



Facultad de  
Posgrado

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE**  
**FACULTAD DE POSGRADO**  
**MAESTRÍA EN HIGIENE Y SALUD OCUPACIONAL**

**FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SU RELACIÓN  
CON EL SÍNDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL  
PERTENECIENTE A UNA UNIDAD INVESTIGATIVA DE UNA  
INSTITUCIÓN CASTRENSE, QUITO 2024.**

**Autor:** Ing. Juan Pablo Estévez Pineda

Presentado para Optar al Título en

**MAGISTER EN HIGIENE Y SALUD OCUPACIONAL**

**Director:** DRA. ROSA TATIANA SUÁREZ ERAZO, PHD.

**Asesor:** DR. BENJAMIN REINALDO MEZA OLEAS, MGTR.

**Línea de Investigación:** Salud y Bienestar Integral

IBARRA - ECUADOR

2024

## **APROBACIÓN DEL TUTOR**

Yo Rosa Tatiana Suárez Erazo, tutora asignada, certifico que el Maestrante Juan Pablo Estévez Pineda con cedula N° 1004017610 ha elaborado bajo mi tutoría la sustentación del Trabajo de Grado titulado: “FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SU RELACIÓN CON EL SÍNDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL PERTENECIENTE A UNA UNIDAD INVESTIGATIVA DE UNA INSTITUCIÓN CASTRENSE, QUITO 2024.”

Este trabajo se sujeta a las normas y metodologías dispuestas en los Reglamentos de Titulación a obtener, por lo tanto, autorizo la presentación sustentación para la calificación respectiva.

Ibarra, a los 03 días del mes de octubre del 2024

Tutor:  
Rosa Tatiana Suárez Erazo  
Dra.; Mgtr, PhD.  
CI: 1709524985



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE**  
**BIBLIOTECA UNIVERSITARIA**

**AUTORIZACIÓN DE USO Y PUBLICACIÓN A FAVOR DE LA  
UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE**

**1.- IDENTIFICACIÓN DE LA OBRA**

En cumplimiento del Art. 144 de la Ley de Educación Superior, hago entrega del presente Trabajo de Grado a la Universidad Técnica del Norte, para que sea publicado en el Repositorio Digital Institucional, para lo cual pongo a disposición la siguiente información:

<b>DATOS DE CONTACTO</b>			
<b>Cédula de Identidad:</b>	1004017610		
<b>Apellidos y Nombres:</b>	ESTÉVEZ PINEDA JUAN PABLO		
<b>Dirección:</b>	QUITO, QUITUMBE		
<b>Email Institucional:</b>	jpestevezp@utn.edu.ec		
<b>Teléfono Fijo:</b>		<b>Teléfono Móvil:</b>	0996142238
<b>DATOS DE LA OBRA</b>			
<b>Título:</b>	FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SU RELACIÓN CON EL SÍNDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL PERTENECIENTE A UNA UNIDAD INVESTIGATIVA DE UNA INSTITUCIÓN CASTRENSE, QUITO 2024		
<b>Autores (es):</b>	JUAN PABLO ESTÉVEZ PINEDA		
<b>Fecha: DD/MM/AA</b>	03/10/2024		
<b>SOLO PARA TRABAJOS DE GRADO</b>			
<b>PROGRAMA:</b>	MAESTRÍA EN HIGIENE Y SALUD OCUPACIONAL		
<b>TÍTULO POR EL QUE OPTA:</b>	MAGISTER EN HIGIENE Y SALUD OCUPACIONAL		
<b>DIRECTOR:</b>	DRA. ROSA TATIANA SUÁREZ ERAZO, PHD		

## **2.- CONSTANCIA**

El Autor, Juan Pablo Estévez Pineda, manifiesta que la obra es objeto de la presente autorización es original y se la desarrollo sin violar derechos de autor de terceros. Por lo tanto, la obra es original y que es el titular de los derechos patrimoniales, por lo que se asume la responsabilidad sobre el contenido de la misma y saldrá en defensa de la Universidad en caso de reclamación por parte de terceros.

Ibarra, a los 03 días del mes de octubre del 2024

Firma \_\_\_\_\_

Ing. Juan Pablo Estévez Pineda

## DEDICATORIA

A:

*A mi esposa Priscila Riofrío, por fortalecer el espíritu académico en mí, por su apoyo y aliento permanente que me impulsaron siempre hacia el progreso y también por contribuir con sus conocimientos en el área de la psicología que han servido de sobremanera para el desarrollo del presente estudio científico.*

*A mi Padres, Marco Estévez y Mercedes Pineda quienes sembraron en mi los valores humanos como una parte fundamental y de igual manera me heredaron el temperamento y la formación necesaria que ha permitido que hoy tenga la perseverancia y responsabilidad que me caracteriza y que a su vez coadyuva en la consecución de objetivos a todo nivel y a mi hermano Marco Javier Estévez quien en vida marcó siempre la diferencia con su ejemplo de disciplina y se convirtió en una fuente de inspiración en mi persona y hoy desde el cielo continua irradiando con esplendor el entusiasmo de continuar siempre hacia adelante.*

## **AGRADECIMIENTO**

*A la Doctora Suarez Erazo Rosa Tatiana, PhD, por la guía importantísima brindada con su conocimiento y experiencia en el campo de la psicología y academia.*

*Al Doctor Meza Oleas Benjamín Reinaldo Mgtr, quien contribuyó con su asesoramiento técnico y científico para adecuar el trabajo investigativo conforme a los más altos estándares académicos.*

*Expreso mis sinceros agradecimientos a la institución que represento, por brindar las facilidades para la ejecución del trabajo de grado y también fomentar la cultura de prevención y seguridad en sus dependencias.*

*A los Profesores y Catedráticos de la Maestría en Higiene y Salud Ocupacional quienes replicaron el saber con nosotros los estudiantes de este programa, demostrando su vocación y compromiso desprendido con la enseñanza.*

**Autor:** Juan Pablo Estévez Pineda

**Correo:** jpestevezp@utn.edu.ec

## **RESUMEN**

El estudio de los factores de riesgo psicosocial y sus consecuencias con frecuencia fueron enfocados para las poblaciones de trabajadores que se desempeñan en el campo de la salud y educación, sin embargo la coyuntura actual de nuestro país genera la necesidad de ampliar la investigación hacia el entorno laboral ligado al ámbito de la seguridad puesto que su personal desarrolla a diario actividades que requieren de un gran sentido de responsabilidad e inmediatez, por lo que los efectos a corto y mediano plazo sugieren la existencia de estrés laboral crónico o más conocido como burnout. El objetivo principal de la presente investigación fue identificar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el síndrome de burnout en el personal perteneciente a una unidad investigativa de una institución castrense, además de determinar los factores de riesgo psicosocial y establecer el nivel de síndrome de burnout en la población de estudio, así como también relacionar la información obtenida con las variables, sociodemográficas. Esta investigación, caracterizada por ser de tipo básica, de enfoque cuantitativo, planteó un análisis inferencial entre sus variables a través del empleo de la prueba de normalidad de Shapiro Wilk y luego el coeficiente de correlación se Spearman en el software moderado SPSS, se desarrolló en una población de 57 trabajadores a quienes se aplicó los instrumentos FPSICO 4.1 y MBI, con los cuales se logró identificar las dimensiones de los factores de riesgos psicosociales con mayor presencia, como son: tiempo de trabajo, carga de trabajo, demandas psicológicas y participación/supervisión y por otra parte, se obtuvo que el 8,8% de la población presenta el síndrome de burnout, estableciendo la existencia de una relación desde el punto de vista estadístico significativa entre las dimensiones de carga de trabajo, variedad/contenido, interés por el trabajador/compensación y desempeño de rol con la existencia del síndrome de burnout.

**Palabras clave:** Factores de riesgo psicosocial, síndrome de burnout, dimensión, personal.

## ABSTRACT

The study of psychosocial risk factors and their consequences has often been focused on worker populations in the health and education fields, however the current situation in our country generates the need to expand the research towards the work environment linked to the security field since its personnel develop daily activities that require a great sense of responsibility and immediacy, so the short and medium term effects suggest the existence of chronic work stress or better known as burnout. That was precisely the main objective of the present research, to identify the relationship between psychosocial risk factors and burnout syndrome in personnel belonging to a research unit of a military institution, in addition to determining the psychosocial risk factors and establishing the level of burnout syndrome in the study population, as well as relating the information obtained with the sociodemographic variables. This research, characterized by being basic, quantitative approach, proposed an inferential analysis between its variables through the use of the Shapiro Wilk normality test and then the Spearman correlation coefficient in the SPSS moderate software, was developed in a population of 57 workers to whom the FPSICO 4.1 and MBI instruments were applied, with which it was possible to identify the dimensions of the psychosocial risk factors with greater presence, such as: work time, workload, psychological demands and participation / supervising and on the other hand, it was obtained that 8.8% of the population presents the burnout syndrome, establishing the existence of a statistically significant relationship between the dimensions of workload, variety / content, interest in the worker / compensation and role performance with the existence of burnout syndrome.

**Key words:** Psychosocial risk factors, burnout syndrome, dimension, staff.

## INTRODUCCIÓN

La presente investigación desarrolló la temática relacionada entre los factores de riesgo psicosocial y el síndrome de burnout, realizando un análisis preliminar de cada variable.

Los factores de riesgo psicosocial son aquellas que circunstancias que pueden afectar la salud de los trabajadores, si bien es cierto la interacción entre el ambiente de trabajo y el talento humano cuando son manejados de manera adecuada pueden generar el crecimiento profesional, también podrían convertirse en una situación de riesgo cuando estos se presentan de forma exponencial. Por ello, el contexto personal se presenta como una característica sustancial, porque depende a sobremedida la capacidad de afrontamiento del individuo, incluyendo sus redes de apoyo social.

Se puede decir que el síndrome de burnout citando una definición unificada es el resultado de la existencia de estrés producido por las actividades laborales que por lo general se presenta cuando los trabajadores tienen ligado dentro de sus funciones a la interacción con usuarios con demandas de diferente índole, pudiendo muchas de ellas ser de carácter sensible y por consiguiente involucran la generación de sentimientos de preocupación y frustración, además de requerir de un alto sentido de responsabilidad. Entonces decimos que el fenómeno que se estudia de manera inicial como la posible causa del problema son las diferentes condiciones existentes en el ambiente laboral (factores de riesgo psicosocial) para luego disgregar las dimensiones del síndrome de burnout y conocer si existe o no este padecimiento en el talento humano del área de investigación de las fuerzas de seguridad a posteriori examinar el vínculo entre estas dos variables. Para ello se aplicó los instrumentos de PFICO 4.1 para el estudio de los factores de riesgo psicosocial y MBI para el análisis del síndrome de burnout, en una población de 57 trabajadores pertenecientes a una unidad investigativa de una

institución castrense. Luego de aplicar los instrumentos e interpretar la información desprendida se obtuvo que con respecto a los factores de riesgo psicosocial existen 4 dimensiones donde los trabajadores revelan niveles de riesgo muy elevado, las cuales son: participación/supervisión con un 54%, tiempo de trabajo con un 51%, carga de trabajo con un 46%, demandas psicológicas con un 44% y en cuanto a las dimensiones del síndrome de burnout se obtuvo que el 21% de trabajadores registran un nivel alto de agotamiento emocional, el 30% registran un nivel alto de despersonalización y un 35% de ellos registran un nivel bajo de realización personal. Por último, se evidenció que apenas un 9% de la población, padecen del síndrome de burnout, demostrando que existe una relación entre algunas de las dimensiones de la variable independiente con la variable dependiente, en consecuencia se sugiere intervenir con aquellos que ya presentan el síndrome de burnout, no obstante también es importante y necesario desarrollar un programa de prevención de este padecimiento con el propósito de precautelar la salud de aquellos que no lo presentan, contribuyendo de esta manera no solo con el bienestar del trabajador puesto que se contaría con una fuerza laboral comprometida y motivada para el desarrollo de las actividades de la organización porque coadyuva en el cumplimiento de los objetivos institucionales garantizando la continuidad de las actividades laborales.

## ÍNDICE GENERAL

APROBACIÓN DEL TUTOR Y ASESOR .....	i
AUTORIZACIÓN DE USO Y PUBLICACIÓN A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE .....	ii
1.- IDENTIFICACIÓN DE LA OBRA .....	ii
2.- CONSTANCIA .....	iii
DEDICATORIA .....	iv
AGRADECIMIENTO .....	v
RESUMEN .....	vi
ABSTRACT .....	vii
INTRODUCCIÓN.....	viii
ÍNDICE DE TABLAS.....	xii
ÍNDICE DE FIGURAS .....	xiii
CAPÍTULO I .....	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	1
1.1 Tema .....	1
1.2 Antecedentes del problema.....	1
1.3 Planteamiento del problema .....	5
1.3 Formulación del problema.....	6
1.4 Preguntas directrices.....	6
1.5 Objetivos.....	7
1.6 Esquema del problema de investigación .....	7
1.7 Justificación .....	8
CAPÍTULO II.....	12
MARCO REFERENCIAL.....	12
2.1 Marco teórico .....	12
2.2. Marco Legal.....	23
2.3. Marco contextual .....	27
2.4. Marco conceptual .....	27
CAPÍTULO III.....	32
MARCO METODOLÓGICO.....	32
3.1 Tipo de la investigación.....	32
3.2 Enfoque de la investigación.....	32
3.3 Alcance de la investigación .....	32

3.4 Población y muestra .....	32
3.5 Criterios de selección .....	33
3.6 Métodos.....	33
3.7 Recursos .....	37
3.8 Hipótesis .....	38
3.9 Operacionalización de variables .....	38
3.10 Consideraciones bioéticas .....	42
<b>CAPÍTULO IV .....</b>	<b>44</b>
<b>ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS .....</b>	<b>44</b>
4.1 Resultados.....	44
4.1.1 Resultados nominales (variables sociodemográficas) .....	44
4.1.2 Resultados categóricos.....	46
<b>CAPÍTULO V.....</b>	<b>65</b>
<b>DISCUSIÓN.....</b>	<b>65</b>
<b>CAPÍTULO VI .....</b>	<b>67</b>
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....</b>	<b>67</b>
6.1 Conclusiones.....	67
6.2 Recomendaciones .....	69
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>70</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>77</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

**Tabla 1.** Síntomas del síndrome de burnout

**Tabla 2.** Factores del FPSICO 4.1

**Tabla 3.** Subescalas y dimensiones Maslach Burnout Inventory MBI

**Tabla 4.** Resultados variables sociodemográficas.

**Tabla 5.** Resultados FPSICO 4.1.

**Tabla 6.** Resultados de la dimensión tiempo de trabajo (TT) por variables sociodemográficas.

**Tabla 7.** Resultados de la dimensión carga de trabajo (CT) por variables sociodemográficas.

**Tabla 8.** Resultados de la dimensión demandas psicológicas (DP) por variables sociodemográficas.

**Tabla 9.** Resultados de la dimensión participación/supervisión (PS) por variables sociodemográficas.

**Tabla 10.** Resultados estadísticos descriptivos MBI.

**Tabla 11.** Resultados de prevalencia del síndrome de burnout por variables sociodemográficas.

**Tabla 12.** Resultados prueba de Shapiro-Wilk.

**Tabla 13.** Resultados coeficiente de correlación de Spearman.

## ÍNDICE DE FIGURAS

**Figura 1.** Esquema del problema de investigación.

**Figura 2.** Modelo de los factores de riesgo psicosocial.

# CAPÍTULO I

## PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 1.1 Tema

“Factores de riesgo psicosocial y su relación con el síndrome de burnout en el personal perteneciente a una unidad investigativa de una institución castrense, Quito 2024”

### 1.2 Antecedentes del problema

Para el presente estudio se debe iniciar con el conocimiento y abordaje apropiado de las variables planteadas, en primera instancia la variable independiente considerando información importante sobre los conceptos y definiciones de los factores de riesgo psicosocial, seguido de la variable dependiente que corresponde al síndrome de burnout y para finalizar de la relación existente entre estas dos, lo cual se valida con diferentes investigaciones a nivel global, regional y local, permitiendo un mejor entendimiento y desarrollo.

Un estudio realizado en España encontró que el estrés laboral crónico representa un riesgo considerable que repercute en la salud psicológica de los policías, tomando en cuenta que, algunos de los factores de riesgo psicosociales con el pasar del tiempo se traducen en sintomatología relacionada con el burnout, para ello, se aplicó los instrumentos de F-PSICO en su versión 4.1 y MBI, concluyendo que existen factores de riesgo psicosocial con relación de afectación importante en las dimensiones del agotamiento, cinismo y eficacia personal, estableciendo que el 32% de la población de estudio presenta respuestas a fines a la existencia de burnout. (Ruiz-Ruano y otros, 2023)

Castro y Perea (2020) advierten en su estudio denominado: Factor de riesgo psicosocial y síndrome de burnout en personal de la policía metropolitana de Santiago

de Cali, mediante la utilización por una parte la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial y por otra el cuestionario Maslach Burnout Inventory MBI, que existe elevados niveles de riesgo en los factores psicosociales intralaborales sin embargo, no existe una relación significativa entre estas dos variables, debiendo señalar que su población de estudio fueron 10 policías, por lo que su estudio no podría sugerir una generalidad para este tipo de población.

En Ecuador se realizó una investigación relacionada con la evaluación de los factores de riesgo psicosocial y el burnout en servidores policiales especializados, donde mediante una exploración con un enfoque cuantitativo, de tipo experimental, con corte transversal, considerando para sus mediciones el empleo de un cuestionario de riesgos psicosociales y cuestionario de Maslach Burnout Inventory MBI, llegando a la conclusión de que existen factores de riesgo significativos como el tiempo, demanda, rol y carga de trabajo y de igual manera se evidenció una puntuación alta en cuanto a agotamiento emocional y despersonalización, lo que supone la existencia de burnout en ese grupo de estudio. (López y otros, 2020)

Dentro de las actividades diarias de las personas se encuentra el trabajo, convirtiéndose en una necesidad por motivos de subsistencia económica y también de estabilidad emocional puesto que representa un motivo de superación personal, pero, con el pasar del tiempo también significa complicaciones físicas y psicológicas a causa de entre otras consideraciones el estrés y la sobrecarga laboral, estos últimos se establecen como factores de riesgo preponderantes para la existencia del síndrome de burnout, por otra parte, esto se complementa con lo enunciado por Maslach y Jackson quienes analizan al síndrome de burnout como una conducta individual y no solo como consecuencia del estrés laboral. (Rivera, 2019)

En la actualidad el estrés se convierte en un término cada vez más empleado en la población en general, de hecho, la medicina y la psicología vienen desarrollando estudios que permiten un mejor entendimiento de su origen y consecuencias. Esto se viene fortaleciendo en los tiempos contemporáneos y se lo define como un conjunto de respuestas consecuentes de la inadaptación, haciendo posible un mejor abordaje, lo cual se fundamenta en un estudio bibliográfico, complementado con el conocimiento y experiencia del autor, de manera que se precisa normas de mitigación y procedimientos para la intervención oportuna. (Lovo, 2020)

En ciertos sectores laborales como el de la salud existe mayor vulnerabilidad hacia la existencia del síndrome de burnout y por lo tanto repercusiones en la atención a los usuarios, ahora bien, Laurancia (2020) tuvo como parte de sus objetivos en su investigación denominada síndrome de burnout y desempeño laboral en el personal de salud, identificar el agotamiento emocional, la despersonalización y la realización personal, mediante el uso de un método descriptivo correlacional, donde obtuvo como resultado la existencia del síndrome de burnout de nivel medio en los trabajadores de la salud, sin evidenciar una relación entre la variables antes descritas.

La actividad policial no se exceptúa en la incidencia del síndrome de burnout, al igual que otras ocupaciones representa una población importante para el estudio de sus implicancias, por tanto, se analizó estudios de niveles de burnout, sus consecuencias y factores de riesgo, mediante el uso de revisión bibliográfica y la técnica de PRISMA en PubMed, de donde se obtuvo resultados variables conforme a la demanda de servicio en determinados momentos relacionados con la cuantía de carga laboral de los efectivos policiales. (Camacho, 2023)

Los autores Hernández, Méndez y Rojas (2021) refieren en su investigación realizada sobre el síndrome de burnout en policías, donde se analizaron aspectos

metodológicos, factores asociados, causas y consecuencias, mediante una revisión sistemática de algunas bases de datos, identificando la presencia de algunos factores relacionados con el síndrome de burnout y también que estos tienen una multiplicidad de causas dentro de las cuales destacan las condiciones ambientales hostiles y consecuencias como trastornos alimenticios, lo cual podría derivarse en la existencia de enfermedades cardiovasculares y respiratorias.

