


**UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR**

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, GESTIÓN EMPRESARIAL E INFORMÁTICA**

**EXTENSIÓN UNIVERSITARIA DE SAN MIGUEL**

**CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR**
**PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE LICENCIADO/A EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

**TEMA:**

# "CONDICIONES LABORALES Y SÍNDROME DE BURNOUT EN EL GRUPO DE CHOFERES OPERADORES DEL ÁREA DE OBRAS PÚBLICAS DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN CHIMBO, AÑO 2025"

**AUTOR:**
BOLAÑOS SANTAMARÍA SHOCENKA ALEJANDRA

**DIRECTOR(A)**
Mgtr. Álvaro Rafael Mesías Vega

**PARES ACADÉMICOS**
Econ.PhD. Ricardo Xavier Chávez Betancourt

Ing. Gorqui Elizalde Vistin Mena

**SAN MIGUEL – ECUADOR**
**2026**

## AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradezco a Dios por ser mi refugio, mi fortaleza y mi guía durante cada etapa de este camino. Gracias por sostenerme cuando las fuerzas parecían agotarse, por llenar mi corazón de fe en los momentos de incertidumbre y por permitirme alcanzar este sueño que hoy se convierte en una hermosa realidad.

A mi hija, el regalo más grande que la vida me ha dado y la razón de cada esfuerzo realizado. Gracias por ser mi inspiración, mi motor y la luz que iluminó cada uno de mis pasos. Este logro lleva tu nombre grabado en mi corazón. A mi madre, por su amor infinito, sus sacrificios silenciosos y su apoyo incondicional, A mi familia y a todas aquellas personas que formaron parte de este largo proceso, gracias por acompañarme con cariño, comprensión y palabras de aliento. Mi gratitud especial para quienes permanecieron a mi lado hasta el final, para quienes me brindaron su amor sincero y me demostraron que la verdadera compañía se conoce en los momentos de mayor desafío. Hoy culmina una etapa muy importante de mi vida, y lo hago con la certeza de que cada lágrima, cada desvelo y cada esfuerzo valieron la pena. Este triunfo también pertenece a todos aquellos que caminaron junto a mí y nunca dejaron de creer en mí.

Expresamos nuestro profundo agradecimiento al grupo de investigación Quality Pro de la UEB, por permitirnos formar parte de este espacio durante un año de aprendizaje y crecimiento. Las herramientas investigativas, orientación y experiencias compartidas fortalecieron nuestras capacidades, contribuyendo significativamente al logro alcanzado en la defensa de nuestro trabajo de integración curricular.

***BOLAÑOS SANTAMARÍA SHOCENKA***

DEDICATORIA

Dedico este logro, con todo mi amor, a mi hija, quien es la luz de mi vida y la inspiración que me impulsa a seguir adelante. Cada esfuerzo realizado durante este camino tuvo como motor su sonrisa y el deseo de construir un mejor futuro para ambas.

A mi madre, por su amor incondicional, su fortaleza y su apoyo constante, A mi familia y a todas las personas que me acompañaron durante este proceso, gracias por sus palabras de aliento, su confianza y su apoyo sincero. Su presencia fue fundamental para alcanzar esta meta. Este logro no es solo mío, sino también de quienes caminaron a mi lado y nunca dejaron de creer en mí.

***BOLAÑOS SANTAMARÍA SHOCENKA***

# CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR Y PAR ACADÉMICO

UEB UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR
CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

EXTENSIÓN SAN MIGUEL

**CERTIFICADO DE VALIDACIÓN**

Mgtr. Álvaro Rafael Mesías Vega ; ***Ing. Ricardo Xavier Chávez Betancourt*** **e Ing.** ***Ing. Gorqui Elisalde Vistin Mena*****;** en su orden Director y Pares Académicos del Trabajo de Integración Curricular denominado **"**Condiciones Laborales y Síndrome de Burnout en el Grupo de Choferes Operadores del Área de Obras Públicas del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Chimbo, Año 2025**",** desarrollado por la **señorita Shocenka Alejandra Bolaños *Santamaria*.**

**CERTIFICAN**

Que, luego de revisado el Trabajo de Integración Curricular en su totalidad, cumple con las exigencias académicas de la **Carrera de Gestión del Talento Humano**, por lo tanto, autorizamos su presentación y defensa.

San Miguel, 9 del Junio del 2026

Mgtr. Álvaro Rafael
Mesías Vega

**Director**

Ing. Ricardo Xavier
Chávez Betancourt

**Par Académico**

Ing. Gorqui Elisalde
Vistin Mena

**Par Académico**

Dirección: Av. General José Gallardo Román y César Jácome Cajiao
San Miguel – Ecuador
Teléfono: (593) 032 989812 – 032989813 – 032989463
www.ueb.edu.ec

**DERECHOS DE AUTORÍA NOTARIZADA**

Yo Shocenka Alejandra Bolaños Santamaría, portadora de la Cédula de Identidad No 0202414371, en calidad de autora y titular de los derechos morales y patrimoniales del Trabajo de Titulación:

"Condiciones laborales y síndrome de burnout en el grupo de choferes operadores del área de obras públicas del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Chimbo, año 2025", modalidad Proyecto de Investigación, de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN, concedemos a favor de la Universidad Estatal de Bolívar, una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservamos a mi/nuestro favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizamos a la Universidad Estatal de Bolívar, para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de titulación en el Repositorio Digital, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Como autora declaro que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.



***Shocenka Alejandra Bolaños Santamaría***

# ÍNDICE DE CONTENIDO

AGRADECIMIENTO ..... II

DEDICATORIA ..... III

CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR Y PAR ACADÉMICO ..... IV

DERECHOS DE AUTORÍA NOTARIZADA ..... V

ÍNDICE DE TABLAS ..... XI

ÍNDICE DE FIGURAS ..... XI

RESUMEN ..... 1

ABSTRACT ..... 2

INTRODUCCIÓN ..... 3

CAPÍTULO I. FORMULACIÓN GENERAL DEL PROYECTO ..... 5

1.1 Descripción del Problema ..... 5

1.2 Formulación del Problema ..... 7

1.3 Preguntas de Investigación ..... 7

1.4 Justificación ..... 8

1.5 Objetivos ..... 9

1.5.1 Objetivo General ..... 9

1.5.2 Objetivos Específicos ..... 9

1.6 Variables ..... 10

1.7 Operacionalización de las variables ..... 11

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO ..... 12

2.1 Antecedentes ..... 12

2.1.1 Antecedentes internacionales ..... 12

2.1.2 Antecedentes nacionales ..... 16

2.2 Científico ..... 20

2.2.1 Condiciones laborales ..... 20

2.2.2 Dimensiones de las Condiciones Laborales ..... 21

2.2.3 Ergonomía física ..... 23

2.2.4 Ergonomía ambiental ..... 25

2.2.5 Organización del trabajo ..... 29

2.2.5.3 Reconocimiento, motivación y estabilidad laboral ..... 31

2.2.6 Síndrome de Burnout ..... 33

2.2.6.1 Agotamiento emocional ..... 34

2.2.6.2 Despersonalización ..... 36

2.2.6.3 Realización personal ..... 37

2.2.7 Relación entre condiciones laborales y síndrome de burnout ..... 38

2.2.7.1 Influencia de la ergonomía física en el desarrollo del burnout ..... 38

2.2.7.2 Impacto de la ergonomía ambiental y factores físicos del entorno ..... 39

2.2.7.3 Influencia de la carga laboral y factores organizacionales ..... 39

2.2.7.4 Efectos del reconocimiento, motivación y estabilidad institucional ..... 40

2.2.8 Estrategias de intervención y prevención del burnout ..... 42

2.2.8.1 Programas institucionales de mejora de condiciones laborales ..... 42

2.2.8.2 Programas de gestión organizacional y mejora de procesos ..... 43

2.2.8.3 Intervenciones psicosociales y apoyo al bienestar emocional ..... 44

2.2.8.4 Propuestas de mejora en gestión del talento humano municipal ..... 45

2.2.9 Factores sociodemográficos y contexto operativo del cantón Chimbo ..... 46

2.2.9.1 Influencia de variables sociodemográficas en el burnout ..... 47

2.3 Conceptual ..... 48

2.4 Legal ..... 49

2.4.1 Constitución de la República del Ecuador ..... 49

2.4.1.1 Derechos y obligaciones fundamentales ..... 49

2.4.1.2 Derechos humanos y garantías laborales ..... 50

2.4.2 Código del Trabajo como marco regulatorio de choferes municipales ..... 51

2.4.2.1 Disposiciones del Código del Trabajo a ..... 51

2.4.2.2 Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización ..... 53

2.4.3 Contrato Colectivo y Reglamento Interno del Comité Central de Obreros .... 54

2.4.3.1 Régimen de los choferes en el Contrato Colectivo ..... 54

2.4.3.2 Reglamento Interno del Comité Central de Obreros ..... 55

2.4.4 Normativa sobre prevención de riesgos y seguridad ocupacional ..... 56

2.4.4.1 Decreto Ejecutivo 2393: Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores ..... 56

2.4.4.2 Decreto Ejecutivo 255: Nuevo Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo (2024) ..... 57

2.4.4.3 Acuerdo Ministerial MDT-2024-196: Normas para cumplimiento de obligaciones de seguridad y salud ..... 58

2.4.5 Normativa internacional y convenios de la OIT ratificados por Ecuador ..... 59

2.4.5.2 Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo (Decisión 584) ... 60

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA ..... 61

3.1 Tipo de Investigación ..... 61

3.2 Enfoque de la investigación ..... 62

3.3 Métodos de Investigación ..... 62

3.4 Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Datos ..... 63

3.5 Universo, Población y Muestra..... 65

3.6 Procesamiento de la Información ..... 65

CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN..... 67

4.1 Análisis cuantitativo ..... 67

4.1.1 Análisis cuantitativo: cuestionario Síndrome de Burnout (SB)..... 67

4.1.2 Condiciones de Trabajo (CT) ..... 71

4.2 Interpretación de resultados..... 75

4.3 Discusión de Resultados..... 79

CONCLUSIONES ..... 82

RECOMENDACIONES ..... 84

BIBLIOGRAFÍA..... 85

ANEXOS..... 95

Condiciones de Trabajo (CT) ..... 111

Anexo II ..... 129

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de las variables ..... 11

Tabla 2 Correlación de variables..... 77

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Distribución porcentual del agotamiento emocional. ..... 68

Figura 2 Distribución porcentual de realización personal..... 69

Figura 3 Distribución porcentual de despersonalización trato así los demás..... 70

Figura 4 Carga de trabajo es adecuada para el tiempo asignado..... 71

Figura 5 Distribución porcentual de la facilidad en la aplicación de protocolos ..... 72

Figura 6 Representación gráfica de la suficiencia de herramientas de trabajo. ..... 73

Figura 7 Correlación de variables ..... 77

Figura 8 Porcentaje de trabajadores que experimentan fatiga..... 95

Figura 9 Representación gráfica de la frecuencia de frustración laboral ..... 95

Figura 10 Porcentajes de tensión laboral reportados durante la jornada diaria..... 97

Figura 11 Distribución de respuestas sobre límites emocionales..... 98

Figura 12 Distribución gráfica del desinterés laboral ..... 99

Figura 13 Frecuencia de falta de entusiasmo entre el grupo de choferes..... 100

Figura 14 Visualización porcentual de la indiferencia en el entorno de trabajo... 102

Figura 15 El distanciamiento emocional en el equipo operativo. ..... 103

Figura 16 La percepción de relevancia del trabajos..... 104

Figura 17 Distribución de la frecuencia de resolución eficaz. ..... 105

Figura 18 El grado de contribución a los objetivos institucionales..... 106

Figura 19 Frecuencia porcentual de la eficacia profesional percibida. ..... 107

Figura 20 Distribución visual del alcance de logros significativos por día ..... 108

Figura 21 Visualización de la frecuencia de logros acumulados en el trabajo. .... 109

Figura 22 Sentimiento de energía en el trabajo..... 110

Figura 23 Percepción sobre la carga de trabajo asignada..... 111

Figura 24 Facilidad en la aplicación de protocolos..... 111

Figura 25 Suficiencia de herramientas de trabajo..... 112

Figura 26 La percepción de autonomía en el entorno de trabajo ..... 112

Figura 27 Periodos de descanso en la jornada..... 113

Figura 28 La percepción de iluminación en el área de trabajo..... 113

Figura 29 Visualización estadística de la frecuencia de ventilación adecuada. ..... 114

Figura 30 Gráfico de frecuencias relativas sobre confort acústico en el trabajo.... 114

Figura 31 Frecuencia de percepción sobre el confort térmico y ambiental. ..... 115

Figura 32 La percepción sobre ayuda entre compañeros ..... 115

Figura 33 Valoración recibida desde la jefatura institucional..... 116

Figura 34 La percepción del ambiente de cooperación..... 116

Figura 35 Cumplimiento en protocolos de seguridad. ..... 117

Figura 36 La capacitación en prevención de riesgos..... 117

Figura 37 La provisión de recursos de seguridad en el área. ..... 117

Figura 38 Percepción sobre estabilidad ocupacional en el área operativa. ..... 118

Figura 39 La influencia de incentivos en el desempeño laboral. ..... 118

Figura 40 Visualización estadística del sentimiento de valoración..... 119

## RESUMEN

El presente estudio analiza la relación entre las condiciones laborales y el síndrome de burnout en 31 del grupo de choferes operadores del área de Obras Públicas del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Chimbo durante el año 2025. Se empleó un enfoque cuantitativo con diseño no experimental y alcance correlacional, aplicando métodos de carácter deductivo. Para la recolección de datos se utilizaron dos instrumentos validados internacionalmente: el Maslach Burnout Inventory (MBI), con una confiabilidad α de Cronbach > 0,80, y la Escala de Condiciones Laborales de Blanch, con adecuadas propiedades psicométricas.

Los resultados obtenidos muestran un bajo nivel de prevalencia del síndrome de burnout, identificándose aproximadamente un 12% de los choferes en nivel de riesgo elevado. Sin embargo, el 50% del grupo de choferes operadores percibe condiciones laborales entre moderadas y desfavorables, especialmente relacionadas con sobrecarga de tareas, restricciones ergonómicas, insuficiente apoyo social y escaso reconocimiento institucional.

El análisis estadístico mediante Tau-b de Kendall evidencio que no existe una relación significativa entre las condiciones laborales y el síndrome de burnout ($p > 0,05$), porque no se evidencia asociación estadísticamente comprobada entre ambas variables estudiada, en fin aunque concurren percepciones desfavorables sobre las condiciones laborales, estas no se relacionan de manera significativa con el nivel de burnout del grupo de choferes operadores.



**Palabras clave:** Condiciones laborales, grupo de choferes operadores, resiliencia ocupacional, sector público municipal, síndrome de burnout.

## ABSTRACT

This study analyzes the relationship between working conditions and burnout syndrome in 31 drivers/operators in the Public Works Department of the Decentralized Autonomous Municipal Government of the Chimbo Canton during 2025. A quantitative approach with a non-experimental, correlational design was used, employing deductive methods. Two internationally validated instruments were used for data collection: the Maslach Burnout Inventory (MBI), with a Cronbach's alpha reliability coefficient > 0.80, and the Blanch Working Conditions Scale, with adequate psychometric properties.

The results show a low prevalence of burnout syndrome, with approximately 12% of workers identified as being at high risk. However, 50% of the operators perceive their working conditions as moderate to unfavorable, particularly related to excessive workload, ergonomic limitations, limited social support, and low institutional recognition. Statistical analysis using Kendall's Tau-b evidence no significant relationship between working conditions and burnout syndrome ($p > 0.05$), therefore the null hypothesis is accepted. Consequently, no statistically proven association was found between the two variables in the studied population. It is concluded that, although unfavorable perceptions exist regarding working conditions, these are not significantly related to the level of burnout in the analyzed driver-operators.



**Keywords:** Burnout syndrome, working conditions, heavy machinery operators, municipal public sector, occupational resilience.

# INTRODUCCIÓN

En la actualidad, las condiciones laborales han adquirido una relevancia central en el análisis de la salud ocupacional y el bienestar de los trabajadores a nivel internacional, siendo el síndrome de burnout uno de los principales desafíos por su impacto en la productividad, calidad de vida y funcionamiento institucional (Mental Health UK, 2025; Nagarajan et al., 2024). El burnout se define como una respuesta al estrés laboral crónico, caracterizada por agotamiento emocional, despersonalización y una disminución del rendimiento profesional, afectando especialmente a quienes desempeñan actividades operativas o de servicios públicos (Robinson, 2025).

En América Latina, distintas investigaciones evidencian que alrededor del 46% de los trabajadores confirma haber padecido síntomas de burnout, una situación que ha tomado protagonismo especialmente en sectores como el transporte, la obra pública y actividades que implican esfuerzo físico e institucional (Simalco, 2025; Melo, 2024). En Ecuador, la preocupación por la salud mental en las administraciones municipales se acentúa al determinar que más del 70% del personal operativo manifiesta síntomas de burnout, aunque es especialmente en ciudades intermedias y cantones donde los esfuerzos organizativos son insuficientes para atender la compleja demanda del servicio (Camacho-Vargas, 2024; Chicaiza Sailema y Velasteguí Hernández, 2024).

En el concreto caso del cantón Chimbo, del grupo de choferes operadores de la zona de Obras Públicas se confrontan a los desafíos situacionales que les suponen extensas jornadas de trabajo, exigentes condiciones físicas, así como escasa oferta institucional de bienestar o reconocimiento (Silva et al., 2020). Sin embargo, aún queda una brecha importante en el conocimiento respecto a cómo las condiciones laborales concretas dan lugar al desarrollo del burnout en este grupo específico, pues la mayor parte de investigaciones anteriores se han centrado en otros actores públicos, como pueden ser fuerzas policiales o

personal docente, pero no en trabajadores municipales de campo.

En consecuencia, el presente estudio cobra relevancia al presentar un análisis contextualizado de la relación existente entre condiciones laborales y burnout del grupo de choferes operadores de obras públicas de Chimbo, cuyos resultados ofrecerán información clave en el diseño de las estrategias preventivas y de políticas institucionales, aportando significativamente al fortalecimiento de una cultura laboral saludable, sostenible y orientada al bienestar integral, promoviendo una mejor calidad de vida y un mayor rendimiento del talento humano municipal.

# CAPÍTULO I. FORMULACIÓN GENERAL DEL PROYECTO

## 1.1 Descripción del Problema

A nivel macro, el síndrome de burnout ha sido registrado por la Organización Mundial de la Salud (OMS) como un fenómeno ocupacional derivado del estrés crónico, principalmente en contextos laborales con altas demandas emocionales y escasos recursos organizacionales OMS, (2019, p. 23). En los últimos años, este problema ha alcanzado una magnitud global: el informe Burnout Report 2025 de *Mental Health UK* señala que el 76% de los empleados a nivel mundial ha experimentado síntomas de agotamiento emocional o pérdida de motivación (Mental Health UK, 2025).

Un estudio llevado a cabo por Human Resources for Health pone de manifiesto que el 82% de los empleados que se desempeñan en espacios con alta demanda sufrieron de burnout en 2024, lo que se traduce en un aumento sostenido del síndrome en instituciones públicas y privadas (Nagarajan et al., 2024). Por lo tanto, se presentarán problemas en la productividad laboral y en la salud mental de la mayoría de la población, lo cual representa un verdadero reto para la gestión del talento humano en el trabajo exigente (Robinson, 2025).

En el ámbito latinoamericano también surgen datos preocupantes. El informe Buk Burnout Laboral 2025 informa que el 46% de la población laboral de Perú, Colombia y Chile, ha sido objeto de episodios de desgaste laboral, lo que supone uno de los porcentajes más altos del mundo (Izquierdo, 2025; Simalco, 2025). Tales episodios guardan relación con jornadas laborales extensas, poca medicina del reconocimiento institucional y la falta de equilibrio entre la carga y el descanso.

Estudios recientes muestran que más del 53% de los trabajadores de Latinoamérica sufren de síntomas persistentes tanto de cansancio como de despersonalización (Melo, 2024) y que los sectores más vulnerables son los dependientes del trabajo operativo o de campo, donde la presión física y mental son continuos (Makowska et al., 2025). En Latinoamérica

se verifica, además, un lazo directo entre condiciones laborales precarias, escaso recurso físico y prevalencia de burnout (Blaya-Sánchez et al., 2023).

A nivel micro, el Ecuador no es ajeno a esta realidad. Estudios desarrollados por Camacho-Vargas (2024) confirman que el 70% de los servidores públicos y trabajadores operativos presenta grados moderados o altos de burnout, especialmente tras la pandemia del COVID-19 y la intensificación de los conflictos sociales.

En particular, los empleados municipales y operativos muestran un incremento en los síntomas de agotamiento emocional, fatiga y reducción del desempeño (Orna Colcha, 2024), además, las condiciones laborales se desmejoran en las instituciones que cuentas con escasos recursos logísticos, espacios físicos inadecuados y falta de proyección organizacional (Chicaiza Sailema y Velasteguí Hernández, 2024), alterando no solo la salud individual, sino también el rendimiento laboral (González-Borrego et al., 2023).

La problemática se evidencia dentro de grupo de choferes operadores porque este personal tiene que lidiar con una serie de factores predisponentes para el síndrome de burnout: excesiva carga de trabajo, escaso tiempo de descanso, condiciones climáticas extremas, escasa atención por parte de la institución y escaso alcance de recursos para satisfacer las exigencias de su día a día (GADM Chimbo, 2025).

Las características del trabajo operativo, la respuesta que requiere esfuerzo físico de larga duración, atención sostenida y el trabajo con presión por cumplir escalas de infraestructura, son características que desarrollado un clima propenso a la existencia del estrés crónico. A ello se suma la carencia de programas formales de bienestar laboral que promuevan la salud mental y la prevención del agotamiento, evidenciando la ausencia de políticas integrales para gestionar el bienestar psicosocial del talento humano en los gobiernos autónomos descentralizados municipales (Silva et al., 2020).

En consecuencia, resulta indispensable analizar las condiciones laborales del grupo

de choferes operadores del área de Obras Públicas del GADM del cantón Chimbo para identificar los factores que contribuyen al desarrollo del síndrome de burnout. Este estudio busca proporcionar información verificada que facilite la formulación de estrategias institucionales enfocadas en la promoción del bienestar laboral, la mejora del clima organizacional y la prevención del desgaste profesional, con el propósito de fortalecer la productividad y salud integral del personal municipal.

## 1.2 Formulación del Problema

¿Cuáles son las condiciones laborales que se relacionan en la aparición del síndrome de burnout en los miembros del grupo de choferes operadores del área de obras públicas del GADM del cantón Chimbo, en el año 2025?

## 1.3 Preguntas de Investigación

- ¿Qué características presentan las condiciones laborales del grupo de choferes operadores del área de obras públicas del GADM del cantón Chimbo, considerando los elementos organizacionales, ergonómicos y ambientales que potencialmente inciden en la aparición del síndrome de burnout?
- ¿Cuál es el nivel de incidencia del síndrome de burnout en los integrantes del grupo grupo de choferes operadores del área de obras públicas del GADM del cantón Chimbo, específicamente en los ámbitos de agotamiento emocional, despersonalización y realización profesional, durante el año 2025?
- ¿De qué modo influyen las condiciones laborales identificadas en el desarrollo y manifestación del síndrome de burnout entre los miembros del grupo de choferes operadores del área de obras públicas del GADM del cantón Chimbo?

### 1.4 Justificación

La presente investigación resulta pertinente al abordar un fenómeno poco explorado en el contexto municipal del Ecuador: la relación entre las condiciones laborales y el síndrome de burnout en los grupos de choferes operadores del área de "Obras Públicas del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Chimbo". El aporte teórico de este estudio permitirá ampliar la base académica acerca de los factores de riesgo psicosocial específicos de este grupo y su incidencia en el bienestar general y desempeño institucional. Así, se contribuirá con nuevos conocimientos que podrán ser empleados en futuras investigaciones sobre la gestión del talento humano en el sector público local.

En el ámbito personal, el desarrollo del estudio responde a la necesidad observada con el fin de mejorar la calidad de vida laboral de los choferes, reconociendo los retos y exigencias que caracterizan la labor operativa en obras públicas. Es fundamental precisar que se cuenta con los permisos oficiales otorgados por la autoridad del GAD Municipal del cantón Chimbo para la aplicación de instrumentos, recolección de datos y desarrollo de la presente investigación. Todos los recursos materiales, logísticos y económicos necesarios para la realización del estudio de investigación corren a cargo del investigador, lo que añade rigor y ética a la investigación.

En lo que respecta a la innovación, la investigación incluye las herramientas universitarias actuales y una representación holística del diagnóstico de los riesgos psicosociales que integra el componente ergonómico y organizacional, aspectos que tradicionalmente a menudo quedan relegados a un segundo plano durante el diagnóstico. La metodología de enfoque cuantitativo permite obtener información objetiva y medible mediante la recolección y análisis de datos numéricos relacionados con las condiciones laborales y el síndrome de burnout. A través de la aplicación de instrumentos estandarizados y del análisis estadístico de los datos obtenidos, se garantiza la validez, confiabilidad y

aplicabilidad de los resultados, permitiendo una comprensión precisa de la realidad estudiada.

Los resultados obtenidos de la investigación, en la práctica, permitirán la obtención de orientaciones claras para el diseño de políticas de prevención, programas de bienestar laboral y estrategias de fortalecimiento institucional para el GAD Municipal. La integración de los resultados será posible y se podrán obtener mejoras tales como ambientes laborales saludables, favorecimiento de la motivación personal, disminución del absentismo y un servicio más eficiente a la comunidad de Chimbo.

Los sujetos de la investigación serán los grupos de choferes operadores del área de Obras Públicas que accederán a la información y propuestas que puedan mejorar sus condiciones laborales y cuidar su salud mental. La población beneficiaria indirectamente está constituida por el personal del GAD Municipal y las autoridades institucionales y, en último término, la población del cantón Chimbo que se beneficiará de una administración pública más eficiente y sensible a las necesidades de sus servidores.

## 1.5 Objetivos

### *1.5.1 Objetivo General*

- Analizar la relación existente entre las condiciones laborales y el síndrome de burnout del grupo de choferes operadores del área de obras públicas del GADM del cantón Chimbo, durante el año 2025.

### *1.5.2 Objetivos Específicos*

- Identificar las condiciones laborales presentes en el contexto del grupo de choferes operadores del área de obras públicas del GADM del cantón Chimbo, que pueden incidir en el desarrollo del síndrome de burnout.

- Identificar la dimensión presente del síndrome de burnout en los integrantes del grupo de choferes operadores del área de obras públicas del GADM del cantón Chimbo
- Determinar la relación de las condiciones laborales y del síndrome de burnout dentro del grupo de choferes operadores del área de obras públicas del GADM del cantón Chimbo

### 1.6 Variables

En el presente estudio se abordan dos variables fundamentales, cuya delimitación conceptual y operativa permite analizar de forma integral la relación entre las condiciones laborales y el síndrome de burnout del grupo de choferes operadores del área de "Obras Públicas del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Chimbo". La identificación y definición de cada variable, contribuye a dar rigor metodológico y claridad al análisis académico.

**Variable independiente:** Condiciones laborales.

**Variable dependiente:** Síndrome de burnout.

## 1.7 Operacionalización de las variables

**Tabla 1**

*Operacionalización de las variables*

| Variable | Definición conceptual | Definición operativa | Dimensión | Técnica | Instrumento |
|---|---|---|---|---|---|
| Condiciones laborales | Las condiciones laborales engloban el conjunto de características físicas, organizacionales y sociales presentes en el ambiente donde el trabajador cumple sus funciones, incidiendo directamente en su bienestar y desempeño (González-Borrego et al., 2023; Martínez-Vargas y Soto-Vallejo, 2023). | Las condiciones laborales comprenden los aspectos físicos, organizacionales y sociales presentes en el entorno de trabajo que influyen en el desempeño, bienestar y seguridad de los trabajadores. | Organización y Métodos de Trabajo<br><br>Entorno Físico de Trabajo<br><br>Apoyo Social<br><br>Seguridad y Prevención<br><br>Bienestar y motivación | Encuesta | Cuestionario Condiciones de Trabajo |
| Síndrome de Burnout | El síndrome de burnout es un estado de agotamiento físico, emocional y mental causado por estrés laboral crónico y frecuente contacto con demandas emocionales elevadas (Chicaiza y Velasteguí, 2024; Maslach, 2013). | Engloba características específicas de los trabajadores entre eso están el estado de agotamiento físico, mental y emocional provocado por condiciones laborales y aspectos psicosociales que afectan el bienestar integral y la estabilidad personal de los colaboradores. | Agotamiento emocional<br><br>Despersonalización<br><br>Realización personal | Encuesta | Cuestionario Test Síndrome Burnout |

*Fuente: Alejandra Bolaños*

# CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

## 2.1 Antecedentes

A continuación, se presentan los antecedentes más relevantes para el presente estudio, iniciando con estudios internacionales y posteriormente nacionales. Estos antecedentes se han seleccionado rigurosamente, priorizando investigaciones académicas recientes y verificables en revistas científicas, a fin de fortalecer la fundamentación del presente análisis.

### *2.1.1 Antecedentes internacionales*

En el estudio desarrollado por Izquierdo (2025) titulado "Burnout laboral 2025: Conectando productividad y bienestar en Latinoamérica", se tuvo como propósito analizar la prevalencia del síndrome de burnout y sus factores asociados en trabajadores de cuatro países de Latinoamérica, incluyendo Chile, México, Colombia y Perú. El problema central que aborda la investigación radica en identificar las causas del desgaste laboral y su impacto en la productividad organizacional en contextos latinoamericanos.

El objetivo general establecido fue comprobar cuáles eran los principales factores de riesgo que hacían más propensos al burnout, tales como la carga excesiva del trabajo, la falta de reconocimiento institucional o la percepción de ser discriminado en el trabajo. El método propuesto combinó las técnicas cuantitativas mediante encuestas a más de 5.700 colaboradores y entrevistas cualitativas a expertos en salud mental en el trabajo; utilizando instrumentos estandarizados para poder medir dimensiones como carga laboral, reconocimiento organizacional o percepciones discriminatorias.

De entre los principales resultados se observó que el 46 % de los trabajadores había experimentado al menos una situación de burnout durante el 2024, mientras que, el 14 % lo había experimentado de forma frecuente. Finalmente, las conclusiones llevadas a cabo

apuntaron a que la elevada carga de trabajo, la falta de reconocimiento y la percepción discriminatoria eran las principales razones del síndrome, además el estudio implicó la importancia de cambiar normas de trabajo e instaurar protocolos preventivos de prevención del burnout en las organizaciones (izquierdo, 2025).

Este trabajo es relevante para el contexto del grupo de choferes operadores municipales porque permite evidenciar patrones de riesgo que se encuentran en la sobrecarga laboral, la escasa formalización del reconocimiento institucional y la existencia de condiciones organizacionales adversas que son experimentadas también por los trabajadores de las instituciones de los gobiernos autónomos descentralizados. Los hallazgos aportan a la construcción de un análisis comparado desde el que articular la forma en que las condiciones laborales afectan al bienestar psicosocial, pero también a la necesidad de desarrollar políticas organizacionales integradas, acordes con el ámbito grupo de choferes operadores de una institución municipal, como formas de prevenir el desgaste emocional, promover el reconocimiento del desempeño laboral y garantizar la salud mental en este tipo de organizaciones municipales con elevada demanda operativa.

De igual forma, en el trabajo de Makowska et al. (2025), titulado "El fenómeno del burnout sigue sin resolverse: Estado global", se efectuó una revisión bibliográfica sistemática internacional acerca del síndrome de burnout, con el fin de sistematizar las principales tendencias, desafíos y manifestaciones del fenómeno en diversos entornos laborales, incluidos sectores públicos y privados a nivel global. El problema central que plantea la investigación es la persistencia del burnout como un fenómeno laboral no resuelto a pesar de décadas de investigación y propuestas de intervención.

El objetivo principal consistió en examinar de manera exhaustiva la prevalencia global del síndrome y conocer cuáles son factores asociados a esta en la población trabajadora, así como comprobar en qué medida las medidas institucionales aplicadas para

su prevención son eficaces. Las conclusiones recomendaban investigar más en profundidad los mecanismos de intervención personalizada, reforzar el apoyo institucional y desarrollar políticas organizacionales adaptadas a la idiosincrasia de los contextos laborales considerados (Makowska et al., 2025).

