds Ratio indica que una jornada de horario laboral de 40 a 48 horas es un factor de riesgo significativo para desarrollar Burnout (OR: 1.41) y cansancio emocional (OR: 1.27). El nivel académico de secundaria se identifica como un factor de riesgo para la despersonalización (OR: 1.75), mientras que un nivel universitario actúa como un factor protector para la realización personal (OR: 0.42). Además, trabajar en el área de imprenta es un factor de riesgo significativo para la despersonalización (OR: 3.30), mientras que el área de mantenimiento es un factor protector para la realización personal (OR: 0.25).

Propuesta de Solución

Estrategias de Prevención y Mitigación del Burnout

Para abordar el síndrome de Burnout en Conversa Convertidora de Papel S.A., se deben implementar estrategias enfocadas en la prevención y mitigación del estrés laboral. A continuación, se presentan algunas propuestas de solución:

Mejora de las Condiciones Laborales

Reducción de la Carga de Trabajo: Es crucial equilibrar la carga de trabajo para evitar el agotamiento físico y emocional. Esto puede lograrse mediante la asignación equitativa de tareas y la contratación de personal adicional si es necesario.

Flexibilidad en la Jornada Laboral: Implementar horarios de trabajo flexibles y promover el teletrabajo cuando sea posible puede ayudar a los empleados a equilibrar mejor sus responsabilidades laborales y personales.

Descansos Regulares: Establecer políticas que permitan descansos regulares durante la jornada laboral para reducir el cansancio y mejorar la productividad.

Apoyo Psicológico y Emocional

Programas de Asistencia al Empleado (PAE): Implementar programas de asistencia que brinden apoyo psicológico y emocional a los trabajadores. Estos programas pueden incluir servicios de consejería y terapia.

Talleres de Manejo del Estrés: Ofrecer talleres y capacitaciones sobre técnicas de manejo del estrés, mindfulness y bienestar emocional.

Desarrollo Profesional y Reconocimiento

Oportunidades de Capacitación: Proporcionar oportunidades de desarrollo profesional y capacitación continua para ayudar a los empleados a mejorar sus habilidades y adaptarse a los cambios tecnológicos.

Programas de Mentoring: Implementar programas de mentoring para apoyar a los empleados más jóvenes y ayudarles a adaptarse al entorno laboral y a desarrollar sus carreras.

Reconocimiento y Recompensas: Establecer sistemas de reconocimiento y recompensas para motivar a los empleados y reconocer sus logros y contribuciones.

Mejora del Clima Laboral

Fomento del Trabajo en Equipo: Promover un ambiente de trabajo colaborativo y de apoyo mutuo puede mejorar el clima laboral y reducir el estrés.

Comunicación Abierta: Fomentar una comunicación abierta y transparente entre empleados y directivos para abordar problemas y preocupaciones de manera efectiva.

Cultura Organizacional Positiva: Desarrollar una cultura que llegue a ser netamente organizacional y que de esta forma valore el bienestar de los empleados y siembre un equilibrio entre la vida personal y todo lo que respecta al ámbito laboral.

Evaluación y Monitoreo Continuo

Encuestas de Clima Laboral: Realizar encuestas periódicas para evaluar el clima laboral y la satisfacción de los empleados. Esto permitirá identificar áreas problemáticas y tomar medidas correctivas oportunas.

Indicadores de Bienestar: Establecer indicadores de bienestar laboral y monitorear regularmente el nivel de estrés y la incidencia de Burnout en la empresa.

El síndrome de Burnout es un problema significativo en Conversa Convertidora de Papel S.A., con una prevalencia del 62.7%. Para abordar este problema, es esencial implementar estrategias de prevención y mitigación que mejoren las condiciones laborales, brinden apoyo psicológico y emocional, fomenten el desarrollo profesional y el reconocimiento, mejoren el clima laboral y realicen una evaluación y monitoreo continuo. Estas medidas no solo contribuirán a reducir la incidencia del Burnout, sino que también mejorarán la satisfacción y el bienestar general de los empleados, aumentando así su productividad y compromiso con la empresa.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