Los policías son un sector de la población trabajadora que se encuentra propensa a desarrollar estrés y por ende burnout, pues este padecimiento aparece como consecuencia de la existencia del estrés laboral crónico. Dentro de un estudio realizado en Latinoamérica entre los años 2000 y 2010, los principales sujetos de estudio fueron los profesionales de la salud y de educación, sin embargo, en menor medida se analizó también a los agentes policiales, encontrando que los niveles más altos de burnout lo registran los policías de tránsito mexicanos, con una prevalencia del 59,4% de la población examinada, por lo que se sugiere aumentar los estudios sobre las condiciones laborales para quienes conforman las instituciones de seguridad, considerando el aumento de los índices de inseguridad en la región. (Torres, 2020).

En un estudio realizado por servidores policiales de Colombia, cuya finalidad fue identificar la relación entre el síndrome de burnout y el sistema de beneficios e incentivos en policías de Colombia basado en un diseño descriptivo correlacional, mediante la aplicación del inventario de Maslach y una encuesta institucional de beneficios e incentivos, obteniendo que no existe prevalencia del burnout frente al sistema de beneficios e incentivos, concluyendo que el otorgamiento de felicitaciones es el único beneficio que mitiga el desgaste emocional, por lo tanto, se evidencia la importancia de la continuidad de aplicación de este sistema en el personal policial. (Montero y otros, 2020)

En los últimos años el síndrome de burnout ha tomado más importancia para la salud pública debido a sus consecuencias tanto en el ámbito psicológico como a nivel físico en quien lo sufre, por tanto, Paucar (2020) se planteó como objetivo en su estudio determinar el nivel del síndrome de burnout y las estrategias de afrontamiento en la Policía Municipal de Loja, utilizando un diseño transversal y descriptivo-correlacional, mediante la aplicación del inventario de Maslach MBI y el cuestionario de modos de afrontamiento del estrés CAE, obteniendo que la mayor parte de la población presenta un nivel bajo de burnout, sin embargo, es importante señalar que las competencias de esta entidad se centran de manera exclusiva en materia de orden y control del espacio público.

### **1.3 Planteamiento del problema**

El término síndrome del trabajador quemado fue usado por primera vez en 1974 por el Herbert Freudenberger en su libro: *Burnout The High Cost of High Achievement*, haciendo referencia a la sensación de fracaso y desgaste en general del individuo, el cual resulta de la sobrecarga de las exigencias, obligaciones y desempeño del trabajador.

En el ámbito mundial se viene desarrollando estudios cada vez con mayor relevancia sobre las consecuencias de los factores de riesgo y su influencia en la población trabajadora, esto con base en la introducción de procesos en las empresas y al mejoramiento continuo de la tecnología y producción, representando de este modo una variable importante de estudio para la comunidad científica, con la finalidad de presentar resultados que permitan en primera instancia identificar las posibles afectaciones y por otra parte las medidas preventivas que se puedan generar para el mejoramiento de los ambientes de trabajo.

En el Ecuador a partir del año 2018, mediante las contribuciones del Ministerio del trabajo, se planteó una metodología de evaluación e identificación de los factores de

riesgo psicosocial en los trabajadores ecuatorianos, sin embargo, su aplicación y estudio correlacional con las posibles consecuencias es una tarea pendiente.

La presente investigación es importante en virtud de que los estudios acerca de la prevalencia del síndrome del burnout en el Ecuador, tuvieron un enfoque de manera principal en el ámbito de trabajadores de la salud y educación, dejando de lado a otras poblaciones como las que se encuentra ligadas al ámbito de seguridad, quienes mantienen contacto permanente con usuarios y prestan su servicio a diario.

En la actualidad las unidades investigativas de las instituciones castrenses presentan varios de los factores psicosociales que posterior se convierten en factores de riesgo psicosocial, en primera instancia por cuanto se trata de un servicio ligado a la atención de usuarios y público en general y luego también esta problemática se ve influenciada por la situación actual de inseguridad que atraviesa el Ecuador, de modo que, el quehacer cotidiano involucra una dinámica de mayor esfuerzo, así como también, cambios a nivel organizacional, lo cual conlleva a que estos factores psicosociales tiendan a ser más de riesgo que eugenésicos.

### **1.3 Formulación del problema**

¿Qué relación existe entre los factores de riesgo psicosocial y el síndrome de burnout en el personal perteneciente a una unidad investigativa de una institución castrense de Quito durante 2024?

### **1.4 Preguntas directrices**

NÚMERO 1: ¿Cuáles son los factores de riesgo psicosocial presentes en el personal perteneciente a una unidad investigativa de una institución castrense de Quito durante 2024?

NÚMERO 2: ¿Cuál es el nivel de síndrome de burnout en el personal perteneciente a una unidad investigativa de una institución castrense de Quito durante 2024?

NÚMERO 3: ¿Qué relación existe entre los factores de riesgo psicosocial, el síndrome de burnout con los datos sociodemográficos del personal perteneciente a una unidad investigativa de una institución castrense de Quito durante el 2024?

## **1.5 Objetivos**

### **1.5.1 Objetivo General**

Identificar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el síndrome de burnout en el personal perteneciente a una unidad investigativa de una institución castrense de Quito durante el 2024.

### **1.5.2 Objetivos específicos**

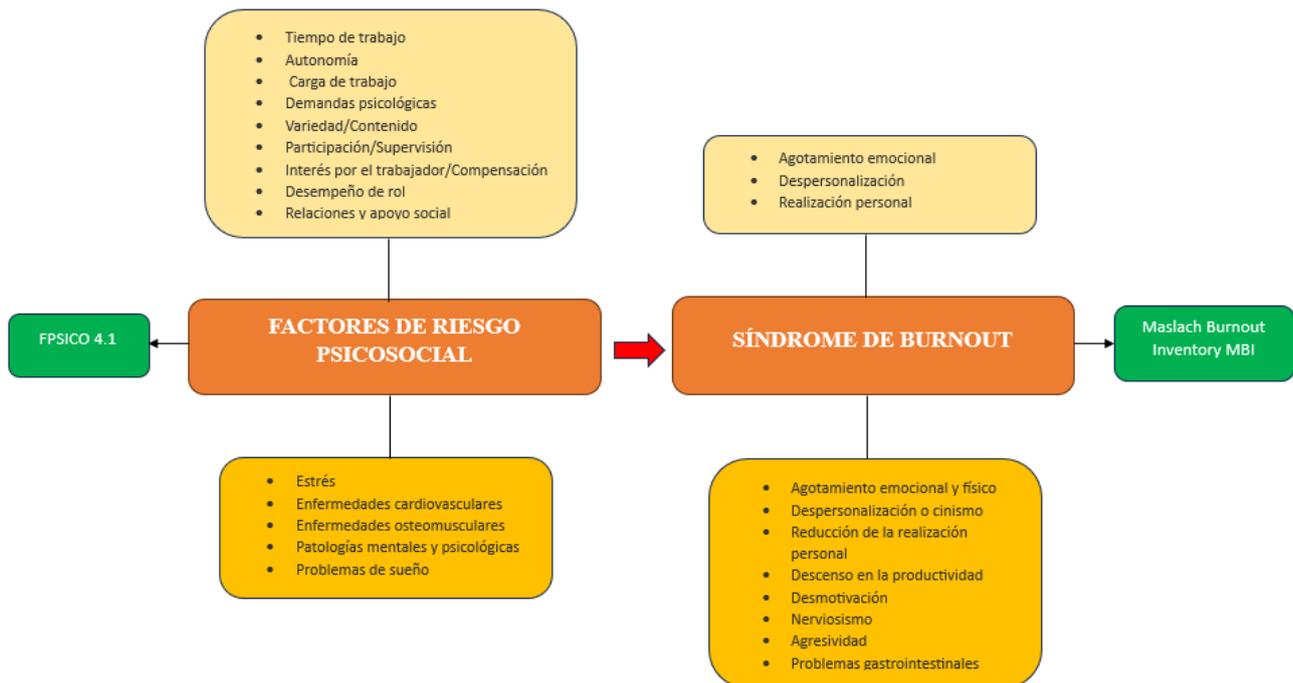
**1:** Determinar los factores de riesgo psicosocial presentes en la población de estudio durante el 2024.

**2:** Establecer el nivel de síndrome de burnout existente en la población de estudio durante el 2024.

**3:** Relacionar los factores de riesgo psicosocial y el síndrome de burnout con los datos sociodemográficos de la población de estudio durante el 2024.

## **1.6 Esquema del problema de investigación**

**Figura 1.** Esquema del problema de investigación.



### 1.7 Justificación

En el estudio realizado por Efecto Naím (2023) encontraron que el foro mundial de economía estima a las pérdidas económicas a causa del desgaste laboral o síndrome de burnout en 322 millones de dólares de la economía global, considerando aspectos como servicios prestados de mala calidad, problemas en la salud de quien padece esta enfermedad y también pérdidas de dinero relacionadas con la productividad y desempeño de empresas públicas y privadas puesto que los trabajadores tienen un ejercicio de funciones mucho menos eficiente.

Por otra parte, la OMS (2021) señala que en el año 2016 se registraron 1,9 millones de personas fallecidas debido a enfermedades y traumatismos relacionados con el trabajo, de estas, la mayoría son a causa de enfermedades respiratorias y cardiovasculares, las cuales, a su vez, se asocian a las largas jornadas laborales, que forman parte de los factores de riesgo psicosocial.

De acuerdo a Salamanca (2019) en la actualidad el trabajo se considera como una actividad esencial para el ser humano debido a la necesidad de tenerlo, así pues,

conlleva una exposición inevitable a los factores de riesgo psicosocial, por lo tanto, se deriva en afectaciones en la salud mental y física y también en las relaciones con el entorno familiar y colectivo del trabajador.

Según la experta en psicología Lozano (2023) a nivel internacional, uno de los riesgos psicosociales con más presencia y secuelas en la población considerando el ámbito de la salud ocupacional es el estrés, señalando también que en la actualidad una parte importante de los trabajadores en el mundo padecen de burnout o estrés laboral, lo cual es corroborado en gran medida por los datos del Instituto Mexicano de Seguridad Social IMSS que refieren que en México el 75% de sus trabajadores sufren de fatiga por estrés laboral.

En el análisis realizado por Vásquez (2021) se plantea la existencia de un nuevo paradigma de los factores de riesgo psicosocial que hacen posible su abordaje desde un enfoque holístico, valorando elementos de sensibilización y prevención para de esta manera promover el bienestar en general del trabajador, describiendo a los factores de riesgo psicosocial como las causas existentes en las organizaciones, es decir, características propias del trabajo y al riesgo psicosocial como las consecuencias o afecciones expresadas en siniestrabilidad laboral.

Una gran parte de los estudios relacionados con la existencia del burnout se encauza en los servicios de atención en cuanto a salud, ámbito en el que se describe la presencia en porcentajes que van desde el 2.1% y 76%. (Loya y otros, 2018) Sin embargo, se describe de manera general que, el síndrome de burnout tiende a existir en los trabajadores cuyas actividades profesionales o laborales se asocian a la atención de usuarios, donde el perfil profesional requiere de inmediatez y precisión en las funciones cotidianas.

Existe varios estudios donde se concluye que las consecuencias de la existencia de factores de riesgo psicosocial en la población trabajadora, representan la posibilidad considerable de generar afectaciones en la salud del individuo, así como también incidencias en la productividad laboral y el buen entorno en el trabajo.

Para varios autores, los sectores con mayor vulnerabilidad frente a los factores de riesgo psicosocial son los sectores de la salud, educación y seguridad, por lo que el presente estudio se justifica como fundamental y necesario, en relación a la población identificada para el mismo, por cuanto los niveles actuales de violencia y delincuencia en nuestro país han aumentado de manera notable.

Molina (2023) informa con base en los datos proporcionados por la Policía Nacional que el Ecuador registra hasta el 29 de diciembre de 2023, 7592 muertes intencionales (violentas), lo cual representa una tasa de homicidios de más de 40 por cada 100000 habitantes, informando también que existe un aumento considerable de los secuestros, lo cual repercute desde luego en el incremento de la carga laboral para los agentes investigadores y por ende también en los dominios de los factores de riesgo psicosocial del entorno laboral.

Si bien es cierto la mayor parte de investigaciones sobre la prevalencia del burnout de acuerdo a las fuentes de consulta primarias se enfoca en los ámbitos de la salud y educación, en cierto modo, no existe información que dé cuenta sobre la existencia de esta problemática en el personal policial perteneciente al eje investigativo de nuestro país, por lo que la presente investigación se justifica con mayor razón.

La Constitución de la República del Ecuador en su artículo 326, numeral 5, la Decisión 534 es decir el Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores, son instrumentos legales donde

se hace mención sobre la importancia de generar ambientes laborales seguros y respaldan las acciones del sector laboral y productivo del Ecuador mediante la promulgación de derechos y obligaciones que permitan la existencia de un verdadero bienestar laboral.

El presente estudio permitirá a la comunidad científica contar con fundamentos más específicos en cuanto a la problemática e incidencia de los factores de riesgo psicosocial sobre la existencia del síndrome de burnout en el talento humano que se desempeña en el área investigativa de las fuerzas del orden y al mismo tiempo clarifica también ciertas acciones a considerar por parte de quienes se desempeñan en el área de la salud ocupacional con el propósito de generar de entornos laborales saludables con un enfoque preventivo.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO REFERENCIAL**

#### **2.1 Marco teórico**

##### **2.1.1 Factores de riesgo psicosocial**

La Organización Internacional del Trabajo (1984) precisa a los factores psicosociales como un conjunto de elementos derivados de interacciones tanto del trabajador como del medio donde se desenvuelve, entre los cuales se encuentran las condiciones existentes en el trabajo, las capacidades y necesidades frente a determinadas circunstancias, lo cual podría influir en la productividad, satisfacción laboral y la salud.

Según el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo INSST (2024) se describe a los factores de riesgo psicosocial como las condiciones de trabajo u organizacionales, que tienen la capacidad de afectar el normal desarrollo y la salud en general del trabajador, de modo que, si éstas son malas, deficientes o adversas, al interactuar con el individuo y sus actividades, tienen un impacto negativo en todo ámbito, por lo que se consideran como una de las causas de riesgo en el ámbito de la psicología laboral.

Los factores de riesgo psicosocial son aquellos que pueden ocasionar diferentes afectaciones en la salud como consecuencia de la exposición a escenarios laborales donde el ambiente no es idóneo o se caracterizan por la existencia de condiciones donde la convivencia y la cotidianidad se torna desfavorable para el personal, describiendo entre otras circunstancias a la turnicidad, desorganización y carga de trabajo excesiva. (Secretaría de Trabajo y Previsión Social, 2018)

Por otra parte, el Consejo de Salud Ocupacional de Costa Rica (2023) precisa que los factores psicosociales no son tan evidentes y tangibles y que fueron incrementándose en empresas e instituciones debido a la competitividad y todo lo que

ésta involucra, como por ejemplo los cambios y la necesidad inmediata de productos finales, lo cual se encuentra asociado también a jornadas extendidas de trabajo sin que exista incentivos.

En términos generales los factores de riesgo psicosocial se presentan en distintas magnitudes de acuerdo a las condiciones existentes en el ámbito laboral, pudiendo verse traducidas en afectaciones de tipo físico, mental, psicológico y por ende en alteraciones en los entornos del trabajador, es decir: laboral, personal y familiar, por lo que, su identificación oportuna se torna imprescindible en las organizaciones para poder plantear estrategias de prevención, existiendo para aquello diferentes metodologías de aplicación.

#### **2.1.1.1 Clasificación de los factores de riesgo psicosocial**

De acuerdo al Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo INSHT (2012) se presenta una clasificación de los factores de riesgo psicosocial considerando nueve dimensiones las cuales se describen a continuación:

##### **Tiempo de trabajo (TT)**

Hace referencia a la conformación y desarrollo de las actividades ocupacionales en la jornada laboral considerando la temporalidad y su impacto.

##### **Autonomía (AU)**

Hace referencia a la competencia y posibilidad de toma de decisiones del colaborador a nivel de la estructura, procedimientos y organización de la empresa.

##### **Carga de trabajo (CT)**

Hace referencia a la parte cuantitativa y cualitativa de las tareas por cada colaborador, es decir cantidad y dificultad elevada.

##### **Demandas psicológicas (DP)**

Hace referencia a las exigencias implícitas y explícitas de las actividades laborales relacionadas con el ámbito emocional y cognitivo.

#### **Variedad/Contenido (VC)**

Hace referencia a la realización o existencia de tareas rutinarias, el sentido percibido por el trabajador y su reconocimiento con base en sus funciones.

#### **Participación/Supervisión (PS)**

Hace referencia a la intervención e inclusión del colaborador en las diferentes actividades de la organización, con independencia de su naturaleza y el control existente por parte de los directivos.

#### **Interés por el trabajador/Compensación (ITC)**

Hace referencia a la preocupación expresada por parte de la organización hacia sus colaboradores, incluyendo las facilidades y/o beneficios, así como también el sentido de complacencia del trabajador con la remuneración percibida.

#### **Desempeño de rol (DR)**

Hace referencia a la acción e influencia del colaborador en la organización desde una visión de especificidad de cargo y función.

#### **Relaciones y apoyo social (RAS)**

Hace referencia a la interacción propia y natural del colaborador como ser humano con los integrantes de la organización y sus implicaciones.

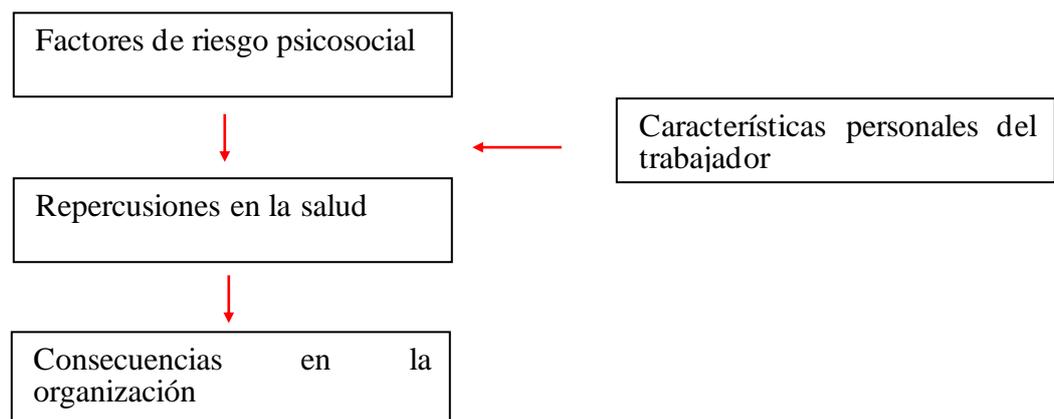
##### **2.1.1.2 Efectos o consecuencias de los factores de riesgo psicosocial**

Los factores de riesgo psicosocial por su naturaleza propia y con base en su epistemología tiene la capacidad de generar consecuencias negativas y por lo tanto de materializar un riesgo, de manera que sus consecuencias en primera instancia se relacionan con el aumento de probabilidad de existencia de un riesgo psicosocial, esto es afectaciones en la salud que puede ser física o mental, traducidos en problemas

fisiológicos, de comportamiento y desempeño de la persona vinculados a la existencia de estrés. (Roozeboom y otros, 2008)

A todo esto, con base en lo enunciado por la OIT (1984) las afectaciones dependen en buena forma de las percepciones, experiencias y características de cada trabajador, de modo que, podrían ser fatales para unos, pero para otros un tanto más llevaderas, lo que nos sugiere una aproximación inicial bastante interesante para el estudio de los efectos de los factores de riesgo psicosocial. (Organización Internacional del Trabajo, 1984)

**Figura 2.** Modelo de los factores de riesgo psicosocial



**Nota:** (Moreno-Jiménez, 2014)

### **Estrés**

La OMS (2023) lo describe como un estado de preocupación o tensión mental, producido por situaciones complejas que se presentan ante ciertos estímulos y que se presenta como una respuesta ante estos. El estrés en este sentido puede resultar beneficioso en cierto modo, pero también podría ser el inicio de patologías ligadas a problemas de salud mental.

## **Problemas de salud mental**

De acuerdo a lo establecido por la OMS (2022) son alteraciones significativas en la cognición, regulación de emociones y comportamiento, producidas por diferentes causas relacionadas con el entorno laboral y personal del individuo.