Promoción a visión global comparativa, el presente trabajo respalda la inclusión de mecanismos preventivos y correctivos del síndrome de burnout en todos los sectores de servicio público, incluso en el nivel de lo municipal, puesto que su significación radica en legitimar la importancia de la aplicación de políticas organizacionales al caso, establecer un seguimiento institucional sistemático y llevar a la práctica estrategias de resiliencia en el talento humano que trabaja en contextos municipales demandantes, como el grupo de choferes operadores del área de Obras Públicas del GADM del cantón Chimbo, que realizan jornadas extensas, poseen presión operativa, y enfrentan factores de riesgo físicos y psicosociales muy similares a los que se han reflejado en la literatura internacional.

Finalmente, en el estudio llevado a cabo por Arias-Meléndez et al. (2021) titulado "Condiciones de trabajo y estado de salud en conductores de transporte público: una revisión sistemática", se propuso como objetivo conocer las condiciones laborales y el estado de salud de los conductores de transporte público a nivel mundial a partir de una revisión sistemática de la literatura científica existente. El problema que recoge esta investigación, versa sobre ser capaces de identificar aquellos factores de riesgo ocupacional que ponen a riesgo la salud física y mental de este colectivo laboral, en particular el relacionado con largas jornadas laborales, con exposición por tanto a riesgos físicos, y psicosociales, la adopción de estilos de vidas poco saludables fruto de las condiciones laborales.

El objetivo general fue revisar de forma sistemática las condiciones laborales y el impacto en la salud de los conductores de transporte público en diferentes contextos a nivel internacional. La metodología fue de revisión sistemática con base en la declaración

PRISMA, en la que se incluyeron 22 estudios empíricos entre 2015 y 2020 publicados en bases de datos de Web of Science, PubMed, ProQuest y SciELO.

La muestra se conformó, efectivamente, por estudios realizados sobre poblaciones de países de América Latina, de Europa y de Asia, en las que se incluían poblaciones de conductores de autobuses, de taxis o de transporte urbano. Los instrumentos más comunes a partir de los estudios revisados fueron el Cuestionario de Salud SF-36v.2, el Cuestionario nórdico de Kuorinka sobre molestias musculoesqueléticas, así como diversas escalas de evaluación de riesgos psicosociales.

Con respecto a los resultados principales, se identificó que los conductores tienen condiciones laborales desfavorables, con largas jornadas de trabajo, alimentación en horarios irregulares, exponiéndose a vibraciones, ruido, temperaturas extremas así como a factores psicosociales desfavorables (estrés laboral, relación conflictiva con pasajeros, congestión vehicular).

En cuanto a la salud, se identificó una alta prevalencia de obesidad, sobrepeso, síndrome metabólico, hipertensión arterial, diabetes mellitus tipo 2, trastornos musculoesqueléticos, sintomatología ansioso-depresiva, fatiga crónica y problemas de sueño. Las conclusiones indicaron que existe una relación directa entre las condiciones de trabajo deficientes y el deterioro progresivo de la salud de los conductores, que en un principio se traduce en alteraciones nutricionales y agotamiento, que posteriormente pueden derivar en enfermedades crónicas no transmisibles, trastornos musculoesqueléticos y problemas cardiovasculares; además de lo anterior, el estudio consideró muy importante que se implementen programas de vigilancia de la salud de ocupacional, fomentar los estilos de vida saludables a partir del desarrollo de normativas laborales que regulen las jornadas de trabajo, faciliten los descansos y ofrezcan un trabajo adecuado para este colectivo (Arias-Meléndez et al., 2021).

Este antecedente resulta sumamente pertinente para la investigación sobre los grupo de grupo operadores del área de obras públicas del GADM del cantón Chimbo, le permite abrir el marco referencial extenso y validado de la investigación sobre las condiciones del trabajo y la salud de los conductores profesionales, y asumen semejanzas del contexto objetivo con las funciones operativas, con la exposición a los diversos factores de riesgo físico y psicosocial, con la extensión del tiempo de trabajo y con las demandas laborales.

Así mismo, se establece que los resultados de la investigación sobre la prevalencia de enfermedades crónicas, trastornos musculoesqueléticos y sintomatología sobre el burnout en conductores de transporte público son extrapolables al ámbito municipal ecuatoriano, reforzando el marco teórico de la necesidad de poner de manifiesto estrategias de prevención, mecanismos de vigilancia de la salud ocupacional y políticas institucionales que vengan a promover las condiciones laborales, la prevención del síndrome de burnout y el bienestar de los trabajadores de los gobiernos autónomos descentralizados municipales.

### *2.1.2 Antecedentes nacionales*

En el estudio de Varela Vielma y Conforme Pacheco (2023), titulado "Evaluación de riesgos psicosociales y síndrome de Burnout en los conductores de una empresa perforista a nivel nacional", se planteó como objetivo fundamental la evaluación de los riesgos psicosociales y la posible presencia de burnout en los conductores de una empresa perforista de diamantes afincada en Quito y con proyectos en distintas provincias del Ecuador. El problema que aborda la investigación radica en la exposición de los conductores a factores de riesgo psicosocial derivados de jornadas extensas, turnos rotativos, carga de trabajo elevada y condiciones laborales demandantes propias de la actividad operativa. El enfoque metodológico fue descriptivo, transversal y cuantitativo. La muestra estuvo conformada por 11 conductores, aplicándose las herramientas FPSICO 4.0 para la evaluación de factores de

riesgo psicosocial y el Maslach Burnout Inventory, versión General Survey (MBI-GS), para medir el síndrome de burnout, considerando variables sociodemográficas como edad, género, estado civil, antigüedad laboral, jornadas y turnos de trabajo.

Los resultados obtenidos indicaron que los principales factores de riesgo psicosocial fueron: Se observó que los principales indicadores fueron el 45% en despersonalización, el 100% en realización personal y el 36% en agotamiento emocional, siendo estos factores los de mayor predominio entre los conductores estudiados. Las conclusiones llevaron a la propuesta organizacional de un plan de acción con medidas aplicables que consiguieran reducir los niveles de afectación objeto de presente estudio, tanto en los factores de riesgo psicosocial como en el síndrome de burnout (Varela Vielma y Conforme Pacheco, 2023).

Este antecedente posee una alta relevancia metodológica y contextual, ya que la muestra está compuesta por conductores con tareas operativas similares a las condiciones laborales de los choferes del área de Obras Públicas municipales, teniendo características comunes tales como jornadas laborales prolongadas, elevada demanda física, exigencias de exposición laboral para manejar riesgos y otras características de responsabilidad operacional.

Sus resultados aportan parámetros validados e implicaciones prácticas para la gestión y la prevención del síndrome del desgaste ocupacional en grupos de conductores con tareas operativas del sector público, fortaleciendo el modelo teórico y metodológico de esta tesis sobre las repercusiones de las condiciones laborales del personal operador de vehículos en los Gobiernos Autónomos Descentralizados.

Por su parte, la indagación de Chicaiza Sailema y Velasteguí Hernández (2024) denominada "Síndrome de burnout y autoestima en policías" se ocupó de analizar la correlación entre las dimensiones del síndrome de burnout (agotamiento emocional, despersonalización y realización personal) y las medidas de autoestima en miembros de la

Policía Nacional del Ecuador. A su vez, el problema de investigación se centró en identificar cómo el desgaste laboral puede repercutir sobre la autoestima de los policías y de su actuación profesional. El objetivo general fue establecer la relación entre las variables psicológicas referidas, el síndrome de burnout y la autoestima, en el ámbito de lo policial ecuatoriano.

El enfoque metodológico utilizado fue cuantitativo, descriptivo, correlacional, no experimental y de tipo transversal. Participaron en el estudio 156 efectivos policiales. Los instrumentos que fueron utilizados fueron la Maslach Burnout Inventory Human Services (MBI-HSS) y la Escala de Autoestima de Rosenberg. Los resultados más significativos muestran, en primer lugar, que existe una relación de signo negativo entre autoestima y burnout (agotamiento emocional y despersonalización), mientras que los resultados indican que existe una relación positiva entre autoestima y burnout en lo que respecta a realización personal.

Por otro lado, el 84% de los sujetos participantes presentó un nivel alto en autoestima, el 72.4% mostró un bajo nivel de agotamiento emocional, que el 44.2% mostró baja despersonalización y el 55.1% evidenció alta realización personal. No se detectaron diferencias con significado estadístico entre el género masculino y el femenino en todas y cada una de las tres dimensiones del burnout. Las conclusiones retuvieron la relevancia de ejecutar políticas de bienestar psicológico institucional otorgada a potenciar la autoestima y prevenir el desgaste psicológico en el personal operativo expuesto a una elevada carga laboral y emocional (Chicaiza Sailema y Velasteguí Hernández, 2024).

Si bien la población inicial corresponde a personal policial, la estructura metodológica que utilizamos y las variables psicosociales puestas en análisis son trasladables a operativos de sistema de infraestructura del municipio, donde se presentan los mismos retos (carga laboral, desgaste emocional, jornada prolongada y riesgos (físicos y

psicosociales). El estudio avala la relevancia de potenciar intervenciones del bienestar psicosocial y de la retribución institucional en los gobiernos locales, que colabora en un crecimiento de la autoestima, la satisfacción laboral y la resiliencia del personal operativo del municipio, y que son medulares en la prevención del "burnout" del personal operador del GADM del cantón Chimbo.

Finalmente, en el estudio de Nieto Pasquel (2022) titulado "Síndrome de Burnout y el Desempeño laboral: Una perspectiva comparada entre personal del área Comercial y Operativo de CNEL EP Unidad de Negocio Santa Elena", cuya finalidad era la de determinar la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral de trabajadores de la empresa CNEL EP Unidad de Negocio Santa Elena, contrastando entre las áreas Comercial y la Operativa.

La problemática estudiada se concentra en determinar la posible injerencia del desgaste emocional laboral sobre la actuación profesional del personal, en concreto el del área operativa expuesto a condiciones laborales exigentes. La metodología fue de carácter descriptivo-correlacional, de tipo transversal y de carácter cuantitativo. La muestra estuvo compuesta por 261 colaboradores, de los que 65 fueron del área comercial y 196 del área operativa. Se utilizaron como instrumentos el Maslach Burnout Inventory (MBI) y un cuestionario de desempeño laboral que fue diseñado para la presente investigación. Los resultados principales mostraron que existe correlación positiva débil ($r = 0.374^{**}$) entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral de los colaboradores del área operativa, mientras que en el área comercial no se encontró correlación entre ambas variables. Los niveles de desempeño laboral fueron medios tanto en el área comercial como en el área operativa. Las conclusiones indican que hay una relación directa entre el burnout y el desempeño laboral de los colaboradores del área operativa, lo que sugiere que los ambientes laborales exigentes, con elevada carga de trabajo y escasos recursos, impactan

negativamente sobre la salud mental y la actuación profesional de esta área de trabajo (Nieto Pasquel, 2022).

Tal antecedente resulta ser muy pertinente dado que se refiere a trabajadores de la línea operativa del sector público ecuatoriano, puesto que explora la relación entre condiciones operativas exigentes y el desgaste laboral. Los resultados refuerzan la necesidad de que los gestores municipales implementen acciones sistemáticas para monitorear y mejorar las condiciones laborales grupo de choferes operadores del área de Obras Públicas, garantizando su bienestar psicosocial, motivación, reconocimiento institucional y rendimiento óptimo, aspectos fundamentales para el cumplimiento eficiente de las funciones operativas municipales y la prevención del síndrome de burnout.

## 2.2 Científico

### *2.2.1 Condiciones laborales*

Las condiciones laborales comprenden un conjunto de factores que determinan el ambiente en el que los trabajadores desempeñan sus funciones. Según Chiavenato (2019), "las condiciones de trabajo incluyen el ambiente físico, la organización del trabajo y los factores psicosociales, los cuales inciden directamente en la motivación y productividad del trabajador" (p. 215).

Es esencial analizar las dimensiones clave que conforman las condiciones laborales y cuál es su influencia o impacto en la salud ocupacional, es importante conocer los diferentes factores que permiten la aparición de enfermedades profesionales provocadas por las actividades laborales mediante la implementación de estrategias preventivas y correctivas que permitan fortalecer el entorno laboral y mejorar la productividad todo esto va de la mano con los principios de mejorar la salud y la seguridad de los miembros de las instituciones.

Es fundamental considerar que la importancia de analizar las dimensiones para

prevenir enfermedades ocupacionales con una estrecha relación entre las problemáticas de salud laboral como; el estrés crónico o el síndrome de burnout enfocando a un análisis profundo del estudio, además tampoco se evidenciado datos empíricos o un ejemplo situacionales que permitan conceptualizar la problemática en escenarios reales de trabajo lo que debilita la argumentación de los términos de los diferentes investigadores.

Por lo tanto realizar un enfoque preventivo se plantea como el resultado adecuado desde la perspectiva de la salud ocupacional ya que permite la creación de entornos laboral de seguros y productivos, no obstante sería importante complementar esta visión con análisis más crítico de las responsabilidades institucionales y si las mismas cumplen las normativas nacionales al ser un organismo público nuestra regulaciones están estandarizadas por el Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Salud Pública.

### *2.2.2 Dimensiones de las Condiciones Laborales*

#### 2.2.2.1 Factores Físicos

Los factores físicos contienen apartados que se encuentran comúnmente en las áreas de trabajo como la iluminación, ventilación, ruido, ergonomía y temperatura del espacio laboral. La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2021) establece que "un ambiente laboral con deficiencias en estos factores puede incrementar el riesgo de enfermedades ocupacionales, fatiga visual y trastornos musculoesqueléticos" (p. 47). Es necesario que las organizaciones presten especial atención a estos factores que se encuentran en las instituciones cuando se realiza una actividad laboral, ya que afectan claramente la salud de los empleados y, por ende, afecta su desempeño y bienestar general.

#### 2.2.2.2 Factores Psicosociales

Con factores psicosociales nos referimos a elementos como la carga laboral, el liderazgo, el apoyo social, el nivel de autonomía en el trabajo, entre otros aspectos que

encadenan emociones, procesos mentales, relaciones sociales que se ven influenciados o alterados por interacciones laborales. El modelo de Karasek (1979) sugiere que "las altas demandas laborales, combinadas con un bajo control sobre las tareas, generan estrés crónico y afectan la salud mental del trabajador" (p. 389). Esto involucra que las organizaciones deben fomentar una cultura de bienestar que promueva la salud mental de los trabajadores mediante estrategias como capacitaciones en manejo del estrés y programas de apoyo psicológico que les permita afrontar las posibles enfermedades mentales o complicaciones derivadas de las presiones sociales.

El apartado presenta de manera adecuada el concepto de factores psicosociales dentro del entorno laboral, integrando variables relevantes como la carga de trabajo, el liderazgo, el apoyo social y la autonomía, lo cual permite comprender que las condiciones laborales no solo dependen del ambiente físico, sino también de dinámicas emocionales y sociales. Además, se evidencia una diferenciación clara entre factores psicosociales organizacionales y aquellos derivados de condiciones individuales, lo que ayudaría a precisar mejor el alcance del análisis.

#### 2.2.2.3 Factores Organizacionales

Los factores organizacionales incluyen las políticas de seguridad, cultura organizacional y oportunidades de desarrollo profesional. Según Robbins y Judge (2020), "una cultura organizacional positiva y el cumplimiento de normativas de seguridad laboral disminuyen la rotación de personal y aumentan la satisfacción laboral" (p. 145). En este sentido, las empresas que implementan buenas prácticas organizacionales no solo garantizan un entorno laboral seguro, sino que también fortalecen el compromiso de los trabajadores con la institución.

La literatura especializada ha documentado que los conductores profesionales de vehículos pesados constituyen un grupo ocupacional de alto riesgo para el desarrollo de

trastornos musculoesqueléticos, problemas cardiovasculares y sintomatología relacionada con el estrés laboral crónico (Llerena Morales y Martinez Martinez, 2022; Tapia Caballero et al., 2021).

### *2.2.3 Ergonomía física*

La ergonomía física representa una dimensión fundamental en el análisis de las condiciones laborales del grupo de choferes operadores del área de Obras Públicas del GADM del cantón Chimbo, dado que las características del puesto de trabajo y la naturaleza de las actividades de conducción operativa generan exposiciones prolongadas a factores biomecánicos que pueden comprometer tanto el bienestar como la salud musculoesquelética del personal.

El estudio de las dimensiones permite evidenciar que existe una relación directa entre las exigencias físicas de trabajo y las posibilidades anatómicas, fisiológicas y biomecánicas de los conductores, donde se observa que la movilidad vehicular, las herramientas operativas y las posturas forzadas adoptadas durante sus jornadas de trabajo inciden en la aparición de enfermedades ocupacionales donde las condiciones laborales específicamente las relaciones con el entorno de trabajo se enfocan aspectos característicos sobre el tipo de vehículo utilizado, el tiempo promedio de conducción de los trabajadores la implementación de pausas activas y las condiciones reales del mantenimiento del mobiliario vehicular.

Todos estos elementos se relacionan estrechamente con la aparición de riesgos ergonómicos aunque se menciona que la interacción entre características físicas y las capacidades de los trabajadores no se vinculan con aspectos generadores de enfermedad sino que se relaciona directamente con la aparición de lesiones lumbares fatiga crónica y disminución del desempeño laboral lo que perjudica significativamente a alcanzar los objetivos de la institución.

#### *2.2.3.1 Mobiliario y herramientas*

El asiento vehicular constituye el elemento ergonómico fundamental para el grupo de choferes operadores, siendo su contacto continuo durante jornadas extensas. Sus características ergonómicas, incluyendo capacidad de regulación, amortiguación, soporte lumbar y diseño antropométrico, influyen directamente en la aparición de trastornos musculoesqueléticos, especialmente en regiones lumbar, cervical y dorsal (Arias-Meléndez et al., 2021). El asiento debe garantizar la posibilidad de ajustes de altura, de amortiguación, de longitud de la base, de apoyo lumbar, de inclinación de respaldo, entre otros ajustes (INSST, 2018). El asiento debe tener una superficie transpirable para evitar la aparición de fatiga y favorecer la circulación sanguínea (INSST. 2018).

La ubicación del panel de mando y de los instrumentos tiene que ser de fácil acceso y debe hallarse a la altura coincidente del volante regulable para garantizar una postura neutral, en la que no haya flexión cervical, con el consiguiente incremento de la carga biomecánica (Reinoso y Albarrasin, 2025). Los espejos retrovisores regulables se han de desaconsejar en las posiciones restringidas que causan la fatiga del cuello y/o de los hombros (INSST, 2018). En municipio como chimbo donde se coloca muy mala ergonomía en la conducción de los camiones pesados (volquetas, retroexcavadoras), sugiriendo una fuerte necesidad de en ergonomía (cabinas altas, controles difíciles y vibraciones severas) (Fernández-D'Pool et al., 2012).

#### *2.2.3.2. Posturas laborales*

Las posturas laborales adoptadas por los grupos de choferes operadores durante la conducción de vehículos pesados representan uno de los factores de riesgo ergonómico más significativos para el desarrollo de trastornos musculoesqueléticos. El estatismo postural, definido como el mantenimiento de una posición fija durante períodos prolongados, produce

contracciones musculares sostenidas que comprimen los vasos sanguíneos, reduciendo el suministro de sangre a los músculos, huesos y articulaciones, factor clave en el desarrollo de fatiga muscular (INSST, 2018).

En estos casos la fatiga aparece como sensación de calor en el músculo afectado, temblor, hormigueo y dolor muscular, lo que da lugar a un descenso de la capacidad funcional de los músculos (Arcos Solano, 2023). La falta de descanso podría hacer que la fatiga muscular evolucionara hacia trastornos musculoesqueléticos crónicos, que cursan con dolor, incapacidad muscular y pérdida de movilidad. Sedestación prolongada en el contexto de la conducción podría generar trastornos musculoesqueléticos a nivel de espalda, cuello y hombro, siendo la región lumbar la más expuesta a los efectos de una presión indecorosa sobre los discos intervertebrales y la musculatura paravertebral (Arias-Meléndez et al., 2021). Diversos estudios han reportado altos porcentajes de síntomas musculoesqueléticos en conductores profesionales, ubicándose el dolor en espalda baja, cuello, espalda superior y rodillas, asociándose con la postura estática mantenida y movimientos repetitivos (Fernández-D'Pool et al., 2012).

La falta de movimiento, las vibraciones del vehículo y las posturas incómodas incrementan el riesgo de trastornos musculoesqueléticos, particularmente en conductores que operan en terrenos irregulares, pendientes pronunciadas y condiciones viales adversas (Arias-Meléndez et al., 2021). Las posiciones forzadas de cuello y tronco durante tareas complementarias, como la verificación de cargas e inspecciones de equipos, aumentan la carga biomecánica (INSST, 2018).

### *2.2.4 Ergonomía ambiental*

La ergonomía ambiental constituye una dimensión esencial en el análisis de las condiciones laborales, dado que los factores físicos del entorno de trabajo pueden afectar significativamente el confort, la seguridad, el bienestar y el desempeño operativo del

personal. Esta dimensión estudia la interacción entre los agentes físicos del ambiente laboral y las capacidades adaptativas del organismo humano, considerando específicamente la iluminación, la ventilación, el ruido y las condiciones térmicas que caracterizan el entorno de trabajo de los conductores de vehículos pesados destinados a obras públicas municipales (INSST, 2018).

#### *2.2.4.1 Iluminación y ventilación*

Una correcta iluminación es uno de los aspectos clave para asegurar la utilización de la vía, la efectividad del trabajo y que no haya una fatiga visual en los choferes operadores municipales. Diversos estudios han documentado que las condiciones de iluminación insuficientes o inadecuadas incrementan el riesgo de accidentes laborales, errores operacionales, fatiga ocular y cefaleas, especialmente durante jornadas extendidas o actividades nocturnas (Instituto de Biomecánica de Valencia [IBV], 2024). La luz en el lugar de trabajo ha de ser suficiente, continua y ha de evitar cualquier deslumbramiento y las diferencias de la luz, tanto artificial como natural (Duarte Beltrán, 2024)

Los grupo de choferes operadores de los vehículos de obra del municipio realizan sus tareas bajo condiciones de iluminación variable, soportando gran exposición al sol en las horas del día, penumbra en el amanecer o en el ocaso y trabajos en la noche con iluminación artificial escasa. La iluminación de la cabina del vehículo ha de ser correcta para ver correctamente los controles y elementos del indicador, evitando generar reflejos que dificulten ver el espacio operativo (INSST, 2018). La transparencia de los cristales de la cabina ha de ser adecuada, limpia, sin rayas o tintes que ayuden a percibir la visión (IBV, 2024).

La exposición continua a condiciones de mala iluminación puede dar lugar a la fatiga o cansancio de la vista, que se manifiesta en síntomas tales como visión borrosa, ardor,

lagrimeo, dificultad de la visión, y dolor de cabeza, con el consiguiente decremento en la capacidad de mantención del foco, así como una disminución en el rendimiento de trabajo. Para mitigar estos efectos, resulta indispensable que los grupo de grupo del grupo de choferes operadores cuenten con parasoles regulables, utilicen gafas de protección solar cuando sea necesario y realicen pausas visuales periódicas (Arias-Meléndez et al., 2021).

Respecto a la ventilación, este factor incide directamente en la calidad del aire respirado, el confort térmico y la prevención de la fatiga. La ventilación adecuada en las cabinas vehiculares debe garantizar la renovación constante del aire, evitando la acumulación de gases de combustión, polvo, olores y humedad excesiva, factores que pueden provocar molestias respiratorias, irritación de mucosas, somnolencia y disminución de la capacidad de alerta (INSST, 2018). Los automóviles actuales incluyen sistemas de ventilación y climatización que posibilitan la regulación del flujo de aire y permitir mantener tanto la temperatura como la humedad existentes, en valores confortables. Sin embargo, en los automóviles antiguos o con un mal mantenimiento, estos sistemas tienen averías o pequeñas capacidades, teniendo los conductores que mantener abiertas las ventanas, favoreciendo así el ruido, polvo y temperaturas extremas (IBV, 2024).

Una ventilación inadecuada promueve la fatiga y disminuye la capacidad de respuesta ante situaciones imprevistas. En consecuencia, deben ser programas de mantenimiento preventivo de los sistemas de ventilación y de climatización para vehículos del GADM del cantón Chimbo, de tal forma que se garantice su funcionamiento, contribuyendo al bienestar y la seguridad de los choferes de Obras Públicas (Arias-Meléndez et al., 2021).

#### *2.2.4.2. Ruido y temperatura*

El ruido laboral representa uno de los agentes físicos más perjudiciales en la conducción profesional de vehículos pesados. La exposición prolongada a niveles elevados

de ruido afecta negativamente la salud auditiva, el sistema nervioso central y la salud mental, incrementando el riesgo de hipoacusia ocupacional, estrés, ansiedad, trastornos del sueño y reducción de la capacidad de concentración (Duarte Beltrán, 2024). La Organización Mundial de la Salud [OMS] (2022) recomienda que la exposición ocupacional al ruido no supere los 85 decibelios (dB) durante una jornada laboral de ocho horas.

El grupo de choferes operadores del área de Obras Públicas del GADM del cantón Chimbo se encuentran expuestos a múltiples fuentes de ruido: motor del vehículo, sistema de escape, fricción de neumáticos, tráfico circundante, maquinaria auxiliar y el entorno característico de las zonas de construcción (Pérez Vera, 2020). Según INSST (2018), el 28% de los conductores profesionales experimentan exposición prolongada a ruido elevado durante más de la mitad de su jornada laboral. El aislamiento acústico de la cabina vehicular constituye un elemento determinante para reducir la transmisión del ruido exterior, siendo los vehículos con mantenimiento deficiente o sistemas desgastados los que presentan mayores niveles de transmisión acústica y efectos psicosociales adversos como ansiedad, nerviosismo, irritabilidad y mayor susceptibilidad a accidentes laborales (Duarte Beltrán, 2024).

Las condiciones térmicas constituyen otro de los factores relevantes para la salud y el rendimiento de los trabajadores choferes. El estrés térmico se define como la carga térmica que los trabajadores acumulan debido al efecto que ejercen las condiciones ambientales, la actividad física y la vestimenta (Duarte Beltrán, 2024). La exposición al calor extremo en el lugar de trabajo aumenta el riesgo de sufrir deshidratación, golpe por calor, agotamiento, calambres y mareos, causa efectos negativos sobre el rendimiento laboral, reduce la concentración y potencializa el riesgo de que causen errores o accidentes (Duarte Beltrán, 2024). En el cantón Chimbo, los choferes deben soportar altas temperaturas en los meses más cálidos y en las operaciones de mantenimiento vial de pavimentos que sobrepasan los

40°.

La exposición a bajas temperaturas provoca incomodidad térmica, disminución en el rendimiento de las habilidades manuales, disminución de la sensibilidad en las extremidades e hipotermia. Se considera temperatura crítica aquella igual o inferior a 10° C, condición que se ve agravada por lluvia o viento (IBV, 2024). Para garantizar condiciones térmicas adecuadas, las cabinas deben contar con sistemas de climatización eficientes, diseño con aislamiento térmico, asientos transpirables y medidas organizacionales como hidratación constante y pausas programadas (IBV, 2024). Según INSST (2018), el 35.1% de los conductores experimentan exposición a altas temperaturas y el 31.6% a bajas temperaturas durante más de la mitad de su jornada laboral.

Por tanto, la ergonomía ambiental aplicada a los grupos de choferes operadores del área de Obras Públicas del GADM del cantón Chimbo debe considerar integralmente iluminación, ventilación, ruido y temperatura como factores determinantes para garantizar la seguridad, la salud ocupacional y el desempeño eficiente del personal operativo.

### 2.2.5 Organización del trabajo

El estudio de la organización laboral en el área de Obras Públicas del GADM del cantón Chimbo es un aspecto fundamental que hace posible comprender las dinámicas laborales que enfrentan los grupo de choferes operadores municipales. Esta dimensión permite analizar la distribución de tareas, la planificación de turnos, las pausas establecidas y el desarrollo de trámites internos, factores que necesariamente inciden en el bienestar físico y psíquico del personal y en la eficiencia institucional.

Según la literatura especializada, la organización del trabajo es uno de los determinantes más significativos en la aparición de riesgos psicosociales y en el síndrome de burnout, sobre todo cuando las cargas se asignan sin considerar la capacidad humana o los tiempos de recuperación (Bakker y Demerouti, 2018).

#### *2.2.5.1 Carga laboral y turnos*

La carga laboral que asumen los grupos de choferes operadores del área de Obras Públicas del GADM del cantón Chimbo suele estar marcada por una alta exigencia física, desgaste energético continuo y la necesidad de cumplir con plazos operativos exigentes. Según la "Organización Internacional del Trabajo – OIT" (2024), una sobrecarga persistente de tareas sin espacios de recuperación adecuados genera un incremento en la fatiga física y mental, reduciendo la concentración y aumentando los errores operacionales.

En un contexto de tipo municipal, como por ejemplo el del Chimbo, esta situación se ve intensificada por la falta de suficientes recursos humanos, por la ejecución simultánea de distintas obras, de tal forma que las viabilidades de jornada se superan y empieza a haber un estrés muy continuado por el cumplimiento de los hitos de tipo públicos.

#### *2.2.5.2 Pausas y procesos internos*

El equilibrio entre la carga laboral y la disponibilidad de pausas activas es fundamental para prevenir la fatiga acumulada, por conforme a los procesos internos, se ha puesto de manifiesto la necesidad de fortalecer los protocolos administrativos y comunicacionales del GADM del cantón Chimbo, asegurando así la claridad en la distribución y asignación de tareas, rutas y responsabilidades, ya que el no contar con procesos bien definidos conlleva a la ambigüedad de rol, acumulación de tareas y conflictos interpersonales (Blaya-Sánchez et al., 2023).

La organización del trabajo debe integrar mecanismos de socialización de los procesos operativos, canales de comunicación eficaces entre los distintos estamentos (supervisores/conductores) y sistemas de retroalimentación de manera continua.

La movilidad vehicular y las herramientas operativas inciden en la aparición de enfermedades ocupacionales donde las condiciones laborales específicamente en el entorno

laboral relacionadas con el tipo de vehículo, el tiempo promedio de conducción y la implementación de pausas activas se relacionan estrechamente con la aparición de riesgos ergonómicos aunque se menciona que la interacción entre características físicas y las capacidades de los trabajadores no se vinculan con aspectos generadores de enfermedad.

#### 2.2.5.3 Reconocimiento, motivación y estabilidad laboral

El reconocimiento institucional, la motivación laboral y la percepción de estabilidad en el empleo constituyen factores psicosociales determinantes para el bienestar emocional, el compromiso organizacional y la prevención del síndrome de burnout de los grupos de choferes operadores del área de Obras Públicas del GADM del cantón Chimbo. Esta dimensión aborda elementos tanto intrínsecos como extrínsecos que configuran el clima laboral percibido por el personal operativo municipal, influyendo directamente en su satisfacción, rendimiento y salud mental (Sandoval Vargas, 2018; Zavala-Sánchez, 2025).

#### *2.2.5.4 Reconocimiento y motivación*

El reconocimiento laboral refuerza el vínculo entre colaboradores y organización, contribuyendo significativamente a la satisfacción y motivación del personal (Sandoval Vargas, 2018). Estudios documentan que empleados reconocidos experimentan reducción del 73% en propensión a sufrir burnout y disminución del 56% en intención de abandonar la organización (Wellhub, 2024). En el sector público ecuatoriano, el reconocimiento laboral es un aspecto de motivación fundamental, ubicándose en tercer lugar después de afiliación y logro de aspiraciones (Vaca, 2017).

La motivación laboral, que es la que se expresa en los factores que inducen a los trabajadores a realizar su trabajo con entusiasmo, ánimo y disposición, incluye recompensas económicas, reconocimiento en el trabajo, desarrollo profesional y condiciones de trabajo positivas (Rosa Cladera, 2025). En la investigación realizada en Gobiernos Municipales

ecuatorianos se ha identificado la relación de la motivación con la necesidad de logro, el reconocimiento por parte de sus superiores, la calidad del entorno físico, la esperanza de desarrollo y formas de seguridad (Vaca, 2017). La alta motivación laboral propicia mejoras en la calidad del trabajo, la creatividad y la disposición con la institución (Rosa Cladera, 2025); al contrario, en ausencia de reconocimiento se da lugar a la desmotivación, a la disminución del compromiso y a una mayor vulnerabilidad al síndrome de agotamiento profesional (Solórzano, 2025).