- Se realizó la recolección de datos con diferentes preguntas las cuales se enfocaban en conocer la salud emocional del trabajador, así como la despersonalización y la realización personal, estas características pueden influir en un síndrome de burnout en la empresa.
- Los factores sociodemográficos son segmentados para indicar cuál es el porcentaje de afectación de burnout apreciando un porcentaje elevado en la variable que corresponde al nivel educativo con un 63.79% para aquellos que tienen estudios secundarios.
- Las condiciones de trabajo son un factor determinante en la prevalencia de Burnout en la empresa pues la excesiva carga de trabajo, incertidumbre en la continuidad del empleo y largas jornadas pueden desembocar en el estrés en el trabajo además de la carencia de reconocimientos por la labor realizada, en la empresa se presenta una prevalencia de burnout del 62,7% de forma global según los datos recogidos a base de encuestas y entrevistas.

LIMITACIONES DE ESTUDIO

El estudio fue realizado a partir de una muestra de 102 empleados los cuales son agrupados dependiendo de las variables sociodemográficas para conocer el porcentaje de afectación con respecto al síndrome de burnout en la empresa Conversa Convertidora de Papel, algunas de las variables que limitan el estudio son el factor físico y psicológico pues los datos pudieron ser diferentes dependiendo del estado de ánimo en el que se encuentra el trabajador al momento de la recopilación de información, el sesgo de selección puede indicar cambios en los datos pues la muestra cambia dependiendo de la variable sociodemográfica.

Recomendaciones

- La prevalencia de Burnout puede darse por un desgaste en el área laboral para evitar esto se recomienda atacar las variables que lo provocan con horarios de trabajo definidos y una desconexión digital fuera del horario laboral.
- Fomentar un entorno saludable en el trabajo mediante el manejo del estrés con técnicas de relajación y actividades recreativas además de fomentar una comunicación abierta con el personal que labora en la empresa.
- Establecer metas para priorizar tareas con ayuda y asesoramiento en el área encargada, así como programas de apoyo para el empleado, el conocimiento de Burnout es indispensable para atacarlo de forma temprana y minimizar los riesgos.

REFERENCIAS

Dra. Claire Novorol & Prof. Dr. Martin Hirsch. (2022). Síndrome de burnout o de desgaste profesional. Ada Health GmbH. Obtenido de: <https://ada.com/es/conditions/burnout/>

Alberto Alexander Guamán Caluña. (2023). “Burnout y el clima laboral en el área de producción de la empresa FA-CAL-SA del cantón de Ambato de la provincia de Tungurahua.”

Aránzazu, M., Pizarro, G., Mercedes, M., Muñoz, N., María, Y., Novo, R., Cuellar-Pompa, L., Raya, F. P., & Rodríguez Gómez, J. A. (2023). RELACIONES ENTRE EL EMPODERAMIENTO ESTRUCTURAL Y PSICOLÓGICO Y EL SÍNDROME DE BURNOUT: REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA (2010-2020) RELATIONSHIP BETWEEN STRUCTURAL AND PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT AND BURNOUT SYNDROME: BIBLIOGRAPHICAL REVIEW (2010-2020). <https://www.ene-enfermeria.org/ojs/index.php/ENE/>

Bani, I., Mohamed, Y., & Andrade, G. (2024). Evaluation of the impact of COVID-19 on stress and burnout among Ajman university (AU) medical students. Acta Psychologica, 246. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2024.104245>

De Psicología, C., Masapanta, H., & Alexandra, F. (2023). UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA SEDE GIRÓN.

Franklin Sebastián Morales Naranjo, I. F. C. F. (2021). Universidad Andina Simón Bolívar.

García, D., Yorlin, D., Sánchez, M., Lina, M., Jaramillo, A., Asesora, A., & Oviedo Correa, J. (2024). Determinación de los principales factores incidentes del Síndrome de Burnout en América.

Guadalupe, M., Rodríguez, A., Nohemí Vázquez Becerra, L., Aranda Beltrán, C., Contreras Estrada, M. I., & Viera, A. O. (2012). PSYCHOSOCIAL FACTORS AT WORK AND BURNOUT SYNDROME IN HIGH SCHOOL TEACHERS OF

GUADALAJARA, JALISCO, MEXICO. In *Revista Cubana de Salud y Trabajo* (Vol. 13, Issue 1).