## **Enfermedades cardiovasculares**

Son problemas en el corazón que implican la obstrucción de los vasos sanguíneos de manera general a causa de la presencia de grasa o por defectos en el funcionamiento del corazón, impidiendo el flujo normal de sangre hacia los órganos y tejidos, así también forman parte de este grupo las alteraciones en los músculos, válvulas o el ritmo del corazón, pudiendo ocasionar infartos, derrames o paros en él. (OPS, 2023)

## **Enfermedades osteomusculares**

Son dolencias y afecciones a nivel del sistema locomotor, es decir implica todo lo que tiene que ver con los movimientos de cualquier parte del cuerpo humano, su sintomatología proviene casi siempre la dinámica laboral ya sea por esfuerzo físico o por su ausencia, su prevalencia mayoritaria se presenta en países industrializados. (Pladevall, 2024)

## **Problemas de sueño**

Son afectaciones en cuanto a calidad y cantidad de la función biológica del sueño, impidiendo que su proceso y desarrollo tenga normalidad y por lo tanto exista una deficiencia en el funcionamiento óptimo físico y mental de una persona. (Carrillo y otros, 2018)

### **2.1.1.3 Teoría de Demanda – Control - Apoyo Social de Robert Karasek**

Chiang et al. (2013) en su investigación denominada Factores Psicosociales, estrés y su relación con el desempeño: comparación entre centros de salud hace referencia al modelo de Robert Karasek, quien planteó en su modelo inicial de demanda

– control como el balance entre las demandas o exigencias psicológicas y las características del puesto de trabajo y del individuo producen tensión y por lo tanto estrés laboral.

Este modelo bidimensional consideró en un primer momento a la demanda haciendo referencia de forma exclusiva a la parte cuantitativa del trabajo, es decir el volumen de tareas con relación al tiempo disponible, la presión de los directivos para la ejecutarlas y el nivel de concentración necesario y por otra parte al control, haciendo referencia a la posibilidad del individuo de influir en las decisiones relacionadas al proceso de realización. (Chiang y otros, 2013)

La tercera dimensión que complementa el modelo es el apoyo social, añadida por Jhonson en 1986, donde se señala al clima o entorno social del individuo tanto a nivel laboral como familiar, siendo así que podría influir de manera positiva para la estabilidad emocional pero también de manera negativa, coadyuvando para empeorar las circunstancias. (Vega, 2001)

Al hablar de demandas y control entonces se puede hacer referencia a ciertos factores intralaborales, es decir propios de la organización, de modo que nada tienen que ver con las características del individuo, en ese sentido se puede señalar dentro de estas dos dimensiones a ocho de los nueve factores de riesgo psicosocial que propone FPSICO 4.1 como son: tiempo de trabajo, autonomía, carga de trabajo, demandas psicológicas, variedad/contenido, participación/supervisión, interés por el trabajador/compensación, desempeño de rol y relación contractual. Dejando un factor de riesgo psicosocial que puede ser visto desde la perspectiva tanto intra como extralaboral como es el de apoyo social que involucra todas las interacciones sociales del individuo.

### **2.1.2 Síndrome de burnout**

Este término fue usado por primera vez en 1974 por el Herbert Freudenberger en su libro: *Burnout The High Cost of High Achievement*, haciendo referencia a la sensación de fracaso y desgaste en general del individuo, el cual resulta de la sobrecarga de las exigencias, obligaciones y desempeño del trabajador. (Lenz, 2022)

Conforme a lo planteado por Rivera, Ortiz y Miranda (2019) el burnout, traducido al español se identifica como una expresión coloquial de “quemarse en el trabajo”, entendiéndose que se trata de una característica de desgaste, agotamiento, consumición o debilitación del trabajador a causa de las actividades ligadas a la actividad profesional del individuo, señalando también que se presenta como respuesta ante el estrés laboral crónico, lo cual deviene en un comportamiento que ante el resto de personas denota agotamiento emocional, con lo cual existe en términos generales una afectación en la calidad de vida del sujeto.

La definición más relevante dentro de las ciencias de psicología social y más usada hasta la actualidad para el burnout o traducido al español síndrome del trabajador quemado, es la planteada por la psicóloga Christina Maslach, quien marcó un precedente en la investigación sobre el comportamiento social en el ámbito laboral, definiendo al mismo como un síndrome caracterizado por el agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal en el trabajo, lo cual puede acontecer en las actividades laborales relacionadas con el servicio de personas. (Olivares & Gil-Monte, 2009)

Martínez (2015) refiere en uno de sus estudios relacionados con el burnout al modelo de Cox, Kuk y Leiter propuesto en 1993, señalando que este síndrome puede ser estudiado como un capítulo dentro del estrés ocupacional, aduciendo que se presenta cuando no existe una preparación adecuada por parte del individuo, es decir las

estrategias de afrontamiento son defectuosas, de modo que las dimensiones de despersonalización, agotamiento emocional y baja realización se ven influenciadas no solo por el entorno ocupacional sino también por las características propias de la persona.

Desde el año 2019 la Organización Mundial de la Salud, incluye al síndrome de burnout o síndrome de desgaste profesional dentro de la clasificación internacional de enfermedades (CIE 11), señalando también que a raíz de la pandemia del COVID 19 se registró un aumento de la ansiedad y depresión como consecuencia de entornos laborales estresantes, por lo tanto, estos entornos generan lo que se conoce como factores de riesgo psicosocial que aumentan las probabilidades de padecimiento de problemas de salud mental. (OMS, 2019)

#### **2.1.2.1 Dimensiones del Síndrome de burnout**

##### **Agotamiento emocional**

Cansancio y fatiga que puede manifestarse de forma física, psíquica o como una combinación de ambas es la sensación disminución de energía y frustración. Algunos autores plantean que es la consecuencia de sobrecarga de esfuerzo psíquico. (Rivera Á. y otros, 2019)

##### **Despersonalización**

Se define como la existencia de actitudes y sentimientos negativos, se presenta por ejemplo cuando el trabajador siente el deseo de alejamiento del grupo, mostrándose enfadado, atribuyendo parte de la culpabilidad de sus fracasos y rendimiento deficiente a su entorno ocupacional. (Rivera Á. y otros, 2019)

##### **Realización personal**

Se presenta debido a la percepción del sujeto sobre la incapacidad de logro ante las actividades encomendadas, influyendo de manera directa en el componente emocional,

ya que experimentan insatisfacción, baja autoestima y carencia de expectativas laborales, con lo cual el sujeto siente el deseo de evitar o esquivar las actividades laborales y de abandonar o no continuar con los objetivos profesionales y personales. (Rivera Á. y otros, 2019)

### 2.1.2.2 Síntomas del Síndrome de Burnout

El síndrome de desgaste laboral puede ser identificado con diversos síntomas, entre los cuales se señalan los siguientes según (Castro, 2005).

**Tabla 1.** Síntomas del síndrome de burnout.

<b>Psicosomáticos</b>	<b>De conducta</b>	<b>Emocionales</b>	<b>Laborales</b>
Fatiga crónica. Trastornos del sueño. Úlceras. Desordenes gástricos, Tensión muscular. agotamiento físico y psíquico que no merma con el descanso.	ausentismo laboral, adicciones (tabaco, alcohol, drogas).	Irritabilidad, Incapacidad de concentración. Distanciamiento afectivo. Sentimientos de frustración y descontento.	Menor capacidad en el trabajo o bajo rendimiento. Acciones hostiles. Conflictos. Falta de motivación por el trabajo.

**Nota:** (Castro, 2005)

### 2.1.2.3 Causas del síndrome de burnout

De acuerdo con lo planteado por Chávez (2016) el burnout se origina de manera exclusiva en el ambiente y condiciones laborales, tomando en cuenta un proceso que requiere de un tiempo determinado y exposición continua a lo que se denominan factores de riesgo psicosocial y por consiguiente a una de las consecuencias más prevalentes de estos como es el estrés, por lo tanto, algunos desencadenantes para la presencia del síndrome de burnout son:

- El tipo de profesión.
- La variable organizativa.
- El diseño del puesto de trabajo.

- Las relaciones interpersonales.
- La variable individual (características del profesional como edad, sexo, experiencia, rasgos de personalidad).

### **Tipo de profesión**

Existen ocupaciones que por su naturaleza están ligadas a la relación estrecha y continua con personas, sean clientes o usuarios, haciendo referencia a la actividad donde existe servicios prestados. Ejm: salud, educación, administración o servicios públicos

### **Variable organizativa**

Se considera a la estructura de la organización y la manera en que se brinda el servicio. Características como la rigidez, falta de apoyo, exceso de burocracia, falta de coordinación, falta de formación, inexistencia de recompensas, relaciones conflictivas y desigualdad, se convierten en factores para la prevalencia del síndrome de estar quemado en el trabajo.

### **Diseño del puesto de trabajo**

Es también otro factor que favorece la problemática del burnout, aquí se menciona a los temas de sobrecarga en el trabajo, el tiempo y su mala distribución y ambigüedades en los roles como los más representativos.

### **Relaciones interpersonales**

Existen personas que requieren de los servicios que presentan personalidades y comportamientos difíciles, lo cual denota ambientes tensos entre el trabajador y el cliente, también se puede señalar dentro de este factor a la falta de colaboración entre compañeros de trabajo.

## **Variable individual**

Algunas de las características de ciertos trabajadores también propenden a facilitar el desarrollo del síndrome del trabajador quemado. Ejm: Alta motivación para ayuda, alto grado de empatía, alto grado de altruismo, baja autoestima, constancia de la acción, reducidas habilidades sociales. Además, factores como la edad y el sexo también pueden tener incidencia, aunque no existen estudios concluyentes al respecto.

Por otra parte, se sugiere que los primeros años en la actividad profesional son los más riesgosos para el desarrollo de burnout, por cuanto el trabajador inicia con varias expectativas e idealizaciones previas, las cuales posterior se van dilucidando y se toman del todo distintas a las que se tenía en cuenta. Se habla de una transición o adaptación al medio de trabajo, que dependiendo de todos los factores antes descritos y de su grado de presencia, sin duda tendrán una influencia para la posible aparición del síndrome de burnout. (Chávez, 2016).

### **2.1.2.4 Teoría de demandas y recursos laborales**

Una de las teorías con mayor relevancia en la temática de la influencia de los factores de riesgo psicosocial en los colaboradores es la de demandas y recursos laborales o DRL, propuesta por Bakker y Demerouti (2013) misma que consideró como su base a la teoría de Demanda-Control de Karasek, complementando algunas presupuestos que permiten su aplicación para poblaciones con ocupaciones varias, siendo dotado también de flexibilidad, lo cual facilita la comprensión de sus variables de demandas y recursos laborales. (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo INSST, 2021)

### **Demandas laborales**

Las demandas agrupan a las exigencias relacionadas con aspectos físicos, psicológicos, sociales y organizativos necesarios para la realización de las actividades laborales.

## **Recursos laborales**

Son aquellos elementos o bienes tangibles y no tangibles que dispone la organización y el individuo para la ejecución de las actividades ocupacionales.

### **2.2. Marco Legal**

#### **Constitución de la República del Ecuador**

**Art. 32.-** La salud es un derecho que garantiza el Estado, cuya realización se vincula al ejercicio de otros derechos, entre ellos el derecho al agua, la alimentación, la educación, la cultura física, el trabajo, la seguridad social, los ambientes sanos y otros que sustentan el buen vivir. (Asamblea Nacional Constituyente, 2008)

El Estado garantizará este derecho mediante políticas económicas, sociales, culturales, educativas y ambientales; y el acceso permanente, oportuno y sin exclusión a programas, acciones y servicios de promoción y atención integral de salud, salud sexual y salud reproductiva. La prestación de los servicios de salud se regirá por los principios de equidad, universalidad, solidaridad, interculturalidad, calidad, eficiencia, eficacia, precaución y bioética, con enfoque de género y generacional. (Asamblea Nacional Constituyente, 2008)

**Art. 33.-** El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado. (Asamblea Nacional Constituyente, 2008)

#### **Ley orgánica de salud**

**Art. 3.-** La salud es el completo estado de bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades. Es un derecho humano

inalienable, indivisible, irrenunciable e intransigible, cuya protección y garantía es responsabilidad primordial del Estado; y, el resultado de un proceso colectivo de interacción donde Estado, sociedad, familia e individuos convergen para la construcción de ambientes, entornos y estilos de vida saludables. (Asamblea Nacional del Ecuador, 2022)

### **Código de trabajo**

**Art. 410.-** Obligaciones respecto de la prevención de riesgos.- Los empleadores están obligados a asegurar a sus trabajadores condiciones de trabajo que no presenten peligro para su salud o su vida. (Asamblea Nacional del Ecuador, 2021)

Los trabajadores están obligados a acatar las medidas de prevención, seguridad e higiene determinadas en los reglamentos y facilitadas por el empleador. Su omisión constituye justa causa para la terminación del contrato de trabajo. (Asamblea Nacional del Ecuador, 2021)

### **Decisión 584 Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo**

**Artículo 4.-** En el marco de sus Sistemas Nacionales de Seguridad y Salud en el Trabajo, los Países Miembros deberán propiciar el mejoramiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, a fin de prevenir daños en la integridad física y mental de los trabajadores que sean consecuencia, guarden relación o sobrevengan durante el trabajo. (Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores, 2004)

**Artículo 18.-** Todos los trabajadores tienen derecho a desarrollar sus labores en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el pleno ejercicio de sus facultades físicas y mentales, que garanticen su salud, seguridad y bienestar. (Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores, 2004)

## **Resolución C.D. 513 Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo**

**Artículo 11.-** En todo lugar de trabajo se deberán tomar medidas tendientes a disminuir los riesgos laborales. Estas medidas deberán basarse, para el logro de este objetivo, en directrices sobre sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y su entorno como responsabilidad social y empresarial. Para tal fin, las empresas elaborarán planes integrales de prevención de riesgos que comprenderán al menos las siguientes acciones:

**k)** Fomentar la adaptación del trabajo y de los puestos de trabajo a las capacidades de los trabajadores, habida cuenta de su estado de salud física y mental, teniendo en cuenta la ergonomía y las demás disciplinas relacionadas con los diferentes tipos de riesgos psicosociales en el trabajo. (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2017)

### **Declaración de Helsinki**

**1.** La Asociación Médica Mundial ha promulgado la Declaración de Helsinki como una propuesta de principios éticos que sirvan para orientar a los médicos y a otras personas que realizan investigación médica en seres humanos. La investigación médica en seres humanos incluye la investigación del material humano o de información identificables. (Asociación Médica Mundial, 1964)

**6.** El propósito principal de la investigación médica en seres humanos es mejorar los procedimientos preventivos, diagnósticos y terapéuticos, y también comprender la etiología y patogenia de las enfermedades. Incluso, los mejores métodos preventivos, diagnósticos y terapéuticos disponibles deben ponerse a prueba continuamente a través de la investigación para que sean eficaces, efectivos, accesibles y de calidad. (Asociación Médica Mundial, 1964)

8. La investigación médica está sujeta a normas éticas que sirven para promover el respeto a todos los seres humanos y para proteger su salud y sus derechos individuales. Algunas poblaciones sometidas a la investigación son vulnerables y necesitan protección especial. Se deben reconocer las necesidades particulares de los que tienen desventajas económicas y médicas. También se debe prestar atención especial a los que no pueden otorgar o rechazar el consentimiento por sí mismos, a los que pueden otorgar el consentimiento bajo presión, a los que no se beneficiarán personalmente con la investigación y a los que tienen la investigación combinada con la atención médica. (Asociación Médica Mundial, 1964)

### **Informe de Belmont (principios éticos básicos)**

Son los lineamientos generales que el la Comisión Nacional para la Protección de los Sujetos Humanos de Investigación Biomédica y del Comportamiento de los Estados Unidos planteó como necesarias y obligatorias para la práctica e investigación en seres humanos relacionada con el ámbito de la salud y se resumen en tres principios:

#### **1. Respeto a las personas**

Considera dos premisas, la primera sobre el tratamiento a todas las personas como agentes autónomos y la segunda a cerca de la protección de las personas cuando su autonomía se encuentra mermada a causa de alguna afección en su salud. (Comisión Nacional para la Protección de los Sujetos Humanos de Investigación Biomédica y del Comportamiento , 1979)

#### **2. Beneficencia**

Además de respetar las decisiones de la persona, se obliga a los profesionales del ámbito de la salud e investigación que sus labores orienten en no causar ningún daño o minimizarlo al máximo y esfuerzo de generar el mayor beneficio posible. (Comisión

Nacional para la Protección de los Sujetos Humanos de Investigación Biomédica y del Comportamiento , 1979)

### **3. Justicia**

Brindar el servicio o prestaciones sin distinción de ningún tipo, es decir a cualquier individuo sujeto de derechos, este principio en cierto modo se encuentra ligado al de igualdad porque el abordaje sugiere un trato igualitario para todos, sin que exista desventajas para unos u otros. (Comisión Nacional para la Protección de los Sujetos Humanos de Investigación Biomédica y del Comportamiento , 1979)

#### **2.3. Marco contextual**

Se trata de una unidad de investigación perteneciente a una institución castrense de la ciudad de Quito cuyo origen data del 14 agosto de 2013, su creación responde a la necesidad imperante de entregar una mejor y más efectiva respuesta ante los delitos relacionados con los niveles de violencia, considerados como los de mayor connotación en la sociedad por su gravedad y efectos ocasionados.

Esta unidad tiene la misión de investigar los delitos y/o tentativas contra la vida, secuestro, extorsión y desaparición de personas, conforme lo dispone la autoridad competente y la normativa legal vigente, con lo cual su personal asume la ejecución de actividades operativas de los procesos investigativos bajo la dirección de la Fiscalía General del Estado, incluyendo la comunicación constante y oportuna con los familiares de las víctimas, de modo que, su servicio se convierte en un aprendizaje continuo de experiencias y vivencias debido a la dinámica de los delitos y su naturaleza cambiante.

#### **2.4. Marco conceptual**

##### **Factores psicosociales**

Son todas aquellas propiedades resultantes de la convivencia laboral y su entorno, desde las condiciones propias del trabajo hasta las características individuales que de manera directa o indirecta pueden afectar o beneficiar en la salud en general del personal. (Kalimo y otros, 1988)

### **Factores de riesgo psicosociales**

Cuando las propiedades resultantes de la convivencia laboral son inadecuadas, sirven como estimulantes para producir sentimientos de inseguridad, tensión y por lo tanto estrés, entonces, son capaces de generar consecuencias negativas en la salud del personal. (Benavides y otros, 2022)

### **Riesgo psicosocial**

Se hace referencia a la probabilidad de ocurrencia de un acontecimiento o evento con consecuencias negativas en la organización o en el personal, diferenciándose de los factores psicosociales ya que se habla de propiedades o condiciones. (Griffiths, 1999)

### **Síndrome de burnout**

Traducido al español síndrome del trabajador quemado, significa un conjunto de síntomas y signos presentes en el trabajador a causa de una exposición continua a factores de riesgo psicosocial o estrés crónico laboral, caracterizado de manera esencial por el agotamiento emocional y lo que este produce, es decir la disminución de motivación. (Moreno & Baez, 2010)

### **Exposición**

Contacto con peligros físicos, químicos, biológicos, mecánicos, ergonómicos y psicosociales que tienen la capacidad de producir un daño en el trabajador, si no hay exposición no hay daño. (Center for Environmental Health, 2024)

## **Salud**

De manera inicial se estableció que al hablar de salud se hacía referencia a la inexistencia de dolencias, sin embargo, hoy se dice que salud es el estado de completo bienestar de una persona, es decir en el ámbito físico, mental y social. (OMS, 1948)

## **Salud mental**

Es el estado de bienestar exclusivo de la parte mental del ser humano, con lo cual este presenta las facultades y recursos para afrontar situaciones de tensión y desenvolverse de manera adecuada en el contexto social. (OMS, 2022)

## **Enfermedad**

Son perturbaciones en el estado de bienestar del ser humano, es decir pueden presentarse en el contexto físico, mental o social, además se caracterizan por tener síntomas y signos específicos que han sido estudiados a priori. (OMS, 1948)

## **Estrés**

Es uno de los riesgos de origen psicosocial con mayor presencia en el mundo, el cual surge ante la existencia de los factores de riesgo psicosocial, hablando desde la perspectiva desfavorecedora (Moreno & Baez, 2010), no obstante, existe otra perspectiva desde donde se lo define como un estado de intranquilidad que se presenta ante ciertos estímulos, considerando que depende de la manera de afrontarlo su grado de afectación, pudiendo servir como algo beneficioso en algunos casos. (BBC News Mundo, 2015)

## **Trabajador**

Cualquier persona que forma parte de una organización, con una relación de subordinación al empleador y que cumple con funciones específicas dentro de ella a cambio de una remuneración. (Chicaiza, 2023)

### **Edad**

Intervalo de tiempo considerado desde la fecha de nacimiento hasta el momento de referencia. (Clínica Universidad de Navarra, 2024). Para el presente estudio científico, la población de estudio debe al menos contar con 18 años de edad. (Asamblea Nacional, 2017)

### **Tiempo de servicio**

Período de tiempo considerado desde el ingreso a la institución hasta el momento de referencia, es decir el tiempo que lleva el trabajador laborando en la organización.