Dentro del contexto municipal del expediente de obras públicas, los conductores del grupo de choferes operadores tienen limitaciones en sistemas de reconocimiento formal e incentivo, pues incrementan la percepción de invisibilidad del trabajo y estimulan también en un proceso de despersonalización y la disminución del nivel de realización personal (Ramos et al., 2019). Los beneficios laborales, complementos no salariales que incluyen seguro médico, capacitación y planes de bienestar, incrementan motivación, reducen rotación y disminuyen estrés laboral (Vantage Circle, 2025; Interim Group HR, 2024). Sin embargo, muchos GAD municipales ecuatorianos presentan deficiencias en estructura y comunicación de beneficios disponibles, limitados por restricciones presupuestarias (Sandoval Vargas, 2018).

#### *2.2.5.6 Estabilidad y compromiso*

La estabilidad laboral, percepción de seguridad y continuidad del empleo, constituye factor protector frente al estrés laboral y burnout, dado que la incertidumbre genera ansiedad y desmotivación (Vorecol, 2024; Fernández, 2024). El 70% de empleados que perciben estabilidad manifiestan mayores niveles de compromiso organizacional, productividad y satisfacción laboral (Vorecol, 2024).

El compromiso organizacional, identificación e involucramiento con la institución,

se refleja en disposición para contribuir a objetivos institucionales y permanecer en la organización. En organismos municipales de la zona 3 del Ecuador, diferentes trabajos investigan que el 70% de los servidores públicos evidencian altos niveles de resiliencia laboral y el 65% muestra un buen compromiso en una tasa de rotación del 15% (Zavala-Sánchez, 2025). Este compromiso y estabilidad es bidireccional. La estabilidad percibida refuerza el compromiso al reducir la ansiedad y permitir la planificación a largo plazo (Murayari Gonzales y Amasifén Sajami, 2022) a la vez que el compromiso refuerza la estabilidad percibida al forjar la identidad institucional (Zavala-Sánchez, 2025).

En grupo de choferes operadores municipales, la estabilidad puede llegar a transformarse como consecuencia de cambios en la administración, de reestructuraciones, limitaciones presupuestarias y la contratación de personal temporal al objeto de satisfacer las necesidades funcionales desde el trabajo individual, lo que también puede incidir en el aumento de la vulnerabilidad hacia el estrés crónico y el burnout (Fernández, 2024). Por su parte la motivación para el cumplimiento de las obligaciones viene asociada a la posibilidad de obtener reconocimiento, beneficios, estabilidad y un ambiente organizacional positivo (Zavala-Sánchez, 2025). Los empleados que se encuentran más motivados tienden a mantienen actitudes proactivas y desarrollan eficazmente estrategias de afrontamiento para prevenir el burnout (Kaizen, 2024). Por tanto, reconocimiento institucional, beneficios competitivos y estabilidad contractual representan estrategias fundamentales para mejorar bienestar psicosocial e incrementar compromiso organizacional municipal.

### *2.2.6 Síndrome de Burnout*

En el presente estudio, el síndrome de burnout representa la variable dependiente central, constituye un fenómeno de especial relevancia en el contexto laboral grupo de choferes operadores del área de Obras Públicas del GADM del cantón Chimbo.

Este síndrome se presenta como una respuesta al estrés laboral crónico que experimentan los trabajadores expuestos a demandas físicas, emocionales y organizacionales sostenidas en el tiempo (Castillo Ramírez, 2001). La naturaleza específica del trabajo operativo municipal origina condiciones específicas de vulnerabilidad, en las que, la amalgama de factores ergonómicos adversos, las cargas excesivas, los horarios largos y la dificultad de reconocimiento institucional constituyen situaciones favorables para la progresiva manifestación del desgaste profesional (Cando Taipe y Altamirano López, 2024).

El burnout, en el contexto del Ecuador, ha cobrado especial relevancia en el sector público, puesto que cerca del 70 % de los servidores públicos operativos presenta niveles moderados a altos de este síndrome (Camacho-Vargas, 2024). Los grupos de choferes operadores de obras públicas municipales suponen una población ocupacional de especial interés, pues sufren extenuantes demandas debidas a la conducción profesional larga, al funcionamiento de maquinaria pesada, a las condiciones medioambientales poco favorables y a la presión por cumplir objetivos institucionales de infraestructura pública. En este sentido, el burnout, siguiendo el modelo tridimensional de Maslach, ampliamente validado en la población del Ecuador, se puede describir mediante tres dimensiones correlacionadas (agotamiento emocional, despersonalización y disminución de la realización personal) cada una de ellas con sus particularidades en el ámbito de la operación pública municipal (Chicaiza Sailema y Velasteguí Hernández, 2024).

#### 2.2.6.1 Agotamiento emocional

El agotamiento emocional constituye la dimensión central del síndrome de burnout, representando respuesta fisiológica y psicológica ante demandas laborales excesivas sostenidas (Castillo Ramírez, 2001). En los grupos de choferes operadores municipales, se manifiesta como pérdida progresiva de recursos emocionales y energía vital, acompañada

de cansancio persistente no resuelto por descanso habitual (Universidad Complutense de Madrid, 2013). Estudios documentan que el 24% de conductores profesionales presenta síntomas en esta dimensión, asociándose directamente con variables organizacionales como trabajo estresante, sobrecarga de responsabilidades y fatiga crónica que reduce alerta y concentración durante jornadas extendidas (Cárdenas, 2021; Mallmann et al., 2009; Fatigue Science, 2023).

a. **Cansancio y fatiga.** Sensaciones frecuentes de agotamiento al finalizar jornadas constituyen indicador temprano del burnout, asociándose con conducción profesional prolongada que demanda atención sostenida y toma de decisiones bajo presión (Tapia Caballero et al., 2021). La fatiga laboral se define como debilidad, extractos de disconfort corporal, incapacidad para relajarse, o la disminución del rendimiento cognitivo (Universidad Complutense de Madrid, 2013).

b. **Agotamiento físico y mental.** Un estrés laboral crónico tiene efectos negativos sobre la energía vital y sobre la capacidad de formación de la misma, lo que deviene una depleción y un daño directo sobre capacidades físicas y cognitivas (FEUSO, 2018). El agotamiento del operador está manifestado por un proceso donde confluyen la exigencia física de la conducción durante períodos prolongados de tiempo y la exigencia psicológica que supondrá adquirir un objetivo institucional. Estudios aportan que el agotamiento físico-mental se vincula con alteraciones del sueño en el 50% de los trabajadores, con ansiedad en el 44,6%, con depresión en el 24,1% y con estrés laboral crónico en un 15,2% (FeSMC-UGT, 2019). En nuestras instituciones municipales, este foco se amplifica por la inexistencia de programas de salud y bienestar, los horarios irregulares provocados por las emergencias o por las exigencias de los plazos (Llerena Morales y Martinez Martinez, 2022) comprometiendo así la seguridad operacional e incrementando así el riesgo de

accidente.

#### 2.2.6.2 Despersonalización

La despersonalización constituye la segunda dimensión del síndrome de burnout, caracterizada por actitudes negativas, distanciamiento emocional y pérdida de Interés por el trabajo y las personas que están siendo atendidas (Narapsicología, 2020). En choferes trabajadores del municipio, esta dimensión se expresa mediante endurecimiento afectivo hacia ciudadanos y compañeros, constituyendo un mecanismo de autoprotección frente a la sobrecarga emocional crónica (FEUSO, 2018). El colectivo afianzado de choferes profesionales va configurando respuestas a la sobrecarga laboral en un fenómeno adaptativo que, como la despersonalización, se manifiesta en la forma de cinismo, indiferencia afectiva y deshumanización en el trato con sus usuarios (Rodríguez Galvis, 2023). Existen evidencias que documentan que choferes de autobús urbano obtienen puntuaciones de despersonalización por el que doblan a la población general (Prevención Integral, 2012), avanzando en la vida cotidiana a la forma de "virus contagioso" que acelera desconfianza, disminución de rendimiento y aumento de la rotación de todo el personal (Rodríguez Galvis, 2023).

a. **Aislamiento y trato interpersonal.** La pérdida de interés en los ciudadanos beneficiarios y dificultad para establecer empatía con compañeros constituye manifestación central de la despersonalización, caracterizada por reducción progresiva de capacidad empática y distanciamiento emocional (McAlpine, 2021). El aislamiento en conductores profesionales se asocia con distanciamiento afectivo, soledad, frustración y agresividad (FeSMC-UGT, 2019).
b. **Actitudes cínicas y distanciamiento.** La progresión hacia la indiferencia y la insensibilidad se considera el estadio más avanzado de la despersonalización. El cinismo laboral se define como una forma de respuesta defensiva ante el agotamiento

emocional y está caracterizado por la negatividad, la irritabilidad y la desconfianza (Rodríguez Galvis, 2023). Los grupos de choferes operadores adoptan perspectivas negativas sobre efectividad del trabajo municipal y valor de su contribución.

#### 2.2.6.3 Realización personal

La realización personal, conceptuada inversamente en el modelo de Maslach, refiere a sentimientos de competencia y logro exitoso en el trabajo (Castillo Ramírez, 2001). En los grupos de choferes operadores municipales, la baja realización personal se manifiesta como autoevaluación negativa, sentimientos de ineficacia, incompetencia y descontento, caracterizándose por pérdida progresiva del sentido de propósito (Narapsicología, 2020). La investigación realizada en los conductores de autobús urbano muestra una dimensión que presenta las afectaciones más significativas, con puntuaciones medias bajas que indican un compromiso severo (Prevención Integral, 2012), y que va parejo, por un lado, con la percepción de ineficacia y, por otro lado, con experiencias de fracaso profesional y la evaluación negativa del trabajo (Cando Taipe y Altamirano López, 2024); esta última dimensión está influenciada por factores organizacionales como la falta de retroalimentación constructiva y la falta de reconocimiento institucional.

a. **Autoeficacia y desempeño.** La percepción de una reducción del rendimiento, los sentimientos de ineficacia y la baja autoestima profesional son los síntomas principales de una baja realización personal. La autoeficacia, que se entiende como la creencia en la propia capacidad para alcanzar resultados, determina la motivación y la realización (López-Garrido, 2023), actuando como un recurso personal que acomoda los factores estresantes y que identifica las estrategias adaptativas para el desarrollo prorpfisonal. (Bargsted, 2019).
b. **Sentido de contribución.** La percepción de que el trabajo aporta positivamente al

GADM y a la comunidad es la manifestación más profunda de la realización personal, ya que se relaciona con el significado y el propósito que son fundamentales para dar lugar a la motivación intrínseca (Rubasree y Rangarajan, 2025). Los grupos de choferes operadores que tienen un sentido positivo de la aportación, experimentan una mayor satisfacción laboral y mayor resiliencia frente a las demandas municipales.

### 2.2.7 Relación entre condiciones laborales y síndrome de burnout en el contexto municipal

El análisis de la relación entre condiciones laborales adversas y la manifestación del síndrome de burnout en trabajadores operativos del sector público municipal constituyen un campo de estudio ampliamente documentado en la literatura científica contemporánea. La evidencia empírica demuestra que factores organizacionales deficientes, ergonómicos inadecuados y ambientales hostiles convergen en la generación de ambientes laborales que propician el desarrollo progresivo de agotamiento emocional, despersonalización y disminución de la realización profesional (Choqque Alaya, 2025; Macaya-Sandoval et al., 2024). En el contexto específico de los gobiernos autónomos descentralizados municipales, los grupos de choferes operadores de obras públicas desempeñan funciones esenciales para el mantenimiento de infraestructura comunitaria, la comprensión de estos vínculos resulta fundamental para el diseño de estrategias preventivas eficaces. Asimismo, estudios desarrollados en funcionarios públicos municipales demuestran que variables relacionadas con la percepción del ambiente de trabajo explican hasta el 43% de la variabilidad en la ocurrencia del agotamiento emocional (Palazzo et al., 2012).

#### 2.2.7.1 Influencia de la ergonomía física en el desarrollo del burnout

La ergonomía física inadecuada representa uno de los factores más documentados en

la génesis del síndrome de burnout entre conductores profesionales del sector público. Las investigaciones revelan que la exposición prolongada a posturas forzadas, movimientos repetitivos, vibraciones continuas y espacios de trabajo mal diseñados genera una prevalencia elevada de trastornos musculoesqueléticos, especialmente en regiones lumbar y cervical, constituyendo el umbral inicial para el desarrollo de manifestaciones más complejas de desgaste profesional (Reinoso y Albarrasin, 2025; Cabezas Chiriboga et al., 2024). En estudios realizados con el grupo de choferes operadores de maquinaria municipal, se ha identificado que el 42.86% presenta sintomatología en la región dorso-lumbar, asociada directamente a posturas forzadas adoptadas durante la operación de vehículos especializados (Cabezas Chiriboga et al., 2024).

#### 2.2.7.2 Impacto de la ergonomía ambiental y factores físicos del entorno

Los factores ambientales adversos constituyen determinantes significativos en la aparición y severidad del síndrome de burnout entre los grupos de choferes operadores municipales. La literatura científica documenta que condiciones como iluminación insuficiente, ruido excesivo, temperaturas extremas y ventilación deficiente generan estrés fisiológico sostenido que amplifica la vulnerabilidad al desgaste emocional crónico (Macaya-Sandoval et al., 2024; Beltrán et al., 2024). Específicamente, la iluminación inadecuada incrementa la fatiga visual y reduce la precisión en tareas operativas, favoreciendo errores que generan autocrítica negativa y disminución progresiva de la autoestima profesional, componente esencial de la baja realización personal que caracteriza al burnout (Muñoz Paredes y Mariño Andrade, 2025).

#### 2.2.7.3 Influencia de la carga laboral y factores organizacionales

Dentro de ámbito laboral existen factores que determinan el desempeño laboral entre ellos tenemos la sobrecarga laboral y los diferentes factores organizacionales disfuncionales

que actualmente representa el pilar central de la aparición del síndrome de burnout dentro los choferes del Gobierno Autónomo de Chimbo, donde un estudio cuantitativo muestra que cuando existe una sobrecarga de tareas que supera la capacidad de los individuos y los tiempos de recuperación resultan insuficientes se genera un incremento exponencial de los niveles de agotamiento emocional obteniendo resultados como el 2.78 de las escalas estandarizadas, además se ha mostrado que existe aspectos sobresalientes entre ellos la sobrecarga de trabajo, la combinación con una ergonomía eficiente, falta de reconocimiento que han encaminado a generar niveles de estrés crónico y afectan la salud mental de los choferes (Choqque Alaya, 2025).

El análisis mediante modelos de regresión lineal múltiple revela que por cada punto de incremento en la carga laboral, el puntaje del síndrome de burnout aumenta en 2.553 puntos, confirmando que un incremento en las exigencias laborales se relaciona directamente con mayores niveles de agotamiento profesional con correlaciones positivas muy fuertes ($r = 0.921$, $p < 0.0001$) (Pérez Huamán y Bendezú Montero., 2025). Asimismo, la indefinición existente en los procedimientos internos, la limitada rotación de turnos y la escasez de pausas en los turnos muy prolongados provocan un estado de vigilancia continua durante las horas de trabajo que obstaculiza la recuperación fisiológica y psicológica, así como la cronicidad del burnout (Navinés et al., 2021). En el GADM del cantón Chimbo, específicamente el caso de los operarios que deben hacer frente a exigencias emergentes para realizar el mantenimiento de la infraestructura sin tener previamente unas especificaciones claras de distribución de cargas, esta situación resalta su importancia para la salud de los trabajadores.

#### 2.2.7.4 Efectos del reconocimiento, motivación y estabilidad institucional

El reconocimiento institucional, los sistemas de incentivos y la estabilidad contractual funcionan como factores protectores que potencian la motivacion frente al estrés

laboral crónico y reducen significativamente la vulnerabilidad al síndrome de burnout. La evidencia científica demuestra que empleados que perciben reconocimiento justo por su desempeño, disfrutan de beneficios laborales adecuados y experimentan estabilidad en su relación laboral mantienen niveles sustancialmente menores de agotamiento emocional y presentan mayor compromiso organizacional (López González, 2025; Castro et al., 2025). Expliquemos el anterior hecho: hay evidencias que apuntan a que el más del 90% de funcionarios públicos que cuentan con altos niveles de reconocimiento institucional verán vulnerados sus niveles de realización personal, en el indicador positivo de bienestar en el trabajo (Borbor, 2024).

El apoyo organizativo percibido ha mostrado que actúa como moderador significativo de la relación entre demandas laborales y burnout, atenuando así los efectos negativos que tendrán unas condiciones adversas sobre la salud mental del trabajador (Mustafá et al., 2024).Investigaciones desarrolladas mediante planes de bienestar e incentivos en entidades municipales demuestran que las estrategias de reconocimiento, compensación e incentivos contribuyen significativamente al sentido de pertenencia, al fomento de un clima laboral positivo y al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias (UAESP, 2024; Concejo Municipal de Floridablanca, 2024). Por el contrario, la inestabilidad contractual y la falta de sistemas de reconocimiento propicia un mayor grado de prevalencia del burnout, en especial en la población de trabajadores con contratos temporales que llega hasta el 33% de incidencia del síndrome (Borbor, 2024). Para el GADM del cantón Chimbo, el fortalecimiento de los mecanismos institucionales de reconocimiento, la implementación de planes de bienestar y la garantía de estabilidad laboral podría ser un tipo de intervención de alto impacto para la protección de la salud mental del personal operativo y la disminución de los índices de burnout en esta población vulnerable.

### *2.2.8 Estrategias de intervención y prevención del burnout en el contexto municipal*

La implementación de estrategias efectivas para prevenir y mitigar el síndrome de burnout en trabajadores municipales representa una prioridad institucional en el marco de la gestión moderna del talento humano en gobiernos autónomos descentralizados. La evidencia científica contemporánea demuestra que las intervenciones exitosas deben adoptar un enfoque multinivel que articule acciones institucionales, organizacionales e individuales de manera sinérgica (Palacios-Guillen y Novillo-Montoya, 2025; Pacheco Luque, 2025). De acuerdo con las características que hacen el grupo de choferes operadores del área de Obras Públicas del GADM del cantón Chimbo en particular, estas estrategias deben contemplar las características de la operativa, de la geografía y de la organización que también son las que consideran el campo laboral municipal.

Los programas para la prevención del burnout son efectivos por la introducción de mejoras ergonómicas, optimización de procesos organizacionales, intervenciones psicosociales e intervenciones relacionadas con las políticas institucionales de reconocimiento oficial (Méndez Agudelo, 2024; Guamán Lara, 2024). La experiencia documentada en instituciones de servicio público de Ecuador pone de manifiesto que un enfoque integrado reduce de forma significativa los niveles de agotamiento emocional, despersonalización y mejora la realización personal del trabajador operativo (Torres-Paredes y Molina-Cevallos, 2025). Para el GADM del cantón Chimbo, el diseño e implementación de estas estrategias supone una oportunidad de reforzar la salud ocupacional del personal operativo a la vez que optimizar la gestión institucional en la realización de obras públicas.

#### 2.2.8.1 Programas institucionales de mejora de condiciones laborales

Los programas institucionales orientados a mejorar las condiciones ergonómicas y de seguridad laboral constituyen la primera línea de intervención preventiva del burnout en

personal operativo municipal. La investigación científica documenta que inversiones en renovación de vehículos, acondicionamiento ergonómico de cabinas, provisión de herramientas tecnológicamente actualizadas y mejoras en infraestructura física generan reducciones significativas en los niveles de agotamiento físico y emocional del trabajador (Alan, 2025; Ergonomía Pro, 2025). La evidencia procedente de los estudios en contextos atribuidos a los municipios ha puesto de manifiesto que las mejoras ergonómicas impulsan una disminución del absentismo de hasta un 40%, aumentan la productividad en un 25% y obtienen un retorno económico de 3 a 5 euros por cada euro invertido (Alan, 2025).

La formación en materia de prevención de riesgos laborales es una de las partes fundamentales de este tipo de programas y permite que los conductores del grupo de choferes operadores puedan: detectar los factores de riesgo, aprender posturas adecuadas, realizar un uso correcto de los elementos de protección personal realizar prácticas de autocuidado (Rivera-Hernández et al. 2024). Además, la aplicación de protocolos de seguridad y salud en el trabajo, junto con evaluaciones periódicas realizadas con metodologías estandarizadas, permite la identificación precoz de los síntomas del desgaste profesional y su intervención a tiempo para evitar que el burnout acabe por convertirse en crónico (Santana-Valenzuela, 2025). Para el GAD Municipal del cantón Chimbo, estas intervenciones deben estar priorizadas, dado que los conductores del grupo de choferes operadores son uno de los grupos de personal considerados críticos para que la organización pueda alcanzar los objetivos que tiene establecidos en equidad en la infraestructura pública.

#### 2.2.8.2 Programas de gestión organizacional y mejora de procesos

La optimización de la carga laboral y el establecimiento de sistemas organizacionales eficientes representan estrategias fundamentales para la prevención del burnout en el contexto municipal. Las investigaciones documentan que la implementación de turnos

rotativos adecuadamente planificados, jornadas laborales ajustadas a normativas vigentes, garantía de pausas suficientes durante la jornada y clarificación de procesos internos reduce significativamente los niveles de estrés organizacional y agotamiento emocional (Choqque Alaya, 2025; Ramírez y Rodríguez, 2022). Estudios específicos en municipalidades distritales confirman que cuando las entidades implementan programas integrales de gestión organizacional, se observa mejora sustancial en el clima laboral y disminución de factores estresores asociados al burnout.

La clarificación de procesos internos, el fortalecimiento de la comunicación interdepartamental y el establecimiento de canales eficientes de coordinación entre el área de Obras Públicas y otras dependencias municipales facilitan el flujo operativo y reducen la ambigüedad de roles que constituye un factor precipitante del síndrome de burnout (Función Pública Colombia, 2023). Simultáneamente, la proyección de los sistemas de gestión de la información que permitan la medición en tiempo real de la carga laboral, una mejor distribución de las tareas operativas y una anticipación de las demandas en mantenimiento de infraestructura pública, aumenta la predictibilidad y el control que percibe el trabajador, que son elementos protectores ante la aparición del estrés crónico (Municipalidad de Quevedo, 2024). Para el GADM del cantón Chimbo, estas acciones deben articularse con la proyección del sistema de planificación institucional.

#### 2.2.8.3 Intervenciones psicosociales y apoyo al bienestar emocional

Las intervenciones psicosociales constituyen componentes esenciales de los programas integrales de prevención del burnout en personal operativo municipal. La evidencia científica demuestra que el acompañamiento psicológico individual y grupal, los talleres de desarrollo de habilidades de afrontamiento, los programas basados en mindfulness y las técnicas de manejo emocional reducen significativamente los síntomas de agotamiento

emocional y despersonalización (Palacios-Guillen y Novillo-Montoya, 2025; Koppmann et al., 2021). Las revisiones sistemáticas actuales han encontrado que la terapia cognitivo-conductual es la más eficaz para reducir la ansiedad en circunstancias de alta presión y el apoyo psicológico flexible es el que mejor se ajusta a situaciones emocionalmente exigentes como las que pueden vivir los operarios municipales (Pacheco Luque, 2025).

La puesta en práctica de micro prácticas de bienestar como ejercicios breves de respiración centrada, técnicas de identificación emocional, pausas activas de 5 a 10 minutos en cada hora, etc. se ha visto que reduce el estrés de manera significativa (en torno al 15%; Koppmann et al., 2021; Ergonomía Pro, 2025); estos tipos de intervenciones son bien valoradas por los trabajadores por su integración a la jornada laboral sin modificaciones significativas. También vemos que la creación de redes de apoyo institucional y de sistemas de reconocimiento que valoran públicamente el trabajo que realizan sus empleados refuerzan la motivación organizacional y previenen la aparición de manifestaciones avanzadas del burnout (Gobierno de Puerto Rico, 2024). En el caso particular del GADM del cantón Chimbo, la implementación de estas intervenciones debe estar culturalmente adaptada y sostenida con el tiempo para ser verdaderamente efectivas.

#### 2.2.8.4 Propuestas de mejora en gestión del talento humano municipal

Las propuestas basadas en evidencia para fortalecer la gestión del talento humano en gobiernos autónomos descentralizados municipales incluyen la implementación de sistemas integrales de reconocimiento e incentivos, el desarrollo de políticas de estabilidad laboral y la promoción de mecanismos de participación del personal operativo en la toma de decisiones institucionales (Municipalidad de Palmira, 2024; Municipalidad de Sincelejo, 2024). Los planes estratégicos de talento humano contemporáneos integran programas de bienestar social, sistemas de evaluación del desempeño orientados al desarrollo profesional,

planes institucionales de capacitación alineados con necesidades específicas del puesto de trabajo y estrategias de gestión del clima organizacional (Municipalidad de Soacha, 2024).

La experiencia documentada en instituciones públicas colombianas revela que la implementación de planes de bienestar e incentivos contribuye significativamente al sentido de pertenencia, mejora la calidad de vida del servidor público y su familia, y fortalece el clima laboral institucional (UAESP, 2024; Concejo Municipal de Floridablanca, 2024). Estos sistemas incluyen estímulos económicos y no económicos, oportunidades de crecimiento profesional, beneficios sociales, actividades de vinculación de la familia, programas de apoyo psicosocial y sistemas de coaching y mentoring orientados a potenciar las habilidades y los conocimientos del equipo humano (Función Pública Colombia, 2023). Para la institución GADM del cantón Chimbo, el diseño e implementación de un plan estratégico de talento humano que articule estas dimensiones significa hacer una inversión clave en la prevención del burnout y el fortalecimiento institucional en forma sostenible.

### *2.2.9 Factores sociodemográficos y contexto operativo del cantón Chimbo*

La comprensión integral del síndrome de burnout en los grupos de choferes grupo de choferes operadores del área de Obras Públicas del GADM del cantón Chimbo requiere necesariamente el análisis de las variables sociodemográficas individuales y de las características contextuales territoriales, geográficas, climáticas y organizacionales que configuran el entorno laboral específico. En el caso particular del cantón Chimbo, ubicado en el centro de la Provincia de Bolívar a 2,450 metros de altura en un repliegue de la "Cordillera Occidental de los Andes", las características geográficas de topografía montañosa, dispersión territorial entre zonas urbanas y rurales, variaciones climáticas entre 12 y 22 grados centígrados y problemas de escasez hídrica configuran un entorno operativo desafiante para los choferes del área de Obras Públicas (GADM Chimbo, 2022; INEC,

2010). La integración del análisis sociodemográfico con la caracterización contextual permite comprender de manera holística los determinantes del burnout en esta población específica y fundamentar intervenciones preventivas culturalmente apropiadas y contextualmente relevantes.

#### 2.2.9.1 Influencia de variables sociodemográficas en el burnout

Las variables sociodemográficas individuales ejercen una influencia significativa en la prevalencia, manifestación e intensidad del síndrome de burnout entre trabajadores del sector público. Investigaciones recientes documentan que la edad constituye un factor modulador importante, encontrándose mayor vulnerabilidad al agotamiento emocional y despersonalización en profesionales jóvenes y adultos jóvenes, mientras que trabajadores de mayor edad tienden a desarrollar estrategias de afrontamiento más efectivas (Lozano Gómez et al., 2022; Wang et al., 2024). Investigaciones específicas realizadas en médicos de cuidados intensivos han evidenciado que la edad mediana de 35.99 años puede estar asociada con una elevada prevalencia de burnout, lo que indicaría que esta etapa de consolidación profesional se constituye en un momento de vulnerabilidad concreta (Ramírez Morales et al., 2025).

El género es una de las variables de interés que arrojan hallazgos contradictorios en la literatura científica, ya que tanto hombres como mujeres son vulnerables a diferentes dimensiones del burnout en función del contexto ocupacional (Abdul Aziz et al., 2024). El estado civil se ha asociado de forma significativa con la despersonalización, observándose mayor prevalencia en las personas solteras o en unión libre comparadas con las personas casadas, posiblemente debido a un efecto protector del apoyo social familiar (Lozano Gómez et al., 2022). El nivel educativo, los años de experiencia en la institución y la cantidad de dependientes económicos son otras variables que están relacionadas con la percepción de

estabilidad laboral, asistencia de la capacidad de afrontar demandas de tipo operativo, y resiliencia al estrés crónico (Aranda Beltrán et al., 2021). Para el grupo de choferes operadores del GADM del cantón Chimbo, el análisis de estas variables permitirá identificar subgrupos de mayor vulnerabilidad y diseñar intervenciones focalizadas.

### 2.3 Conceptual

**Agotamiento emocional.** Se refiere a la sensación de sobrecarga y fatiga crónica que genera las demandas del trabajo, que afecta del modo negativo la energía y estabilidad emocional del/la individuo/a (Chicaiza Sailema y Velastegui, 2024).

**Baja realización personal.** Se refiere a una sensación de ineficacia, desmotivación y baja autoestima respecto a los objetivos alcanzados en su trabajo, provocando una disminución de la satisfacción profesional (Camacho Vargas, 2024; OMS, 2019),

**Condiciones laborales.** Se conciben como el conjunto de características organizacionales y físicas y sociales que conforman el entorno en el que los trabajadores desarrollan su actividad, incluyendo el horario, el tipo de salario, el entorno físico, la carga de trabajo, el tipo de contrato, las ventajas y el acceso a los periodos de descanso. (González-Borrego et al., 2023; Martínez-Vargas y Soto-Vallejo, 2023).

**Despersonalización.** Se entiende por desarrollar actitudes indeseables, distantes o insensibles respecto de las personas a las que se debe servir o atender, lo que afecta la calidad

de las relaciones laborales y del servicio que se ofrece (Maslach y Leiter, 2017).

**Factores psicosociales de riesgo**. Todas las condiciones que puedan potenciar la vulnerabilidad al estrés y al burnout desde una perspectiva de las relaciones interpersonales, de la organización y de la gestión de los equipos de trabajo, como pueden ser la ambigüedad en los roles, la carga excesiva de trabajo, la falta de reconocimiento, el escaso apoyo social, etc. (Blaya-Sánchez et al., 2023),

**Salud ocupacional.** Disciplina que garantiza la preservación, protección y mejora del bienestar físico, psicológico y social de los trabajadores, a partir de la prevención, la remoción de los factores de riesgo y la promoción de un entorno laboral seguro y saludable (OMS, 2019).

**Síndrome de Burnout.** El síndrome de Burnout y/o desgaste profesional es un estado de agotamiento físico, emocional y mental experimentado en situaciones de estrés laboral crónico, sobre todo en profesiones que requieren contacto habitual con la ciudadanía y que son altamente exigentes a nivel emocional. Este estado se manifiesta a través del cansancio extremo, la despersonalización y la baja realización personal (Chicaiza y Velastegui, 2024; Maslach, 2013).

## 2.4 Legal

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

#### 2.4.1.1 Derechos y obligaciones fundamentales

En el artículo 33 de la "Constitución de la República del Ecuador [CRE]" (2008), se reafirma la consideración del trabajo no solamente como derecho sino también como un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y, al mismo tiempo, base de la economía, refiriendo que el Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno

respeto de su dignidad, una existencia debida, remuneraciones y retribuciones justas, y el ejercicio de un trabajo saludable y aceptado o escogido libremente (CRE 2008). Esta disposición fundamental constituye el pilar sobre el cual se construye todo el sistema de protección laboral en el sector público municipal. Complementariamente, el numeral 5 del artículo 326 consagra el derecho de toda persona a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar (Universidad Europea, 2022).

El artículo 66, numeral 2, de la Carta Magna reconoce y garantiza a las personas el derecho a una vida digna, que asegure la salud, alimentación, vivienda, trabajo, empleo, descanso, seguridad social y otros servicios sociales necesarios, elementos que se articulan directamente con la prevención del síndrome de burnout en trabajadores municipales (GAD Municipal de Balao, 2024). Al igual que el artículo 11, numeral 2, establece el principio de igualdad y no discriminación; en este artículo se establece que las personas son iguales y disfrutarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades, principio que es aplicable al grupo de choferes operadores del GADM del cantón Chimbo (GAD Municipal de Balao, 2024) y a sus condiciones sociodemográficas en particular; estos son los preceptos legales que configuran el marco de derechos que el Estado de Ecuador tiene que garantizar de manera efectiva a su personal operativo desde los gobiernos municipales.