Luis Fernando Rada Pazmiño. (2022). ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DEL LITORAL Facultad de Ingeniería en Mecánica y Ciencias de la Producción.

Matilde Flores Urbáez, L. E. A. V. G. M. P. S. (2023). Clima organizacional y su relación con el síndrome de burnout.

Patlán Pérez, J. (2013). Efecto del burnout y la sobrecarga en la calidad de vida en el trabajo. *Estudios Gerenciales*, 29, 445–455. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2013.11.010&domain=pdf>

Pujol-de Castro, A., Valerio-Rao, G., Vaquero-Cepeda, P., & Catalá-López, F. (2024). Prevalencia del síndrome de burnout en médicos que trabajan en España: revisión sistemática y metaanálisis. *Gaceta Sanitaria*. <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2024.10238>

SILVIA BENITO CASTILLO. (2023). INFLUENCIA DE FACTORES SOCIO LABORALES EN EL SÍNDROME de Burnout.

Zevallos Maximiliano, G. X. (2024). UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN FACULTAD DE MEDICINA HUMANA ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE MEDICINA HUMANA.

ACEVEDO PÉREZ, I. (2002). ASPECTOS ETICOS EN LA INVESTIGACION CIENTIFICA. *Ciencia y Enfermería*, 8(1), 15–18. <https://doi.org/10.4067/S0717-95532002000100003>

Cvetković Vega, A., Maguiña, J. L., Soto, A., Lama-Valdivia, J., Correa López, L. E., Cvetkovic-Vega, A., Maguiña, J. L., Soto, A., Lama-Valdivia, J., & López, L. E. C. (2021). Cross-sectional studies. *Revista de La Facultad de Medicina Humana*, 21(1), 164–170. <https://doi.org/10.25176/RFMH.v21i1.3069>

Galanis, P., Katsiroumpa, A., Vraka, I., Siskou, O., Konstantakopoulou, O., Katsoulas, T., Gallos, P., & Kaitelidou, D. (2024). The single item burnout measure is a reliable and

valid tool to measure occupational burnout. *Archives of Hellenic Medicine*, 41(2), 245–250.

Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99–113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>

Martínez Pérez, A. (2017). El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia. Revista de Comunicación*, 42–80. <https://doi.org/10.15178/va.2010.112.42-80>

Muñoz, N., Campaña, N., & Campaña, G. (2019). Prevalencia del síndrome de Burnout en los residentes de cirugía general de Chile y sus factores asociados Prevalence of Burnout syndrome in general surgery residents of Chile and its associated factors.

Romero-Fernández, A. J. (2024). Síndrome de Burnout y desgaste emocional en personal de enfermería. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria de Ciencias de La Salud. Salud y Vida*, 8(15), 107–116. <https://doi.org/10.35381/s.v.v8i15.3202>

Saborío Morales, L., & Fernando Hidalgo Murillo, L. (2015). REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA SÍNDROME DE BURNOUT Resumen. 32(1).

Vera-Lituma, O. N. (2024). Síndrome de Burnout en los trabajadores sanitarios como consecuencia del Covid-19. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria de Ciencias de La Salud. Salud y Vida*, 8(15), 4–15. <https://doi.org/10.35381/s.v.v8i15.3193>

Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2014). A critical review of the Job Demands-Resources model: Implications for improving work and health. *Bridging Occupational, Organizational and Public Health*, 43-68.

Salvagioni, D. A. J., Melanda, F. N., Mesas, A. E., González, A. D., Gabani, F. L., & Andrade, S. M. (2017). Physical, psychological and occupational consequences of job burnout: A systematic review of prospective studies. *PLoS One*, 12(10), e0185781.

Leiter, M. P., & Maslach, C. (2016). Latent burnout profiles: A new approach to understanding the burnout experience. *Burnout Research*, 3(4), 89-100.

Bakker, A. B., & de Vries, J. D. (2021). Job Demands–Resources theory and self-regulation: New explanations and remedies for job burnout. *Anxiety, Stress, & Coping*, 34(1), 1-21.