### **Área operativa**

Son las actividades que realiza el personal en territorio relacionadas con el cumplimiento de la misión constitucional. (Policía Nacional del Ecuador, 2024)

### **Área administrativa**

Son las actividades que desarrolla el personal relacionadas con el apoyo y asesoramiento para el cumplimiento de las responsabilidades, objetivos y funciones encomendadas para la institución. (Policía Nacional del Ecuador, 2024)

### **Género**

Construcción social de carácter histórico que hace referencia de los roles, identidades y valores de los hombres y mujeres desde la perspectiva colectiva. (OMS, 2018)

## **Estado civil**

Corresponde a condiciones y características de carácter jurídico que otorga derechos y obligaciones a los intervinientes de una relación, así pues, los estados civiles en el Ecuador son: soltero/a, casado/a, divorciado/a, viudo/a, incluyendo también a la unión de hecho dentro de este apartado. (Abad, 2019)

## **CAPÍTULO III**

### **MARCO METODOLÓGICO**

#### **3.1 Tipo de la investigación**

El trabajo desarrollado se describe de tipo correlacional, pues se analiza y comprueba la vigencia de las teorías, con lo cual se conocerá el grado de relación existente entre las variables.

#### **3.2 Enfoque de la investigación**

La presente investigación corresponde a un enfoque cuantitativo, toda vez que guarda relación con un proceso hipotético deductivo que incluye estadísticas, mediciones y escalas con la finalidad de argumentar la preguntas planteadas, con un alcance correlacional que considera a dos variables con la pretensión de identificar la influencia de la variable independiente en la variable dependiente y de diseño transversal pues se consideró un solo momento con un periodo de tiempo definido para la población de estudio.

#### **3.3 Alcance de la investigación**

Esta investigación es de tipo descriptivo – correlacional, esto por cuanto existen investigaciones previas donde se describen las características de las variables y a su vez se planteó la búsqueda de su correspondencia mediante la comprobación de hipótesis a través de la aplicación de procesos estadísticos.

#### **3.4 Población y muestra**

La población estuvo conformada por 57 personas pertenecientes a una unidad investigativa de una institución castrense de Quito.

No se calculó muestra por cuanto se trabajó con el total de la población.

### **3.5 Criterios de selección**

#### **3.5.1 Criterios de inclusión**

- Personal operativo y administrativo perteneciente a una unidad investigativa de una institución castrense de Quito.
- Laborar 2 años o más en la unidad investigativa de una institución castrense de Quito.
- Participación voluntaria en el trabajo investigativo.

#### **3.5.2 Criterios de exclusión**

- Llenar mal los cuestionarios e instrumentos de medición a ser aplicados.
- Personal diagnosticado con alguna patología psicológica.
- Personal que no firmen el consentimiento informado.

#### **3.5.3 Criterios de eliminación**

- Personal que se encuentren haciendo uso de vacaciones, con descanso médico o permiso por calamidad.

### **3.6 Métodos**

#### **3.6.1 Instrumentos a utilizar**

- **Cuestionario de Evaluación de Factores de Riesgos Psicosociales FPSICO**

##### **4.1**

El cuestionario de evaluación de factores de riesgo psicosocial FPSICO 4.1, permite evaluar la presencia de factores de riesgo psicosocial en los entornos laborales, su versión 4,1 propuesta por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo INSST corresponde a su última actualización, misma que incluye algunas bondades sobre todo en cuanto a su aplicación informática para la prevención AIP, este método consiste en la aplicación de un cuestionario a modo de encuesta de forma física o

digital, el cual se constituye por 44 preguntas, varias de ellas múltiples que conforman un total de 89 ítems enfocadas en nueve factores o dimensiones. (INSST, 2022)

**Tabla 2.** Factores del FPSICO 4.1.

No.	FACTORES O DIMENSIONES	ÍTEMS
1	Tiempo de trabajo (TT)	4 ítems
2	Autonomía (AU)	12 ítems
3	Carga de trabajo (CT)	13 ítems
4	Demandas psicológicas (DP)	12 ítems
5	Variedad/contenido (VC)	7 ítems
6	Participación/supervisión (PS)	11 ítems
7	Interés por el trabajador/compensación (ITC)	8 ítems
8	Desempeño de rol (DR)	11 ítems
9	Relaciones y apoyo social (RAS)	11 ítems

**Nota:** Tomado de FPSICO 4.1

Las opciones de respuesta de manera general presentan una escala con alternativas de respuesta ligadas a la temporalidad de los acontecimientos:

1= Siempre o casi siempre

2= A menudo

3= A veces

4= Nunca o casi nunca

Una vez que se tiene las preguntas resueltas, en primera instancia se debe verificar que todos los ítems se encuentren con sus respuestas, de no ser así el cuestionario no es válido, luego se ingresa toda la información en el aplicativo informático de FPSICO 4.1 de manera individualizada, proporcionando en definitiva un diagnóstico psicosocial preliminar de manera automatizada mediante la generación de un informe que contiene

los resultados globales expresados en 4 niveles de riesgo: situación adecuada, riesgo moderado, riesgo elevado y riesgo muy elevado, en consecuencia permite también a los usuarios disgregar información por unidades de análisis dependiendo de las necesidades, este método es aplicable para cualquier tipo de organización con independencia de su actividad. (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo INSST, 2022)

Luego de varios estudios de fiabilidad como consistencia interna en su conglomerado, se obtuvo el coeficiente de alfa de Cronbach de 0,895, (n= 1108) representando excelente fiabilidad, conservando también una fiabilidad adecuada y buena en el análisis por cada uno de los factores, con respecto a la validez de criterio y de constructo presenta bases bastante sólidas que lo acreditan como un instrumento válido. (INSST, 2012)

#### ➤ **Cuestionario de Maslach Burnout Inventory MBI**

El cuestionario Maslach Burnout Inventory MBI fue propuesto por la psicóloga Cristina Maslach y Jackson en el año 1981, mientras que buscaba delimitar las variables que los profesionales atraviesan en sus actividades cotidianas y que podrían afectar tanto en la parte psicológica cuanto en la fisiológica, consiste en la aplicación de preguntas de manera física o digital a modo de encuesta, en donde se describen tres subescalas o dimensiones con 22 ítems que contienen consideraciones genéricas para el profesionales de diversas ramas que se relaciona con la atención a usuarios, existen algunas versiones con enfoques distintos, sin embargo, para la presente investigación se empleó la versión general aplicable para la población que nos ocupa. (Maslach & Jackson, 1997)

**Tabla 3.** Subescalas o dimensiones Maslach Burnout Inventory MBI.

NO.	SUBESCALAS O DIMENSIONES	ÍTEMS
1	Agotamiento emocional	9 ítems
2	Despersonalización	5 ítems
3	Realización personal	8 ítems

**Nota:** Tomado de MBI

Las respuestas expresan los sentimientos de los trabajadores en términos de frecuencia de tiempo, contando con una escala de likert con 7 posibilidades que van desde nunca hasta todos los días.

- (0) Nunca/Ninguna vez
- (1) Casi nunca/Pocas veces al año
- (2) Algunas veces/Una vez al mes o menos
- (3) Regularmente/Pocas veces al mes
- (4) Bastantes veces/Una vez por semana
- (5) Casi siempre/ Pocas veces por semana
- (6) Siempre/ Todos los días

Una vez que se cuenta con los cuestionarios resueltos, se realiza la sumatoria de los valores numéricos registrados por los trabajadores por cada ítem, de manera que se obtiene un valor final por cada dimensión, a este valor se lo debe relacionar con la tabla de baremos constante en el manual del instrumento, obteniendo puntuaciones que se clasifican en bajo, medio y alto, considerando el género (Olivares & Gil, 2009).

Para determinar la existencia del síndrome de burnout en los trabajadores se consideró a la definición propuesta por las autoras del método MBI que corresponde a la presencia de índices altos de agotamiento emocional y despersonalización e índices bajos en realización personal. (Maslach & Jackson, 1997)

La fiabilidad de este instrumento de acuerdo a sus autoras y su análisis de consistencia interna realizado en una muestra de 1316, se obtuvo un alfa de Cronbach de 0,90 para cansancio emocional, 0,79 para despersonalización y 0,71 en realización personal, es decir excelente y adecuada. En otro punto la validez del instrumento fue corroborada mediante la correlación aplicada entre las variables que lo componen y otras de similares características aplicadas en diferentes grupos de profesionales como personal de la salud, psicología, seguridad y asistencia social. (Maslach & Jackson, 1997)

Para finalizar, en cuanto al relacionamiento entre variables y los datos sociodemográficos se considera en primera instancia el análisis de la estadística a obtener mediante el uso de la herramienta SPSS Statistics, luego de lo cual se interpretaron los resultados obtenidos, permitiendo la validación o no de las hipótesis planteadas.

### **3.7 Recursos**

#### **3.7.1 Recursos humanos**

- ✓ Autor del trabajo investigativo
- ✓ Tutora del trabajo investigativo
- ✓ Asesor del trabajo investigativo
- ✓ Personal de la unidad investigativa

#### **3.7.2 Recursos materiales, digitales y tecnológicos.**

- ✓ Suministros de oficina
- ✓ Instrumentos de medición
- ✓ Leyes y reglamentos relacionados con los factores de riesgo psicosocial, sus consecuencias y el síndrome de burnout.

- ✓ Trabajos investigativos relacionados con los factores de riesgo psicosocial, sus consecuencias y el síndrome de burnout.
- ✓ Software de análisis de datos y estadística SPSS
- ✓ Computador

### **3.7.3 Recursos financieros**

Presupuesto aproximado de 650 dólares americanos, dentro de lo cual se toma en cuenta el costo de los instrumentos de medición, copias, impresiones y suministros de oficina.

## **3.8 Hipótesis**

### **Hi Hipótesis de investigación**

Existe una correlación significativa entre los factores de riesgo psicosocial y el síndrome de burnout en el personal perteneciente a una unidad investigativa de una institución castrense de Quito.

### **H0 Hipótesis nula**

No existe una correlación significativa entre los factores de riesgo psicosocial y el síndrome de burnout en el personal perteneciente a una unidad investigativa de una institución castrense de Quito.

## **3.9 Operacionalización de variables**

VARIABLE INDEPENDIENTE	DIMENSIONES	ÍTEMS	TÉCNICA
<i>Factores de riesgo psicosocial</i>	<i>Tiempo de trabajo (CT)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajo en sábados</li> <li>• Trabajo en domingos y feriados</li> <li>• Tiempo de descanso semanal</li> <li>• Compatibilidad vida laboral – vida social</li> </ul>	MÉTODO DE EVALUACIÓN DE FACTORES PSICOSOCIALES FPSICO 4.1, INSST - 2022
	<i>Autonomía (AU)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Autonomía temporal <ul style="list-style-type: none"> <li>-Posibilidad de atender asuntos personales</li> <li>-Distribución de pausas reglamentarias</li> <li>-Adopción de pausas no reglamentarias</li> <li>-Determinación del ritmo de trabajo</li> </ul> </li> <li>• Autonomía decisional <ul style="list-style-type: none"> <li>-Actividades y tareas</li> <li>-Distribución de tareas</li> <li>-Distribución del espacio de trabajo</li> <li>-Métodos, procedimientos y protocolos</li> <li>-Cantidad de trabajo</li> <li>-Calidad de trabajo</li> <li>-Resolución de incidencias</li> <li>-Distribución turnos</li> </ul> </li> </ul>	
	<i>Carga de trabajo (CT)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presiones de tiempos <ul style="list-style-type: none"> <li>-Tiempo asignado a la tarea</li> <li>-Tiempo de trabajo con rapidez</li> <li>-Aceleración del ritmo de trabajo</li> </ul> </li> <li>• Esfuerzo de atención <ul style="list-style-type: none"> <li>-Tiempo de atención</li> <li>-Intensidad de la atención</li> <li>-Atención sobre múltiples tareas</li> <li>-Interrupciones</li> <li>-Efecto de las interrupciones</li> <li>-Previsibilidad de las tareas</li> </ul> </li> <li>• Cantidad y dificultad de la tarea <ul style="list-style-type: none"> <li>-Cantidad de trabajo</li> <li>-Dificultad del trabajo</li> <li>-Necesidad de ayuda</li> </ul> </li> </ul>	

VARIABLE INDEPENDIENTE	DIMENSIONES	ÍTEMS	TÉCNICA
		-Trabajo fuera del horario habitual	
	<i>Demandas psicológicas (DP)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Exigencias cognitivas</li> <li>-Capacidades requeridas</li> <li>• Exigencias emocionales</li> <li>-Requerimiento de trato con personas</li> <li>-Ocultación de emociones ante superiores</li> <li>-Exposición a situaciones de impacto emocional</li> <li>-Demandas de respuesta emocional</li> </ul>	
	<i>Variedad/Contenido (VC)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajo rutinario</li> <li>• Sentido de trabajo</li> <li>• Contribución del trabajo</li> <li>• Reconocimiento del trabajo</li> </ul>	
	<i>Participación/Supervisión (PS)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grado de participación</li> <li>• Control ejercido por el inmediato superior</li> </ul>	
	<i>Interés por el trabajador/Compensación (ITC)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Información proporcionada al trabajador</li> <li>• Facilidades para el desarrollo profesional</li> <li>• Valoración de la formación</li> <li>• Equilibrio entre esfuerzo y recompensas</li> <li>• Satisfacción con el salario</li> </ul>	
	<i>Desempeño de rol (DR)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ambigüedad de rol</li> <li>• Conflicto de rol</li> <li>• Sobrecarga de rol</li> </ul>	
	<i>Relaciones y apoyo social (RAS)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apoyo social instrumental de distintas fuentes</li> <li>• Calidad de las relaciones</li> <li>• Exposición a conflictos interpersonales</li> <li>• Exposición a situaciones de violencia</li> <li>• Gestión de la empresa de las situaciones de conflicto</li> <li>• Exposición a discriminación</li> </ul>	

VARIABLE DEPENDIENTE	DIMENSIONES	ÍTEMS	TÉCNICA
<i>Síndrome de burnout</i>	<i>Eficacia personal (EP)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Soy capaz de resolver eficazmente los problemas que surgen en mi trabajo</li> <li>• Siento que estoy haciendo una contribución eficaz a la actividad de mi organización</li> <li>• En mi opinión, soy muy bueno haciendo mi trabajo</li> <li>• Me siento realizado cuando llevo a cabo algo en mi trabajo</li> <li>• He realizado muchas cosas que valen la pena en mi trabajo</li> <li>• En mi trabajo estoy seguro de que soy eficaz haciendo las cosas</li> </ul>	MASLACH BURNOUT INVENTORY MBI, CRISTINA MASLACH - 1946
	<i>Agotamiento (A)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo</li> <li>• Me siento acabado al final de la jornada</li> <li>• Me siento fatigado al levantarme por la mañana y tener que enfrentarme a otro día de trabajo</li> <li>• Trabajar todo el día realmente es estresante para mí</li> <li>• Me siento quemado por mi trabajo</li> </ul>	
	<i>Despersonalización (D)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desde que comencé el empleo, he ido perdiendo interés en mi trabajo</li> <li>• He ido perdiendo el entusiasmo en mi trabajo</li> <li>• Solo quiero hacer mi trabajo y que no me molesten</li> <li>• Me he vuelto más cínico acerca de si mi trabajo vale para algo</li> <li>• Dudo sobre el valor de mi trabajo</li> </ul>	

### **3.10 Consideraciones bioéticas**

La necesidad de la investigación para este grupo se fundamenta por la dificultad del proceso investigativo y el riesgo existente para su talento humano por efectos de sus actividades como servidores públicos, por lo tanto, el beneficio posterior a la realización del estudio, permitirá la implementación de estrategias y medidas que posibiliten la existencia de ambientes laborales adecuados y seguros, por consiguiente, colaboradores saludables y materialización de objetivos personales e institucionales.

Se consideró como obligatorio contar con el consentimiento informado previo a la realización y/o aplicación de instrumentos de análisis relacionados con la ejecución de las actividades propias de la investigación y el trato especializado y respetuoso para los casos de grupos vulnerables, de igual forma, todas las personas consideradas como grupo de estudio para la elaboración del presente trabajo de investigación fueron libres de decidir sobre su colaboración o no en la misma, valorando de este modo los principios de autonomía y responsabilidad para cada uno de ellos.

Adicional se consideró necesario la obtención de una autorización por parte de los señores directores o encargados de la unidad investigativa castrense, mediante la realización de un oficio donde se incluya de manera expresa la autorización.

Se considerará la el principio de confidencialidad por cuanto el estudio se lo realizará en un grupo de personas y la información que se obtenga podría generar vulneración de derechos de sus participantes por cuanto en los instrumentos de medición se develan datos personales sensibles, todo esto con base a la normativa legal de ética médica internacional, nacional y local

como la declaración universal de los Derechos Humanos, la declaración de Helsinki, la Constitución de la República del Ecuador, Ley Orgánica de Salud, entre otras.

El principio de justicia se planteó como necesario y obligatorio para las personas investigadas, tomando en cuenta el trato igualitario para todos sin distinción de ninguna clase o jerarquía propia de la población de estudio, así como también considerando que existe poca investigación con respecto a la problemática psicosocial en ambientes de instituciones de seguridad a pesar de ser sujetos vulnerables de riesgos debido a la problemática de inseguridad que puede agudizar la problemática de salud mental en su personal.

Se cuidará de que el trato sea cordial y tolerante, con un enfoque relacionado con el principio de respeto al estar con trabajo con temas sensibles y ocasiona afectaciones en el personal. Jerarquía ocasiona que se mita

Es posible que exista sesgo en la información proporcionada por la población de estudio por tratarse de personas que se desenvuelven en ámbitos laborales hostiles con existencia de trabajo bajo presión, por lo que la aplicación de los principios antes descritos permitirá minimizar esta posibilidad y obtener referencias más acercadas a la verdad y realidad.

## CAPÍTULO IV

### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

#### 4.1 Resultados

##### 4.1.1 Resultados nominales (variables sociodemográficas)

La población analizada estuvo compuesta por 57 individuos pertenecientes a una unidad investigativa de una institución castrense en Quito durante el año 2024. La estructura demográfica de esta población permitirá contextualizar los resultados obtenidos y determinar cómo factores como la edad, el género, el puesto de trabajo, la antigüedad laboral y el estado civil pueden influir en las variables de interés del estudio. A continuación, en la tabla 4 se muestran los resultados de las variables socio demográficas.

**Tabla 4.** Resultados variables sociodemográficas.

Dimensiones demográficas		Frecuencia	Porcentaje
Edad	Menor de 25 años	7	12%
	Entre 25 y 35 años	25	44%
	Entre 36 y 45 años	24	42%
	Más de 45 años	1	2%
	Total	57	100%
Sexo	Mujer	8	14%
	Hombre	49	86%
	Total	57	100%
Puesto de trabajo	Operativo/a	50	88%
	Administrativo/a	7	12%
	Total	57	100%
Antigüedad trabajo	Menos de 3 años	10	18%
	Entre 3 y 6 años	9	16%
	Más de 6 años	38	67%
	Total	57	100%
Estado civil	Soltero/a	25	44%
	Casado/a	26	46%
	Unión de hecho	5	9%
	Divorciado/a	1	2%
	Total	57	100%

**Fuente:** Base de datos, elaboración propia

La distribución de edad en la población de estudio evidencia que la mayoría de los participantes se encuentra dentro de los rangos de 25 a 35 años y de 36 a 45 años, los cuales en conjunto representan el 86% de la población total. Esta concentración en los grupos etarios medios muestra una fuerza laboral madura, con potenciales implicaciones de presentar el síndrome de burnout, dado que registran más de 10 años de inmersión en el ámbito laboral, debiendo añadir que las responsabilidades laborales y familiares suelen ser más pronunciadas en estas etapas de la vida.