#### 2.4.1.2 Derechos humanos y garantías laborales

La Constitución de la República en el art. 232 y 241 menciona que se les concede a los gobiernos autónomos descentralizados, a los que, muy acertadamente, los considera instituciones de personalidad jurídica propia, autonomía política, independencia administrativa y que deben ser regidas por los principios de solidaridad, subsidiariedad,

equidad interterritorial, integración y participación ciudadana (CEPAL, 2018). Esta autonomía implica facultades normativas propias para regular mediante ordenanzas las condiciones específicas de trabajo de su personal operativo, dentro del marco establecido por la legislación nacional.

### *2.4.2 Código del Trabajo como marco regulatorio de choferes municipales*

En Ecuador, la relación laboral de los obreros municipales, entre quienes se cuentan el grupo de choferes operadores de maquinaria pesada, se rige exclusivamente por el Código del Trabajo [CT] y no por la Ley Orgánica del Servicio Público [LOSEP], toda vez que la propia normativa establece una distinción fundamental entre el "servidor público", sujeto al régimen administrativo, y el "trabajador" u "obrero", sometido al Derecho Laboral común (CT, 2005). Esta distinción tiene consecuencias directas sobre los derechos, obligaciones y garantías que asisten al personal operativo de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales [GADM], particularmente en lo que atañe a jornadas, remuneraciones, estabilidad y condiciones de seguridad ocupacional. En este sentido, el análisis de las condiciones laborales grupo de choferes operadores del GADM del cantón Chimbo debe encuadrarse invariablemente dentro del CT como su instrumento normativo primario y vinculante (CT, 2005).

#### 2.4.2.1 Disposiciones del Código del Trabajo aplicables a los trabajadores municipales

El CT, en su artículo 8, define el contrato individual de trabajo como el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre (CT, 2005). Esta figura contractual es la que ampara la

vinculación grupo de choferes operadores del GADM del cantón Chimbo, estableciendo obligaciones recíprocas entre el empleador municipal y el trabajador operativo. El artículo 42 del mismo texto normativo dispone que corresponde al empleador el deber de proporcionar a los/as trabajadores/as del país un trabajo seguro y cómodo para el personal y las herramientas y equipamientos necesarios para que la prestación de las funciones para las que se contrata pueda verificarse eficazmente, respetando las condiciones de higiene y seguridad adecuadas (Ministerio del Trabajo, 2022). Por su parte, el artículo 45 establece las obligaciones de los/as trabajadores/as, entre las que se encuentra llevar a cabo las funciones con la intensidad, cuidado y esmero que son propios de la forma, tiempo y lugar que se haya pactado, estabilizando el contenido prestacional de la relación laboral operativa.

Respecto de la jornada de trabajo, el artículo 47 del CT establece la jornada laboral máxima ordinaria en ocho horas diarias y cuarenta semanales, estableciendo el derecho a una remuneración por horas extraordinarias y/o suplementarias, determinación que es relevante para los/las choferes que suelen tener requerimientos operativos que sobrepasan los niveles normales (CT, 2005). Asimismo, el código establece un régimen especial para los choferes profesionales, considerándolos trabajadores con especificidades en modalidades de contratación, jornada y salariales, reforzando las razones para ejercer la aplicación de este cuerpo normativo para el estudio del grupo de referencia. Las disposiciones sobre vacaciones, décimos, fondos de reserva y participación en utilidades consagradas en el CT constituyen además el marco de beneficios sociales que protege al personal operativo municipal, incidiendo directamente en su bienestar económico y psicosocial como factores protectores frente al síndrome de burnout (Ministerio del Trabajo, 2022).

#### 2.4.2.2 Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización

El Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización [COOTAD], promulgado en octubre de 2010, establece la organización política y administrativa del Estado ecuatoriano en el territorio y el régimen que deben seguir los distintos niveles de gobiernos autónomos descentralizados a fin de garantizarles su autonomía política, administrativa y financiera (COOTAD, 2010). A partir de este contenido normativo desarrolla un modelo de descentralización progresivo, el que actúa a través del sistema nacional de competencias, el que define fuentes de financiamiento y mecanismos para compensar desequilibrios en el desarrollo territorial (CEPAL, 2018). Entre sus objetivos se incluyen la profundización del proceso de autonomías, la promoción del desarrollo equitativo y sustentable del territorio y el fortalecimiento del rol del Estado mediante la consolidación de cada nivel de gobierno en la administración de sus circunscripciones.

En virtud del nuevo COOTAD, los GAD municipales y los GAD provinciales tienen competencia configurada en sus normativas de ordenanza, reglamento interno, y correspondientes en sus disposiciones de carácter reglamentario, siempre en relación con lo dispuesto por el CT y normativa laboral que corresponda a sus trabajadores/as (COOTAD, 2010). Dicha competencia normativa local permite al GAD municipal del cantón Chimbo establecer condiciones laborales complementarias y adaptar criterios de jornada, seguridad y bienestar a las características geográficas y funcionales del cantón e implementar normas institucionales de prevención de riesgos psicosociales. En consecuencia, el COOTAD fundamenta la competencia del GADM del cantón Chimbo para diseñar e implementar políticas propias orientadas a mejorar las condiciones de trabajo del grupo de choferes operadores, actuando de manera complementaria con las disposiciones del CT en la protección integral del personal operativo (Secretaría de Ordenamiento Territorial, 2024).

### *2.4.3 Contrato Colectivo y Reglamento Interno del Comité Central de Obreros*

El contrato colectivo de trabajo y el reglamento interno del Comité Central de Obreros [CCOO] constituyen los instrumentos normativos de mayor proximidad con la realidad laboral cotidiana grupo de choferes operadores del GADM del cantón Chimbo, pues operan como mecanismos de concreción y ampliación de los derechos reconocidos en el CT (CT, 2005). Mientras el CT fija el piso mínimo de garantías laborales, el contrato colectivo y el reglamento interno elevan ese estándar y lo adaptan a las condiciones específicas del trabajo operativo municipal, regulando de forma detallada aspectos como jornadas especiales, bonificaciones, provisión de equipos, protocolos de seguridad y mecanismos de resolución de conflictos laborales. Para el grupo de choferes operadores estudiados, estos instrumentos representan la expresión más tangible de sus derechos laborales en el ejercicio diario de sus funciones (Choqque Alaya, 2025).

#### 2.4.3.1 Régimen de los choferes en el Contrato Colectivo

El contrato colectivo de trabajo, regulado en los artículos 220 a 232 del CT, es el acuerdo suscrito entre el empleador o sus representantes y una asociación de trabajadores legalmente constituida para fijar las condiciones generales de trabajo (CT, 2005). En el ámbito de los GADM, los contratos colectivos de trabajo constituyen el principal instrumento de regulación de las condiciones laborales del personal obrero, suelen contener cláusulas relativas a estabilidad laboral reforzada, jornadas máximas específicas para conductores, remuneraciones diferenciadas por cargo y riesgo, provisión de equipos de protección personal, garantías de seguridad y salud ocupacional, así como beneficios sociales complementarios (GAD Ibarra, 2019). La negociación colectiva en el ámbito de los municipios ecuatorianos ha permitido, en los hechos, por también muchas décadas, poder

sobrepasar las condiciones mínimas legales a favor de los trabajadores operativos, convirtiéndose el contrato colectivo en el espacio institucional en el cual se logran plasmar las mejoras de las condiciones de trabajo de sus afiliados por parte de las organizaciones sindicales.

En el caso del GADM del cantón Chimbo, el contrato colectivo vigente establece el régimen jurídico específico en virtud del cual se desarrollan las relaciones laborales grupo de choferes operadores del área de Obras Públicas, con la finalidad de establecer derechos que afectan directamente a las dimensiones de carga de trabajo, jornadas, períodos de descanso, seguridad y reconocimiento institucional (Choqque Alaya, 2025). Las cláusulas relativas a distribución equitativa de cargas laborales, respeto de horarios de trabajo y descanso, provisión de herramientas e implementos de seguridad, así como mecanismos de reconocimiento del desempeño, son determinantes para la prevención del síndrome de burnout, en la medida en que regulan los factores de riesgo psicosocial más frecuentemente asociados a su aparición. En consecuencia, el análisis de las condiciones laborales grupo de choferes operadores del GADM del cantón Chimbo debe articularse con las disposiciones específicas del contrato colectivo institucional vigente como instrumento normativo directo y vinculante para ambas partes (Ramírez y Rodríguez, 2022).

#### 2.4.3.2 Reglamento Interno del Comité Central de Obreros

El reglamento interno de trabajo constituye un instrumento normativo de carácter obligatorio para los empleadores con diez o más trabajadores, conforme lo dispone el artículo 64 del CT, y debe ser aprobado por el Director Regional del Trabajo para adquirir plena vigencia jurídica (CT, 2005). En el contexto de los GADM, el CCOO puede contar con su propio reglamento interno que complementa y desarrolla las disposiciones del contrato colectivo en el plano operativo cotidiano, regulando aspectos como la organización

del trabajo por turnos, los procedimientos para la solicitud de permisos, los protocolos de reporte de incidentes, los mecanismos de participación sindical y los procedimientos disciplinarios aplicables (Función Pública Colombia, 2023). Este instrumento relaciona la norma general y la realidad organizativa concreta; adapta la regla general a las particularidades del trabajo operativo local del municipio.

El grupo de choferes operadores del GADM del cantón Chimbo, el reglamento interno del CCOO es un referente normativo cotidiano que establece sus derechos y obligaciones en el ámbito más inmediato a su práctica laboral cotidiana, ya conduciendo un procedimiento sobre la asignación de rutas y tareas, el mantenimiento y cuidado de los vehículos, la obligación de uso de los equipos de protección personal y la denuncia de las condiciones inseguras (Ramírez y Rodríguez, 2022). En materia de prevención de riesgos psicosociales, un reglamento interno bien estructurado puede incorporar disposiciones específicas orientadas a limitar la sobrecarga de trabajo, garantizar los descansos obligatorios durante jornadas prolongadas y establecer canales formales de comunicación entre el personal operativo y la jefatura institucional. En definitiva, tanto el contrato colectivo como el reglamento interno del CCOO configuran el andamiaje normativo más cercano a la realidad laboral de los grupo de choferes operadores, siendo instrumentos clave para comprender el contexto regulatorio en el que se desarrollan las condiciones laborales que inciden en la aparición del síndrome de burnout (Choqque Alaya, 2025).

### *2.4.4 Normativa sobre prevención de riesgos y seguridad ocupacional*

#### 2.4.4.1 Decreto Ejecutivo 2393: Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores

El Decreto Ejecutivo 2393, emitido en 1986, constituyó durante décadas el

instrumento normativo fundamental en materia de seguridad y salud ocupacional en Ecuador, estableciendo disposiciones aplicables a toda actividad laboral y centro de trabajo, con el objetivo de prevenir, disminuir o eliminar los riesgos del trabajo y mejorar el medio ambiente laboral (Gobierno de Ecuador, 1986). Este reglamento establecía obligaciones específicas para empleadores, incluyendo la conformación de unidades de seguridad e higiene dirigidas por técnicos especializados en empresas con determinado número de trabajadores, la implementación de servicios médicos de empresa, la evaluación periódica de riesgos laborales y la capacitación obligatoria en prevención de riesgos (EPEMAPAR, 1986). Las disposiciones del Decreto 2393 regulaban aspectos ergonómicos, ambientales y organizacionales directamente relacionados con la prevención del síndrome de burnout, incluyendo normas sobre iluminación, ventilación, ruido, temperatura, diseño de puestos de trabajo y jornadas laborales (Corporación Líderes, 2024).

#### 2.4.4.2 Decreto Ejecutivo 255: Nuevo Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo (2024)

El 2 de mayo de 2024, se emitió el Decreto Ejecutivo No. 255, que expide el nuevo "Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo", derogando el Decreto Ejecutivo 2393 y fortaleciendo el marco regulatorio mediante el desarrollo de políticas públicas y acciones que impulsan la seguridad y salud laboral a escala nacional (Ministerio del Trabajo, 2024). Este reglamento establece disposiciones de aplicación obligatoria para todos los servidores públicos, incluidas las instituciones del Estado como los GADM, regulando la designación y funciones de responsables de seguridad y salud según número de trabajadores y nivel de riesgo laboral, y ratificando el derecho a capacitación gratuita en materia de seguridad y salud en el trabajo para todos los trabajadores del país (PBP Law, 2023). El nuevo

reglamento prevé la creación de una Política Nacional de Seguridad y Salud Laboral, el establecimiento de un registro nacional de enfermedades profesionales y accidentes de trabajo, y la conformación obligatoria de comités de seguridad y salud en empresas con 50 o más colaboradores (PWC Ecuador, 2024).

#### 2.4.4.3 Acuerdo Ministerial MDT-2024-196: Normas para cumplimiento de obligaciones de seguridad y salud

Mediante Acuerdo Ministerial No. MDT-2024-196, de 9 de octubre de 2024, el Ministerio del Trabajo expidió las normas para el cumplimiento y control de las obligaciones laborales en seguridad y salud ocupacional, aplicables a todos los empleadores y trabajadores del sector público y privado (NMS Law, 2024). Este acuerdo regula aspectos relacionados con la gestión de la seguridad en el trabajo, incluyendo la función de los monitores, el registro de servicios externos de prevención, y el control de inspecciones y sanciones. Entre las obligaciones del empleador se incluyen asegurar el respeto de las leyes y convenios internacionales en seguridad y salud, identificar peligros y evaluar riesgos laborales periódicamente, adoptar medidas técnicas necesarias para garantizar la seguridad y salud en el trabajo, formular políticas institucionales de seguridad y salud, garantizar la capacitación de trabajadores en temas de seguridad y proporcionar equipos de protección personal (Asobanca, 2024). Para los GADM, estas disposiciones implican obligaciones específicas de implementar sistemas integrales de gestión de seguridad y salud ocupacional que prevengan riesgos físicos, ergonómicos y psicosociales, incluido el síndrome de burnout en personal operativo como los choferes del área de Obras Públicas.

### *2.4.5 Normativa internacional y convenios de la OIT ratificados por Ecuador*

#### *2.4.5.1 Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)*

Ecuador ha ratificado diversos convenios fundamentales de la "Organización Internacional del Trabajo (OIT)" en materia de seguridad y salud ocupacional que forman parte del ordenamiento jurídico interno y fundamentan la protección integral de los trabajadores municipales. Entre los principales convenios ratificados se encuentran el Convenio 155 sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores, que establece la obligación de adoptar una política nacional coherente en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo; el Convenio 161 sobre los Servicios de Salud en el Trabajo, que regula el establecimiento y funciones de servicios médicos empresariales; el Convenio 187 sobre el Marco Promocional para la Seguridad y Salud en el Trabajo, orientado a promover una cultura de prevención en materia de seguridad y salud; y el Convenio 190 sobre la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo, instrumento reciente que reconoce el derecho a un trabajo libre de violencia y acoso como elemento fundamental de los derechos humanos (Prevención Ecuador, 2022).

La Recomendación 197 de la OIT señala que los Estados miembros tendrían que revisar, de forma periódica, los sistemas nacionales de seguridad y salud en el trabajo, de acuerdo con los objetivos del Convenio 155, mediante la elaboración de perfiles nacionales en materia de seguridad y salud que identifiquen riesgos laborales y establezcan medidas preventivas (UEES, 2025). La ratificación de la normativa para Calderón Zambrano (2024) supone para Ecuador la necesidad de proceder a la actualización continua de su normativa interna en materia de seguridad y salud ocupacional, incluyendo normas internacionales en materia de prevención de riesgos psicosociales, incluyendo el síndrome de burnout. El Convenio 190, ratificado por Ecuador, reconoce específicamente los riesgos psicosociales asociados a la actividad laboral como elementos presentes que inciden en posible violencia

y acoso, determinando la importancia de la identificación de peligros, evaluación y control de riesgos junto con actividades de formación y capacitación para prevenir y proteger a los trabajadores (LinkedIn, 2022).

#### 2.4.5.2 Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo (Decisión 584)

A nivel de integración regional andina, el Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo (Decisión 584 de la Comunidad Andina de Naciones) y su Reglamento constituyen normativa directamente aplicable en Ecuador. Este instrumento define la salud como un derecho fundamental que significa no solamente la ausencia de afecciones o de enfermedad, sino también de los elementos y factores que afectan negativamente el estado físico o mental del trabajador y están directamente relacionados con los componentes del ambiente de trabajo (Coello, 2023). Esta definición amplia de salud ocupacional incluye explícitamente la dimensión psicosocial y psíquica del trabajo, fundamentando jurídicamente la obligación de los GADM de prevenir factores de riesgo psicosocial como es el caso del síndrome de burnout. El Instrumento Andino prevé que la salud ocupacional debe tener como objetivo fomentar un ambiente saludable en el trabajo dirigido al bienestar psíquico de los trabajadores, obligando a los países a delinear políticas nacionales que incorporen esta visión del área (Universidad Andina Simón Bolívar, 2023).

Para el presente estudio, esta normativa internacional ratificada por Ecuador constituye fundamento jurídico directo para analizar las condiciones laborales grupo de choferes operadores del GADM del cantón Chimbo desde una perspectiva que integre tanto factores de riesgo físico como psicosocial en la génesis del síndrome de burnout

# CAPÍTULO III. METODOLOGÍA

## 3.1 Tipo de Investigación

El presente estudio se enmarca en una investigación de tipo descriptivo-correlacional, orientada a analizar la relación entre las condiciones laborales y la prevalencia del síndrome de burnout del grupo de choferes operadores del área de Obras Públicas del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Chimbo. El componente descriptivo permite caracterizar de manera sistemática los factores ergonómicos, organizacionales y ambientales que configuran el entorno laboral del grupo de choferes operadores, así como las manifestaciones específicas del burnout en cada una de sus dimensiones, identificando la frecuencia e intensidad con que estas variables se presentan en la población analizada (Hernández-Sampieri et al., 2014). El presente nivel de análisis se hace necesario para comprobar el diagnóstico de la situación laboral del grupo antes de abordar le tema que permite la exploración de la relación entre las variables.

El componente correlacional complementa el anterior al identificar el grado de asociación que existe entre las condiciones laborales y la presencia del síndrome de burnout del grupo de choferes operadores analizados. Este tipo de investigación deja de ser puramente descriptiva, ya que no se queda solo en caracterizar fenómenos de forma aislada, sino que va más allá en la intención de buscar patrones de covariación en las variables y así ofrecer evidencia sobre los factores laborales que influyen en la aparición del padecimiento profesional (Martínez-Vargas y Soto-Vallejo, 2023). Esta aproximación resulta pertinente dado que la pregunta central del estudio no solo indaga en las características de las condiciones de trabajo, sino en la influencia que estas ejercen sobre el bienestar psicosocial del personal operativo municipal.

La combinación de ambos niveles de investigación —descriptivo y correlacional— favorece el establecimiento de una aproximación amplia y profunda sobre las problemáticas que aborda el estudio, al articular la caracterización detallada del fenómeno con el análisis de sus interrelaciones (González-Borrego et al., 2023; Blaya-Sánchez et al., 2023). Este tipo de diseño resulta adecuado para el estudio de fenómenos complejos como el burnout laboral, toda vez que permite conocer tanto la naturaleza y frecuencia de las condiciones adversas como su incidencia en el bienestar y el desempeño de los operadores municipales, aportando datos de sustento para una gestión fundamentada del talento humano en contextos operativos de alta demanda (Camacho-Vargas, 2024).

### 3.2 Enfoque de la investigación

La presente investigación se enmarca bajo un enfoque de tipo cuantitativo, ya que permite relacionar según una precisión y un rigor metodológico muy satisfactorios, la relación entre las condiciones laborales y el síndrome de burnout del grupo de choferes operadores del área de Obras Públicas del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Chimbo. Permitiendo la recolección y el análisis sistemático de datos numéricos mediante un cuestionario estructurado y el Test de Síndrome de Burnout, obtendríamos información medible sobre la prevalencia, intensidad y manifestaciones del síndrome en la población estudiada.

La implementación de este enfoque está justificada por la necesidad de conseguir una comprensión objetiva del fenómeno mediante mediciones cuantificables, que permitan establecer asociaciones estadísticas entre las condiciones laborales y la presencia del burnout, llegando así a resultados confiables y replicables que fundamenten la toma de decisiones institucionales (Medina Romero et al., 2023).

### 3.3 Métodos de Investigación

En el desarrollo del presente estudio, se ha aplicado como método principal el

deductivo, el cual parte de teorías y conceptos generales previamente establecidos para contrastarlos con la realidad específica del grupo de choferes operadores del área de Obras Públicas del GADM del cantón Chimbo objeto de estudio (Hernández-Sampieri et al., 2014). Mediante este proceso, se posibilita el paso de enunciados teóricos a la comprobación empírica, lo que fortalece la validez de los hallazgos.

Al mismo tiempo, se hizo uso de encuestas estructuradas para conseguir la obtención de datos verificables y fiables; éstas tienen la ventaja de que permiten recopilar información cuantitativa en lo que se refiere a percepciones, experiencias y factores vinculados al entorno de trabajo y la aparición del burnout en el grupo de choferes operadores, y estos datos fueron posteriormente tratados con técnicas de tipo estadístico, que han permitido llevar a cabo un análisis de tendencias con el fin de encontrar relaciones estadísticamente significativas entre variables. Esta opción metodológica permite la posibilidad de una interpretación objetiva de la problemática, sustentada por evidencias directas de los participantes y apropiada para la toma de decisiones a nivel organizacional.

Hay que señalar que la aplicación rigurosa del método deductivo, combinado con el enfoque cuantitativo, asegura que el estudio pueda ser replicable y contener un rigor científico suficiente en todas las fases del trabajo y, en consecuencia, las conclusiones que se generen sean fiables y comparables con otras aportaciones anteriores en el campo de la ciencia de la gestión del talento humano municipal y la psicología organizacional (Martínez-Vargas y Soto-Vallejo, 2023). Así, la integración de métodos rigurosos es clave para aportar al conocimiento y a las prácticas efectivas en la prevención del desgaste laboral en contextos operativos municipales.

### 3.4 Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Datos

Para la obtención de datos en la presente investigación, se utilizaron dos instrumentos

validados internacionalmente, diseñados para obtener información precisa y representativa de las condiciones laborales y el síndrome de burnout del grupo de choferes operadores del área de Obras Públicas del GADM del cantón Chimbo.

Instrumento 1: Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS) para la medición del síndrome de burnout. Este instrumento se validó en población de habla hispana por Gil-Monte (2002) a través de la adaptación factorial en una muestra de 149 policías municipales de Tenerife (España), demostrando, por tanto, la estructura tridimensional del burnout (Agotamiento Emocional, Cinismo/Despersonalización y Eficacia Profesional) con rigurosa consistencia interna (α de Cronbach > 0,80 para todas las escalas) (Gil-Monte, 2002), y se trata de un cuestionario que permite recoger las percepciones y experiencias del grupo de choferes operadores en relación a los factores psicosociales y emocionales, así como la presencia y gravedad del síndrome de burnout en nuestra muestra.

Instrumento 2: Escala sobre las Condiciones Laborales de Blanch (2010), que fue Validada por medio del análisis factorial, en una muestra de 1.252 trabajadores de hospitales y universidades, estableciendo una estructura puntual con elevados índices de fiabilidad interna (α De Cronbach > 0,80 para todas las escalas) (Blanch, 2010). Este instrumento medía componentes ergonómicos, organizacionales y medioambientales del medio laboral, favoreciendo que la información cualitativa que se describe para complementar el conocimiento de hallazgos sobre condiciones de trabajo que no se podrían captar únicamente a través de otras técnicas.

Ambos instrumentos fueron diseñados y contrastados en base a la literatura especializada y, posteriormente, fueron adaptados a las características específicas del grupo operativo municipal del cantón Chimbo, garantizando, así, la adecuación y la validez de la información obtenida. Esta utilización de una serie de técnicas e instrumentos complementarios facilitó una visión unitaria y multidimensional del objeto de estudio,

haciendo, por tanto, factible llevar a cabo un análisis riguroso que, bien sustentado, permitiera ofrecer recomendaciones útiles dentro del marco de la mejora de las condiciones laborales y la prevención del síndrome de burnout del personal operativo municipal.

### 3.5 Universo, Población y Muestra

En el presente estudio, el universo está conformado por la totalidad del grupo de choferes operadores del área de "Obras Públicas del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Chimbo", en la provincia Bolívar, durante el año 2025. Este conjunto constituye la base poblacional sobre la que se pretende analizar el vínculo entre condiciones laborales y la prevalencia del síndrome de burnout, garantizando así la pertinencia y actualidad de los resultados respecto al contexto territorial y organizacional investigado (Hernández-Sampieri et al., 2014).

Para el estudio la muestra está conformada por 31 miembros del grupo de choferes operadores del área de Obras Públicas del cantón Chimbo, la misma se obtuvo con sustento para la implementación de los instrumentos de investigación, con base a la metodológicas actual (Medina Romero et al., 2023). Debido al número reducido de personas en esta carrera, no fue necesario aplicar una fórmula de muestreo, ya que se trabajará con el total de la población, garantizando la representabilidad de los resultados.

### 3.6 Procesamiento de la Información

El procesamiento de la información en el presente estudio se orientó a la obtención, análisis e interpretación sistemática de datos cuantitativos. En primer lugar, las encuestas se aplicó mediante Google Forms y el enlace al formulario fue distribuido a los participantes a través de la aplicación WhatsApp, facilitando así el acceso y asegurando una alta tasa de respuesta. Una vez que las respuestas se han recopilado, se descargarán en un formato digital (hoja de cálculo) que posibilitará su ordenación y análisis; los datos serán depurados,

categorizados y analizados a través de procedimientos estadísticos descriptivos, identificándose las tendencias, frecuencias y patrones que parecen más relevantes, priorizando aquellos resultados que están en relación con las condiciones laborales y el síndrome de burnout del grupo de choferes operadores del GADM del cantón Chimbo (Medina Romero et al., 2023).

Los datos relativos al uso de los dos instrumentos ( el Inventario de Burnout de Maslach y la Escala de Condiciones Laborales) serán sometidos a un análisis estadístico descriptivo e inferencial mediante un programa de ordenador estadístico (SPSS u otros programas estadísticos similares) que permite las medidas de tendencia central, de desviación estándar, frecuencia, de distribuciones de variables, etc., lo que facilitará la comprensión de patrones, variabilidad y características del fenómeno en estudio pero con respecto a las condiciones laborales, así como el síndrome de Burnout.

Finalmente, los datos fueron recopilados del análisis estadístico se integrarán de manera argumentada, permitiendo validar las conclusiones y recomendaciones que se proponen para el tratamiento del talento humano y la prevención del síndrome de burnout en el área de Obras Públicas del GADM del cantón Chimbo, facilitando así la toma de decisiones institucionales fundamentada en evidencia científica.

# CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

## 4.1 Análisis cuantitativo

Los resultados evidenciados de la presente investigación provienen de dos instrumentos de recopilación de datos aplicados a 31 del grupo de choferes operadores del área de Obras Públicas del GADM del cantón Chimbo. El primero corresponde al Maslach Burnout Inventory (MBI), instrumento destinado a evaluar la prevalencia y manifestaciones del síndrome de burnout mediante sus tres dimensiones fundamentales: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. El segundo instrumento utilizado fue la Escala de Condiciones Laborales de Blanch, diseñado para identificar características del entorno ocupacional, incluyendo aspectos ergonómicos, organizacionales y ambientales que inciden en la salud ocupacional de los trabajadores municipales. A continuación, se presentan los resultados derivados de ambos cuestionarios, iniciando con el análisis de cada dimensión y sus preguntas específicas, para posteriormente efectuar un análisis integrado que permita comprender la magnitud del fenómeno estudiado y sus implicaciones para la gestión del talento humano municipal.

### *4.1.1 Análisis cuantitativo: cuestionario Síndrome de Burnout (SB)*

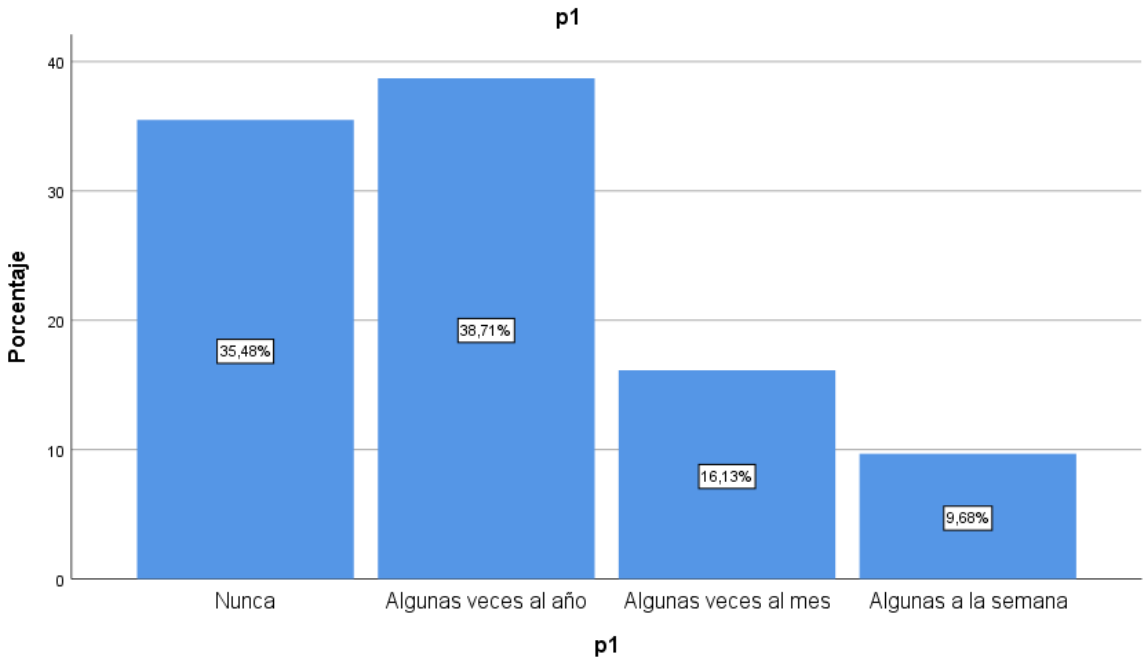
El cuestionario del Maslach Burnout Inventory fue aplicado a los 31 participantes, permitiendo obtener información detallada sobre la intensidad y manifestaciones del síndrome de burnout en la población investigada. Los resultados se presentan organizados por cada una de las tres dimensiones que configuran el modelo teórico: en primer lugar, se exponen los hallazgos relativos al agotamiento emocional mediante el análisis pormenorizado de las preguntas específicas que evalúan esta dimensión; seguidamente, se presentan los datos concernientes a la despersonalización, caracterizada por actitudes

negativas y distanciamiento emocional; finalmente, se describen los resultados de la realización personal, dimensión inversamente relacionada con el burnout que refleja el sentido de competencia y logro profesional.

**Agotamiento emocional:**

**Pregunta SB-1. Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo.**

**Figura 1** *Distribución porcentual del agotamiento emocional.*



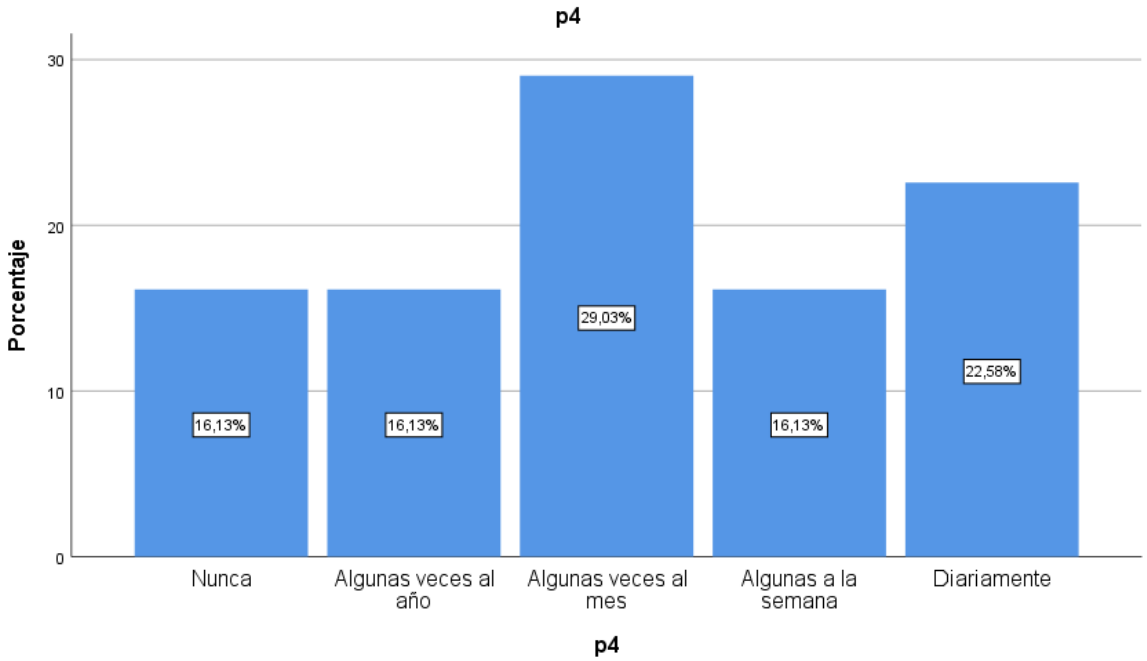

**Análisis:** Los resultados evidencian una baja incidencia de agotamiento emocional entre los choferes operadores del área de Obras Públicas del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Chimbo, dado que el 35,48% de los encuestados manifestó que nunca experimenta esta sensación y el 38,71% indicó que la percibe únicamente algunas veces al año, concentrando en conjunto el 74,19% de las respuestas. No obstante, el 16,13% señaló sentirse emocionalmente defraudado algunas veces al mes y el 9,68% algunas veces a la semana, evidenciando la presencia de un grupo de trabajadores que presenta manifestaciones más frecuentes asociadas al agotamiento emocional, en fin los resultados permiten inferir que, aunque la mayoría de los colaboradores mantiene una

adecuada estabilidad emocional frente a las exigencias de su actividad laboral, existe un porcentaje que podría encontrarse expuesto a factores de riesgo psicosocial relacionados con el síndrome de burnout.