ANEXOS

Anexo 1: Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Conversa Convertidora de Papel.



* Obligatorio

Consentimiento informado

Este cuestionario es creado para evaluar el estrés y el cansancio laboral (Síndrome de Burnout) asociado a factores sociodemográficos y condiciones laborales. En este cuestionario se va a garantizar la confidencialidad de la información recopilada y nos aseguraremos de que los datos se mantengan anónimos para proteger la privacidad de los participantes.

Si desea que se profundice con más información contactarse a los correos de los investigadores:

angel.farias@udla.edu.ec

michelle.chavez.gaibor@udlla.edu.ec

1. Comprendo las instrucciones e información previamente indicadas y acepto la participación en la encuesta. *

Si

Siguiente

No revele nunca su contraseña. [Notificar abuso](#)

 Microsoft 365

Este contenido lo creó el propietario del formulario. Los datos que envíe se enviarán al propietario del formulario. Microsoft no es responsable de las prácticas de privacidad o seguridad de sus clientes, incluidas las que adopte el propietario de este formulario. Nunca des tu contraseña.

Microsoft Forms | Encuestas, cuestionarios y sondeos con tecnología de inteligencia artificial [Crear mi propio formulario](#)

El propietario de este formulario no ha proporcionado una declaración de privacidad sobre cómo utilizarán los datos de tus respuestas. No proporciones información personal o confidencial. | [Términos de uso](#)



* Obligatorio

Sociodemográficos

2. Seleccione en que rango de edad se encuentra: *

- 18-29 años
- 30-39 años
- 40-59 años
- 60 o mas años

3. Seleccione su género: *

- Masculino
- Femenino

4. Seleccione su estado civil actual: *

- Soltero
- Casado / Unión de hecho
- Divorciado
- Viudo

5. Seleccione su nivel de estudio: *

- Primaria
- Secundaria
- Tercer nivel
- Cuarto nivel

6. Seleccione el tiempo que se lleva trabajando en la empresa CONVERSA: *

- 0-11 meses
- 1 a 5 años
- 6 a 10 años
- 11 años o más

7. Seleccione cuantas horas trabaja en la semana: *

- 20 – 39 horas
- 40 - 48 horas
- 49 - 60 horas
- más de 60 horas

8. Seleccione a que área de trabajo pertenece: *

- Producción
- Imprenta
- Mantenimiento
- Bodega

Encuesta de Salud y Seguridad en el Trabajo



* Obligatorio

Psicosocial

A continuación, usted encontrará un conjunto de afirmaciones a las que deberá responder con la mayor sinceridad, solo se acepta una opción, de acuerdo con lo siguiente:

9. Me siento emocionalmente defraudado/a por mi trabajo. *

- Nunca
- Pocas veces al año
- Una vez al mes o menos
- Unas pocas veces al mes
- Una vez a la semana
- Unas pocas veces a la semana
- Todos los días

10. Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado/a. *

- Nunca
- Pocas veces al año
- Una vez al mes o menos
- Unas pocas veces al mes
- Una vez a la semana
- Unas pocas veces a la semana
- Todos los días

11. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado/a.

*

- Nunca
- Pocas veces al año
- Una vez al mes o menos
- Unas pocas veces al mes
- Una vez a la semana
- Unas pocas veces a la semana
- Todos los días

12. Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender. *

- Nunca
- Pocas veces al año
- Una vez al mes o menos
- Unas pocas veces al mes
- Una vez a la semana
- Unas pocas veces a la semana
- Todos los días

13. Siento que estoy tratando a algunas personas como si fueran objetos impersonales. *

- Nunca
- Pocas veces al año
- Una vez al mes o menos
- Unas pocas veces al mes
- Una vez a la semana
- Unas pocas veces a la semana
- Todos los días

14. Siento que trabajar todo el día con gente me cansa. *

- Nunca
- Pocas veces al año
- Una vez al mes o menos
- Unas pocas veces al mes
- Una vez a la semana
- Unas pocas veces a la semana
- Todos los días

15. Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas que tengo que atender. *