En cuanto al sexo, el porcentaje mayoritario es el de hombres con un 86%. Este predominio masculino es consistente con la estructura habitual de las unidades investigativas en entornos castrenses, lo que podría influir en las dinámicas de trabajo y en las interacciones psicosociales dentro del grupo.

El análisis de los puestos de trabajo revela que la gran mayoría de los participantes (88%) ocupan roles operativos, en contraste con un 12%, que se desempeñan en funciones administrativas. Esta distribución podría generar diferentes niveles de exposición a factores de riesgo psicosocial dependiendo del tipo de tarea desempeñada, lo cual es relevante para el análisis del síndrome de burnout.

En términos de antigüedad laboral, la mayoría de la población pertenece a la unidad investigativa por más de seis años (67%). Esto es indicativo de una estabilidad laboral que, en algunos casos, podría estar asociada con un mayor riesgo de agotamiento debido a la rutina o la acumulación de responsabilidades a lo largo del tiempo.

Por último, en relación al estado civil, la mayoría de los participantes están casados (46%) o solteros (44%), existiendo un registro minoritario para trabajadores en unión de hecho y divorciados con un (9%) y (2%) en el orden dado, lo que reflejar diferentes niveles de apoyo social externo y obligaciones familiares, factores que también influyen en el bienestar psicosocial y la aparición del síndrome de burnout.

#### 4.1.2 Resultados categóricos

##### 4.1.2.1 Variable independiente (factores de riesgo psicosocial)

El Cuestionario de Evaluación de Factores de Riesgos Psicosociales FPSICO 4.1 permitió identificar el grado de exposición a diferentes factores de riesgo psicosocial en la población objeto de estudio. A continuación, en la tabla 5 se presentan los resultados obtenidos en esta unidad investigativa.

**Tabla 5.** Resultados FPSICO 4.1.

<b>Dimensión</b>		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Tiempo de trabajo	Riesgo muy elevado	29	51%
	Riesgo elevado	12	21%
	Riesgo moderado	10	18%
	Situación adecuada	6	11%
	Total	57	100%
Autonomía	Riesgo muy elevado	3	5%
	Riesgo elevado	8	14%
	Riesgo moderado	11	19%
	Situación adecuada	35	61%
	Total	57	100%
Carga de trabajo	Riesgo muy elevado	26	46%
	Riesgo elevado	6	11%
	Riesgo moderado	1	2%
	Situación adecuada	24	42%
	Total	57	100%
Demandas psicológicas	Riesgo muy elevado	25	44%
	Riesgo elevado	14	25%
	Riesgo moderado	8	14%
	Situación adecuada	10	18%
	Total	57	100%
Variedad/Contenido	Riesgo muy elevado	5	9%

	Riesgo elevado	3	5%
	Riesgo moderado	6	11%
	Situación adecuada	43	75%
	Total	57	100%
Participación/Supervisión	Riesgo muy elevado	31	54%
	Riesgo elevado	14	25%
	Riesgo moderado	3	5%
	Situación adecuada	9	16%
	Total	57	100%
Interés por el trabajador/ Compensación	Riesgo muy elevado	5	9%
	Riesgo elevado	6	11%
	Riesgo moderado	3	5%
	Situación adecuada	43	75%
	Total	57	100%
Desempeño de rol	Riesgo muy elevado	22	39%
	Riesgo elevado	4	7%
	Riesgo moderado	5	9%
	Situación adecuada	26	46%
	Total	57	100%
Relaciones y apoyo social	Riesgo muy elevado	16	28%
	Riesgo elevado	7	12%
	Riesgo moderado	7	12%
	Situación adecuada	27	47%
	Total	57	100%

**Fuente:** Base de datos, elaboración propia

En la dimensión del tiempo de trabajo, se evidencia que el 72% de la población, está expuesta a niveles de riesgo elevado o muy elevado. Esto no solo hace referencia a la excesiva carga horaria sino también a su organización y distribución temporal, considerando también los tiempos de descanso de los trabajadores, lo cual puede desencadenar en problemas a nivel laboral y social.

Respecto a la autonomía, la mayoría de los encuestados 61% se encuentran en una situación adecuada, lo que refleja que en general los trabajadores tienen un grado aceptable de control sobre sus tareas. No obstante, un 33% se enfrentan a un riesgo moderado o elevado, lo

cual sugiere que en algunos casos la falta de autonomía puede estar limitando la capacidad de los empleados para gestionar de forma eficaz sus responsabilidades.

La carga de trabajo se manifiesta como un factor preocupante, con un 57% de los participantes enfrentando riesgos elevados o muy elevados. Este resultado refleja una sobrecarga laboral y la exigencia que requiere la actividad investigativa, es decir, existe muchas actividades por realizar y estas tienen cierta complejidad, lo cual puede comprometer la productividad.

En cuanto a las demandas psicológicas, un 69% de la muestra experimentan niveles de riesgo elevado o muy elevado. Esto implica que la mayoría percibe su entorno laboral como exigente en el ámbito psicológico, tanto en demandas de naturaleza cognitiva, así como también de naturaleza emocional, lo que podría generar estrés constante que eleva la posibilidad de desarrollar síntomas de burnout.

La dimensión de variedad y contenido del trabajo muestra resultados positivos, con un 75% de los trabajadores que se encuentran en una situación adecuada, quienes consideran que su labor es variada y estimulante. Sin embargo, el 25% restante enfrenta un riesgo moderado o elevado, lo que señala que una fracción de los empleados puede estar lidiando con tareas monótonas o poco desafiantes, afectando su motivación y satisfacción laboral.

La participación y supervisión revela una situación desfavorable, con un 79% de la población que se encuentra en niveles de riesgo elevado a muy elevado. Esto denota deficiencias de dos formas una con respecto a la inclusión de los trabajadores en la toma de decisiones y otra en cuanto al control que la organización ejerce sobre el trabajador, factores que pueden reducir la moral y el compromiso laboral.

La dimensión de interés por el trabajador es apropiada pues el 75% de los trabajadores se encuentran en una situación adecuada, lo que muestra que en general, los empleados se sienten valorados en su rol y también que existe una percepción aceptable de su remuneración con respecto a su trabajo. Sin embargo, el 25% de la población no comparte este criterio, lo que podría impactar en su rendimiento y satisfacción en el trabajo.

En la dimensión de desempeño de rol, un 55% de los encuestados experimentan un riesgo que va de moderado a muy elevado. Esto puede relacionarse con una falta de claridad en las funciones y expectativas laborales, conflicto en cuanto a la realización de actividades por diferentes motivos y realización de actividades de características diferentes a las que son de competencia del trabajador de acuerdo a su puesto de trabajo, lo que genera inseguridad y estrés en los trabajadores.

Por último, en la dimensión de relaciones y apoyo social, un 47% de los trabajadores, reportan una situación adecuada. No obstante, un 53% enfrenta riesgos que van desde moderados a muy elevados, lo que sugiere problemas en la cohesión y el apoyo entre colegas, aspectos que son fundamentales para mantener un ambiente laboral saludable y colaborativo.

En relación a las dimensiones de los factores de riesgo psicosocial que presentan mayor riesgo en la muestra participante, a continuación, se realizó un análisis por cada una de las variables sociodemográficas que se evaluaron.

### **Tiempo de trabajo (TT)**

**Tabla 6.** Resultados de la dimensión tiempo de trabajo (TT) por variables sociodemográficas.

<b>Dimensión</b>		<b>Nivel riesgo</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Edad	Menor de 25 años	Riesgo muy elevado	1	14,3%
		Riesgo elevado	2	28,6%
		Riesgo moderado	3	42,9%
		Situación adecuada	1	14,3%

		Total	7	100,0%
		Riesgo muy elevado	13	52,0%
		Riesgo elevado	6	24,0%
	Entre 25 y 35 años	Riesgo moderado	3	12,0%
		Situación adecuada	3	12,0%
		Total	25	100,0%
		Riesgo muy elevado	15	62,5%
		Riesgo elevado	4	16,7%
	Entre 36 y 45 años	Riesgo moderado	4	16,7%
		Situación adecuada	1	4,2%
		Total	24	100,0%
	Más de 45 años	Situación adecuada	1	100,0%
Sexo	Mujer	Riesgo muy elevado	4	50,0%
		Riesgo elevado	1	12,5%
		Riesgo moderado	3	37,5%
		Total	8	100,0%
	Hombre	Riesgo muy elevado	25	51,0%
		Riesgo elevado	11	22,4%
		Riesgo moderado	7	14,3%
		Situación adecuada	6	12,2%
	Total	49	100,0%	
Puesto de trabajo	Operativo/a	Riesgo muy elevado	29	58,0%
		Riesgo elevado	10	20,0%
		Riesgo moderado	7	14,0%
		Situación adecuada	4	8,0%
		Total	50	100,0%
	Administrativo/a	Riesgo elevado	2	28,6%
		Riesgo moderado	3	42,9%
		Situación adecuada	2	28,6%
Total		7	100,0%	
Antigüedad trabajo	Menos de 3 años	Riesgo muy elevado	3	30,0%
		Riesgo elevado	2	20,0%
		Riesgo moderado	4	40,0%
		Situación adecuada	1	10,0%
		Total	10	100,0%
	Entre 3 y 6 años	Riesgo muy elevado	4	44,4%
		Riesgo elevado	2	22,2%
		Riesgo moderado	1	11,1%
		Situación adecuada	2	22,2%
		Total	9	100,0%
	Más de 6 años	Riesgo muy elevado	22	57,9%
		Riesgo elevado	8	21,1%
Riesgo moderado		5	13,2%	
Situación adecuada		3	7,9%	
Total		38	100,0%	
Estado civil	Soltero/a	Riesgo muy elevado	10	40,0%
		Riesgo elevado	6	24,0%
		Riesgo moderado	6	24,0%
		Situación adecuada	3	12,0%

	Total	25	100,0%
Casado/a	Riesgo muy elevado	15	57,7%
	Riesgo elevado	5	19,2%
	Riesgo moderado	4	15,4%
	Situación adecuada	2	7,7%
	Total	26	100,0%
Unión de hecho	Riesgo muy elevado	3	60,0%
	Riesgo elevado	1	20,0%
	Situación adecuada	1	20,0%
	Total	5	100,0%
Divorciado/a	Riesgo muy elevado	1	100,0%

**Fuente:** Base de datos, elaboración propia

En el análisis de la dimensión "Tiempo de Trabajo", se observa que los grupos de mayor riesgo se concentran en el rango de edad de 36 a 45 años, donde el 62% presenta un riesgo muy elevado. Este mismo nivel de riesgo se nota entre los empleados con más de seis años de antigüedad, alcanzando un 58%. Estos datos sugieren que la combinación de experiencia laboral prolongada y la etapa media de la vida laboral puede estar asociada con un mayor estrés laboral asistencial en el trabajo.

Asimismo, se destaca que los hombres presentan un mayor porcentaje de riesgo muy elevado (51%) en comparación con las mujeres. En cuanto al puesto de trabajo, el personal operativo también muestra una alta prevalencia de riesgo muy elevado, con un 58% frente al 29% de los administrativos. Este resultado denota que la ordenación y estructura de las actividades laborales recaen en mayor medida en los hombres que se desempeñan en territorio.

### **Carga de Trabajo (CT)**

**Tabla 7.** Resultados de la dimensión carga de trabajo (CT) por variables sociodemográficas.

<b>Dimensión</b>		<b>Nivel de riesgo</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Edad	Menor de 25 años	Riesgo muy elevado	2	28,6%
		Riesgo elevado	1	14,3%
		Situación adecuada	4	57,1%
		Total	7	100,0%

		Riesgo muy elevado	14	56,0%
		Riesgo elevado	1	4,0%
	Entre 25 y 35 años	Riesgo moderado	1	4,0%
		Situación adecuada	9	36,0%
		Total	25	100,0%
		Riesgo muy elevado	10	41,7%
	Entre 36 y 45 años	Riesgo elevado	4	16,7%
		Situación adecuada	10	41,7%
		Total	24	100,0%
	Más de 45 años	Situación adecuada	1	100,0%
Sexo	Mujer	Riesgo muy elevado	3	37,5%
		Riesgo moderado	1	12,5%
		Situación adecuada	4	50,0%
		Total	8	100,0%
	Hombre	Riesgo muy elevado	23	46,9%
		Riesgo elevado	6	12,2%
		Situación adecuada	20	40,8%
		Total	49	100,0%
Puesto de trabajo	Operativo/a	Riesgo muy elevado	24	48,0%
		Riesgo elevado	6	12,0%
		Situación adecuada	20	40,0%
		Total	50	100,0%
	Administrativo/a	Riesgo muy elevado	2	28,6%
		Riesgo moderado	1	14,3%
		Situación adecuada	4	57,1%
		Total	7	100,0%
Antigüedad trabajo	Menos de 3 años	Riesgo muy elevado	4	40,0%
		Riesgo elevado	1	10,0%
		Situación adecuada	5	50,0%
		Total	10	100,0%
	Entre 3 y 6 años	Riesgo muy elevado	5	55,6%
		Riesgo elevado	1	11,1%
		Riesgo moderado	1	11,1%
		Situación adecuada	2	22,2%
		Total	9	100,0%
	Más de 6 años	Riesgo muy elevado	17	44,7%
		Riesgo elevado	4	10,5%
		Situación adecuada	17	44,7%
Total		38	100,0%	
Estado civil	Soltero/a	Riesgo muy elevado	13	52,0%
		Riesgo elevado	2	8,0%
		Riesgo moderado	1	4,0%
		Situación adecuada	9	36,0%
		Total	25	100,0%
	Casado/a	Riesgo muy elevado	10	38,5%
		Riesgo elevado	3	11,5%
		Situación adecuada	13	50,0%
		Total	26	100,0%
	Unión de hecho	Riesgo muy elevado	2	40,0%

	Riesgo elevado	1	20,0%
	Situación adecuada	2	40,0%
	Total	5	100,0%
Divorciado/a	Riesgo muy elevado	1	100,0%

**Fuente:** Base de datos, elaboración propia

En la dimensión de carga de trabajo, los grupos de mayor riesgo se identifican entre los empleados de 25 a 35 años, con un 56% en riesgo muy elevado y aquellos de 36 a 45 años, con un 42%. Además, un 40% de los trabajadores con menos de 3 años de antigüedad presentan riesgo muy elevado. Estos datos indican que la etapa temprana de la carrera laboral, junto con las edades centrales de la vida profesional, conllevan una mayor presión por la carga de trabajo.

En personal operativo se evidencia con un 48% en riesgo muy elevado, superando al grupo administrativo. En términos de estado civil, los empleados solteros muestran un riesgo muy elevado del 52% mientras que aquellos casados y en unión de hecho presentan porcentajes más bajos, del 38% y 40% de forma respectiva. Lo antes descrito hace alusión a que el entorno práctico de los trabajadores que no registran una vida familiar de pareja, se relaciona con la asignación numerosa de tareas.

### **Demandas psicológicas (DP)**

**Tabla 8.** Resultados de la dimensión demandas psicológicas (DP) por variables sociodemográficas.

<b>Dimensión</b>		<b>Nivel de riesgo</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Edad	Menor de 25 años	Riesgo muy elevado	2	28,6%
		Riesgo elevado	1	14,3%
		Riesgo moderado	2	28,6%
		Situación adecuada	2	28,6%
		Total	7	100,0%
	Entre 25 y 35 años	Riesgo muy elevado	10	40,0%
		Riesgo elevado	9	36,0%
		Riesgo moderado	3	12,0%
		Situación adecuada	3	12,0%
		Total	25	100,0%

		Riesgo muy elevado	13	54,2%
		Riesgo elevado	3	12,5%
	Entre 36 y 45 años	Riesgo moderado	3	12,5%
		Situación adecuada	5	20,8%
		Total	24	100,0%
	Más de 45 años	Riesgo elevado	1	100,0%
Sexo	Mujer	Riesgo muy elevado	4	50,0%
		Riesgo elevado	1	12,5%
		Riesgo moderado	1	12,5%
		Situación adecuada	2	25,0%
		Total	8	100,0%
	Hombre	Riesgo muy elevado	21	42,9%
		Riesgo elevado	13	26,5%
		Riesgo moderado	7	14,3%
		Situación adecuada	8	16,3%
		Total	49	100,0%
Puesto de trabajo	Operativo/a	Riesgo muy elevado	23	46,0%
		Riesgo elevado	11	22,0%
		Riesgo moderado	8	16,0%
		Situación adecuada	8	16,0%
		Total	50	100,0%
	Administrativo/a	Riesgo muy elevado	2	28,6%
		Riesgo elevado	3	42,9%
		Situación adecuada	2	28,6%
		Total	7	100,0%
		Antigüedad trabajo	Menos de 3 años	Riesgo muy elevado
Riesgo elevado	1			10,0%
Riesgo moderado	2			20,0%
Situación adecuada	3			30,0%
Total	10			100,0%
Entre 3 y 6 años	Riesgo muy elevado		3	33,3%
	Riesgo elevado		6	66,7%
	Total		9	100,0%
Más de 6 años	Riesgo muy elevado		18	47,4%
	Riesgo elevado		7	18,4%
	Riesgo moderado	6	15,8%	
	Situación adecuada	7	18,4%	
	Total	38	100,0%	
Estado civil	Soltero/a	Riesgo muy elevado	9	36,0%
		Riesgo elevado	8	32,0%
		Riesgo moderado	3	12,0%
		Situación adecuada	5	20,0%
		Total	25	100,0%
	Casado/a	Riesgo muy elevado	12	46,2%
		Riesgo elevado	5	19,2%
		Riesgo moderado	5	19,2%
		Situación adecuada	4	15,4%
		Total	26	100,0%
Unión de hecho	Riesgo muy elevado	3	60,0%	

	Riesgo elevado	1	20,0%
	Situación adecuada	1	20,0%
	Total	5	100,0%
Divorciado/a	Riesgo muy elevado	1	100,0%

**Fuente:** Base de datos, elaboración propia

En el caso de las Demandas Psicológicas, se observa un riesgo muy elevado de manera particular en el grupo de edad entre 36 y 45 años, con un 54% de los participantes en esta categoría. Este grupo también presenta un porcentaje significativo de riesgo elevado 12%, lo que sugiere una alta presión psicológica en esta etapa laboral. Por otro lado, los empleados con más de seis años de antigüedad también exhiben un riesgo muy elevado del 47%, lo que podría reflejar una acumulación de estrés y demanda psicológica a lo largo de los años.

Los trabajadores en roles operativos son otro grupo de alto riesgo, con un 46% en la categoría de riesgo muy elevado. Este patrón también se refleja en los empleados solteros, donde el 36% muestran un riesgo muy elevado, mientras que aquellos casados y en unión de hecho presentan porcentajes de riesgo muy elevado del 46% y 60% de forma respectiva.