**Realización personal:**

**Pregunta SB**-4. 4. Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender

**Figura 2** *Distribución porcentual de realización personal para entender a los demás.*



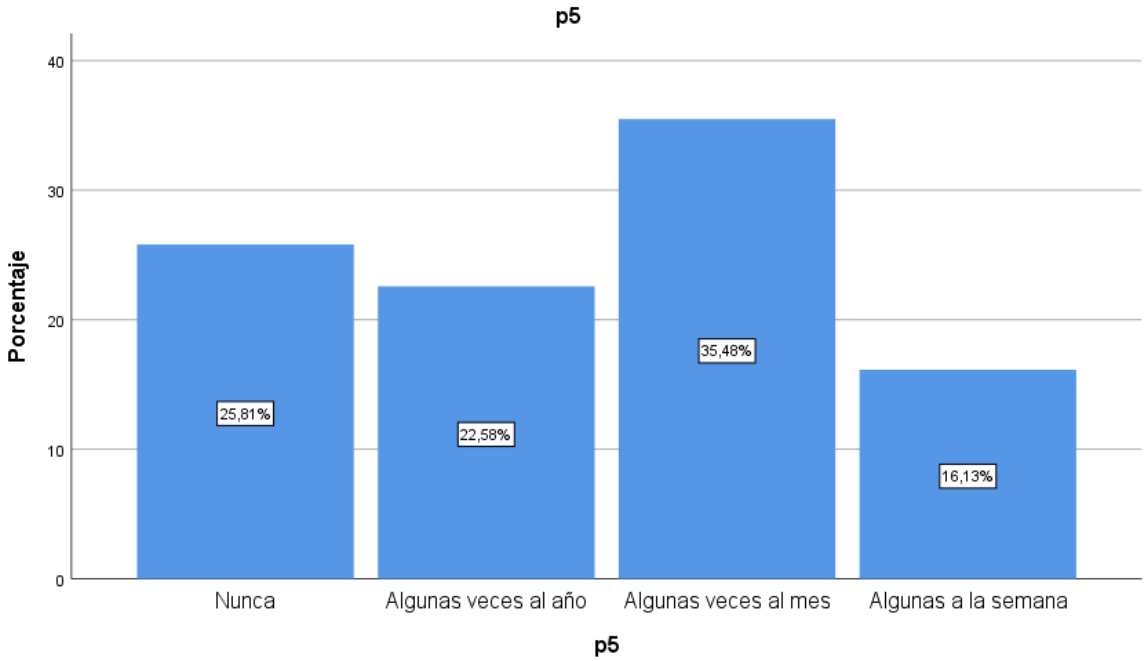

**Análisis:** Los resultados evidencian una percepción favorable de realización personal entre los choferes operadores del área de Obras Públicas del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Chimbo. El 22,58% de los encuestados manifestó que experimenta esta capacidad diariamente, mientras que el 29,03% indicó que la percibe algunas veces al mes, concentrando en conjunto el 51,61% de las respuestas. Asimismo, el 16,13% señaló que la experimenta algunas veces a la semana, mientras que un porcentaje similar (16,13%) manifestó que nunca la percibe y otro 16,13% indicó que solo la experimenta algunas veces al año. Estos resultados permiten inferir que la mayoría de los

trabajadores mantiene una adecuada capacidad de comprensión e interacción con las personas vinculadas a sus actividades laborales, lo que constituye un factor protector frente al síndrome de burnout y favorece el desempeño ocupacional.

**Despersonalización:**

**Pregunta SB-** 5. Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mí, como si fuesen objetos impersonales

**Figura 3** *Distribución porcentual de despersonalización trato así los demás.*




**Análisis:** Los resultados evidencian características relacionadas con la dimensión de despersonalización de nuestra variable de síndrome de burnout, donde el 25,81% de los choferes manifestó que nunca experimenta esta sensación y el 22,58% respondieron que la percibe únicamente algunas veces al año, en fin, el mayor porcentaje (35,48%) de los choferes señaló que la experimenta varias veces al mes, mientras que el 16,13% manifestó percibirla algunas veces a la semana, estos datos nos permitió identificar un gran número de los encuestados presenta actitudes de distanciamiento emocional o trato impersonal hacia las personas dentro del área de trabajo.

**Análisis General del Cuestionario de Síndrome de Burnout (SB)**

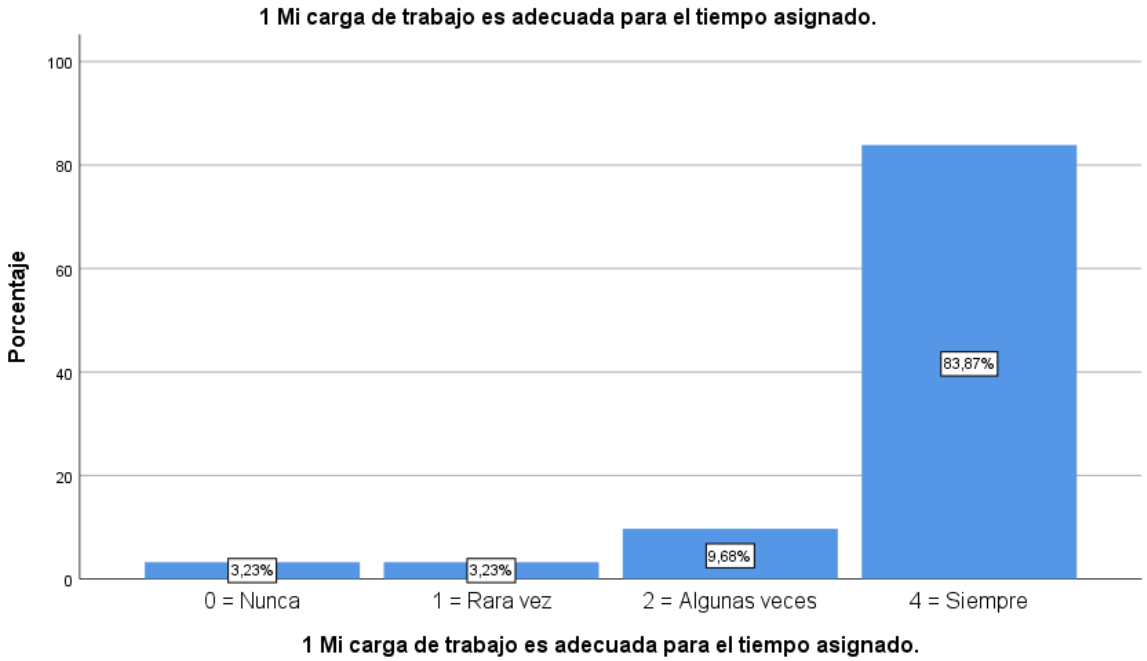
Los resultados obtenidos en las dimensiones de agotamiento emocional, realización personal y despersonalización evidencian que los grupo de choferes operadores del área de Obras Públicas presentan, en términos generales, niveles moderados de síndrome de burnout, se observa una baja frecuencia de agotamiento emocional y una percepción favorable de realización personal, aspectos que constituyen factores protectores para la salud ocupacional, sin embargo, en la dimensión de despersonalización se identifican manifestaciones frecuentes en una parte significativa de los trabajadores, lo que podría afectar las relaciones interpersonales y el desempeño laboral, en fin estos hallazgos permiten inferir que, aunque no existe una presencia elevada del síndrome de burnout, sí se evidencian indicadores que requieren atención preventiva mediante estrategias orientadas al fortalecimiento del bienestar psicológico, la gestión del estrés y la mejora de las condiciones laborales.

### *4.1.2 Condiciones de Trabajo (CT)*

**Organización y Métodos de Trabajo**

**Pregunta CT-1. Mi carga de trabajo es adecuada para el tiempo asignado.**

**Figura 4** *Carga de trabajo es adecuada para el tiempo asignado.*

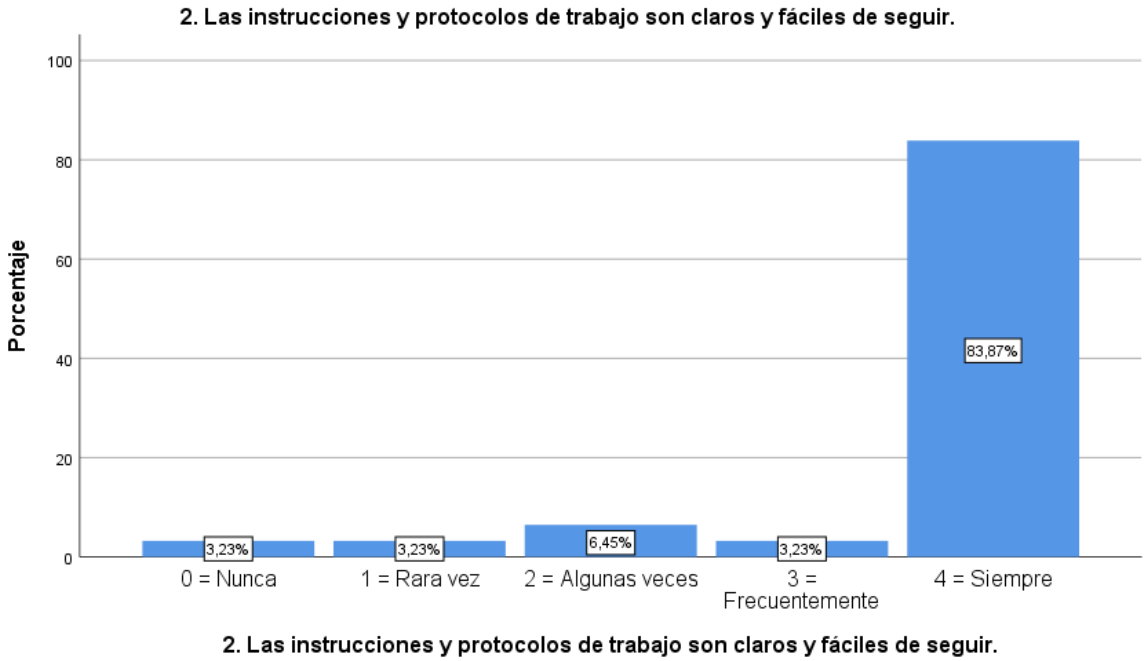



**Análisis:** Los resultados evidencian que una amplia mayoría del grupo de choferes operadores, específicamente el 83,9%, considera que su carga de trabajo se ajusta siempre al tiempo disponible para su ejecución. Por otro lado, solo el 3,2% indica que nunca experimenta adecuación en este aspecto, mientras que otro 3,2% señala que rara vez ocurre y el 9,7% expresa que sucede algunas veces. Estos datos reflejan una distribución positiva en la percepción de la organización laboral y sugieren que el diseño de las jornadas es, en general, apropiado para el desempeño esperado.

**Pregunta CT-**2. Las instrucciones y protocolos de trabajo son claros y fáciles de seguir.

**Figura 5** *Distribución porcentual de la facilidad en la aplicación de protocolos*

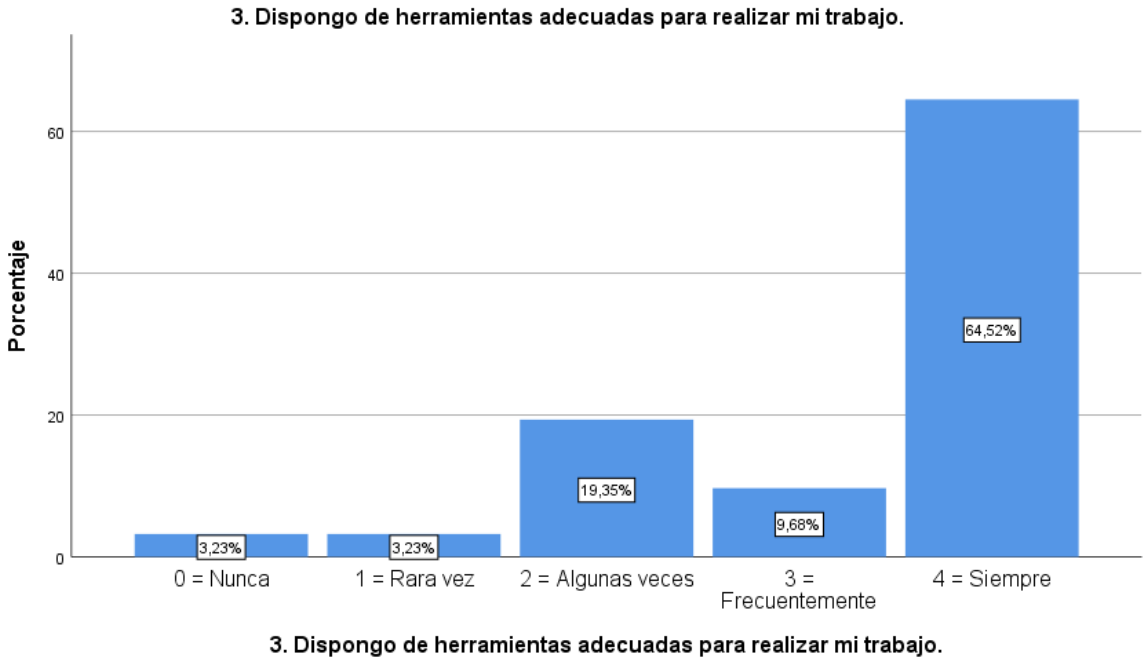
.




**Análisis:** Los resultados evidencian una relación con la claridad en las indicaciones laborales, el 83,9% de los encuestados afirma recibir siempre instrucciones y protocolos comprensibles y sencillos de aplicar. En forma marginal, el 3.2% demuestra que nunca son claros, y el otro 3.2% manifiesta que ello sucede raras veces; el 6.5% lo potencia algunas veces, y el 3.2% muchas veces. Esto refleja que la comunicación interna y los protocolos a este respecto están estandarizados y son resolutivos, no faltando casos donde se puede recomendar potenciar la formación y la orientación laboral.

**Pregunta CT-**3. Dispongo de herramientas adecuadas para realizar mi trabajo.

**Figura 6** *Representación gráfica de la suficiencia de herramientas de trabajo.*




**Pregunta CT-**4. Tengo autonomía para organizar mis tareas diarias.

**Análisis:** Respecto al acceso y disponibilidad de herramientas, el 64,5% manifiesta contar siempre con los recursos necesarios, mientras que el 19,4% indica disponer de ellos solo algunas veces. Un total de 9,7% los reporta frecuentemente y el 3,2% señala nunca contar con ellos; el mismo porcentaje se asigna a quienes rara vez los tienen. Este resultado muestra que si bien la mayoría se siente equipada adecuadamente, existe una proporción no despreciable que enfrenta limitaciones, lo que requiere atención por parte de la administración para garantizar el correcto desempeño de las tareas, detalla visualmente la percepción sobre la dotación de herramientas de trabajo.

**Análisis General del Cuestionario de Condiciones de Trabajo (CT)**

Los resultados evidencian en la dimensión Condiciones de Trabajo evidencian una percepción favorable por parte del grupo de choferes operadores del área de Obras Públicas del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Chimbo, en términos generales, la mayoría de los encuestados considera que la carga laboral asignada es adecuada

para el tiempo disponible, que las instrucciones y protocolos de trabajo son claros y comprensibles, y que dispone de los recursos necesarios para el cumplimiento de sus funciones estos hallazgos reflejan una adecuada organización del trabajo, una comunicación efectiva y condiciones operativas que favorecen el desempeño laboral, no obstante, se identifica un grupo minoritario de trabajadores que manifiesta limitaciones relacionadas con la disponibilidad de herramientas y recursos, lo que podría influir en la eficiencia de sus actividades. En consecuencia, se puede inferir que las condiciones de trabajo son mayoritariamente favorables, constituyendo un factor protector frente a riesgos psicosociales y contribuyendo al bienestar y desempeño de los trabajadores.

### 4.2 Interpretación de resultados

El análisis integral de las variables condiciones laborales y síndrome de burnout en del grupo de choferes operadores del Área de Obras Públicas del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Chimbo permitió identificar la existencia de una relación significativa entre el entorno de trabajo y el bienestar psicosocial de los trabajadores. Los resultados obtenidos evidencian que, en términos generales, los participantes perciben condiciones laborales relativamente favorables, especialmente en aspectos relacionados con la organización del trabajo, claridad de instrucciones, distribución de tareas y autonomía para el desarrollo de sus actividades.

Se evidenció que gran parte de los conductores cuentan con recursos básicos para el desempeño de sus actividades aunque se observó cierta limitaciones en la disponibilidad permanente de instrumentos y herramientas de trabajo, de que las condiciones ambientales específicas inciden directamente en el apoyo institucional y en la seguridad laboral respecto al síndrome de burnout, se identificó que en los datos obtenidos se muestra una prevalencia baja y moderada en los síndromes relacionados a los síntomas de agotamiento emocional,

disminución de la realización personal y despersonalización donde gran parte de los encuestados manifiestan no sentirse emocionalmente agotados de manera frecuente, mantienen una actitud responsable para el desarrollo de sus actividades y responsabilidades laborales conservando niveles adecuados de motivación y eficiencia profesional.

Por lo tanto, varios estudios también permiten identificar la presencia de un grupo minoritario de los choferes que manifiestan un agotamiento emocional, bajo actitudes de interferencias de trabajo y percepciones menos favorables sobre algunas condiciones laborales todo esto permite establecer señales de aleta que no deben ser ignorar ya que podrían representar etapas iniciales del desarrollo del síndrome de burnout lo que señala que la exposición prolongada factores organizacionales inciden en el riesgo progresivo del desgaste ocupacional

Al mismo tiempo, de manera particular se observa que gran parte de los conductores reciben menos niveles de apoyo institucional limitaciones en la disponibilidad de herramientas de trabajo y condiciones laborables menos favorables a relacionarse directamente con indicadores como agotamiento emocional y despersonalización lo que encamina a que hay condiciones de trabajo que actúen como factores determinantes para la aparición de enfermedades ocupacionales, alterando la salud ocupacional y el bienestar psicológico de los choferes que encamina a deteriorar la calidad del entorno laboral que no solo influye en el desempeño de las actividades sino también en la inestabilidad emocional, en la satisfacción laboral y en la motivación de los trabajadores de la institución.

Resulta fundamental implementar acciones relacionadas con la prevención de riesgos psicosociales, fortalecimiento del reconocimiento institucional, mejora de los recursos de trabajo, capacitación permanente y promoción de programas de salud ocupacional que permitan mantener y consolidar los niveles de bienestar identificados en la presente investigación.

Finalmente, la interpretación conjunta de ambas variables permite establecer que las condiciones laborales constituyen un elemento protector frente al síndrome de burnout cuando son percibidas de manera positiva por los trabajadores. No obstante, cualquier deterioro en dichas condiciones podría incrementar progresivamente los niveles de desgaste emocional y afectar el desempeño laboral. Por ello, se recomienda que la institución mantenga un monitoreo constante de los factores organizacionales y psicosociales, con el propósito de preservar ambientes de trabajo saludables, seguros y motivadores que favorezcan el bienestar integral grupo de choferes operadores y el cumplimiento eficiente de las actividades institucionales.

**Relación Integral: Síndrome de Burnout vs. Condiciones de Trabajo**

Correlación

**Tabla 2** Correlación de variables

**Pruebas de normalidad**

| | Kolmogorov-Smirnov[a] | | | Shapiro-Wilk | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Estadístico | gl | Sig. | Estadístico | gl | Sig. |
| Sindrome_B | ,160 | 31 | ,043 | ,932 | 31 | ,049 |
| Condiciones_L | ,261 | 31 | ,000 | ,741 | 31 | ,000 |

a. Corrección de significación de Lilliefors

**Correlaciones**

| | | | Sindrome_B | Condiciones_L |
|---|---|---|---|---|
| Tau_b de Kendall | Sindrom B | Coeficiente de correlación | 1,000 | -,051 |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,694 |
| | | N | 31 | 31 |
| | Condiciones_L | Coeficiente de correlación | -,051 | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,694 | . |
| | | N | 31 | 31 |

**Análisis:**

Los resultados obtenidos mediante las pruebas de normalidad de Kolmogorov-

Smirnov y Shapiro-Wilk evidencian que las variables Síndrome de Burnout y Condiciones de Trabajo no presentan una distribución normal, debido a que los niveles de significancia obtenidos son inferiores a 0,05. Por lo tanto se aplicó la prueba no paramétrica denominada Tau.b de Kendall, con el fin de determinar la relación entre las variables de estudio.

Los resultados estadísticos de correlación una vez aplicados la prueba, muestra un coeficiente de -0,051 relacionados con el nivel de significancia bilateral de 0,694 lo que genera un valor superior al nivel crítico que es 0,05, lo que reafirma la no existencia de una relación estadística de las dos variables de estudio, lo que resulta que la población estudiada referente a las condiciones laborales no presentan una influencia directa y significativo sobre los niveles del síndrome de burnout presentes en los choferes.

Esto sugiere que el grupo de choferes operadores mantienen niveles relativamente estables de bienestar ocupacional, posiblemente debido a factores protectores como la experiencia laboral, la adaptación a las exigencias del puesto, el compromiso institucional y la percepción favorable de varios aspectos organizacionales. Se estableciendo que no existe una correlación estadísticamente significativa entre las condiciones de trabajo y el síndrome de burnout en el grupo de choferes operadores. Sin embargo, la ausencia de relación estadística no implica la inexistencia de factores de riesgo psicosocial, por lo que resulta recomendable mantener programas de seguimiento, prevención y promoción de la salud ocupacional para evitar que posibles deficiencias laborales evolucionen hacia escenarios de desgaste emocional y afectación del desempeño laboral.

### 4.3 Discusión de Resultados

Los resultados obtenidos en la presente investigación evidencian que el grupo de choferes operadores presentan, en términos generales, niveles bajos de síndrome de burnout, caracterizados por escasas manifestaciones de agotamiento emocional, despersonalización y una adecuada percepción de realización profesional. Paralelamente, las condiciones de trabajo son valoradas de manera favorable por la mayoría de los trabajadores, especialmente en aspectos relacionados con la organización laboral, claridad de funciones, carga de trabajo y autonomía para el desempeño de las actividades. Los resultados permiten identificar unas situaciones ocupacionales estables, por lo que en las investigaciones que reportan niveles altos de desgaste laboral en las poblaciones objeto de estudio.

En la investigación desarrollada por Cando Taipe y Altamirano López (2024), evidenciaron bajos niveles de agotamiento emocional en conductores profesionales relacionados con factores de satisfacción profesional y permanencia ocupacional. De igual manera, guardan relación con los planteamientos de Gil-Monte (2002), quien sostiene que la percepción favorable del entorno de trabajo actúa como un factor protector frente al desarrollo del síndrome de burnout. En el caso grupo de choferes operadores del GADM del cantón Chimbo, la elevada valoración de aspectos como la adecuada distribución de tareas, la claridad de los protocolos de trabajo y la autonomía laboral parecen contribuir a la preservación de la salud ocupacional y al mantenimiento de niveles adecuados de motivación laboral.

Los resultados obtenidos en las diferentes investigaciones desarrollados en ámbitos donde se reportan mayores niveles de agotamiento emocional y despersonalización en un estudio desarrollado por Llerena Morales y Martínez Martínez (2022) y Cárdenas (2021), se observa qué gran parte de los trabajadores están expuestos a mayores presiones laborales, limitados recursos institucionales y entornos laborales más complejos presenta mayor

presencia de síndrome de burnout, lo que puede atribuirse a que el grupo de choferes evaluados en el presente estudio mantienen una percepción relativamente positiva referente a las condiciones de trabajo y cuentan con mecanismos de adaptación que les permite afrontar adecuadamente las exigencias propias de sus funciones.

Se identificaron aspecto limitantes relacionados a la disponibilidad de herramientas recursos para desarrollar sus actividades y ciertos aspectos de apoyo organizacionales no alcanzan niveles suficientes para generar una afectación significativa en el bienestar y la salud de los trabajadores dentro de los resultados reflejan que la correlación obtenida donde tanto la prueba de Tau-b de Kendall se obtuvo menos -0,051 y p = 0,695 además la correlación de Pearson de r = 0,082 y p = 0,660 evidencia la inexistencia de una relación estadística significativa entre las condiciones de trabajo y el síndrome de burnout.

Estos resultados obtenidos muestran que la presencia de las condiciones laborales adecuadas combinadas con factores individuales como la experiencia laboral, el estilo de responsabilidad y el compromiso institucional de las adaptaciones a las demandas de los cargos podrían estar actuando como elementos protectores frente al desgaste profesional en conclusión, los hallazgos permitieron inferir que el desarrollo del síndrome de burnout no depende exclusivamente de las condiciones laborales presentes en el entorno de trabajo, sino también de factores personales, organizacionales y sociales que intervienen en el bienestar de los trabajadores.

Los resultados del estudio mostraron relevancia en la compensación de la realidad ocupacional del grupo de choferes operadores al demostrar que, -aunque existen aspectos susceptibles de mejora dentro de los ambientes laborales esto no generan niveles significativos del síndrome de burnout en la población estudiada. No obstante, resulta indispensable mantener estrategias institucionales orientadas al fortalecimiento del bienestar laboral, la prevención de riesgos psicosociales y el mejoramiento continuo de las condiciones

de trabajo, con el propósito de preservar los niveles de salud ocupacional observados y prevenir posibles afectaciones futuras en el desempeño y bienestar de los trabajadores.

## CONCLUSIONES

- La investigación permitió identificar que las condiciones laborales grupo de choferes operadores del Área de Obras Públicas del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Chimbo son percibidas de manera mayoritariamente favorable, los resultados evidenciaron una valoración positiva en aspectos relacionados con la organización del trabajo, claridad de funciones, distribución de tareas y autonomía laboral, elementos que contribuyen al adecuado desempeño de las actividades operativas, sin embargo, también se identificaron ciertas limitaciones asociadas a la disponibilidad de herramientas, recursos de trabajo y algunos aspectos del apoyo institucional, los cuales constituyen factores susceptibles de mejora para fortalecer el bienestar laboral y optimizar las condiciones en que se desarrollan las funciones diarias del personal.
- Respecto al síndrome de burnout, se determinó que el grupo de choferes operadores presentan niveles bajos de agotamiento emocional y despersonalización, así como adecuados niveles de realización personal, la mayoría de los trabajadores manifestó no experimentar con frecuencia sentimientos de desgaste emocional, frustración o pérdida de interés por sus actividades laborales, lo que refleja una situación favorable en términos de salud ocupacional, estos resultados sugieren que el personal mantiene niveles adecuados de compromiso, responsabilidad y adaptación frente a las exigencias propias de su trabajo, constituyéndose en un factor protector frente al desarrollo del síndrome de burnout.
- El análisis estadístico realizado mediante las pruebas de correlación permitió determinar que no existe una relación estadísticamente significativa entre las condiciones laborales y el síndrome de burnout en la población estudiada, los coeficientes obtenidos evidenciaron una asociación muy débil entre ambas variables,

no obstante, los resultados permiten inferir que la estabilidad emocional observada en los trabajadores podría estar influenciada por factores individuales y organizacionales adicionales, tales como la experiencia laboral, el sentido de pertenencia institucional, la capacidad de afrontamiento y la adaptación a las características propias del trabajo operativo, aspectos que contribuyen al mantenimiento de niveles bajos de desgaste ocupacional.

## RECOMENDACIONES

- Fortalecer continuamente las condiciones laborales grupo de choferes operadores mediante la dotación oportuna de herramientas, equipos e implementos necesarios para el desarrollo eficiente de las actividades operativas, asimismo, resulta importante mantener procesos permanentes de evaluación de las condiciones de trabajo que permitan identificar oportunamente posibles factores de riesgo ocupacional y establecer acciones correctivas orientadas al mejoramiento del entorno laboral.
- Impulsar programas de capacitación frecuente de la salud ocupacional y estrategias de prevención para el personal operativo, en base a estrategias del manejo del estrés ocupacional para el fortalecimiento de destrezas de adaptación al cambio, inteligencia emocional y mejorar la salud mental de los choferes, además, los niveles de burnout reconocidos fueron bajos, y el desarrollado de medidas preventivas es fundamental permitirá preservar la salud mental de los trabajadores y reducir la posibilidad de que futuras presiones laborales impulsen factores como agotamiento emocional o deterioro técnico.
- Establecer mecanismos permanentes de seguimiento y monitoreo tanto de las condiciones laborales como de los indicadores asociados al síndrome de burnout, mediante evaluaciones periódicas que permitan conocer la evolución de estas variables a lo largo del tiempo, esta información facilitará la toma de decisiones institucionales basadas en evidencia y contribuirá al diseño de políticas de gestión del talento humano orientadas al fortalecimiento del bienestar, la satisfacción laboral y la productividad grupo de choferes operadores del Área de Obras Públicas del GADM del cantón Chimbo.