- Nunca
- Pocas veces al año
- Una vez al mes o menos
- Unas pocas veces al mes
- Una vez a la semana
- Unas pocas veces a la semana
- Todos los días

16. Con qué frecuencia siento que el trabajo que realizo me desgasta. *

- Nunca
- Pocas veces al año
- Una vez al mes o menos
- Unas pocas veces al mes
- Una vez a la semana
- Unas pocas veces a la semana
- Todos los días

17. Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo. *

- Nunca
- Pocas veces al año
- Una vez al mes o menos
- Unas pocas veces al mes
- Una vez a la semana
- Unas pocas veces a la semana
- Todos los días

18. Siento que me he hecho más duro/a con la gente. *

- Nunca
- Pocas veces al año
- Una vez al mes o menos
- Unas pocas veces al mes
- Una vez a la semana
- Unas pocas veces a la semana
- Todos los días

19. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente. *

- Nunca
- Pocas veces al año
- Una vez al mes o menos
- Unas pocas veces al mes
- Una vez a la semana
- Unas pocas veces a la semana
- Todos los días

20. Me siento con mucha energía en mi trabajo. *

- Nunca
- Pocas veces al año
- Una vez al mes o menos
- Unas pocas veces al mes
- Una vez a la semana
- Unas pocas veces a la semana
- Todos los días

21. Me siento frustrado/a en mi trabajo. *

- Nunca
- Pocas veces al año
- Una vez al mes o menos
- Unas pocas veces al mes
- Una vez a la semana
- Unas pocas veces a la semana
- Todos los días

22. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo. *

- Nunca
- Pocas veces al año
- Una vez al mes o menos
- Unas pocas veces al mes
- Una vez a la semana
- Unas pocas veces a la semana
- Todos los días

23. Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas que tengo que atender profesionalmente. *

- Nunca
- Pocas veces al año
- Una vez al mes o menos
- Unas pocas veces al mes
- Una vez a la semana
- Unas pocas veces a la semana
- Todos los días

24. Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa. *

- Nunca
- Pocas veces al año
- Una vez al mes o menos
- Unas pocas veces al mes
- Una vez a la semana
- Unas pocas veces a la semana
- Todos los días

25. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo. *

- Nunca
- Pocas veces al año
- Una vez al mes o menos
- Unas pocas veces al mes
- Una vez a la semana
- Unas pocas veces a la semana
- Todos los días

26. Me siento estimulado/a después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender. *

- Nunca
- Pocas veces al año
- Una vez al mes o menos
- Unas pocas veces al mes
- Una vez a la semana
- Unas pocas veces a la semana
- Todos los días

27. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo. *

- Nunca
- Pocas veces al año
- Una vez al mes o menos
- Unas pocas veces al mes
- Una vez a la semana
- Unas pocas veces a la semana
- Todos los días

28. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades. *

- Nunca
- Pocas veces al año
- Una vez al mes o menos
- Unas pocas veces al mes
- Una vez a la semana
- Unas pocas veces a la semana
- Todos los días

29. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada. *

- Nunca
- Pocas veces al año
- Una vez al mes o menos
- Unas pocas veces al mes
- Una vez a la semana
- Unas pocas veces a la semana
- Todos los días

30. Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de alguno de sus problemas. *

- Nunca
- Pocas veces al año
- Una vez al mes o menos
- Unas pocas veces al mes
- Una vez a la semana
- Unas pocas veces a la semana
- Todos los días

Atrás

Enviar

No revele nunca su contraseña. [Notificar abuso](#)

 Microsoft 365

Este contenido lo creó el propietario del formulario. Los datos que envíes se enviarán al propietario del formulario. Microsoft no es responsable de las prácticas de privacidad o seguridad de sus clientes, incluidas las que adopte el propietario de este formulario. Nunca des tu contraseña.

Microsoft Forms | Encuestas, cuestionarios y sondeos con tecnología de inteligencia artificial [Crear mi propio formulario](#)

El propietario de este formulario no ha proporcionado una declaración de privacidad sobre cómo utilizarán los datos de tus respuestas. No proporciones información personal o confidencial. | [Términos de uso](#)