### Participación/Supervisión (PS)

**Tabla 9.** Resultados de la dimensión participación/supervisión (PS) por variables sociodemográficas.

Dimensión		Nivel de riesgo	Frecuencia	Porcentaje
Edad	Menor de 25 años	Riesgo muy elevado	1	14,29%
		Riesgo elevado	4	57,14%
		Riesgo moderado	1	14,29%
		Situación adecuada	1	14,29%
		Total	7	100,00%
	Entre 25 y 35 años	Riesgo muy elevado	13	52,00%
		Riesgo elevado	7	28,00%
		Situación adecuada	5	20,00%
		Total	25	100,00%
	Entre 36 y 45 años	Riesgo muy elevado	17	70,83%
		Riesgo elevado	3	12,50%
		Riesgo moderado	2	8,33%

		Situación adecuada	2	8,33%
		Total	24	100,00%
	Más de 45 años	Situación adecuada	1	100,00%
		Riesgo muy elevado	3	37,50%
	Mujer	Riesgo elevado	3	37,50%
		Situación adecuada	2	25,00%
		Total	8	100,00%
Sexo		Riesgo muy elevado	28	57,14%
		Riesgo elevado	11	22,45%
	Hombre	Riesgo moderado	3	6,12%
		Situación adecuada	7	14,29%
		Total	49	100,00%
		Riesgo muy elevado	31	62,00%
		Riesgo elevado	10	20,00%
	Operativo/a	Riesgo moderado	2	4,00%
		Situación adecuada	7	14,00%
		Total	50	100,00%
Puesto de trabajo		Riesgo elevado	4	57,14%
		Riesgo moderado	1	14,29%
	Administrativo/a	Situación adecuada	2	28,57%
		Total	7	100,00%
		Riesgo muy elevado	3	30,00%
		Riesgo elevado	5	50,00%
	Menos de 3 años	Riesgo moderado	1	10,00%
		Situación adecuada	1	10,00%
		Total	10	100,00%
		Riesgo muy elevado	4	44,44%
	Entre 3 y 6 años	Riesgo elevado	3	33,33%
		Situación adecuada	2	22,22%
		Total	9	100,00%
		Riesgo muy elevado	24	63,16%
		Riesgo elevado	6	15,79%
	Más de 6 años	Riesgo moderado	2	5,26%
		Situación adecuada	6	15,79%
		Total	38	100,00%
		Riesgo muy elevado	12	48,00%
		Riesgo elevado	10	40,00%
	Soltero/a	Riesgo moderado	1	4,00%
		Situación adecuada	2	8,00%
		Total	25	100,00%
		Riesgo muy elevado	16	61,54%
		Riesgo elevado	3	11,54%
	Casado/a	Riesgo moderado	1	3,85%
		Situación adecuada	6	23,08%
		Total	26	100,00%
		Riesgo muy elevado	2	40,00%
		Riesgo elevado	1	20,00%
	Unión de hecho	Riesgo moderado	1	20,00%
		Situación adecuada	1	20,00%

	Total	5	100,00%
Divorciado/a	Riesgo muy elevado	1	100,00%

**Fuente:** Base de datos, elaboración propia

Por su parte, en la dimensión de Participación y Supervisión, los grupos de mayor riesgo se concentran entre los empleados de 36 a 45 años, donde el 71% se encuentra en riesgo muy elevado, lo que sugiere una falta significativa de participación y supervisión adecuada en esta etapa crítica de la vida laboral. Asimismo, los empleados con más de seis años de antigüedad presentan un 63% en riesgo muy elevado, lo que indica que la experiencia prolongada no se traduce de manera inexcusable en una mejor supervisión o participación, sino que podría reflejar un deterioro en estas áreas.

Por otro lado, el personal operativo también muestra un riesgo muy elevado del 62%, lo que destaca la necesidad de mejorar las prácticas de supervisión y participación en estos roles. Los hombres, con un 57% en riesgo muy elevado, también sobresalen en esta dimensión, al igual que los empleados casados, con un 61%.

#### **4.1.2.2 Variable dependiente (síndrome de burnout)**

El Test de Maslach Burnout Inventory (MBI) es un instrumento que evalúa las tres aspectos o dimensiones clave del burnout o síndrome de estrés laboral asistencial: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. El análisis de estos resultados permite identificar el grado en que los trabajadores de la unidad investigativa experimentan síntomas de burnout y cómo estas dimensiones se distribuyen dentro de la muestra. A continuación, en la tabla 10 se presentan los resultados obtenidos.

**Tabla 10.** Resultados estadísticos descriptivos MBI.

<b>Dimensión</b>	<b>Nivel</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Agotamiento emocional	Alto	12	21,1%
	Medio	16	28,1%
	Bajo	29	50,9%
	Total	57	100,0%
Despersonalización	Alto	17	29,8%
	Medio	24	42,1%
	Bajo	16	28,1%
	Total	57	100,0
Realización personal	Alto	12	21,1%
	Medio	25	43,9%
	Bajo	20	35,1%
	Total	57	100,0%
Síndrome de burnout	Tiene burnout	5	8,8%
	No tiene burnout	52	91,2%
	Total	57	100,0%

**Fuente:** Base de datos, elaboración propia

En la dimensión de agotamiento emocional, se observa que el 51% de la muestra presentan niveles bajos, lo cual es un indicador positivo, pues la mayoría de los trabajadores no experimenta un agotamiento emocional severo. Sin embargo, un 21% de la población presenta niveles altos de agotamiento, lo que revela que hay un grupo significativo de trabajadores que se encuentra en un estado de desgaste emocional elevado, afectando su capacidad para desempeñar sus funciones de manera efectiva.

La despersonalización muestra resultados preocupantes, con un 30% de los participantes en un nivel alto y un 42% en un nivel medio. Esto refleja que una porción considerable de la muestra está experimentando una desconexión o deshumanización en su trato hacia los demás, lo cual puede influir de forma negativa en las relaciones interpersonales y en la calidad del trabajo, en especial en un entorno que requiere colaboración y apoyo mutuo.

En la dimensión de realización personal, aunque un 21% de los trabajadores reportan un alto nivel de realización, la mayoría de la muestra se sitúa en niveles medio (44%) o bajo (35%). Esto indica que muchos trabajadores pueden estar experimentando una falta de logro personal o insatisfacción con su desempeño laboral, lo que podría disminuir su motivación y aumentar el riesgo de desarrollar burnout a largo plazo.

Por último, al evaluar el síndrome de burnout como una dimensión integral, se encontró que el 9% de los trabajadores cumplen con los criterios para ser diagnosticados con burnout. Este porcentaje, aunque pequeño en relación con la muestra total, representa a un grupo de individuos que requieren atención inmediata para prevenir el deterioro de su salud mental y laboral. El hecho de que el 91% no presente burnout es un indicador positivo, pero no debe minimizar la necesidad de intervenciones focalizadas en los trabajadores que ya muestran síntomas críticos.

En relación al análisis de las variables sociodemográficas con la prevalencia del síndrome de burnout ofrece una visión de los grupos de trabajadores que están más expuestos a este riesgo dentro de la unidad investigativa, como se observa en la tabla 11.

**Tabla 11.** Resultados de prevalencia del síndrome de burnout por variables sociodemográficas.

Variable	Síndrome de burnout	Frecuencia	Porcentaje	
Edad	Menor de 25 años	No tiene burnout	7	100%
		Tiene burnout	2	8%
	Entre 25 y 35 años	No tiene burnout	23	92%
		Total	25	100%
	Entre 36 y 45 años	Tiene burnout	3	13%
		No tiene burnout	21	88%
	Más de 45 años	Total	24	100%
		No tiene burnout	1	100%
Sexo	Mujer	Tiene burnout	1	13%
		No tiene burnout	7	88%
	Hombre	Total	8	100%
		Tiene burnout	4	8%
	Hombre	No tiene burnout	45	92%
		Total	49	100%

Puesto de trabajo	Operativo/a	Tiene burnout	5	10%
		No tiene burnout	45	90%
		Total	50	100%
Antigüedad en el trabajo	Menos de 3 años	Tiene burnout	1	10%
		No tiene burnout	9	90%
		Total	10	100%
Antigüedad en el trabajo	Entre 3 y 6 años	Tiene burnout	1	11%
		No tiene burnout	8	89%
		Total	9	100%
Antigüedad en el trabajo	Más de 6 años	Tiene burnout	3	8%
		No tiene burnout	35	92%
		Total	38	100%
Estado Civil	Soltero/a	Tiene burnout	3	12%
		No tiene burnout	22	88%
		Total	25	100%
Estado Civil	Casado/a	Tiene burnout	2	8%
		No tiene burnout	24	92%
		Total	26	100%
Estado Civil	Unión de hecho	No tiene burnout	5	100%
		Divorciado/a	1	100%

**Fuente:** Base de datos, elaboración propia

Al examinar la edad, se encuentra que los trabajadores entre 25 y 35 años y entre 36 y 45 años presentan una mayor incidencia del síndrome de burnout, con 2 y 3 casos de forma respectiva. Estos resultados indican que los empleados en la etapa media de sus carreras pueden estar enfrentando una combinación de factores laborales y personales que incrementan su susceptibilidad al burnout.

En cuanto al sexo, 1 de las 8 mujeres en la muestra presenta el síndrome de burnout, mientras que 4 de los 49 hombres también lo experimentan. Aunque las mujeres tienen una menor representación en la muestra total, el número de hombres afectados refleja la predominancia del personal de género masculino en la unidad investigativa.

El puesto de trabajo muestra que 5 de los 50 trabajadores que se encuentran en el área operativa presentan burnout. Este grupo, que por lo regular enfrenta mayor carga física y

psicológica, aparece como el más afectado. En contraste, ninguno de los 7 trabajadores del área administrativa padece del síndrome burnout, lo que puede estar vinculado a diferencias en las responsabilidades y el entorno laboral.

En lo que tiene que ver con la antigüedad en el trabajo, 1 de los trabajadores que registra menos de 3 años de trabajo tiene síndrome de burnout, 1 trabajador que registra entre 3 y 6 años de servicio presenta síndrome de burnout y 3 trabajadores que registran más de 6 años de trabajo también lo presentan. Estos resultados sugieren que la acumulación de responsabilidades y expectativas en estos periodos específicos de la carrera puede estar conduciendo al agotamiento.

Por último, en cuanto al estado civil, 3 de los trabajadores solteros presentan síndrome de burnout, mientras que 2 de los casados también se ven afectados. Estos datos indican que, existe una ligera primacía de trabajadores solteros con síndrome de burnout, pudiendo reflejar una incidencia del desamparo familiar, de modo que, el soporte familiar asociado al matrimonio podría ofrecer cierta protección.

#### 4.1.2.3 Relación entre los factores de riesgo psicosocial y el síndrome de burnout

Para asegurar la validez de los análisis de correlación se procedió a aplicar la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk a todas las dimensiones que contienen los cuestionarios FPSICO 4.1 y Maslach Burnout Inventory. Esta prueba permitirá determinar si las distribuciones de las variables siguen una distribución normal. En la tabla 12 se muestran los resultados de la prueba de normalidad.

**Tabla 12.** Resultados prueba de Shapiro-Wilk.

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	N	Sig.	Estadístico	N	Sig.
Tiempo de trabajo	0,306	57	0,000	0,774	57	0,000
Autonomía	0,368	57	0,000	0,705	57	0,000

Carga de trabajo	0,294	57	0,000	0,700	57	0,000
Demandas psicológicas	0,261	57	0,000	0,795	57	0,000
Variedad/Contenido	0,446	57	0,000	0,553	57	0,000
Participación/Supervisión	0,316	57	0,000	0,717	57	0,000
Interés por el trabajador	0,455	57	0,000	0,568	57	0,000
Desempeño de rol	0,295	57	0,000	0,719	57	0,000
Relaciones y apoyo social	0,297	57	0,000	0,752	57	0,000
Agotamiento emocional	0,318	57	0,000	0,750	57	0,000
Despersonalización	0,211	57	0,000	0,808	57	0,000
Realización personal	0,227	57	0,000	0,803	57	0,000
Síndrome de burnout	0,533	57	0,000	0,319	57	0,000

**Fuente:** Base de datos, elaboración propia

Los resultados de la prueba de Shapiro-Wilk indican que ninguna de las dimensiones del FPSICO 4.1 y del Maslach Burnout Inventory presenta una distribución normal, en virtud de que todos los valores de significancia (Sig.) son inferiores a 0.05. Este resultado confirma que las distribuciones de las variables analizadas no se ajustan a la normalidad, lo que justifica el uso de métodos estadísticos no paramétricos para el análisis de correlación. En consecuencia, se aplicó la prueba de correlación de Spearman para evaluar las relaciones entre las variables, como se muestran en la tabla 13.

Para el análisis de correlación entre los factores de riesgo psicosocial evaluados con el FPSICO 4.1 y el síndrome de burnout, se estableció las siguientes hipótesis:

**Hipótesis de investigación (Hi):** Existe una correlación significativa entre los factores de riesgo psicosocial y el síndrome de burnout en el personal perteneciente a una unidad investigativa de una institución castrense de Quito.

**Hipótesis nula (H0):** No existe una correlación significativa entre los factores de riesgo psicosocial y el síndrome de burnout en el personal perteneciente a una unidad investigativa de una institución castrense de Quito.

El criterio utilizado para determinar la existencia de una correlación significativa entre los factores de riesgo psicosocial evaluados con el FPSICO y el síndrome de burnout se considera el valor de significancia (p). Si el valor de p es menor o igual a 0.05, se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alternativa (H1), indicando que existe una correlación significativa. Por el contrario, si el valor de p es mayor a 0.05, no se rechaza la hipótesis nula, lo que implica que no existe una correlación significativa entre las variables analizadas.

**Tabla 13.** Resultados prueba de Spearman.

Spearman's rho	Síndrome de burnout		
	Coeficiente de correlación	Sig. (2-colas) p	N
Tiempo de trabajo	-0,004	0,976	57
Autonomía	-0,138	0,304	57
Carga de trabajo	0,321*	0,015	57
Demandas psicológicas	0,164	0,224	57
Variedad/Contenido	0,402**	0,002	57
Participación/Supervisión	0,023	0,866	57
Interés por el trabajador/Compensación	0,265*	0,046	57
Desempeño de rol	0,358**	0,006	57
Relaciones y apoyo social	0,229	0,087	57

**Fuente:** Base de datos, elaboración propia

Al aplicar la prueba de correlación de Spearman, los resultados revelan varias relaciones significativas entre los factores de riesgo psicosocial y el síndrome de burnout.

La carga de trabajo muestra una correlación positiva significativa con el burnout ( $r = 0.321$ ,  $p = 0.015$ ), indicando que una mayor carga de trabajo se relaciona con un mayor riesgo de padecimiento del síndrome de burnout en los trabajadores.

La dimensión de variedad/contenido también presenta una correlación positiva significativa ( $r = 0.402$ ,  $p = 0.002$ ), lo que sugiere que una mayor diversidad en las tareas puede estar relacionada con un mayor riesgo de padecimiento del síndrome de burnout, tal vez debido a la complejidad o la demanda adicional que estas tareas implican.

El desempeño de rol muestra una correlación positiva con el burnout ( $r = 0.358$ ,  $p = 0.006$ ), indicando que dificultades en la claridad o expectativas de rol pueden contribuir al desarrollo del síndrome de burnout.

Además, la dimensión de interés por el trabajador presenta una correlación significativa ( $r = 0.265$ ,  $p = 0.046$ ), lo que sugiere que podría existir información imprecisa para el cumplimiento de las actividades, dificultad o falta de oportunidades para la formación e inconformidad con la compensación económica percibida por los trabajadores.

Por otro lado, dimensiones como el tiempo de trabajo, autonomía, demandas psicológicas, participación/supervisión y relaciones y apoyo social no muestran una correlación significativa con el síndrome de burnout, lo que implica que, dentro de esta población, estos factores no tienen un efecto directo sobre la presencia del síndrome de burnout.

## CAPÍTULO V

### DISCUSIÓN

Trabajos investigados	Trabajo de investigación	Análisis y discusión
<p>Un estudio realizado en policías de España, reveló que los factores de riesgo psicosocial que presentan mayor relación con las dimensiones del síndrome de burnout son autonomía, desempeño de rol y demandas psicológicas, de igual forma se registró un 36,2% de un total de 323 investigados con perfil compatible para burnout, además de niveles altos en agotamiento emocional y despersonalización con un 53,6%. (Ruiz-Ruano y otros, 2023)</p>	<p>Las dimensiones con índices de riesgo muy elevado y elevado son: tiempo de trabajo con un 72% (41 trabajadores), la carga de trabajo con un 57% (32 trabajadores), demandas psicológicas con un 69% (39 trabajadores) y participación y supervisión con un 79% (45 trabajadores). Por otra parte, existen dimensiones que registraron índices de riesgo bajo o situación adecuada como por ejemplo la autonomía con un 61% (35 trabajadores), variedad/contenido e interés por el trabajo con un 75% (43 trabajadores), que contrastan de manera conveniente a las características desfavorables del entorno laboral del área de investigación de las fuerzas del orden.</p>	<p>Los resultados obtenidos en el presente estudio coinciden con los estudios planteados para este apartado, pues existe relación entre ciertos factores de riesgo psicosocial y el síndrome de burnout, registrando niveles bastante bajos de presencia de este padecimiento, dicho de otra manera las poblaciones ligadas al ámbito de seguridad registran niveles de síndrome de burnout por debajo del 36%, no obstante difieren los factores psicosociales de riesgo con mayor presencia, en cierto modo, esto podría deberse a la dinámica organizacional de las instituciones y la problemática delictiva de cada país, pues existen distintas estrategias de afrontamiento dependiendo los niveles de inseguridad. Si bien es cierto el numérico de las poblaciones de estudio difieren entre sí, los resultados arrojan una tendencia general a la inexistencia mayoritaria de burnout en estos grupos de estudio, lo que podría responder a la existencia de sentimientos de realización personal que genera la misionalidad de las instituciones de la fuerza pública. Así también se puede mencionar que el riesgo alto en una dimensión psicosocial (como el tiempo de trabajo o la participación/supervisión) no</p>
<p>En Colombia la investigación realizada en el año 2020 con una muestra de 1817 uniformados identificó que existen niveles altos en la dimensión de agotamiento emocional, medios - altos en la dimensión de despersonalización y medios - bajos en la dimensión de realización personal, concluyendo que no existe una prevalencia del síndrome de burnout, sin embargo, los niveles altos en agotamiento emocional son una alerta para la posible existencia de este padecimiento. (Montero y otros, 2020)</p>	<p>El 8,8% (5 trabajadores) registró el padecimiento del síndrome de burnout, 4 de ellos son hombres y 1 es mujer, estos resultados podrían denotar mayor prevalencia de este padecimiento en los hombres, sin embargo, no es preciso hacer ese análisis por cuanto la población de estudio es heterogénea en cuanto al numérico de hombres y mujeres.</p>	

<p>En un estudio realizado en servidores policiales ecuatorianos pertenecientes a unidades de investigación, se evaluó la existencia de los factores de riesgo psicosocial y burnout, obteniendo por una parte que existen 4 factores de riesgo muy elevado y elevado: tiempo de trabajo, demandas psicológicas, participación-supervisión y carga de trabajo y por otra se evidenció porcentajes inferiores al 15% de una población de 170 trabajadores que presentan el síndrome de burnout. (López y otros, 2020)</p>	<p>No obstante, de lo antes descrito, solo las dimensiones de carga de trabajo, variedad/contenido, interés por el trabajador/compensación y desempeño de rol registraron una correlación positiva con el síndrome de burnout, lo que da cuenta de que pese a la existencia de valores críticos en las dimensiones de tiempo de trabajo, demandas psicológicas y participación/supervisión, estas no se relacionan con la existencia de este padecimiento, por lo que los resultados de baja presencia del síndrome de burnout en la población se fundamentan en aquello.</p>	<p>implica de manera obligatoria que esa variable esté correlacionada con el burnout. Es posible que estos riesgos altos afecten otras áreas de bienestar laboral, pero no siempre derivan en burnout. Es decir, los trabajadores pueden experimentar problemas en estas dimensiones sin que eso se traduzca en síntomas de burnout. Por ejemplo, los trabajadores pueden estar supervisados de manera inadecuada o tener tiempos de trabajo largos, pero si tienen un buen control sobre sus tareas o encuentran significado en su trabajo, esto podría mitigar el desarrollo del burnout.</p>
--	---	---

## CAPÍTULO VI

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 6.1 Conclusiones

- Los resultados obtenidos demuestran que existe una correlación positiva entre los factores de riesgo psicosocial de Carga de Trabajo (CT), Variedad/Contenido (VC), Interés por el trabajador/Compensación (ITC) y Desempeño de Rol (DR) y la existencia del síndrome de burnout en la población de estudio, así también se encontró que no existe correlación entre los factores de riesgo psicosocial de Tiempo de Trabajo (TT), Autonomía (AU), Demandas Psicológicas (DP), Participación/Supervisión (PS) y Relaciones y Apoyo Social (RAS) con la presencia del síndrome de burnout en la población de estudio, por consiguiente, para una mejor comprensión de los resultados, este vínculo debe ser analizado de manera individualizada, mas no de forma colectiva.
- La investigación reveló que los factores de riesgo psicosocial presentes con un riesgo muy elevado y elevado son: Tiempo de Trabajo (TT), con un 72%, es decir 41 trabajadores, Carga de Trabajo (CT) con un 57%, es decir 32 trabajadores, Demandas Psicológicas (DP) con un 69%, es decir 39 trabajadores y Participación/Supervisión (PS) con un 79%, es decir 45 trabajadores.
- Se evidenció niveles bajos en agotamiento emocional y medios en despersonalización y realización personal, registrando un 8,8%, es decir 5 trabajadores con síndrome de burnout.
- El resultado del análisis de la dimensión de Tiempo de Trabajo (TT) con las variables sociodemográficas demostró que se encuentran en riesgo muy elevado los trabajadores

con las siguientes características: sexo hombre, edad comprendida entre 36 y 45 años, estado civil casado, desempeño en el ámbito operativo y antigüedad en el trabajo de más de 6 años.