## BIBLIOGRAFÍA


Albarrasin Reinoso, M. V., Jácome Alarcón, L. F., Mancheno Padilla, E. M., Vega Peñafiel, J. P., & Romero Rosero, M. D. (2025). Impacto de los riesgos ergonómicos en la calidad de vida laboral de conductores profesionales. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, *6*(4), 582-591. https://doi.org/10.56712/latam.v6i4.4295

Arcos Solano, W. I. (2023). *Análisis de riesgos ergonómicos en conductores de transporte en rutas largas: Caso Quito-Ibarra* [Trabajo de titulación]. Universidad Politécnica Salesiana. https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/25861/1/TTS1501.pdf

Arias-Meléndez, C., Huamaní-Fuente, G., Alvis-Chirinos, B., Serrano-Pauca, V., Martínez-Rivera, R., & Romaní-Romaní, F. (2021). Condiciones de trabajo y estado de salud en conductores de transporte público: una revisión sistemática. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, *67*(265), 278-301. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2021000400278

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2018). Multiple levels in job demands-resources theory: Implications for employee well-being and performance. En E. Diener, S. Oishi, & L. Tay (Eds.), *Handbook of well-being*. DEF Publishers. https://pure.tue.nl/ws/portalfiles/portal/116456879/Multiple_Levels_in_Job_Demands_Resources_Theory_Implications_for_Employee_Well_being_and_Performance.pdf

Bargsted, M. (2019). Autoeficacia profesional y satisfacción laboral: el papel mediador del diseño del trabajo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 35(3), 157-163. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622019000300002

Beltrán, E. D., et al. (2024). Impacto del ruido y del calor en el rendimiento laboral. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas*, 32(2), 31-48. http://www.scielo.org.co/pdf/rfce/v32n2/0121-6805-rfce-32-02-31.pdf

Blaya-Sánchez, M. Á., López-Morales, J. L., Peinado-Portero, A. I., Giner-Alegría, C. A., López-Puga, J., & Moya-Faz, F. J. (2023). Factores psicosociales de riesgo y burnout en policías. Anales de Psicología, 39(3). https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0212-97282023000300014&lng=es&nrm=iso&tlng=es

Borbor, E. N. V. (2024). Análisis del síndrome de burnout del servidor público en oficinas públicas con contacto frecuente con personas. *Dialnet*, 10(3), 1-15. https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/10343503.pdf

Buk. (2025). Burnout Laboral 2025: Conectando productividad y bienestar en Latinoamérica. https://info.buk.cl/reporte-burnout-laboral-2025

Cabezas Chiriboga, V. A., Vilaret Serpa, A., Llerena Quishpe, K. P., & Flores Acosta, M. J. (2024). Riesgo ergonómico por posturas forzadas y sintomatología musculoesquelética en grupo de choferes operadores de la línea de porcinos del camal municipal de Riobamba. *Ciencia Y Educación*, 5(9), 6-18. https://doi.org/10.5281/zenodo.13381703

Camacho-Vargas, M. Á. (2024). Síndrome de Burnout en policías ecuatorianos durante la pandemia de Covid-19. INNOVA Research Journal, 9(2), 58-79. https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/9597817.pdf

Cárdenas, O. (2021). Medida del Burnout en un grupo de conductores de transporte público urbano de la ciudad de Bucaramanga. *Trabajo Final de Máster*. Universidad Oberta de Catalunya. https://openaccess.uoc.edu/bitstream/10609/139526/6/ocardenaslTFM0621memoria.pdf

Castillo Ramírez, S. (2001). El Síndrome de "Burn Out" o Síndrome de Agotamiento Profesional. *Medicina Legal de Costa Rica*, 17(2), 15-20. http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152001000100004

Castro Castro, G. M., Rodríguez Pérez, M. L., et al. (2025). Síndrome de burnout y satisfacción laboral en trabajadores del sector público. *Dialnet, 11*(2), 1-14. https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/10344052.pdf

Chicaiza Sailema, T. M., & Velasteguí Hernández, D. C. (2024). Síndrome de Burnout y autoestima en policías. Biosana, 1(4). https://soeici.org/index.php/biosana/article/view/332

Choqque Alaya, G. S. (2025). Condiciones de trabajo y carga laboral en una municipalidad distrital de Cusco. *Espíritu Emprendedor TES*, 9(1), 13-28. https://doi.org/10.33970/eetes.v9.n1.2025.415

Choqque Alaya, R. (2025). Condiciones laborales y bienestar del personal operativo en municipalidades distritales. *Revista de Gestión Pública y Desarrollo*, *8*(1), 45–62. https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1894

Código del Trabajo [CT]. Registro Oficial Suplemento N.° 167. 16 de diciembre de 2005, Ecuador. https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf

Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización [COOTAD]. Registro Oficial Suplemento N.° 303. 19 de octubre de 2010, Ecuador.

https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_org.pdf

Concejo Municipal de Floridablanca. (2024). Plan de Bienestar Social e Incentivos 2024. https://www.concejomunicipalfloridablanca.gov.co/wp-content/uploads/2024/02/7.-Plan-de-Bienestar-social-e-Incentivos-2024-1.pdf

Duarte Beltrán, E. (2024). Impacto del ruido y del calor en el rendimiento laboral. *Revista Facultad de Ciencias Económicas*, *32*(2), 31-52. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-68052024000200031

Espinoza, V. (2025). Conductores sufren estrés constante en el transporte de pasajeros. *Revista Buen Viaje*, 170, 22-25. https://revistabuenviaje.com.ec/conductores-sufren-estres-constante-en-el-transporte-de-pasajeros/

Fatigue Science. (2023). Guía para la gestión del riesgo de fatiga en el trabajo. https://fatiguescience.com/es/fatigue-management-guide

Fernández, M. L. C. (2024). Efectos de la estabilidad laboral en la motivación de los trabajadores del sector público. *Pentaciencias*, 6(3), 45-58. https://editorialalema.org/index.php/pentaciencias/article/view/1350

Fernández-D'Pool, J., Vélez, M., Brito, P., & D'Pool, A. (2012). Síntomas musculoesqueléticos en conductores de buses universitarios. *Revista Ciencias de la Salud*, *10*(2), 31-43. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0535-51332012000200002

FeSMC-UGT. (2019). Riesgos psicosociales en conductores de transporte de viajeros mayores de 55 años. https://www.fesmcugtpv.org/cms/images/areas/sectores/carreteras-urbanos/actualidad/riesgos-psicosociales/folleto_transporte_viajeros07042019_def.pdf

FEUSO. (2018). El Burnout o síndrome de estar quemado en el trabajo (SQT). https://www.feuso.es/salud-laboral/noticias/10133-el-burnout-o-sindrome-de-estar-quemado-en-el-trabajo-sqt

Fundación CNAE. (2025). El impacto del estrés laboral en la conducción profesional: una amenaza silenciosa para la seguridad. https://www.fundacioncnae.com/post/el-impacto-del-estr%C3%A9s-laboral-en-la-conducci%C3%B3n-profesional-una-amenaza-silenciosa-para-la-seguridad

González-Borrego, Y. F., Medina-Macías, A., Avila-Vidal, A., Ortiz-Gómez, J., & Martínez-Rodríguez, M. (2023). Condiciones laborales para el desempeño de las modalidades de trabajo a distancia en Cuba. Revista Cubana de Salud y Trabajo,

24(2), 1-17. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362023000200067

González-Mogrovejo, D. V. (2025). Factores de riesgos laborales que pueden provocar el aumento del síndrome de Burnout en los trabajadores del Centro de Salud de Alausí-Ecuador. *Journal Scientific MQR Investigar*, 9(1), e298. https://www.investigarmqr.com/2025/index.php/mqr/article/download/298/6900/8357

Hernández-Corona, M. E. (2021). El síndrome de burnout en policías: Una revisión sistemática sobre aspectos metodológicos, factores asociados, causas y consecuencias. Dilemas contemporáneos: educación, política y valores, 8(3), 68-78. https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/2970/2972

Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C., & Baptista-Lucio, M. P. (2014). Metodología de la investigación (6ª ed.). México: McGraw Hill Interamericana Editores. https://www.paginaspersonales.unam.mx/app/webroot/files/981/Investigacion_sampieri_6a_ED.pdf

Instituto de Biomecánica de Valencia [IBV]. (2024). *Riesgos ergonómicos y recomendaciones en puestos del sector de maquinaria, construcción y obras públicas*. Asociación Valenciana Empresarios Maquinaria Construcción y Obra Pública. https://www.ibv.org/wp-content/uploads/2023/02/IBV_GUIA_ERGONOMICOS_AVEMCOP_24.pdf

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo [INSST]. (2018). *Análisis de las condiciones de trabajo de los conductores profesionales*. Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social de España. https://www.sesst.org/wp-content/uploads/2019/01/analisis-condiciones-trabajo-conductores.pdf

Interim Group HR. (2024). Compensación y beneficios laborales. https://interimgrouphr.com/blog/compensacion-beneficios/

Interview Guys (2025). El estado del agotamiento laboral en 2025: un informe de investigación. https://blog.theinterviewguys.com/workplace-burnout-in-2025-research-report/

Kaizen. (2024). Motivación y bienestar de los empleados: Elementos esenciales de la sostenibilidad corporativa. https://kaizen.com/es/insights-es/motivacion-bienestar-empleados/

Laccei. (2024). Ergonomics to reduce dysergonomic risks in the municipal transport sector. *Laccei Digital Library*, 577, 1-8. https://laccei.org/LEIRD2024-

VirtualEdition/papers/Contribution_577_a.pdf

Llerena Morales, P. A., & Martinez Martinez, C. M. (2022). Síndrome de Burnout y horas de conducción en conductores de maquinaria pesada. UDLA. https://dspace.udla.edu.ec/bitstream/33000/14053/1/UDLA-EC-TMSSO-2022-44.pdf

López González, W. O. (2025). Efecto del síndrome de Burnout en el desempeño laboral docente. *Universidad Nacional de Educación*, 12(1), 1-18. https://sga.unae.edu.ec/media/publicacionpersona/2025/03/02/publicacion_20253214489.pdf

López-Garrido, G. (2023). Autoeficacia: la teoría de Bandura sobre la motivación en psicología. *Simply Psychology*. https://www.simplypsychology.org/self-efficacy.html

Macaya-Sandoval, X., et al. (2024). Ambiente y estrés laboral en trabajadores de la salud chilenos. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 70(4), 1-12. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2024000400001

Macaya-Sandoval, X., et al. (2024). Ambiente y estrés laboral en trabajadores de la salud chilenos. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 70(4), 1-12. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2024000400001

Mallmann, C. S., Palazzo, L. S., Carlotto, M. S., & Aerts, D. R. G. C. (2009). Factores asociados a la síndrome de burnout en funcionarios públicos municipales. *Psicologia: Teoria e Prática*, 11(2), 69-82. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1516-36872009000200006&script=sci_arttext

Martínez-Vargas, A. M., & Soto-Vallejo, I. (2023). Condiciones laborales según dimensiones objetivas y subjetivas. Pensamiento Psicológico, 21(3), 1-18. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-63572023000300008

Maslach, C. (2013). Burnout: The Cost of Caring. ISHK Book Service. https://archive.org/details/burnoutcostofcar00masl/page/n7/mode/1up

Maslach, C., & Leiter, M. P. (2017). Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. World Psychiatry, 16(2), 103-111. https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/27265691/

McAlpine, S. (2021). El cinismo y la despersonalización, señales de burnout. *Claves del Liderazgo*

*Responsable*. http://claveslideraz goresponsable.blogspot.com/2021/06/el-cinismo-y-la-despersonalizacion.html

Melo, M. F. (2024, noviembre 7). Empleados que sintieron agotamiento laboral por país y causas posibles. Statista. https://es.statista.com/grafico/31217/empleados-que-sintieron-agotamiento-laboral-por-pais-y-causas-posibles/

Mental Health UK. (2025, January 16). Burnout Report 2025 reveals generational divide in levels of stress and work absence. https://mentalhealth-uk.org/blog/burnout-report-2025-reveals-generational-divide-in-levels-of-stress-and-work-absence/

Ministerio del Trabajo. (2022). *Código del Trabajo actualizado y comentado*. https://www.trabajo.gob.ec/codigo-de-trabajo/

Morales, J., Gutarra, L., & Llanos, O. (2021). Trastornos musculoesqueléticos y nivel de estrés en conductores de transporte urbano de Lima, Perú. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, *30*(1), 9-23. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S3020-11602021000100009

Moustafa, M. A., Elrayah, M., Aljoghaiman, A., Hasanein, A. M., & Ali, M. A. S. (2024). ¿Cómo afecta el apoyo organizacional sostenible al bienestar de los empleados en la industria hotelera? *MDPI Sustainability, 16*(2), 840. https://www.mdpi.com/2071-1050/16/2/840

Muñoz Paredes, C. C., & Mariño Andrade, H. G. (2025). Evaluación del impacto de los niveles de iluminación en la salud ocupacional en las áreas de trabajo de Exportquil S.A. en Guayaquil, 2024. *Revista Gestión Empresarial de Negocios*, 10(47), e2501550. https://revista.religacion.com/index.php/religacion/article/download/1550/2078/

Murayari Gonzales, C. A., & Amasifén Sajami, E. (2022). Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en servidores públicos. *Compendium*, 9(1), 1-17. https://www.revistas.espol.edu.ec/index.php/compendium/article/download/1064/960

Nagarajan, R., Ramachandran, P., Dilipkumar, R., & Kaur, P. (2024). Estimación global del síndrome de burnout en el personal de salud pública. Human Resources for Health, 22(3). https://human-resources-health.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12960-024-00917-w

Narapsicología. (2020). El Síndrome de Quemarse por el Trabajo: la individualización de lo colectivo. https://narapsicologia.es/publicaciones/el-sindrome-de-quemarse-por-el-trabajo-la-individualizacion-de-lo-colectivo/

Navinés, R., et al. (2021). Work stress and resident burnout, before and during the COVID-

19 pandemia: An up-date. *Medicina Clínica*, 157(3), 130-140. https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC8101798/

Nieto Pasquel, R. E. (2022). Síndrome de Burnout y el Desempeño laboral: Una perspectiva comparada entre personal del área Comercial y Operativo de CNEL EP Unidad de Negocio Santa Elena. Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil. http://biblioteca.uteg.edu.ec:8080/handle/123456789/1637

Olvera-Morán, B. M., et al. (2020). El desarrollo ergonómico a través de posturas forzadas en trabajo rutinario. *Polo del Conocimiento*, 5(08), 620-640. https://doi.org/10.23857/pc.v5i08.1677

Organización Internacional del Trabajo. [OIT]. (2024). *Garantizar la seguridad y la salud en el trabajo en un clima cambiante*. https://www.ilo.org/publications/ensuring-safety-and-health-work-changing-climate

Organización Mundial de la Salud [OMS]. (2022). *Ruido ambiental*. https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/noise

Orna Colcha, F. L. (2024). Calidad de sueño y síndrome de burnout en servidores de la Policía Nacional del Ecuador. Repositorio Universidad Técnica de Ambato. https://repositorio.uta.edu.ec/items/559b0be7-9c36-4c6c-ad90-e7bc791ff8a9

Palazzo, L. S., Carlotto, M. S., Aerts, D. R. G. C., & Mallmann, C. S. (2012). Síndrome de Burnout: estudio de base populacional com servidores do setor público. *Revista de Saúde Pública*, 46(6), 1066-1073. https://www.scielo.br/j/rsp/a/wgSNX3jKDPTxCwFVFGMggmP/?lang=en

Perez Huaman, V. del C., Bendezú Montero, Y. C., & P. H. V., et al. (2025). Carga laboral y síndrome de burnout en enfermeras de Lima Metropolitana, 2024-2025. *Dialnet, 12*(1), 1-12. https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/10274017.pdf

Pérez Vera, H. L. (2020). *Análisis de la exposición al ruido de conductores profesionales del sistema de transporte público en Bogotá* [Trabajo de grado]. Corporación Universitaria Minuto de Dios. https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/14848/1/Trabajo%20de%20Grado.pdf

Prevención Integral. (2012). El burnout en el colectivo de conductores de autobús urbano y su relación con conductas inseguras en el tráfico. https://www.prevencionintegral.com/canal-orp/papers/orp-2012/burnout-en-colectivo-conductores-autobus-urbano-su-reacion-con-conductas-inseguras-en-trafico

Quirón Prevención. (2023). Frío en el trabajo: riesgos y medidas de

prevención. https://www.quironprevencion.com/blogs/es/prevenidos/frio-trabajo-riesgos-medidas-prevencion

Ramírez, F., y Rodríguez, M. (2022). Contratación colectiva y bienestar laboral en el sector municipal ecuatoriano. *Revista Iberoamericana de Relaciones Laborales*, *14*(2), 78–95. https://revistas.uniandes.edu.ec/index.php/rirl/article/view/3451

Ramos, V., Ramos-Galarza, C., Tejera, E., & Pantoja, O. (2019). Reconocimiento y valores organizacionales: Un modelo explicativo para el sector público ecuatoriano. *Revista Espacios*, 40(4), 24. https://www.revistaespacios.com/a19v40n04/19400424.html

Reinoso, M., & Albarrasin, M. (2025). Los riesgos ergonómicos derivados de las condiciones subestándar en la instalación de piso de porcelanato. *South Florida Journal of Development*, *5*(3), e3750. https://doi.org/10.46932/sfjdv5n3-024

Robinson, B. (2025, February 7). Job burnout at 66% in 2025, new study shows. Forbes. https://www.forbes.com/sites/bryanrobinson/2025/02/08/job-burnout-at-66-in-2025-new-study-shows/

Rodríguez Galvis, D. (2023). ¿El cinismo ha infectado a su organización? *LinkedIn*. https://es.linkedin.com/pulse/el-cinismo-ha-infectado-su-organizaci%C3%B3n-daniel-rodriguez-galvis

Rosa Cladera. (2025). Motivación laboral: Clave para el éxito de las empresas. https://rosacladera.com/motivacion-laboral-clave-para-el-exito-de-las-empresas/

Rubasree, J., & Rangarajan, R. (2025). *Autoeficacia: implicaciones para la motivación, satisfacción laboral y desempeño en el lugar de trabajo*. Universidad de California y Mendoza. https://www.researchgate.net/publication/375121558_SELF-EFFICACY_IMPLICATIONS_FOR_MOTIVATION_JOB_SATISFACTION_AND_PERFORMANCE_IN_THE_WORKPLACE

Sandoval Vargas, M. (2018). Una mirada en el sector público del Ecuador al reconocimiento no monetario alineado al desempeño: Un estudio generacional. *Cofin Habana*, 12(1), 220-234. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000100220

Silva, L. E., Herrera, K. C., Alba, M., & Rodríguez, Á. E. (2020). Modelo para la administración del talento humano con enfoque en el buen vivir en los gobiernos autónomos descentralizados municipales de Ecuador. *Revista Espacios*, 41(24), 139-154. https://www.revistaespacios.com/a20v41n24/a20v41n24p12.pdf

Simalco. (2025, mayo 27). Burnout en Latinoamérica: el 46% de los trabajadores fue afectado. https://simalco.com/burnout-en-latinoamerica-el-46-de-los-trabajadores-fue-afectado/

Solórzano, J. B. Z. (2025). Influencia del reconocimiento laboral en el bienestar emocional del personal. *Pentaciencias*, 7(3), 376-389.
http://editorialalema.org/index.php/pentaciencias/article/view/1530

Tapia Caballero, P., Serrano-Fernández, M. J., Boada-Cueva, M., Boada-Grau, J., & Araya-Castillo, L. (2021). *Burnout y fatiga laboral en conductores profesionales del sector del transporte* [Tesis doctoral]. Universitat Rovira i Virgili. https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/672441/TESI_Patricia%20Tapia%20Caballero.pdf

UAESP. Unidad Administrativa de Servicios Públicos. (2024). Plan de Bienestar Social e Incentivos 2024-2028. Gobierno de Colombia. https://www.uaesp.gov.co/sites/default/files/planeacion/Plan_de_Bienestar_Social_e_Incentivos_2024_2028_V1_0.pdf

Universidad Complutense de Madrid. (2013). Fatiga laboral: Conceptos y prevención. https://www.ucm.es/data/cont/docs/3-2013-02-18-1-FATIGA%20LABORAL.%20CONCEPTOS%20Y%20PREVENCI%C3%93N.pdf

Vaca, L. (2017). Factores motivacionales en servidores públicos del Ecuador. *Revista Espacios*, 46(5), 376-388. http://sistemasblandosxd.revistaespacios.com/a25v46n05/a25v46n05p33.pdf

Vantage Circle. (2025). Beneficios para los empleados e ideas de compensación. https://www.vantagecircle.com/es/blog/beneficios-para-los-empleados/

Varela Vielma, C. F., & Conforme Pacheco, K. M. (2023). Evaluación de riesgos psicosociales y síndrome de Burnout en los conductores de una empresa perforista a nivel nacional. Universidad Internacional SEK. https://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/4960

Vorecol. (2024). La relación entre la estabilidad laboral y el compromiso organizacional: Un análisis reciente. https://vorecol.com/es/articulos/articulo-la-relacion-entre-la-estabilidad-laboral-y-el-compromiso-organizacional-un-analisis-reciente-189753

Wellhub. (2024). La importancia del reconocimiento laboral: Beneficios, estrategias y ejemplos. https://wellhub.com/es-mx/blog/desarrollo-organizacional/reconocimiento-laboral/

Zavala-Sánchez, E. (2025). Resiliencia laboral y compromiso organizacional en los servidores públicos de los Gobiernos Autónomos Descentralizados de la zona 3 del Ecuador. *MQR Investigar*, 9(1), e40. https://www.investigarmqr.com/2025/index.php/mqr/article/view/40

# ANEXOS

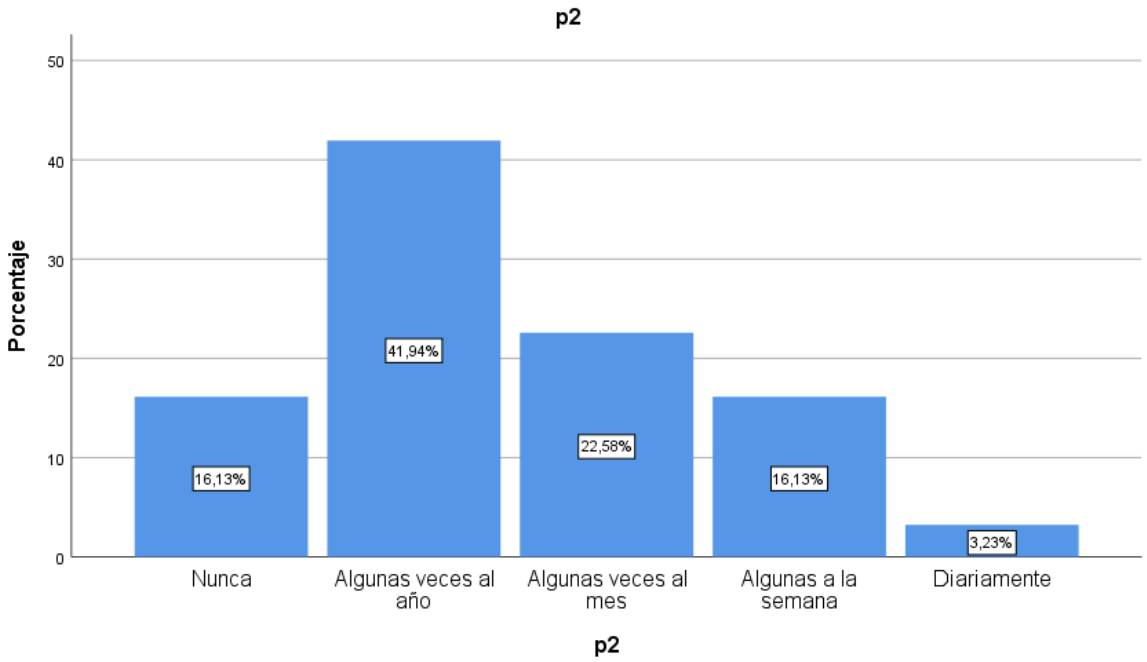
## Anexo I

### Variable independiente:

### Agotamiento:

**Pregunta SB**-2. Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que afrontar otro día de trabajo

**Figura 7** *Porcentaje de trabajadores que experimentan fatiga al comenzar el día.*

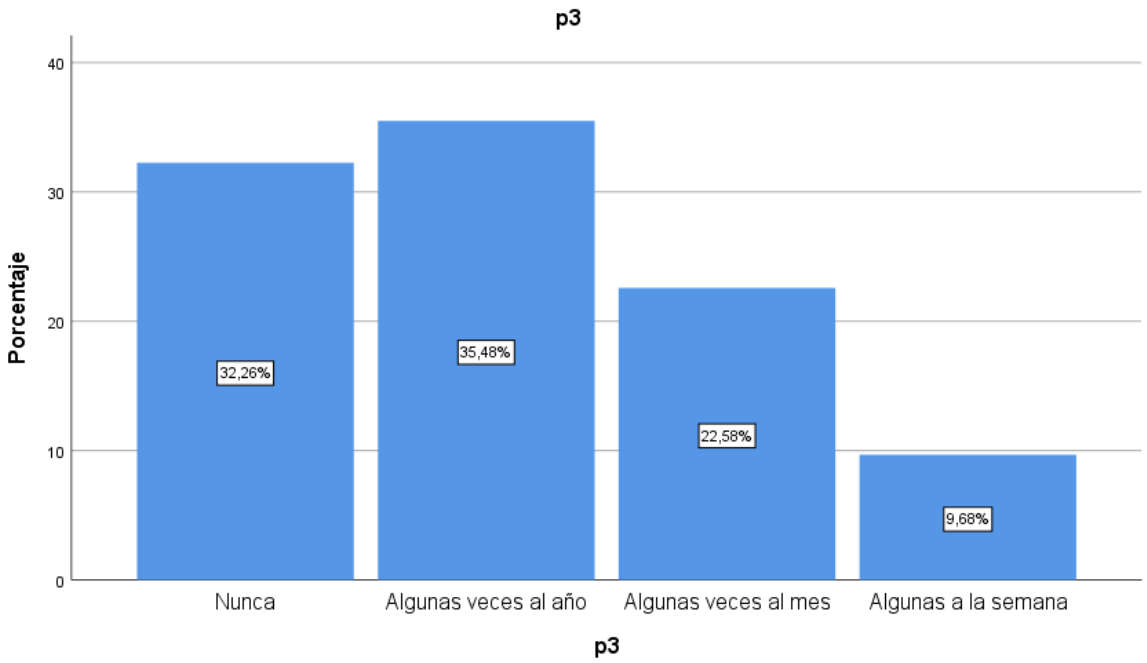



**Análisis:** Los resultados de la encuesta evidencian que el 41,94% de los choferes operadores manifiesta que algunas veces al año se siente fatigado cuando se levanta por la mañana y debe afrontar otro día de trabajo. Asimismo, el 22,58% señala que experimenta esta sensación algunas veces al mes, mientras que un 16,13% indica que nunca presenta fatiga al iniciar su jornada laboral y otro 16,13% manifiesta que la experimenta algunas veces a la semana. Finalmente, solo el 3,23% afirma sentirse fatigado diariamente. Estos resultados reflejan que, aunque la mayoría del personal experimenta episodios ocasionales de fatiga, la frecuencia con la que se presenta no es constante para la mayor parte de los

trabajadores, lo que sugiere un nivel moderado de agotamiento asociado a las exigencias propias de sus funciones. La Figura 8 presenta de forma gráfica la distribución de las respuestas obtenidas, permitiendo identificar la frecuencia con la que los trabajadores experimentan fatiga al comenzar su jornada laboral.

**Pregunta SB**-3. Me siento frustrado con mi trabajo.

Figura 8 ***Representación gráfica de la frecuencia de frustración laboral***

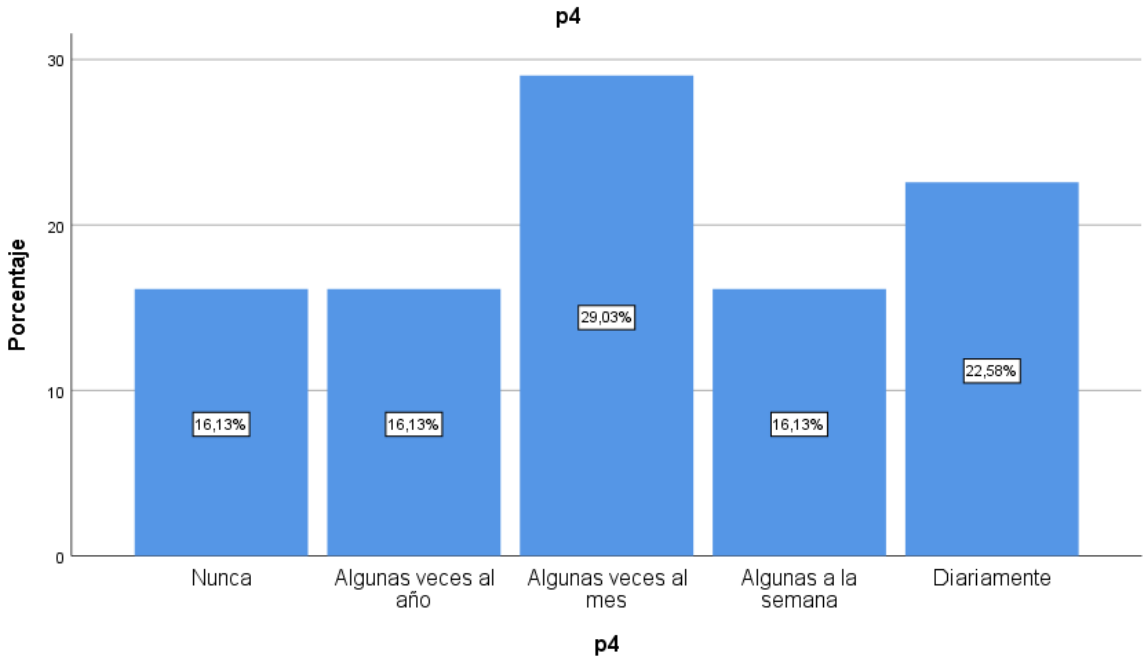



**Análisis:** Los resultados de la encuesta evidencian que el 35,48% de los choferes operadores manifiesta que algunas veces al año se siente frustrado con su trabajo, constituyendo la categoría de mayor frecuencia. Asimismo, el 32,26% señala que nunca experimenta este sentimiento, mientras que el 22,58% indica que la frustración se presenta algunas veces al mes. Finalmente, el 9,68% expresa sentirse frustrado algunas veces a la semana, sin registrarse respuestas en la categoría diariamente. Estos resultados permiten inferir que la frustración laboral no constituye una condición permanente para la mayoría del personal; sin embargo, existe un grupo de trabajadores que experimenta este sentimiento de manera periódica, lo cual podría estar relacionado con las exigencias

propias de la actividad operativa, las condiciones del entorno laboral o la carga de responsabilidades inherentes a sus funciones. La Figura 9 presenta de forma gráfica la distribución de las respuestas obtenidas, permitiendo visualizar la frecuencia con la que los choferes operadores manifiestan sentirse frustrados en el desempeño de su trabajo.

**Pregunta SB**-4. Trabajar todo el día es realmente una tensión para mí.

**Figura 9** *Porcentajes de tensión laboral reportados durante la jornada diaria.*

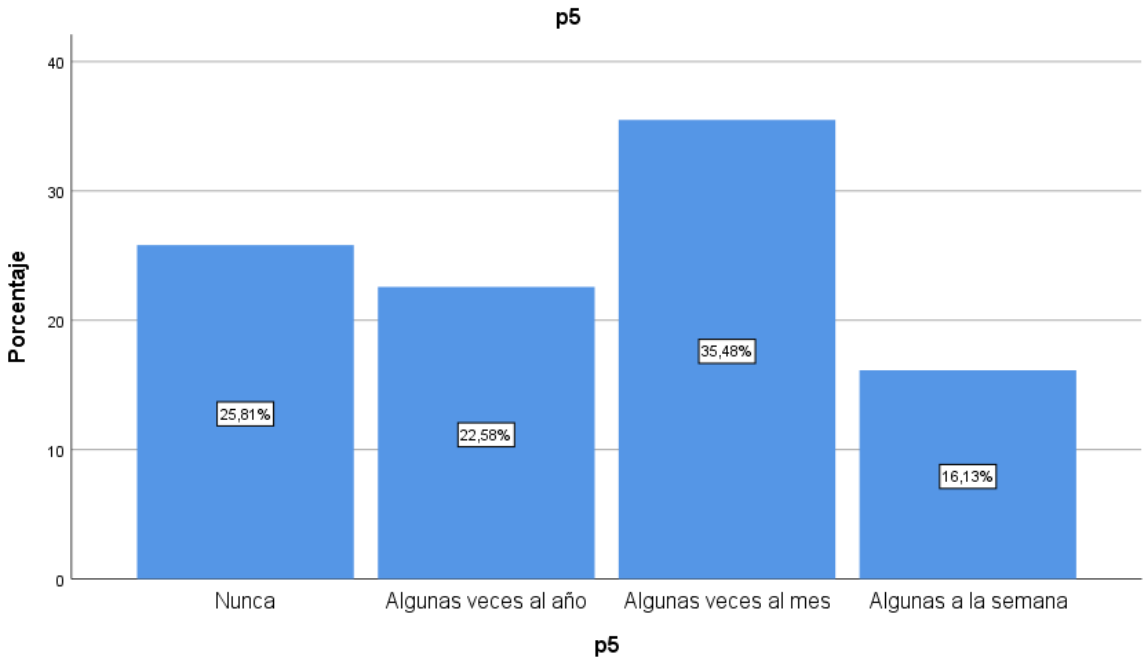



**Análisis:** Los resultados de la encuesta evidencian que el 29,03% de los choferes operadores manifiesta que algunas veces al mes considera que trabajar durante toda la jornada representa una verdadera tensión, constituyendo la respuesta de mayor frecuencia. Asimismo, el 22,58% señala que esta situación se presenta diariamente, mientras que el 16,13% indica que nunca experimenta esta sensación. De igual forma, otro 16,13% expresa que la tensión laboral ocurre algunas veces al año y un porcentaje igual (16,13%) manifiesta que la experimenta algunas veces a la semana. Estos resultados reflejan que una proporción importante del personal percibe que las exigencias propias de la jornada laboral generan niveles considerables de tensión, lo que podría influir en su bienestar físico y emocional,

especialmente considerando la naturaleza operativa de las actividades que desempeñan. La Figura 10 presenta de forma gráfica la distribución de las respuestas obtenidas, permitiendo visualizar la frecuencia con la que los choferes operadores perciben la jornada laboral como una fuente de tensión.