- El resultado del análisis de la dimensión de Carga de Trabajo (CT) con las variables sociodemográficas demostró que se encuentran en riesgo muy elevado los trabajadores con las siguientes características: sexo hombre, edad comprendida entre 25 y 35 años, estado civil soltero, desempeño en el ámbito operativo y antigüedad en el trabajo de más de 6 años.
- El resultado del análisis de la dimensión de Demandas Psicológicas (DP) con las variables sociodemográficas demostró que se encuentran en riesgo muy elevado los trabajadores con las siguientes características: sexo hombre, edad comprendida entre 36 y 45 años, estado civil casado, desempeño en el ámbito operativo y antigüedad en el trabajo de más de 6 años.
- El resultado del análisis de la dimensión de Participación/Supervisión (PS) con las variables sociodemográficas demostró que se encuentran en riesgo muy elevado los trabajadores con las siguientes características: sexo hombre, edad comprendida entre 36 y 45 años, estado civil casado, desempeño en el ámbito operativo y antigüedad en el trabajo de más de 6 años.
- Por último, con respecto al análisis de la prevalencia del síndrome de burnout con las variables sociodemográficas se encontró que quienes lo padecen corresponden a trabajadores con las siguientes características: sexo hombre, edad comprendida entre 36 y 45 años, estado civil casado, desempeño en el ámbito operativo y antigüedad en el trabajo de más de 6 años.

## **6.2 Recomendaciones**

- Mantener una vigilancia periódica de al menos una vez al año en los trabajadores con entornos propios de las instituciones castrenses, de manera principal en los niveles de los factores de riesgo psicosocial donde se evidenció la existencia de una relación directa con el síndrome de burnout, pues se puede decir que son las causales para su existencia.
- Planificar de forma adecuada las actividades inherentes al servicio, incluyendo un cronograma con tiempos establecidos que permita su ejecución de manera semanal, sin apresuramiento ni presión, respetando la temporalidad para cada una de ellas.
- Distribuir de manera equitativa las tareas entre todos los integrantes de la institución, de modo que puedan ser ejecutadas y procurar que su asignación sea en lo posible independiente de actividades inesperadas.
- Establecer un espacio de manera semanal para la práctica de actividades recreacionales-deportivas que permita mejorar la salud integral de los trabajadores y promueva la generación de habilidades sociales.
- Involucrar en las ocupaciones a todos los integrantes de la institución, evitando el encasillamiento de los trabajadores en ciertos puestos de trabajo por motivos de habilidades o deficiencias.
- Realizar una rotación ordenada del personal de manera anual en las diferentes unidades o departamentos que conforman la institución, de manera que se diversifique las capacidades con base en el conocimiento y la experiencia, sin caer en la generación de malestar o posibles vulneraciones de derechos.

- Realizar intervenciones relacionadas con la motivación de los trabajadores, considerando que su estado emocional se convierte en un factor determinante para su desempeño y estabilidad.
- Identificar de la problemática psicosocial de los entornos laborales para prevenir sus consecuencias negativas individuales y colectivas, la gestión adecuada y oportuna permite a los profesionales de salud y seguridad ocupacional un manejo apropiado del estrés en el talento humano y, por ende, la imposibilidad de manifestaciones negativas en la salud.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abad, L. (11 de Marzo de 2019). El Estado Civil Como Efecto de la Unión de Hecho. Guayaquil, Ecuador: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/13091/1/T-UCSG-PRE-JUR-DER-380.pdf
- Asamblea Nacional. (Junio de 2017). Código Orgánico de Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público COESCOP. Quito, Ecuador. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.cienciasforenses.gob.ec/wp-content/uploads/2018/01/COESCOP.pdf
- Asamblea Nacional Constituyente. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Montecristi, Manabí, Ecuador.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (Noviembre de 2021). Código del Trabajo. Quito, Ecuador.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (Abril de 2022). Ley Orgánica de Salud. Quito, Ecuador.
- Asociación Médica Mundial. (1964). Declaración de Helsinki. Finlandia. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://medicina.udd.cl/centro-bioetica/files/2010/10/declaracion\_helsinki.pdf
- BBC News Mundo. (4 de Mayo de 2015). *¿Cuándo es bueno el estrés?* [https://www.bbc.com/mundo/noticias/2015/05/150501\\_salud\\_cosas\\_positivas\\_estres\\_kv](https://www.bbc.com/mundo/noticias/2015/05/150501_salud_cosas_positivas_estres_kv)
- Benavides, F., Gimeno, D., Benach, J., Martínez, J., Jarque, S., Berra, A., & Devesa, J. (Mayo de 2022). Descripción de los factores de riesgo psicosocial en cuatro empresas. *Gaceta Sanitaria*, 16(3). [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0213-91112002000300005](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0213-91112002000300005)

- Camacho, M. (Abril de 2023). Medición del Síndrome de Burnout en policías: revisión de la literatura. *reciamuc Revista Científica de Investigación*, 7(2), 422-437. <https://doi.org/10.26820>
- Carrillo, P., Barajas, K., Sánchez, I., & Rangel, M. (Febrero de 2018). Trastornos del sueño: ¿Qué son y cuáles con sus consecuencias? *Revista de la Facultad de Medicina (México)*, 61(1). [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0026-17422018000100006](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0026-17422018000100006)
- Castro, R. (2005). Síndrome de Burnout o Desgaste Profesional. 159-184. Anuario N° 28. [chrome-extension://efaidnbmnnnibpajpcglclefindmkaj/http://servicio.bc.uc.edu.ve/derecho/revista/idc28/28-6.pdf](http://servicio.bc.uc.edu.ve/derecho/revista/idc28/28-6.pdf)
- Center for Environmental Health. (2024). ¿Qué es la exposición? New York, Estados Unidos. [chrome-extension://efaidnbmnnnibpajpcglclefindmkaj/https://www.health.ny.gov/environmental/about/docs/spanishexposure.pdf](https://www.health.ny.gov/environmental/about/docs/spanishexposure.pdf)
- Chávez, C. (Septiembre de 2016). Síndrome de Burnout en docentes universitarios. *INNOVA Research Journal*, 1(9), 77-95. <file:///C:/Users/PC/Downloads/55-Texto%20del%20art%C3%ADculo-267-3-10-20190522.pdf>
- Chiang, M., Gómez, N., & Sigoña, M. (Diciembre de 2013). Factores de psicosociales, stress y su relación con el desempeño: comparación entre centros de salud. *Salud de los Trabajadores*, 21(2), 111-128. [chrome-extension://efaidnbmnnnibpajpcglclefindmkaj/https://www.redalyc.org/pdf/3758/375839307002.pdf](https://www.redalyc.org/pdf/3758/375839307002.pdf)
- Chicaiza, J. (24 de Febrero de 2023). *Conceptos de trabajador, empleador y contratos laborales*. <https://clicjuridico.com/blogs/derecho-civil/worker-employer-and-contracts-concepts-of-work>
- Clínica Universidad de Navarra. (2024). *Edad*. <https://www.cun.es/diccionario-medico/terminos/edad>
- Comisión Nacional para la Protección de los Sujetos Humanos de Investigación Biomédica y del Comportamiento. (Abril de 1979). Informe de Belmont. *Principios y guías éticas para la protección de los sujetos humanos en invetsigación*. Estados Unidos.
- Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores. (Mayo de 2004). Decisión 584 Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. Cartagena, Colombia.
- Consejo de Salud Ocupacional. (2024). Factores Psicosociales. San José, Costa Rica: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. [https://www.cso.cr/temas\\_de\\_interes/psicosociales.aspx](https://www.cso.cr/temas_de_interes/psicosociales.aspx)

- Ethic. (27 de Abril de 2022). "BURNOUT" : El desgaste laboral le cuesta millones a la economía global. España. <https://ethic.es/2022/04/burnout-el-desgaste-laboral-le-cuesta-millones-a-la-economia-global/>
- Griffiths, A. (1999). Organizational interventions: facing the limits of the natural science paradigm. *Scandinavian Journal of Work Environment and Health*, 25, 589-596. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/10884158/>
- Hernandez, M., Mendez, J., & Rojas, J. (2021). El síndrome de burnout en policías: Una revisión sistemática sobre aspectos metodológicos, factores asociados, causas y consecuencias. 9. Toluca, México. <https://doi.org/10.46377>
- INSHT. (2012). Factores psicosociales: metodología de evaluación. *Notas Técnicas de Prevención NTP 926*. Madrid, España. <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.insst.es/documents/94886/326879/926w.pdf/cdecdb91-70e8-4cac-b353-9ea39340e699>
- INSST. (Mayo de 2022). Factores psicosociales método de evaluación versión 4.1. *Manual técnico y uso de la aplicación informática*. Madrid, España. <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.insst.es/documents/94886/2927460/FPSICO+4.1+Manual+de+uso.pdf/5d6ae7da-ae51-486c-c7e0-990e8d61e022?t=1660131894697>
- INSST. (Junio de 2022). FPSICO Factores Psicosociales Método de Evaluación Versión 4.1. *Propiedades psicométricas del instrumento de valoración de riesgos psicosociales FPSICO*. Madrid, España. <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.insst.es/documents/94886/2927460/FPSICO+4.1+Propiedades+psicom%C3%A9tricas+de+FPSICO.pdf/73c1c9b2-b76a-4f82-5c52-42c1eab84de8?t=1660118527121>
- Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (Junio de 2017). Resolución C.D. 513 Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo. Quito, Ecuador.
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2024). Riesgos. Madrid, España. Riesgos Psicosociales:
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo INSST. (2021). Modelo de demandas y recursos laborales: Marco teórico. <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.insst.es/documents/94886/566858/NTP+1166+Modelo+de+demandas+y+recursos+laborales.+Marco+te%C3%B3rico+--+A%C3%B1o+2021.pdf/d378faa8-05eb-8642-78bc-163f7ca34444?version=1.0&t=1639572327442>
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo INSST. (03 de Marzo de 2024). Informe agrupado de resultados. *FPSICO 4.1*. Quito, Ecuador.

- Kalimo, R., El-Batawi, M., & Cooper, C. (1988). Los Factores Psicosociales en el Trabajo y su Relación con la Salud. [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/37881/9243561022\\_spa.pdf](chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/37881/9243561022_spa.pdf)
- Laurancio, C., & Lauracio, T. (2020). Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. *2(4)*, 543-554. (I. U. Perú, Ed.) Puno, Perú. <https://revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/view/90/182>
- Lenz, M. (13 de Diciembre de 2022). *Burnout, un padecimiento silencioso*. (TecSalud, Editor) <https://blog.tecsalud.mx/burnout-un-padecimiento-silencioso>
- Londoño, K., & Salas, E. (27 de Noviembre de 2020). Factor de Riesgo Psicosocial y Síndrome de Burnout en Personal de la Policía Metropolitana de Santiago de Cali. Buga, Colombia: Universidad Antonio Nariño. <http://repositorio.uan.edu.co/handle/123456789/2196>
- López, N., Mora, C., & Torres, E. (5 de Agosto de 2020). Evaluación de riesgos psicosociales en servidores policiales especializados. *Revista Científica*, *5*, 185-204. [https://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista\\_Scientific/article/view/458/1119](https://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/458/1119)
- Lovo, J. (Enero de 2021). Síndrome de Burnout: Un problema moderno. *(70)*, 110-116. El Salvador: Universidad Tecnológica de El Salvador. <https://camjol.info/index.php/entorno/article/view/10371>
- Loya, K., Valdez, J., Bacardi, M., & Cruz, A. (2018). El síndrome de agotamiento en el sector de salud de Latinoamérica: revisión sistemática. *Journal of Negative & no Positive Results*, 40-48. <https://doi.org/10.19230/jonnpr.2060>
- Lozano, P. (30 de Abril de 2023). México alarmantes de estrés laboral. México. [https://unamglobal.unam.mx/global\\_revista/mexico-alarmanentes-cifras-de-estres-laboral/](https://unamglobal.unam.mx/global_revista/mexico-alarmanentes-cifras-de-estres-laboral/)
- Martinez, J. (Abril de 2015). Cómo se defiende el profesorado de secundaria del estrés: burnout y estrategias de afrontamiento. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, *31(1)*. [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1576-59622015000100001](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622015000100001)
- Maslach, C., & Jackson, S. (1997). MBI Inventario "Burnout" de Maslach Manual Adaptación Española. Madrid, España: TEA ediciones, S.A.
- Ministerio del Trabajo. (octubre de 2018). Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial. 7-10. Quito, Ecuador. [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.insistec.ec/images/insistec/02-cliente/07-descargas/3\\_GU%C3%8DA%20PARA%20LA%20APLICACI%C3%93N%20DEL%20CUESTIONARIO%20DE%20EVALUACI%C3%93N%20DE%20RIESGO%20PSICOSOCIAL.pdf](chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.insistec.ec/images/insistec/02-cliente/07-descargas/3_GU%C3%8DA%20PARA%20LA%20APLICACI%C3%93N%20DEL%20CUESTIONARIO%20DE%20EVALUACI%C3%93N%20DE%20RIESGO%20PSICOSOCIAL.pdf)

- Molina, G. (29 de Diciembre de 2023). Ecuador cierra el año más violento de su historia, con más de 7000 homicidios en 2023. Los Angeles, Estados Unidos: Los Angeles Times. <https://www.latimes.com/espanol/internacional/articulo/2023-12-29/ecuador-cierra-el-ano-mas-violento-de-su-historia-con-mas-de-7-000-homicidios-en-2023>
- Montero, K., Cortés, G., & Hernández, Á. (2020). Síndrome del burnout en policías de Colombia y su relación con el sistema de beneficios e incentivos. *I2(2)*, 32-43. Bogotá, Colombia. <https://doi.org/10.22335>
- Moreno, B., & Baez, C. (Noviembre de 2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medida y buenas prácticas. [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales,+formas,+consecuencias,+medidas+y+buenas+pr%C3%A1cticas/c4cde3ce-a4b6-45e9-9907-cb4d693c19cf](https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales,+formas,+consecuencias,+medidas+y+buenas+pr%C3%A1cticas/c4cde3ce-a4b6-45e9-9907-cb4d693c19cf)
- Moreno-Jiménez, B. (Octubre de 2014). Los riesgos laborales psicosociales: marco conceptual y contexto socioeconómico. *ORP Journal*, *1*. [file:///C:/Users/PC/Downloads/Dialnet-LosRiesgosLaboralesPsicosociales-5454011%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/PC/Downloads/Dialnet-LosRiesgosLaboralesPsicosociales-5454011%20(1).pdf)
- Olivares, V., & Gil-Monte, P. (2009). Análisis de las Principales Fortalezas y Debilidades del "Maslach Burnout Inventory" (MBI). *Ciencia & Trabajo*, *11(33)*, 160-167. [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.uv.es/unipsico/pdf/CESQT/Internos/2009\\_Olivares\\_y\\_Gil-Monte.pdf](chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.uv.es/unipsico/pdf/CESQT/Internos/2009_Olivares_y_Gil-Monte.pdf)
- Olivarez, V., & Gil, P. (2009). Análisis de las principales fortalezas y debilidades del "Maslach Burnout Inventory" (MBI). *Ciencia & Trabajo*, 160-165. [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.uv.es/unipsico/pdf/CESQT/Internos/2009\\_Olivares\\_y\\_Gil-Monte.pdf](chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.uv.es/unipsico/pdf/CESQT/Internos/2009_Olivares_y_Gil-Monte.pdf)
- OMS. (1948). *¿Cómo define la OMS a la Salud?* <https://www.who.int/es/about/frequently-asked-questions>
- OMS. (23 de Agosto de 2018). Género y salud. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/gender>
- OMS. (2019). Asamblea Mundial de la Salud de la OMS. *Clasificación Internacional de Enfermedades CIE-11*. Ginebra, Suiza. <https://icd.who.int/es>
- OMS. (17 de Junio de 2022). *Salud mental: fortalecer nuestra respuesta*. [https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response/?gad\\_source=1&gclid=Cj0KCQjwqdqyBhCPARIsANrmZhPbTc6y7Dji99I-6xd0npeCb6VS\\_gcMrXIFsrIvKXya2G969KvQd2YaAjDxEALw\\_wcB](https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response/?gad_source=1&gclid=Cj0KCQjwqdqyBhCPARIsANrmZhPbTc6y7Dji99I-6xd0npeCb6VS_gcMrXIFsrIvKXya2G969KvQd2YaAjDxEALw_wcB)
- OMS. (8 de Junio de 2022). Trastornos mentales. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-disorders>

- OPS. (2023). Oficina Regional para las Américas de la Organización Mundial de la Salud. *Enfermedades cardiovasculares*. <https://www.paho.org/es/temas/enfermedades-cardiovasculares>
- Organización Internacional del Trabajo. (18 de septiembre de 1984). Factores Psicosociales en el Trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención. 56. (H. y. Seguridad, Ed.) Ginebra, Suiza. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf
- Organización Mundial de la Salud OMS. (17 de Septiembre de 2021). *Casi 2 millones de personas mueren cada año por causas relacionadas con el trabajo*. <https://www.who.int/es/news/item/16-09-2021-who-ilo-almost-2-million-people-die-from-work-related-causes-each-year>
- Organización Mundial de la Salud OMS. (21 de Febrero de 2023). ¿Qué es el estrés? <https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress#:~:text=Se%20puede%20definir%20el%20estr%C3%A9s,las%20amenazas%20y%20a%20otros%20est%C3%ADmulos>.
- Paucar, J. (19 de Junio de 2020). El síndrome de Burnout y las estrategias de afrontamiento en el personal de la Policía Municipal de Loja en el período 2019. 2-12. Loja, Ecuador: Universidad Nacional de Loja. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/23296/1/Tesis%20final%20de%20Jhuleidy%20Stefany%20Paucar%20Barba.pdf
- Pladevall, X. (2024). *Enfermedades osteomusculares: principal enfermedad laboral*. Accio Preventiva: <https://www.acciopreventiva.com/enfermedades-osteomusculares-trabajo/>
- Policía Nacional del Ecuador. (2024). Proyecto de Código Orgánico de la Policía Nacional del Ecuador. Quito, Ecuador.
- Rivera, A., Ortiz, R., Miranda, M., & Navarrete, P. (15 de Marzo de 2019). Factores de riesgo asociados al síndrome de desgaste profesional (BURNOUT). 8(2), 2-6. Venezuela: Universidad Central de Venezuela. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://docs.bvsalud.org/biblioref/2019/08/1008595/16488-144814485158-1-sm.pdf
- Rivera, Á., Ortiz, R., Miranda, M., & Navarrete, P. (2019). Factores de riesgo asociados al síndrome de desgaste profesional (Burnout). *Revista Digital de Postgrado*, 8(2). chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://docs.bvsalud.org/biblioref/2019/08/1008595/16488-144814485158-1-sm.pdf
- Roozeboom, M., Houtman, I., & Van Den Bossche, S. (2008). Monitoring Psychosocial Risks at Work. *The European framework for psychosocial risk management (PRIMA-EF)*, 17-36. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://www.prima-ef.org/uploads/1/1/0/2/11022736/chapter\_2.pdf

- Ruiz-Ruano, A., Blaya, M., López, J., Peinado, A., Giner, C., López, J., & Moya, F. (Octubre de 2023). *Anales de psicología. Factores psicosociales de riesgo y burnout en policías: un análisis de redes*, 39(3). Murcia, España: Universidad de Murcia. <https://doi.org/https://doi.org/10.6018/analesps.522361>
- Salamanca, S., & Perez, J. (4 de Julio de 2019). Guía sobre los factores de riesgo psicosocial en las organizaciones. 6. Bucaramanga, Colombia: Universidad Cooperativa de Colombia. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/635f303a-512a-40e6-b7de-2d403530cc3f/content
- Secretaría de Trabajo y Previsión Social. (23 de Octubre de 2018). SEGOB Diario Oficial de la Federación. *Norma oficial mexicana NOM-035-STPS-2018. Factores de riesgo psicosocial en el trabajo - Identificación, análisis y prevención*. México. [https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018#gsc.tab=0](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018#gsc.tab=0)
- Torres, I. (Diciembre de 2020). Síndrome de Burnout el policías latinoamericanos. *Tequio*, 4(10), 56-60. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://uabjo.slm.cloud/?a=article.main&d=true&tf=article&id=SRBOMHsBuGQNBIBv\_UUh
- Vasquez, I., Lopez, I., & Guerrero, A. (6 de Agosto de 2021). Nuevo paradigma de los factores de riesgos psicosociales en las organizaciones. 61-63. Tabasco, México. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://ri.ujat.mx/bitstream/20.500.12107/3797/1/Nuevo%20Paradigma%20de%20los%20Factores%20de%20Riesgos%20Psicosociales%20en%20las%20Organizaciones.pdf
- Vega, S. (2001). *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*. NTP 603: Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.insst.es/documents/94886/326775/ntp\_603.pdf/f15ca511-259c-480b-9f12-28ef5349b3c1

## **ANEXOS**

**ANEXO A** Cuestionario FPSICO 4.1

**ANEXO B.** Cuestionario de Maslach Burnout Inventory

**ANEXO C.** Consentimiento informado

Este cuestionario tiene como objetivo conocer algunos aspectos sobre las condiciones psicosociales en tu trabajo. Para contestarlo, piensa en el puesto donde has trabajado más tiempo durante los últimos 12 meses.