**Pregunta SB**-5. Me siento "al límite" emocionalmente debido a mi trabajo.

**Figura 10** *Distribución de respuestas sobre límites emocionales relacionados con el desempeño laboral*



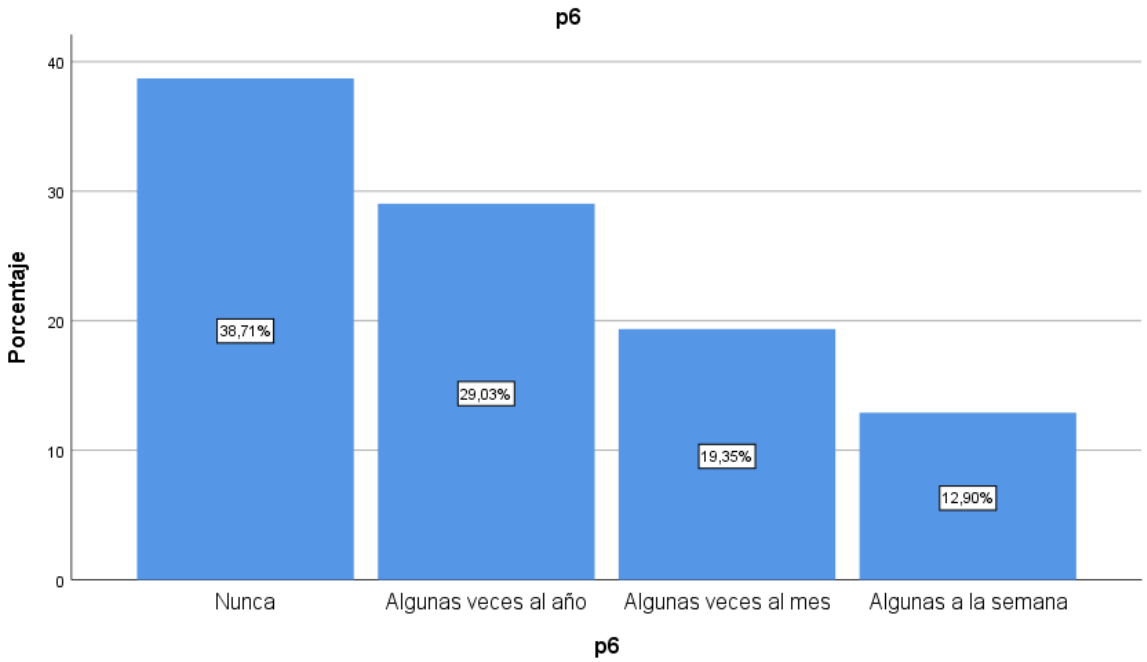

**Análisis:** Los resultados de la encuesta evidencian que el 35,48% de los choferes operadores manifiesta que algunas veces al mes se siente "al límite" emocionalmente debido a su trabajo, siendo la categoría con mayor porcentaje de respuestas. Por otra parte, el 25,81% indica que nunca experimenta esta situación, mientras que el 22,58% señala que esta sensación ocurre algunas veces al año. Finalmente, el 16,13% expresa sentirse emocionalmente al límite algunas veces a la semana, sin registrarse respuestas en la categoría diariamente. Estos resultados permiten identificar que, aunque una parte importante del personal no presenta afectaciones emocionales frecuentes, existe un grupo considerable que

experimenta desgaste emocional de manera periódica, situación que podría estar asociada a las responsabilidades, exigencias y condiciones propias de la labor operativa que desempeñan. La Figura 11 presenta de forma gráfica la distribución de las respuestas obtenidas, permitiendo visualizar la frecuencia con la que los choferes operadores manifiestan sentirse emocionalmente afectados como consecuencia de su trabajo.

**Cinismo:**

**Pregunta SB**-6. He perdido interés en mi trabajo desde que empecé en esta institución.

**Figura 11** *Distribución gráfica del desinterés laboral del grupo de choferes operadores.*



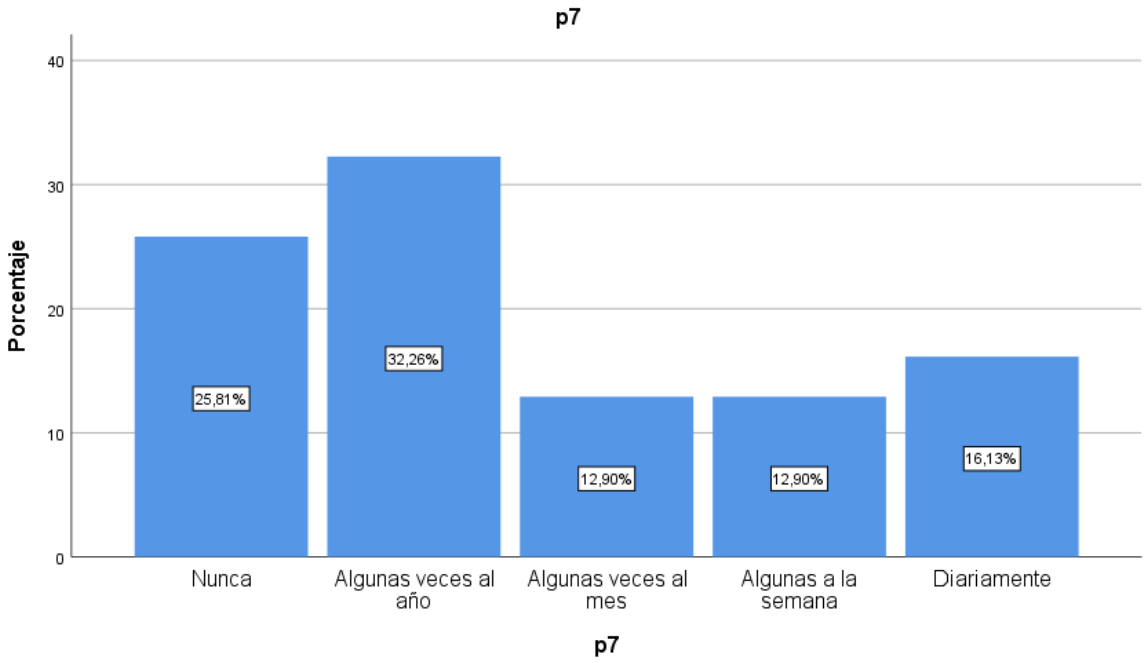

**Análisis:** Los resultados de la encuesta evidencian que el 38,71% de los choferes operadores manifiesta que nunca ha perdido el interés por su trabajo desde que comenzó a laborar en la institución, constituyendo la categoría con mayor porcentaje de respuestas. Asimismo, el 29,03% señala que esta situación ocurre algunas veces al año, mientras que el 19,35% indica que experimenta pérdida de interés algunas veces al mes. Finalmente, el 12,90% expresa que esta percepción se presenta algunas veces a la semana, sin registrarse respuestas en la categoría diariamente. Estos resultados reflejan que la mayoría del personal

mantiene un adecuado nivel de compromiso con sus funciones; sin embargo, una proporción importante experimenta episodios ocasionales de desinterés, lo que podría estar relacionado con factores propios de la carga laboral, la rutina de trabajo o las condiciones organizacionales. La Figura 12 presenta de forma gráfica la distribución de las respuestas obtenidas, permitiendo visualizar la frecuencia con la que los choferes operadores manifiestan haber perdido interés por su trabajo desde su ingreso a la institución.

**Pregunta SB** 7. Me siento menos entusiasta con mi trabajo que antes.

**Figura 12** *Frecuencia de falta de entusiasmo entre el grupo de choferes operadores municipales.*

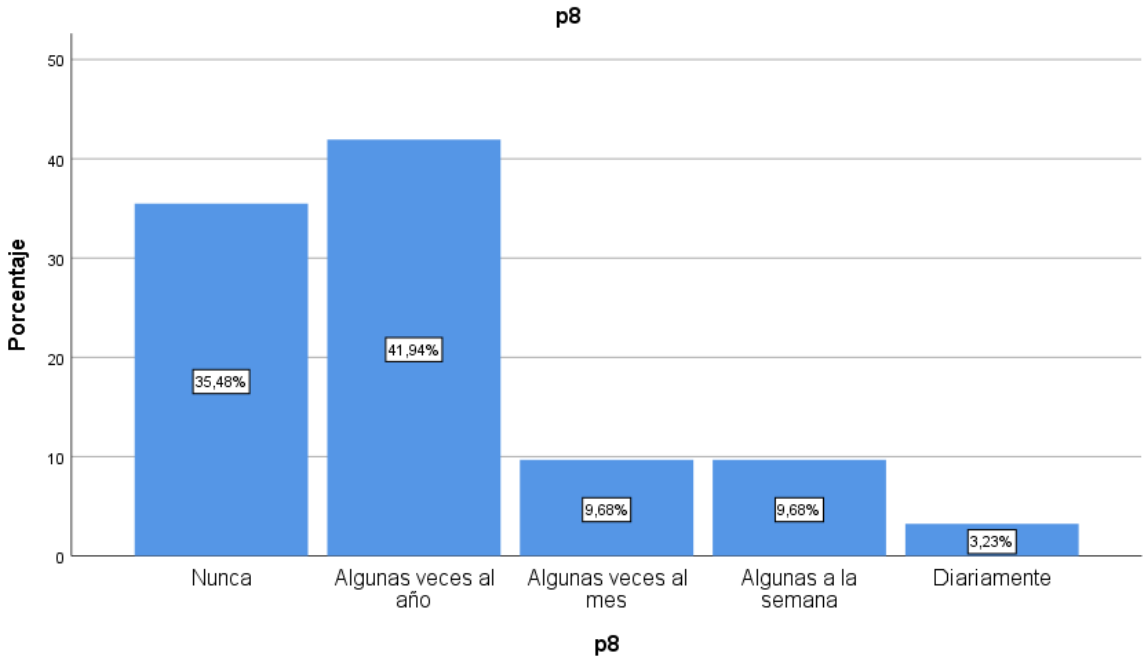
Análisis: Los resultados de la encuesta evidencian que el 32,26% de los choferes operadores manifiesta que algunas veces al año se siente menos entusiasta con su trabajo que antes, constituyendo la categoría con mayor porcentaje de respuestas. Asimismo, el 25,81% señala que nunca ha experimentado esta disminución en su entusiasmo, mientras que el 16,13% indica que percibe esta situación diariamente. Finalmente, tanto la categoría de algunas veces al mes como la de algunas veces a la semana registraron un 12,90% de las respuestas cada una. Estos resultados reflejan que, si bien una cuarta parte del personal mantiene un nivel constante de motivación, existe una mayoría considerable que experimenta una pérdida de entusiasmo con distintas frecuencias, destacando un preocupante porcentaje que lo vive de forma cotidiana, lo cual podría estar relacionado con factores propios del desgaste laboral, la rutina del puesto o las condiciones socioorganizacionales. La Figura 13 presenta de forma gráfica la distribución de las respuestas obtenidas, permitiendo visualizar la frecuencia con la que los choferes operadores manifiestan una disminución en el entusiasmo hacia sus labores habituales.




**Análisis:** Los resultados de la encuesta evidencian que el 32,26% de los choferes operadores manifiesta que algunas veces al año se siente menos entusiasta con su trabajo que antes, constituyendo la categoría con mayor porcentaje de respuestas. Asimismo, el 25,81% señala que nunca ha experimentado esta disminución en su entusiasmo, mientras que el 16,13% indica que percibe esta situación diariamente. Finalmente, tanto la categoría de algunas veces al mes como la de algunas veces a la semana registraron un 12,90% de las respuestas cada una. Estos resultados reflejan que, si bien una cuarta parte del personal mantiene un nivel constante de motivación, existe una mayoría considerable que experimenta una pérdida de entusiasmo con distintas frecuencias, destacando un preocupante porcentaje que lo vive de forma cotidiana, lo cual podría estar relacionado con factores propios del desgaste laboral, la rutina del puesto o las condiciones socioorganizacionales. La Figura 13 presenta de forma gráfica la distribución de las respuestas obtenidas, permitiendo visualizar la frecuencia con la que los choferes operadores manifiestan una disminución en el entusiasmo hacia sus labores habituales.

**Pregunta SB** 8. Me siento indiferente respecto a lo que ocurre en mi trabajo.

**Figura 13** *Visualización porcentual de la indiferencia en el entorno de trabajo.*

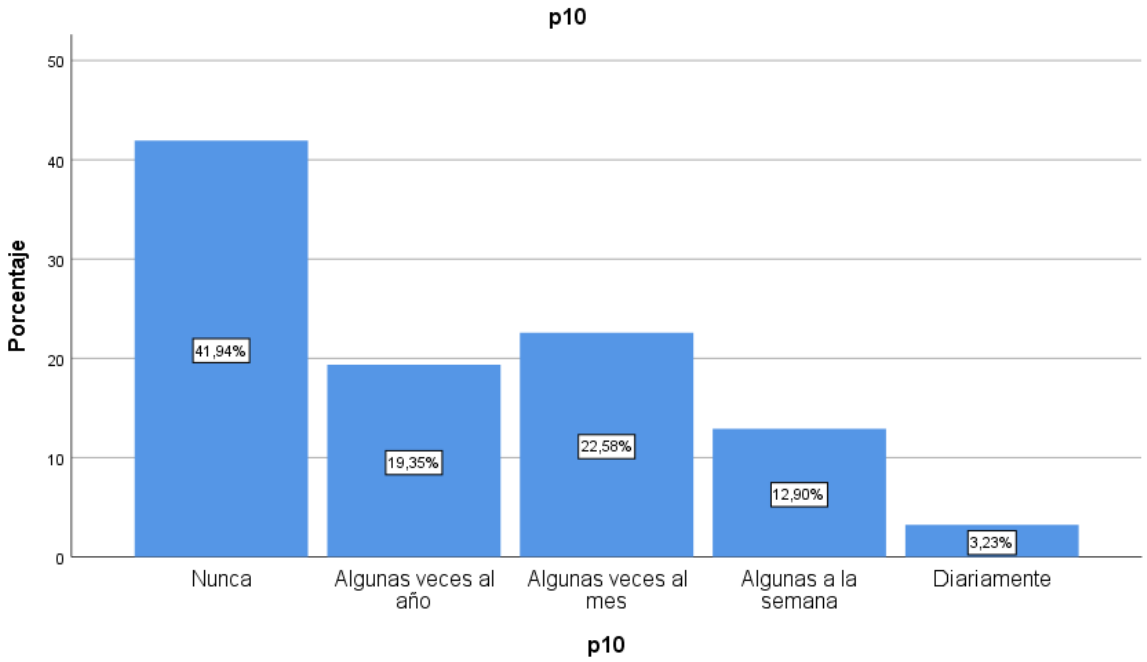



**Análisis:** Los resultados de la encuesta evidencian que el 41,94% de los choferes operadores manifiesta que algunas veces al año se siente indiferente respecto a lo que ocurre en su trabajo, constituyendo la categoría con mayor porcentaje de respuestas. Asimismo, el 35,48% señala que nunca ha experimentado este sentimiento de indiferencia, mientras que tanto la categoría de algunas veces al mes como la de algunas veces a la semana registraron un 9,68% de las respuestas cada una. Finalmente, el 3,23% expresa que esta percepción se presenta diariamente. Estos resultados reflejan que más de un tercio del personal mantiene una actitud plenamente conectada y comprometida con el acontecer de sus labores; sin embargo, una proporción mayoritaria experimenta episodios de desapego o apatía en menor o mayor periodicidad, lo que podría estar relacionado con factores propios de la monotonía de las rutas, la falta de estímulos motivacionales o el clima organizacional. Figura 14 presenta de forma gráfica la distribución de las respuestas obtenidas, permitiendo visualizar la frecuencia con la que el grupo de choferes operadores manifiesta indiferencia en su

entorno de trabajo.

**Pregunta SB** 9. Siento que me he vuelto más insensible hacia las personas con las que trabajo.

**Figura 14** *Representación gráfica del distanciamiento emocional en el equipo operativo.*

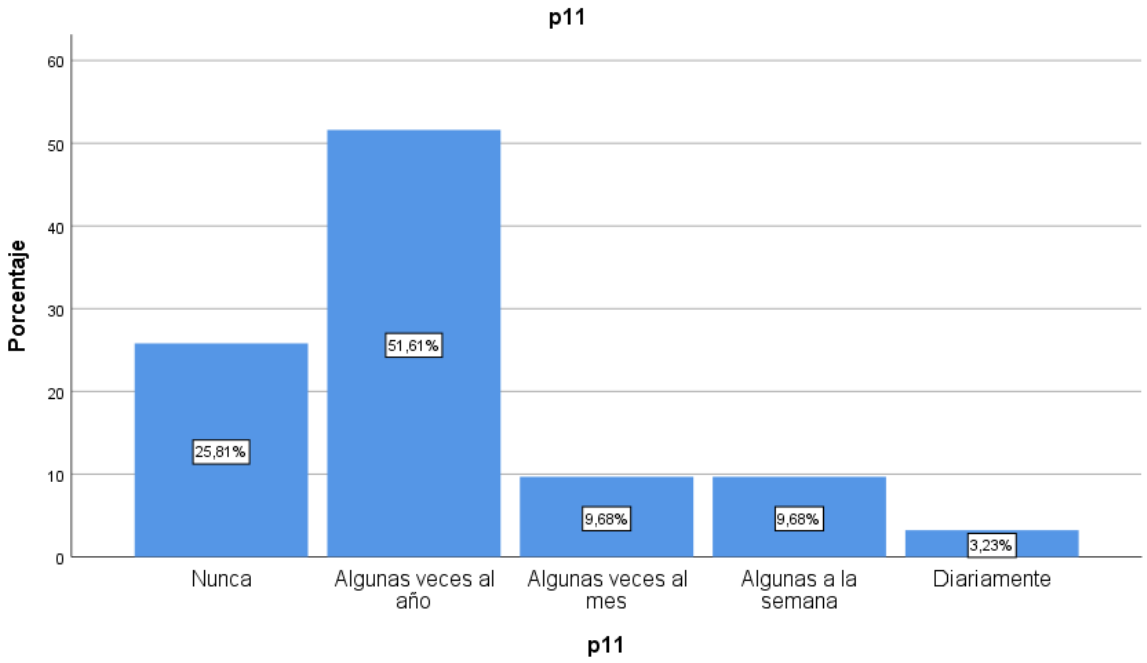



**Análisis:** Los resultados de la encuesta evidencian que el 41,94% de los choferes operadores manifiesta que nunca ha sentido que se ha vuelto más insensible hacia las personas con las que trabaja, constituyendo la categoría con mayor porcentaje de respuestas. Asimismo, el 22,58% señala que esta situación ocurre algunas veces al mes, mientras que el 19,35% indica que experimenta esta percepción algunas veces al año. Por su parte, el 12,90% expresa que se presenta algunas veces a la semana, y finalmente, el 3,23% indica que lo vive diariamente. Estos resultados reflejan que una parte mayoritaria del personal mantiene una adecuada empatía y sensibilidad en sus relaciones interpersonales dentro del entorno laboral; sin embargo, un porcentaje significativo reporta niveles variables de desensibilización, lo cual podría estar relacionado con factores de desgaste emocional, el estrés crónico acumulado o la naturaleza de las interacciones diarias en su jornada. La presenta de forma

gráfica la distribución de las respuestas obtenidas, permitiendo visualizar la frecuencia con la que el grupo de choferes operadores experimenta distanciamiento emocional en el equipo operativo.

**Pregunta- SB** 10. Dudo de la importancia de mi trabajo.

**Figura 15** *Gráfico sobre la percepción de relevancia del trabajo entre el grupo de choferes operadores*

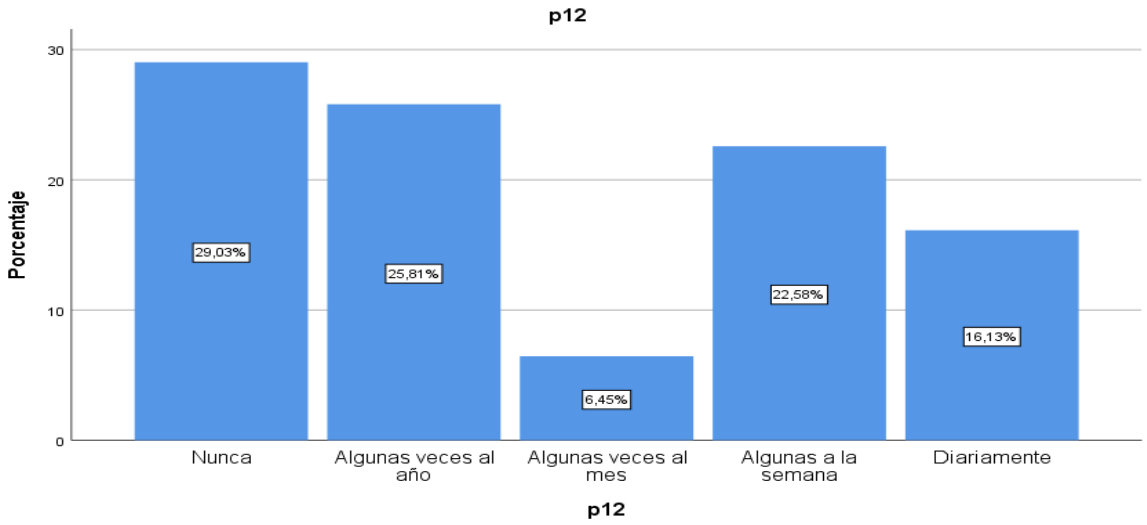



**Análisis:** Los resultados de la encuesta evidencian que el 51,61% de los choferes operadores manifiesta que algunas veces al año duda de la importancia de su trabajo, constituyendo la categoría con mayor porcentaje de respuestas. Asimismo, el 25,81% señala que nunca ha experimentado esta duda sobre la relevancia de sus labores, mientras que tanto la categoría de algunas veces al mes como la de algunas veces a la semana registraron un 9,68% de las respuestas cada una. Finalmente, el 3,23% expresa que esta percepción se presenta diariamente. Estos resultados reflejan que una cuarta parte del personal operativo posee una firme convicción sobre el valor intrínseco de sus funciones; sin embargo, más de la mitad del grupo manifiesta cuestionamientos ocasionales sobre el impacto de su rol, lo

que podría estar relacionado con factores propios de la rutina laboral, la falta de reconocimiento institucional o canales de retroalimentación insuficientes sobre el servicio brindado. La gráfica la distribución de las respuestas obtenidas, permitiendo visualizar la frecuencia con la que el grupo de choferes operadores manifiesta tener dudas sobre la percepción de relevancia de su trabajo en la institución.

**Pregunta- SB** 11. Puedo resolver eficazmente los problemas que surgen en mi trabajo.

**Figura 16** *Distribución de la frecuencia de resolución eficaz de problemas en el grupo operativo.*

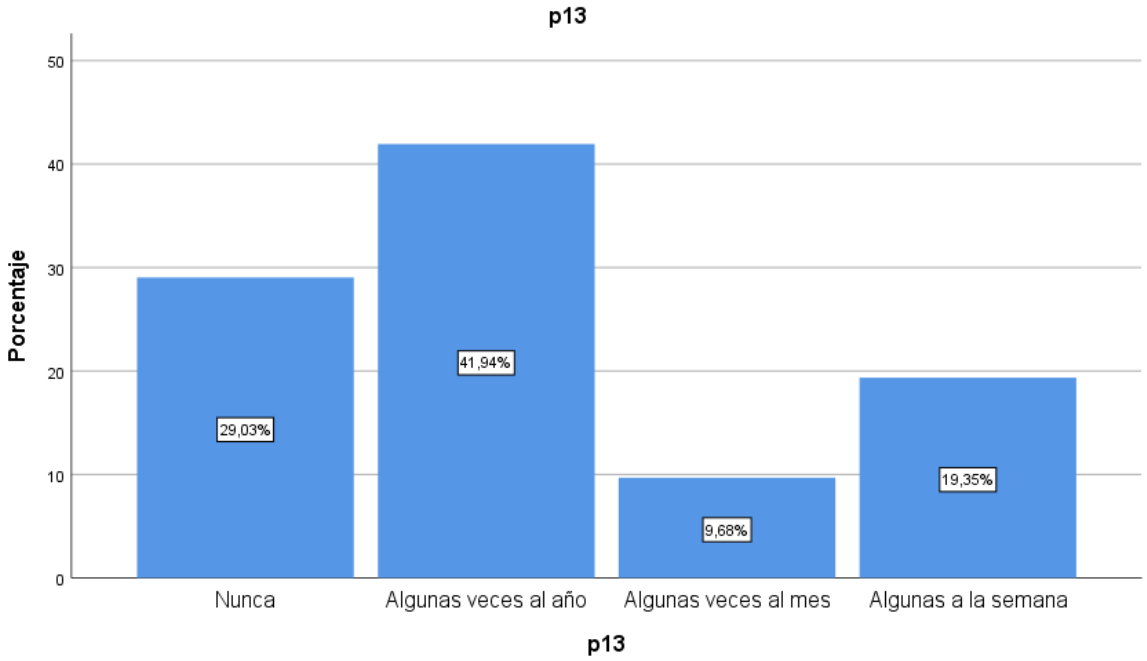



**Análisis:** Los resultados de la encuesta evidencian que el 29,03% de los choferes operadores manifiesta que nunca siente que puede resolver eficazmente los problemas que surgen en su trabajo, constituyendo la categoría con mayor porcentaje de respuestas. Asimismo, el 25,81% señala que esta situación ocurre algunas veces al año, mientras que el 22,58% indica que experimenta esta percepción algunas veces a la semana. Por su parte, el 16,13% expresa que se presenta diariamente, y finalmente, el 6,45% indica que lo vive algunas veces al mes. Estos resultados reflejan que una proporción considerable del personal operativo experimenta dificultades recurrentes o una percepción desfavorable respecto a su

capacidad de resolución de conflictos en su entorno laboral; lo cual podría estar relacionado con factores propios de la falta de herramientas técnicas, la rigidez en los protocolos de toma de decisiones o la ausencia de capacitaciones continuas dentro de la organización. La image_9ef81b.png presenta de forma gráfica la distribución de las respuestas obtenidas, permitiendo visualizar la frecuencia con la que el grupo operativo manifiesta tener una resolución eficaz de problemas.

**Pregunta- SB** 12. Siento que aporto positivamente a los objetivos de mi institución.

**Figura 17** *Representación gráfica del grado de contribución a los objetivos institucionales.*

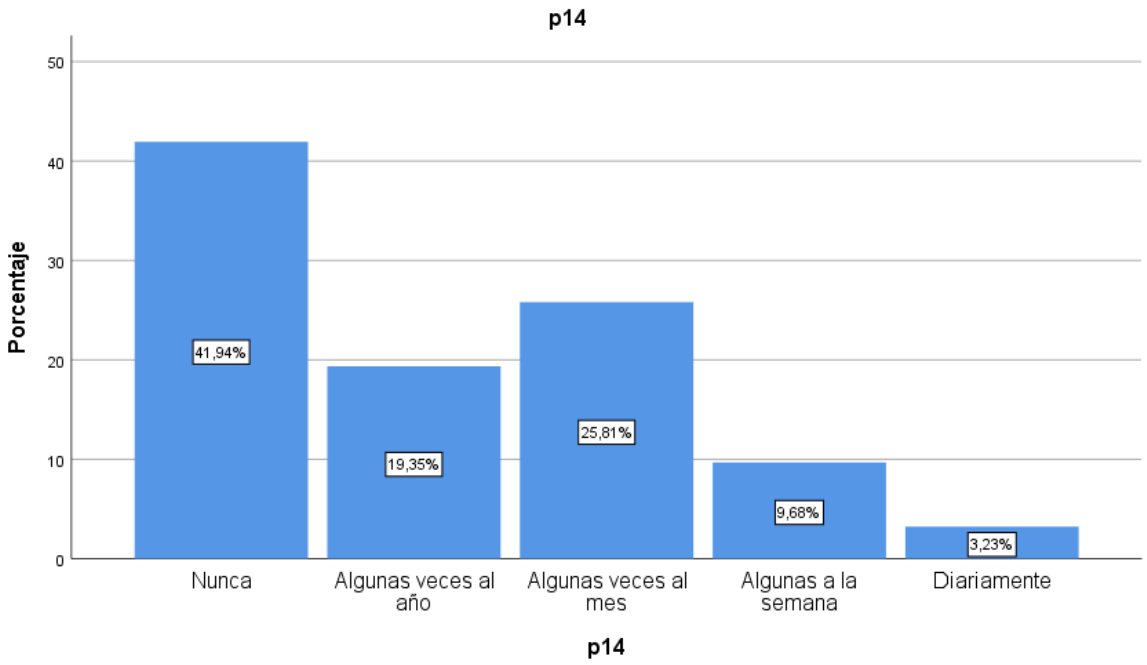



**Análisis:** Los resultados de la encuesta evidencian que el 41,94% de los choferes operadores manifiesta que algunas veces al año siente que aporta positivamente a los objetivos de su institución, constituyendo la categoría con mayor porcentaje de respuestas. Asimismo, el 29,03% señala que nunca ha experimentado esta percepción de contribución positiva, mientras que el 19,35% indica que la vivencia algunas veces a la semana. Finalmente, el 9,68% expresa que esta percepción se presenta algunas veces al mes, sin

registrarse respuestas en la categoría diariamente. Estos resultados reflejan que una parte significativa del personal operativo experimenta de forma esporádica o nula un sentimiento de valor y alineación con las metas institucionales, lo cual podría estar relacionado con factores propios de la falta de retroalimentación por parte de los mandos medios, una comunicación descendente deficiente o la ausencia de espacios de reconocimiento al desempeño. La image_9effbb.png presenta de forma gráfica la distribución de las respuestas obtenidas, permitiendo visualizar la frecuencia con la que el grupo de choferes operadores evalúa su grado de contribución a los objetivos institucionales.

**Pregunta- SB** 13. Me considero eficaz en mi desempeño laboral.

**Figura 18** *Frecuencia porcentual de la eficacia profesional percibida.*

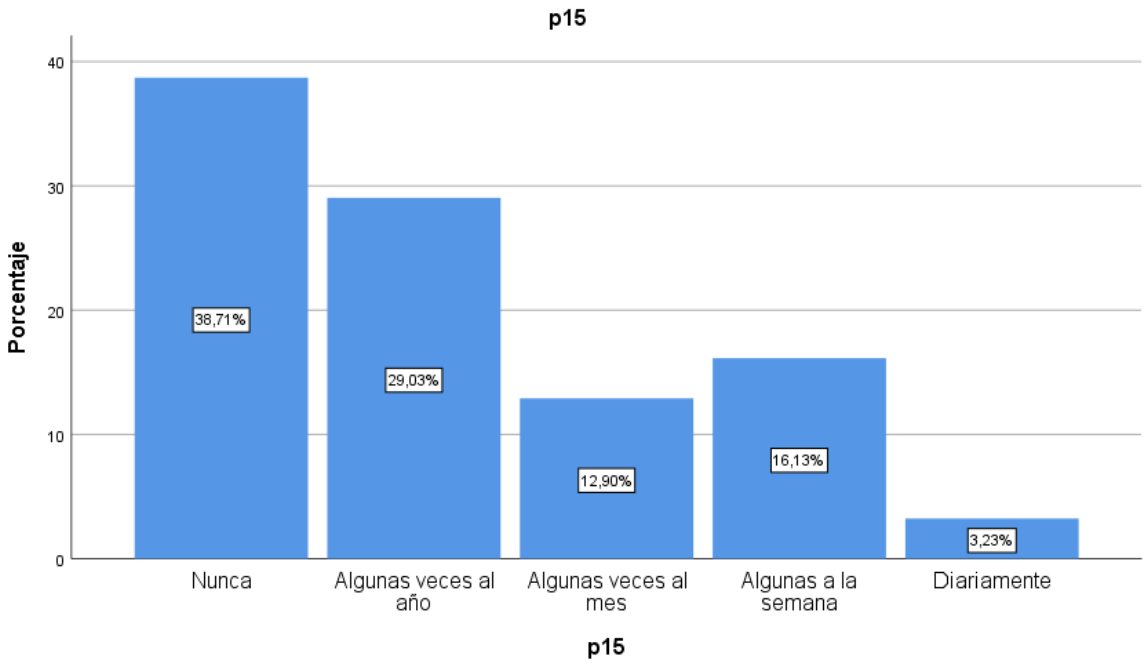



Análisis: Los resultados de la encuesta evidencian que el 41,94% de los choferes operadores manifiesta que nunca se ha considerado eficaz en su desempeño laboral, constituyendo la categoría con mayor porcentaje de respuestas. Asimismo, el 25,81% señala que esta situación ocurre algunas veces al mes, mientras que el 19,35% indica que experimenta esta percepción algunas veces al año. Por su parte, el 9,68% expresa que se

presenta algunas veces a la semana, y finalmente, el 3,23% indica que lo vive diariamente. Estos resultados reflejan que una proporción muy alta y preocupante del personal operativo reporta una baja autopercepción sobre su propia efectividad en el puesto de trabajo; lo cual podría estar relacionado con factores propios del síndrome de desgaste profesional, la falta de incentivos laborales, la ausencia de capacitaciones adecuadas o deficiencias estructurales que impiden el óptimo desarrollo de sus funciones cotidianas. La gráfica la distribución de las respuestas obtenidas, permitiendo visualizar la frecuencia porcentual de la eficacia profesional percibida entre el grupo de choferes operadores.