Tu opinión es muy importante, contesta con sinceridad. El cuestionario es anónimo y se garantiza la total confidencialidad de las respuestas.

Tras leer atentamente cada pregunta, marca la respuesta que consideres más adecuada. Sólo es posible elegir una única respuesta.

**ES IMPRESCINDIBLE CONTESTAR TODAS LAS PREGUNTAS  
MUCHAS GRACIAS POR TU COLABORACIÓN**

**A. Edad**

- Menos de 25 años
- Entre 25 y 35 años
- Entre 36 y 45 años
- Más de 45 años

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

**B. Sexo**

- Mujer
- Hombre

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2

**C. Puesto de trabajo**

- Operativo/a
- Administrativo/a

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2

**D. Tiempo de trabajo**

- Menos de 3 años
- Entre 3 y 6 años
- Más de 6 años

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3

**E. Estado civil**

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

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4
<input type="checkbox"/>	5

**1. ¿Trabajas los sábados?**

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

**2. ¿Trabajas los domingos y festivos?**

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

**3. ¿Tienes la posibilidad de tomar días u horas libres para atender asuntos de tipo personal?**

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

**4. ¿Con qué frecuencia tienes que trabajar más tiempo del horario habitual, hacer horas extra o llevarte trabajo a casa?**

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

**5. ¿Dispones de al menos 48 horas consecutivas de descanso en el transcurso de una semana (7 días consecutivos)?**

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

**6. ¿Tu horario laboral te permite compaginar tu tiempo libre (vacaciones, días libres, horarios de entrada y salida) con los de tu familia y amigos?**

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

**7. ¿Puedes decidir cuándo realizar las pausas reglamentarias (pausa para comida o bocadillo)?**

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

8. Durante la jornada de trabajo y fuera de las pausas reglamentarias, ¿puedes detener tu trabajo o hacer una parada corta cuando lo necesitas?

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

1
2
3
4

9. ¿Puedes marcar tu propio ritmo de trabajo a lo largo de la jornada laboral?

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

1
2
3
4

10a. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: lo que debes hacer (actividades y tareas a realizar)?

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

1
2
3
4

10b. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la distribución de tareas a lo largo de tu jornada?

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

1
2
3
4

10c. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la distribución del entorno directo de tu puesto de trabajo (espacio, mobiliario, objetos personales...)?

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

1
2
3
4

10d. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: cómo tienes que hacer tu trabajo (método, protocolos, procedimientos de trabajo...)?

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

1
2
3
4

10e. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la cantidad de trabajo que tienes que realizar?

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

1
2
3
4

**10f. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la calidad del trabajo que realizas?**

- Siempre o casi siempre  1
- A menudo  2
- A veces  3
- Nunca o casi nunca  4

**10g. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la resolución de situaciones anormales o incidencias que ocurren en tu trabajo?**

- Siempre o casi siempre  1
- A menudo  2
- A veces  3
- Nunca o casi nunca  4

**10h. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la distribución de los turnos rotativos?**

- Siempre o casi siempre  1
- A menudo  2
- A veces  3
- Nunca o casi nunca  4
- No trabajo en turnos rotativos  5

**11a. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: introducción de cambios en los equipos y materiales**

- Puedo decidir  1
- Se me consulta  2
- Sólo recibo información  3
- Ninguna participación  4

**11b. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: introducción de cambios en la manera de trabajar**

- Puedo decidir  1
- Se me consulta  2
- Sólo recibo información  3
- Ninguna participación  4

**11c. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: lanzamiento de nuevos o mejores productos o servicios**

- Puedo decidir  1
- Se me consulta  2
- Sólo recibo información  3
- Ninguna participación  4

**11d. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: reestructuración o reorganización de departamentos o áreas de trabajo**

- Puedo decidir  1
- Se me consulta  2
- Sólo recibo información  3
- Ninguna participación  4

11e. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: cambios en la dirección o entre tus superiores

- Puedo decidir  1
- Se me consulta  2
- Sólo recibo información  3
- Ninguna participación  4

11f. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: contratación o incorporación de nuevos empleados

- Puedo decidir  1
- Se me consulta  2
- Sólo recibo información  3
- Ninguna participación  4

11g. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: elaboración de las normas de trabajo

- Puedo decidir  1
- Se me consulta  2
- Sólo recibo información  3
- Ninguna participación  4

12a. ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? El método para realizar el trabajo

- No interviene  1
- Insuficiente  2
- Adecuada  3
- Excesiva  4

12b. ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? La planificación del trabajo

- No interviene  1
- Insuficiente  2
- Adecuada  3
- Excesiva  4

12c. ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? El ritmo de trabajo

- No interviene  1
- Insuficiente  2
- Adecuada  3
- Excesiva  4

12d. ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? La calidad del trabajo realizado

- No interviene  1
- Insuficiente  2
- Adecuada  3
- Excesiva  4

13a. ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? Las posibilidades de formación

No hay información

Insuficiente

Es adecuada

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3

13b. ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? Las posibilidades de promoción

No hay información

Insuficiente

Es adecuada

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3

13c. ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? Los requisitos para ocupar plazas de promoción

No hay información

Insuficiente

Es adecuada

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3

13d. ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? La situación de la empresa en el mercado

No hay información

Insuficiente

Es adecuada

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3

14a. Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? Lo que debes hacer (funciones, competencias y atribuciones)

Muy clara

Clara

Poco clara

Nada clara

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

14b. Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? Cómo debes hacerlo (métodos, protocolos, procedimientos de trabajo)

Muy clara

Clara

Poco clara

Nada clara

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

14c. Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? La cantidad de trabajo que se espera que hagas

Muy clara

Clara

Poco clara

Nada clara

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

14d. Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? La calidad del trabajo que se espera que hagas

- Muy clara  1
- Clara  2
- Poco clara  3
- Nada clara  4

14e. Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? El tiempo asignado para realizar el trabajo

- Muy clara  1
- Clara  2
- Poco clara  3
- Nada clara  4

14f. Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? La responsabilidad del puesto de trabajo (qué errores o defectos pueden achacarse a tu actuación y cuáles no)

- Muy clara  1
- Clara  2
- Poco clara  3
- Nada clara  4

15a. Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: se te asignan tareas que no puedes realizar por no tener los recursos humanos o materiales

- Siempre o casi siempre  1
- A menudo  2
- A veces  3
- Nunca o casi nunca  4

15b. Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: para ejecutar algunas tareas tienes que saltarte los métodos establecidos

- Siempre o casi siempre  1
- A menudo  2
- A veces  3
- Nunca o casi nunca  4

15c. Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: se te exige tomar decisiones o realizar cosas con las que no estás de acuerdo porque te suponen un conflicto moral, legal, emocional...

- Siempre o casi siempre  1
- A menudo  2
- A veces  3
- Nunca o casi nunca  4

**15d. Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: recibes instrucciones contradictorias entre sí (unos te mandan una cosa y otros otra)**

- Siempre o casi siempre  1
- A menudo  2
- A veces  3
- Nunca o casi nunca  4

**15e. Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: se te exigen responsabilidades, cometidos o tareas que no entran dentro de tus funciones y que deberían llevar a cabo otros trabajadores**

- Siempre o casi siempre  1
- A menudo  2
- A veces  3
- Nunca o casi nunca  4

**16a. Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: tus superiores**

- Siempre o casi siempre  1
- A menudo  2
- A veces  3
- Nunca o casi nunca  4
- No tengo, no hay otras personas  5

**16b. Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: tus compañeros**

- Siempre o casi siempre  1
- A menudo  2
- A veces  3
- Nunca o casi nunca  4
- No tengo, no hay otras personas  5

**16c. Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: tus subordinados**

- Siempre o casi siempre  1
- A menudo  2
- A veces  3
- Nunca o casi nunca  4
- No tengo, no hay otras personas  5

**16d. Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: otras personas que trabajan en la empresa**

- Siempre o casi siempre  1
- A menudo  2
- A veces  3
- Nunca o casi nunca  4
- No tengo, no hay otras personas  5

**17. ¿Cómo consideras que son las relaciones con las personas con las que debes trabajar?**

- Buenas  1
- Regulares  2
- Malas  3
- No tengo compañeros  4

**18a. Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: los conflictos interpersonales**

- Raras veces  1
- Con frecuencia  2
- Constantemente  3
- No existen  4

**18b. Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de violencia física**

- Raras veces  1
- Con frecuencia  2
- Constantemente  3
- No existen  4

**18c. Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de violencia psicológica (amenazas, insultos, hacer el vacío, descalificaciones personales...)**

- Raras veces  1
- Con frecuencia  2
- Constantemente  3
- No existen  4

**18d. Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de acoso sexual**

- Raras veces  1
- Con frecuencia  2
- Constantemente  3
- No existen  4

**19. Tu empresa, frente a situaciones de conflicto interpersonal entre trabajadores:**

- Deja que sean los implicados quienes solucionen el tema  1
- Pide a los mandos de los afectados que traten de buscar una solución al problema  2
- Tiene establecido un procedimiento formal de actuación  3
- No lo sé  4

**20. ¿En tu entorno laboral, te sientes discriminado/a (por razones de edad, sexo, religión, raza, formación, categoría...)?**

- Siempre o casi siempre  1
- A menudo  2
- A veces  3
- Nunca  4

21. A lo largo de la jornada, ¿cuánto tiempo debes mantener una exclusiva atención en tu trabajo (de forma que te impida hablar, desplazarte o, simplemente, pensar en cosas ajenas a tu tarea)?

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

22. En general, ¿cómo consideras la atención que debes mantener para realizar tu trabajo?

- Muy alta
- Alta
- Media
- Baja
- Muy baja

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4
<input type="checkbox"/>	5

23. ¿El tiempo de que dispones para realizar tu trabajo es suficiente y adecuado?

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

24. ¿La ejecución de tu tarea te impone trabajar con rapidez?

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

25. ¿Con qué frecuencia debes acelerar el ritmo de trabajo?

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

26. En general, la cantidad de trabajo que tienes es:

- Excesiva
- Elevada
- Adecuada
- Escasa
- Muy escasa

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4
<input type="checkbox"/>	5

27. ¿Debes atender a varias tareas al mismo tiempo?

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

28. El trabajo que realizas, ¿te resulta complicado o difícil?

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

29. En tu trabajo, ¿tienes que llevar a cabo tareas tan difíciles que necesitas pedir a alguien consejo o ayuda?

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

30. En tu trabajo, ¿tienes que interrumpir la tarea que estás haciendo para realizar otra no prevista?

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

31. En el caso de que existan interrupciones, ¿alteran seriamente la ejecución de tu trabajo?

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

32. ¿La cantidad de trabajo que tienes suele ser irregular e imprevisible?

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

33a. En qué medida tu trabajo requiere: aprender cosas o métodos nuevos

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

33b. En qué medida tu trabajo requiere: adaptarse a nuevas situaciones

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

**33c. En qué medida tu trabajo requiere: tomar iniciativas**

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

**33d. En qué medida tu trabajo requiere: tener buena memoria**

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

**33e. En qué medida tu trabajo requiere: ser creativo**

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

**33f. En qué medida tu trabajo requiere: tratar directamente con personas que no están empleadas en tu trabajo (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes...)**

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

**34a. En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Tus superiores jerárquicos**

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca
- No tengo, no trato

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4
<input type="checkbox"/>	5

**34b. En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Tus subordinados**

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca
- No tengo, no trato

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4
<input type="checkbox"/>	5

**34c. En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Tus compañeros de trabajo**

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca
- No tengo, no trato

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4
<input type="checkbox"/>	5

**34d. En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Personas que no están empleadas en la empresa (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes...)**

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca
- No tengo, no trato

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4
<input type="checkbox"/>	5

**35. Por el tipo de trabajo que tienes, ¿estás expuesto/a a situaciones que te afectan emocionalmente?**

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

**36. Por el tipo de trabajo que tienes, ¿con qué frecuencia se espera que des una respuesta a los problemas emocionales y personales de tus clientes externos? (pasajeros, alumnos, pacientes, etc.):**

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

**37. El trabajo que realizas, ¿te resulta rutinario?:**

- No
- A veces
- Bastante
- Mucho

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

**38. En general, ¿consideras que las tareas que realizas tienen sentido?:**

- Mucho
- Bastante
- Poco
- Nada

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

**39. ¿Cómo contribuye tu trabajo en el conjunto de la empresa u organización?**

- |                      |                          |   |
|----------------------|--------------------------|---|
| No es muy importante | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Es importante        | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Es muy importante    | <input type="checkbox"/> | 3 |
| No lo sé             | <input type="checkbox"/> | 4 |

**40a. En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? Tus superiores**

- |                        |                          |   |
|------------------------|--------------------------|---|
| Siempre o casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| A menudo               | <input type="checkbox"/> | 2 |
| A veces                | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Nunca o casi nunca     | <input type="checkbox"/> | 4 |
| No tengo, no trato     | <input type="checkbox"/> | 5 |

**40b. En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? Tus compañeros de trabajo**

- |                        |                          |   |
|------------------------|--------------------------|---|
| Siempre o casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| A menudo               | <input type="checkbox"/> | 2 |
| A veces                | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Nunca o casi nunca     | <input type="checkbox"/> | 4 |
| No tengo, no trato     | <input type="checkbox"/> | 5 |

**40c. En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? El público, clientes, pasajeros, alumnos, pacientes... (si los hay)**

- |                        |                          |   |
|------------------------|--------------------------|---|
| Siempre o casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| A menudo               | <input type="checkbox"/> | 2 |
| A veces                | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Nunca o casi nunca     | <input type="checkbox"/> | 4 |
| No tengo, no trato     | <input type="checkbox"/> | 5 |

**40d. En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? Tu familia y tus amistades**

- |                        |                          |   |
|------------------------|--------------------------|---|
| Siempre o casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| A menudo               | <input type="checkbox"/> | 2 |
| A veces                | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Nunca o casi nunca     | <input type="checkbox"/> | 4 |
| No tengo, no trato     | <input type="checkbox"/> | 5 |

**41. ¿Te facilita la empresa el desarrollo profesional (promoción, plan de carrera, etc.)?**

- |   |                          |   |
|---|--------------------------|---|
| Adecuadamente                                   | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Regular   | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Insuficientemente                               | <input type="checkbox"/> | 3 |
| No existe posibilidad de desarrollo profesional | <input type="checkbox"/> | 4 |

**42. ¿Cómo definirías la formación que se imparte o se facilita desde tu empresa?**

- |                               |                          |   |
|-------------------------------|--------------------------|---|
| Muy adecuada                  | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Suficiente                    | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Insuficiente en algunos casos | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Totalmente insuficiente       | <input type="checkbox"/> | 4 |

**43. En general, la correspondencia entre el esfuerzo que haces y las recompensas que la empresa te proporciona es:**

- |                               |                          |   |
|-------------------------------|--------------------------|---|
| Muy adecuada                  | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Suficiente                    | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Insuficiente en algunos casos | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Totalmente insuficiente       | <input type="checkbox"/> | 4 |

**44. Considerando los deberes y responsabilidades de tu trabajo, ¿estás satisfecho/a con el salario que recibes?**

- |                  |                          |   |
|------------------|--------------------------|---|
| Muy satisfecho   | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Satisfecho       | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Insatisfecho     | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Muy insatisfecho | <input type="checkbox"/> | 4 |

## **MBI (INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH)**

### **Edad:**

Menos de 25 años  
Entre 25 y 35 años  
Entre 36 y 45 años  
Más de 45 años

### **Sexo:**

Mujer  
Hombre

### **Puesto de trabajo:**

Operativo/a  
Administrativo/a

### **Tiempo de trabajo en la unidad:**

Menos de 3 años  
Entre 3 y 6 años  
Más de 6 años

### **Estado civil:**

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

## **INSTRUCCIONES**

A continuación, encontrará una serie de enunciados acerca de su trabajo y de sus sentimientos en él. Le pedimos su colaboración respondiendo a ellos como lo siente. No existen respuestas mejores o peores, la respuesta correcta es aquella que expresa verídicamente su propia existencia. Los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales y en ningún caso accesibles a otras personas. Su objeto es contribuir al conocimiento de las condiciones de su trabajo y mejorar su nivel de satisfacción.

A cada una de las frases debe responder expresando la frecuencia con que tiene ese sentimiento de la siguiente forma:

- (0) Nunca/Ninguna vez
- (1) Casi nunca/Pocas veces al año
- (2) Algunas veces/Una vez al mes o menos
- (3) Regularmente/Pocas veces al mes
- (4) Bastantes veces/Una vez por semana
- (5) Casi siempre/ Pocas veces por semana
- (6) Siempre/ Todos los días

Por favor señale el número que considere más adecuado

	ITEMS	0	1	2	3	4	5	6
A. E.	1. Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo							
A. E.	2. Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado							
A. E.	3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado							
R. P.	4. Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender							
D.	5. Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mí, como si fuesen objetos impersonales							
A. E.	6. Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa							
R. P.	7. Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender							
A. E.	8. Siento que mi trabajo me está desgastando							
R. P.	9. Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo							
D.	10. Siento que me he hecho más duro con la gente							
D.	11. Me preocupa que este trabajo me está endureciendo emocionalmente							
R. P.	12. Me siento muy enérgico en mi trabajo							
A. E.	13. Me siento frustrado por el trabajo							
A. E.	14. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo							
D.	15. Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas a las que tengo que atender profesionalmente							
A. E.	16. Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa							
R. P.	17. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo							
R. P.	18. Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender							
R. P.	19. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo							
A. E.	20. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades							
R. P.	21. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada							
D.	22. Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos problemas							

- A. E. AGOTAMIENTO EMOCIONAL
- D. DESPERSONALIZACIÓN
- R. P. REALIZACIÓN PERSONAL



# UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

Acreditada Resolución Nro. 173-SE-33-CACES-2020

## FACULTAD DE POSGRADO



### CONSENTIMIENTO INFORMADO

1. Estimado/a participante: (*nombre del entrevistado*) .....

La presente investigación tiene como objetivo realizar la investigación “Factores de riesgo psicosocial y su relación con el síndrome de burnout en el personal perteneciente a una unidad investigativa de una institución castrense, Quito 2024”. Los resultados de este estudio servirán para el desarrollo del proceso de investigación y únicamente con fines académicos.

¿Acepta usted de forma libre y voluntaria participar en esta investigación y es consciente de que sus respuestas proporcionadas servirán para desarrollar el trabajo “Factores de riesgo psicosocial y su relación con el síndrome de burnout en el personal perteneciente a una unidad investigativa de una institución castrense, Quito 2024”?

Si ( ) No ( )

#### 2. Compromiso

Por su aceptación el/la participante autoriza y se compromete a:

- 2.1. Proveer información real y verídica durante la entrevista.
- 2.2. Autorizar que la entrevista sea escrita en el formato o grabada en formato de audio para su posterior transcripción y análisis.
- 2.3. Aceptar la toma de fotografías durante el desarrollo de la entrevista.

#### 3. Confidencialidad:

- 3.1. La información obtenida es confidencial, es decir que se ha de guardar, mantener y emplear con estricta cautela la información obtenida.
- 3.2. La información proporcionada por el/la participante será utilizada única y exclusivamente con fines académicos de investigación.
- 3.3. Cada entrevista recibirá un código por participante, que solo podrá conocer el investigador responsable del presente estudio.
- 3.4. La entrevista será realizada en un ambiente propicio que estimule la comunicación y el anonimato elegido por el/la participante de ser el caso.

f): .....

Fecha: .....

Firma del entrevistado

C.C:

Nombre investigador: Juan Pablo Estévez Pineda

Firma del investigador..... Fecha: .....