**Pregunta- SB** 14. En mi trabajo logro cosas valiosas.

**Figura 19** *Distribución visual del alcance de logros significativos por día*

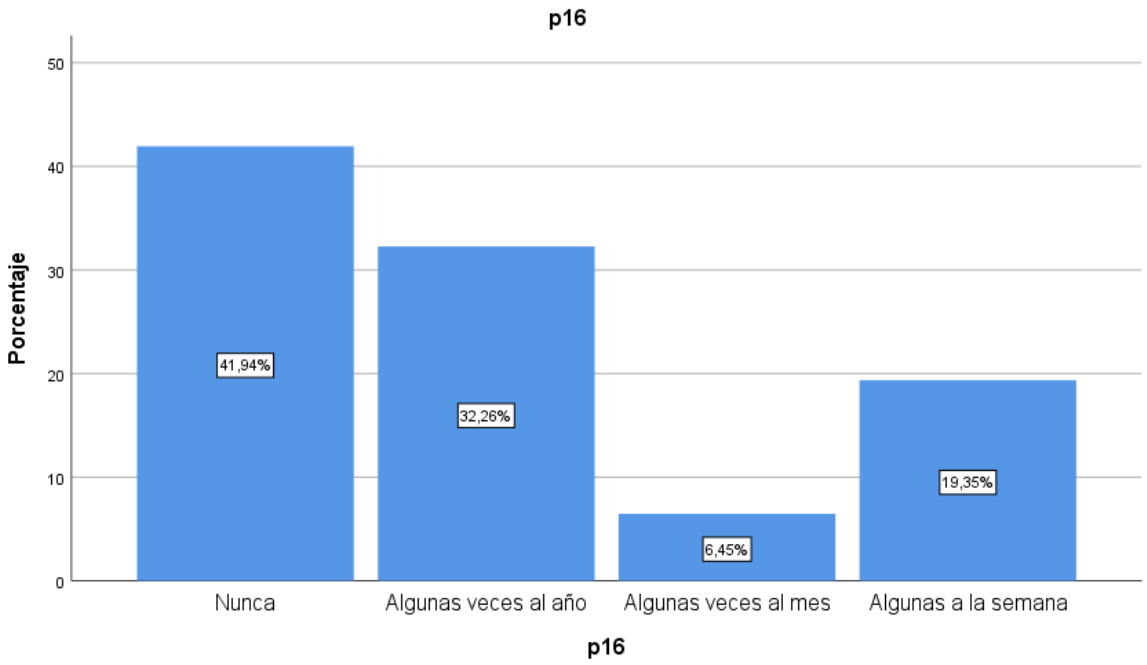



Análisis: Los resultados de la encuesta evidencian que el 38,71% de los choferes operadores manifiesta que nunca siente que en su trabajo logra cosas valiosas, constituyendo la categoría con mayor porcentaje de respuestas. Asimismo, el 29,03% señala que esta situación ocurre algunas veces al año, mientras que el 16,13% indica que experimenta esta percepción algunas veces a la semana. Por su parte, el 12,90% expresa que se presenta

algunas veces al mes, y finalmente, el 3,23% indica que lo vive diariamente. Estos resultados reflejan que una parte mayoritaria del personal operativo presenta una baja percepción de autorrealización y trascendencia en sus labores cotidianas; lo cual podría estar relacionado con factores propios de la naturaleza rutinaria del puesto, la falta de incentivos institucionales o la ausencia de programas que visibilicen el impacto social y el valor del servicio que brindan a la comunidad. La gráfica la distribución de las respuestas obtenidas, permitiendo visualizar la frecuencia porcentual del alcance de logros significativos por día entre el grupo de choferes operadores.

**Pregunta- SB** 15. He conseguido muchas cosas valiosas en este trabajo.

**Figura 20** *Visualización de la frecuencia de logros acumulados en el trabajo.*

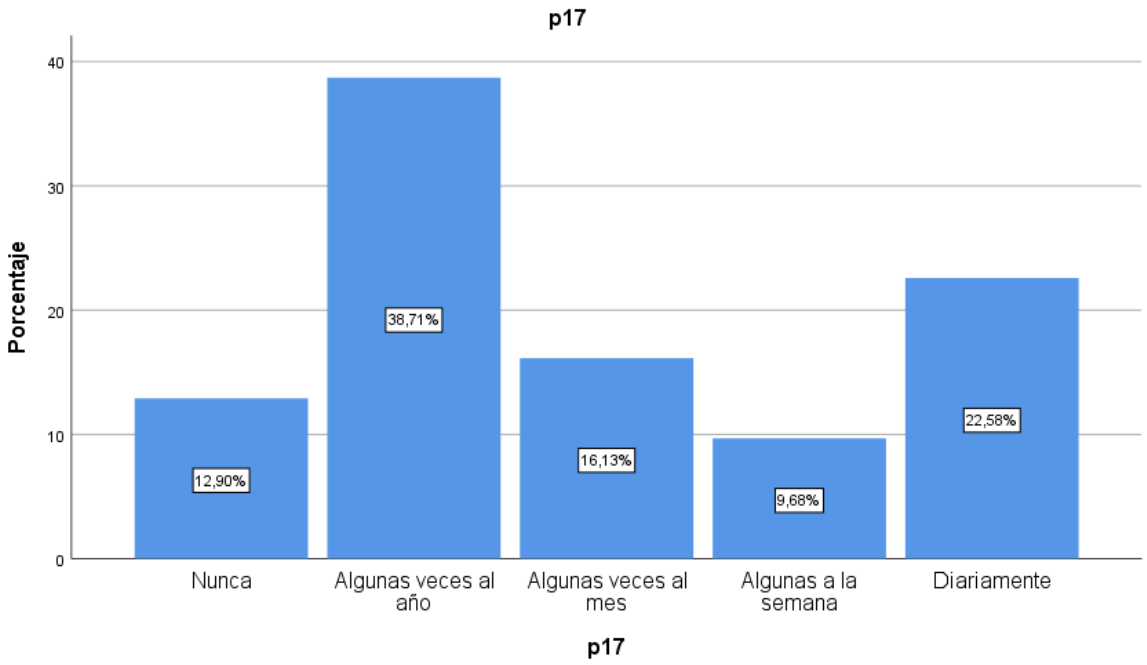



**Análisis:** Los resultados de la encuesta evidencian que el 38,71% de los choferes operadores manifiesta que nunca siente que en su trabajo logra cosas valiosas, constituyendo la categoría con mayor porcentaje de respuestas. Asimismo, el 29,03% señala que esta situación ocurre algunas veces al año, mientras que el 16,13% indica que experimenta esta percepción algunas veces a la semana. Por su parte, el 12,90% expresa que se presenta

algunas veces al mes, y finalmente, el 3,23% indica que lo vive diariamente. Estos resultados reflejan que una parte mayoritaria del personal operativo presenta una baja percepción de autorrealización y trascendencia en sus labores cotidianas; lo cual podría estar relacionado con factores propios de la naturaleza rutinaria del puesto, la falta de incentivos institucionales o la ausencia de programas que visibilicen el impacto social y el valor del servicio que brindan a la comunidad. La imagen provista presenta de forma gráfica la distribución de las respuestas obtenidas, permitiendo visualizar la frecuencia porcentual del alcance de logros significativos por día entre el grupo de choferes operadores.

**Pregunta- SB** 16. Me siento lleno de energía en mi trabajo.

**Figura 21** *Representación porcentual del sentimiento de energía en el trabajo*




**Análisis:** Los resultados de la encuesta evidencian que el 38,71% de los choferes operadores manifiesta que nunca siente que en su trabajo logra cosas valiosas, constituyendo la categoría con mayor porcentaje de respuestas. Asimismo, el 29,03% señala que esta situación ocurre algunas veces al año, mientras que el 16,13% indica que experimenta esta percepción algunas veces a la semana. Por su parte, el 12,90% expresa que se presenta

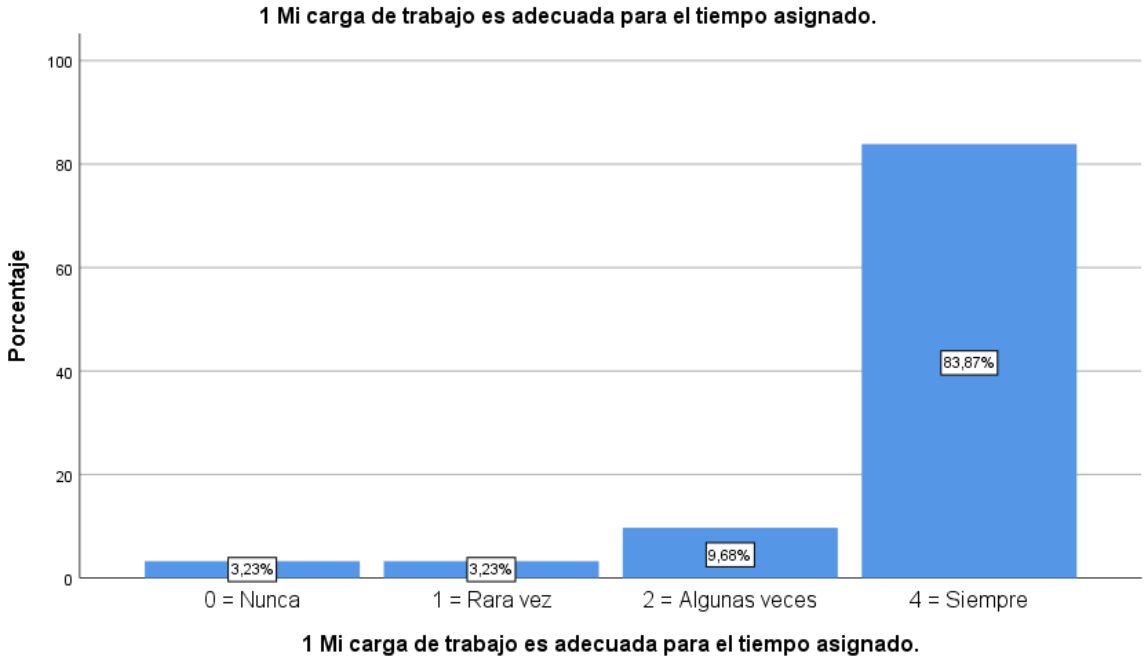
algunas veces al mes, y finalmente, el 3,23% indica que lo vive diariamente. Estos resultados reflejan que una parte mayoritaria del personal operativo presenta una baja percepción de autorrealización y trascendencia en sus labores cotidianas; lo cual podría estar relacionado con factores propios de la naturaleza rutinaria del puesto, la falta de incentivos institucionales o la ausencia de programas que visibilicen el impacto social y el valor del servicio que brindan a la comunidad. La imagen provista presenta de forma gráfica la distribución de las respuestas obtenidas, permitiendo visualizar la frecuencia porcentual del alcance de logros significativos por día entre el grupo de choferes operadores.

### *4.1.2 Condiciones de Trabajo (CT)*

**Organización y Métodos de Trabajo**

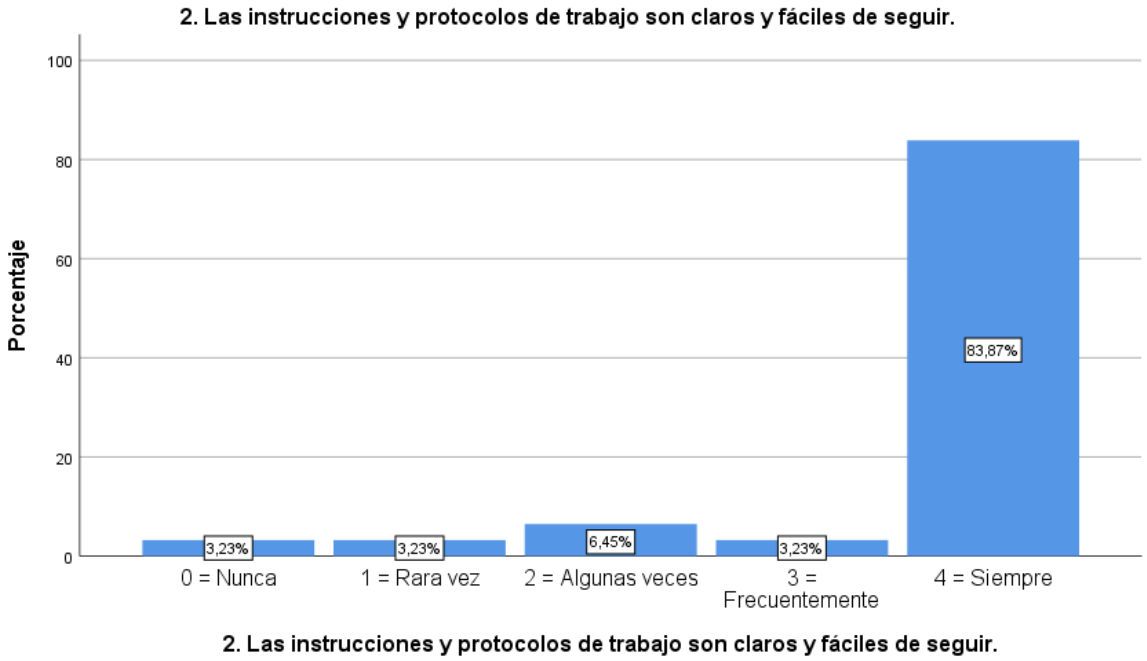
**Pregunta CT-1. Mi carga de trabajo es adecuada para el tiempo asignado.**

**Figura 22** *Frecuencia acumulada de percepción sobre la carga de trabajo asignada.*



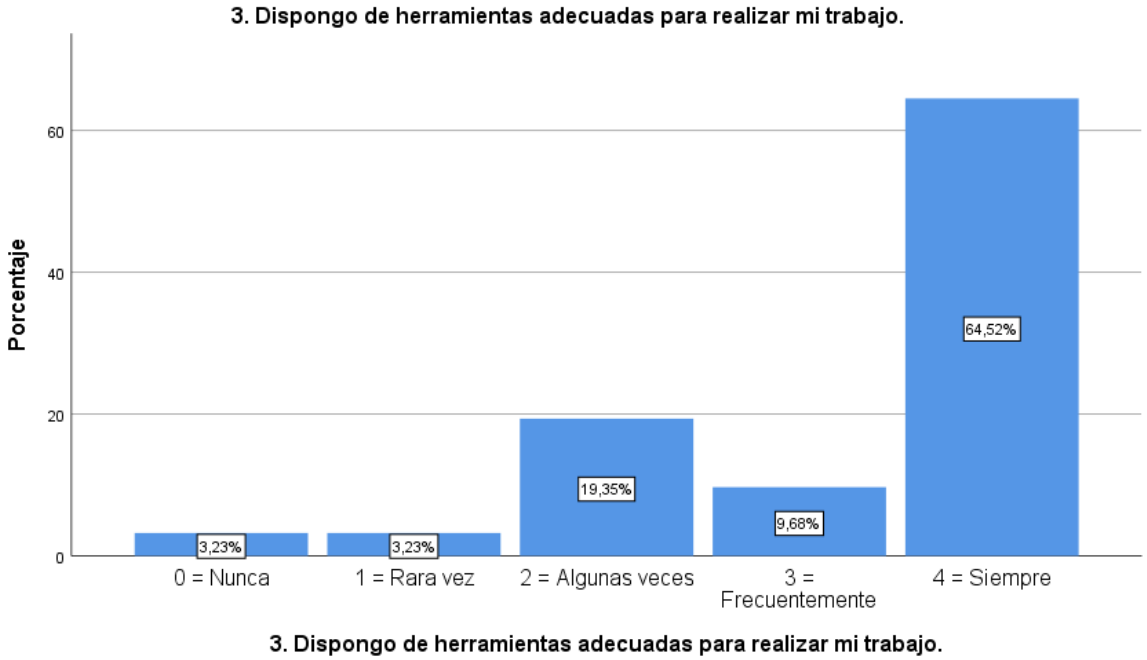

**Pregunta CT-**2. Las instrucciones y protocolos de trabajo son claros y fáciles de seguir.

**Figura 23** *Distribución porcentual de la facilidad en la aplicación de protocolos.*



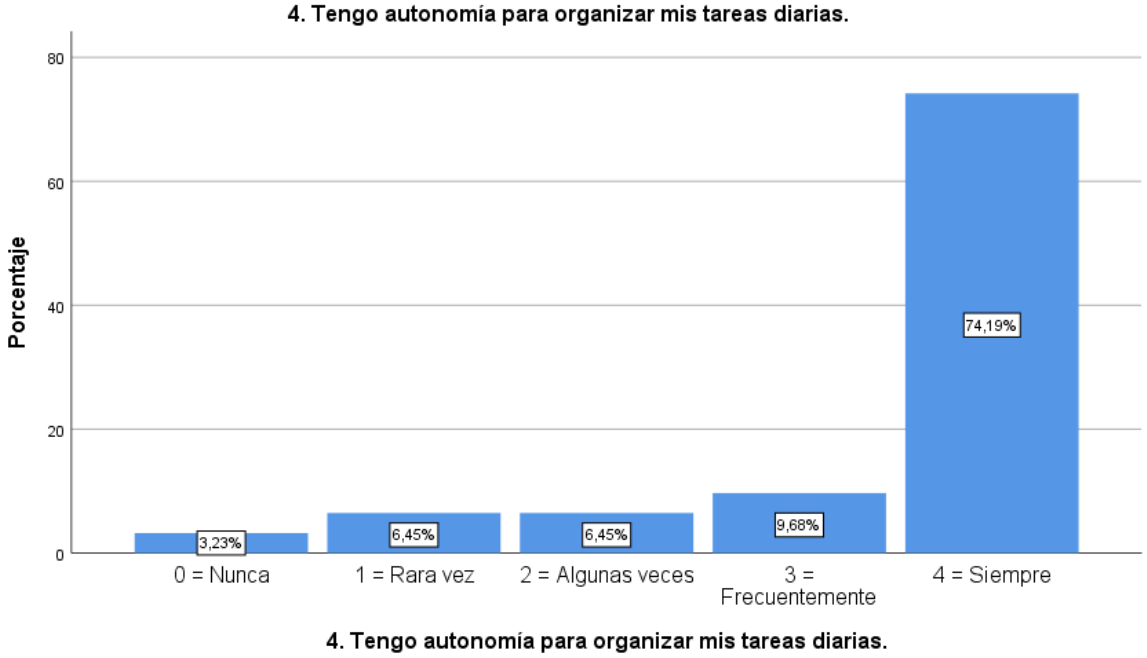

**Pregunta CT-**3. Dispongo de herramientas adecuadas para realizar mi trabajo.

**Figura 24** *Suficiencia de herramientas de trabajo.*



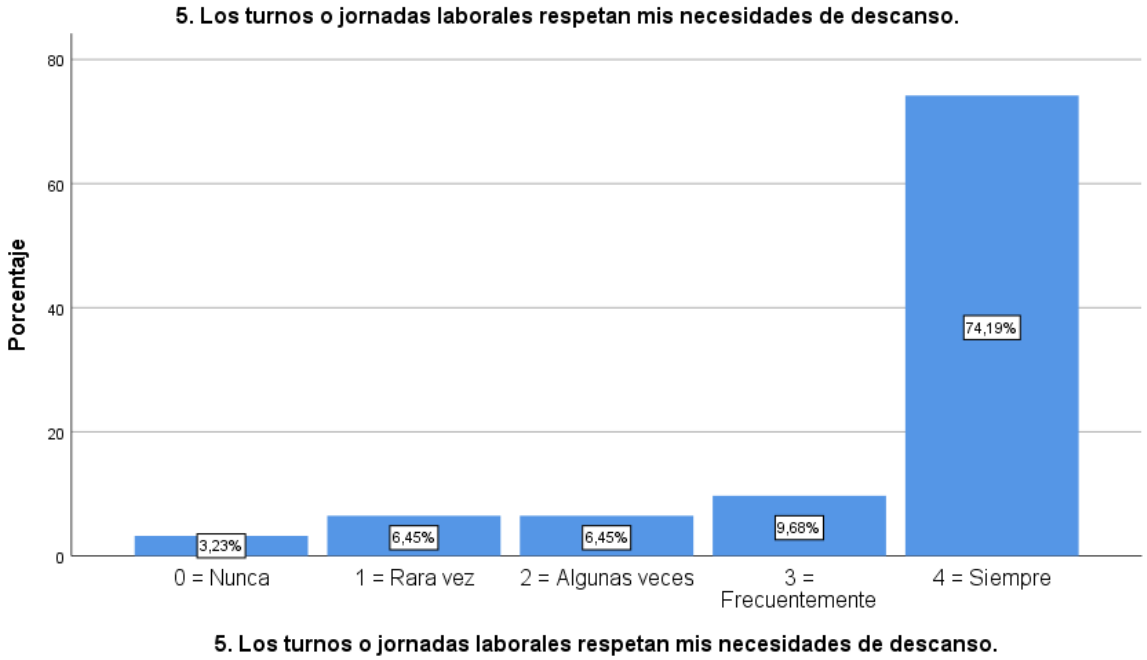

**Pregunta CT-**4. Tengo autonomía para organizar mis tareas diarias.

**Figura 25** *Frecuencia de la percepción de autonomía en el entorno de trabajo*




**Pregunta CT-**5. Los turnos o jornadas laborales respetan mis necesidades de descanso.

**Figura 26** *Distribución visual del respeto a los periodos de descanso en la jornada.*

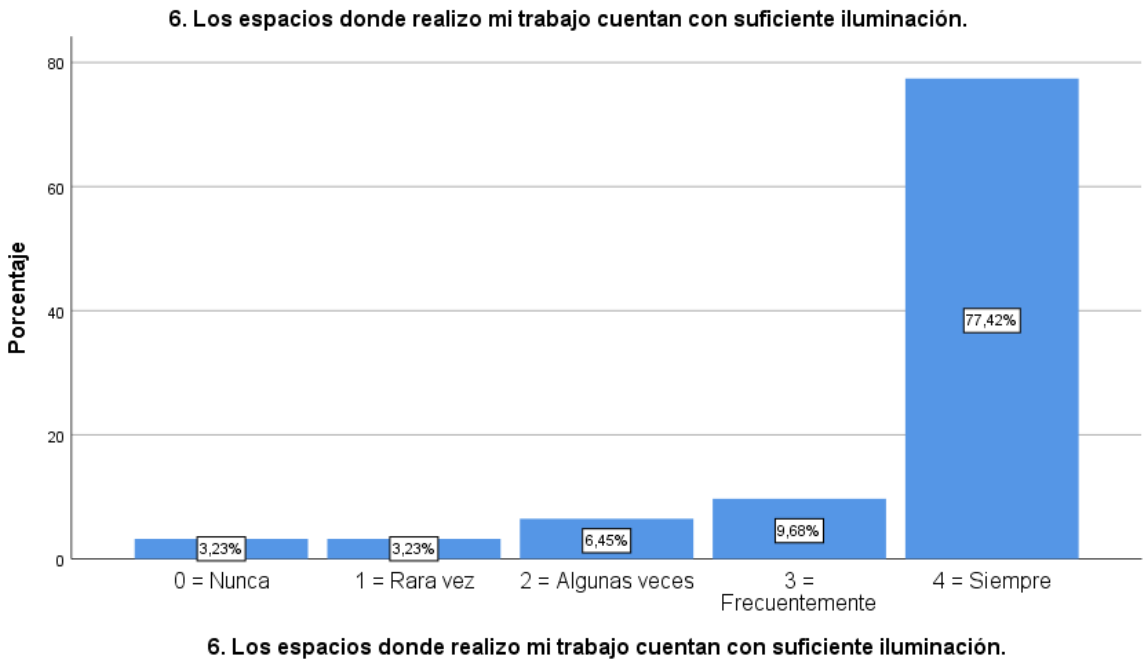



**Entorno Físico de Trabajo**

**Pregunta CT-**6. Los espacios donde realizo mi trabajo cuentan con suficiente iluminación.

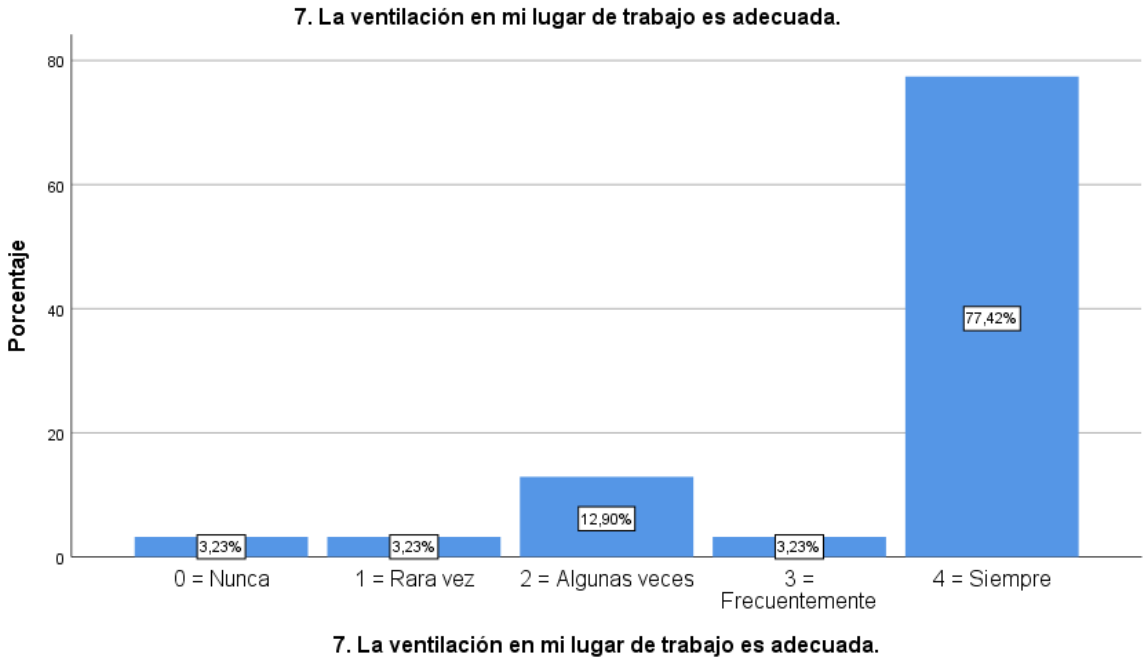
**Figura 27** *Distribución porcentual sobre la percepción de iluminación en el área de*

*trabajo.*



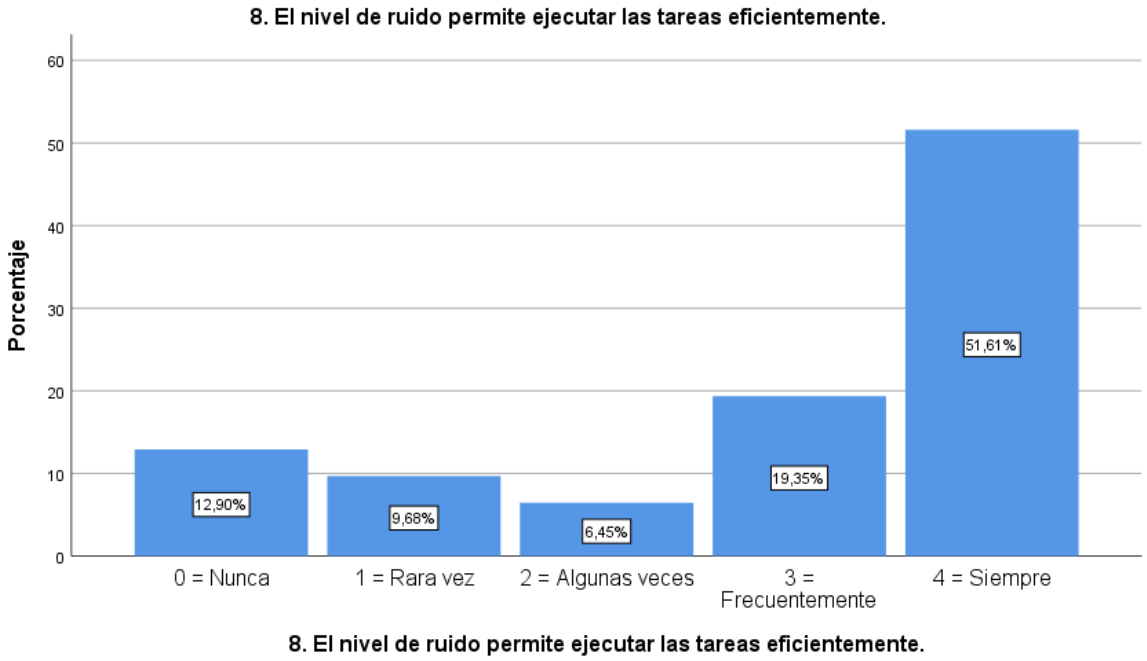

**Pregunta CT-**7. La ventilación en mi lugar de trabajo es adecuada.

**Figura 28** *Visualización estadística de la frecuencia de ventilación adecuada.*



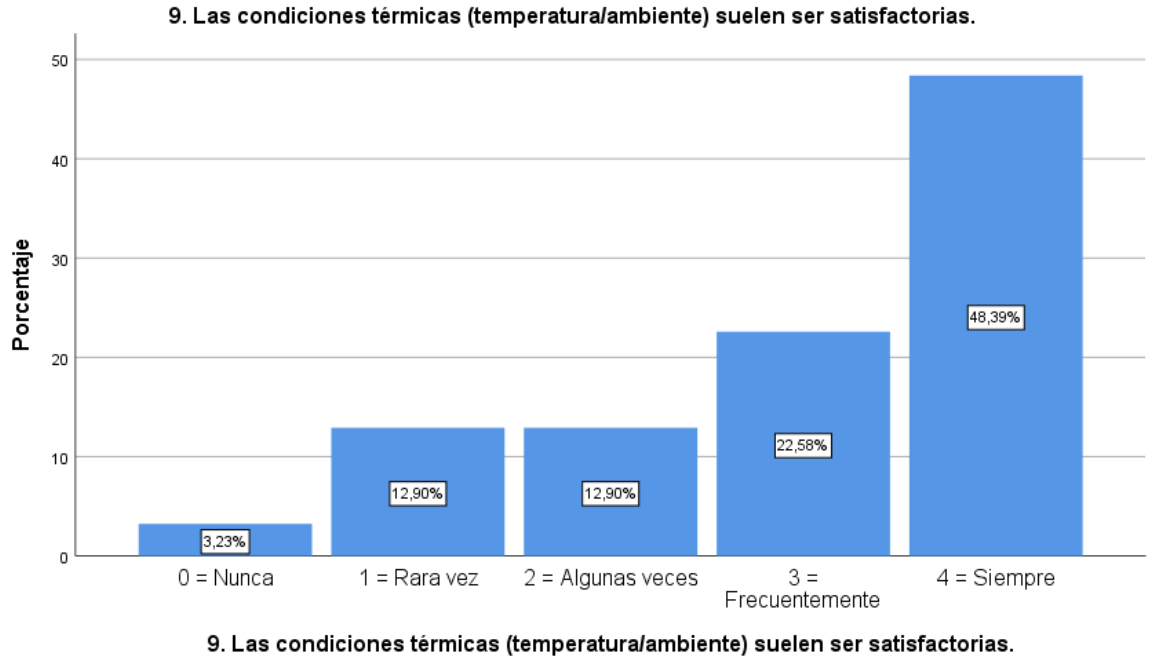

**Pregunta CT-**8. El nivel de ruido permite ejecutar las tareas eficientemente.

**Figura 29** *Gráfico de frecuencias relativas sobre confort acústico en el trabajo.*




**Pregunta CT-**9. Las condiciones térmicas (temperatura/ambiente) suelen ser satisfactorias.

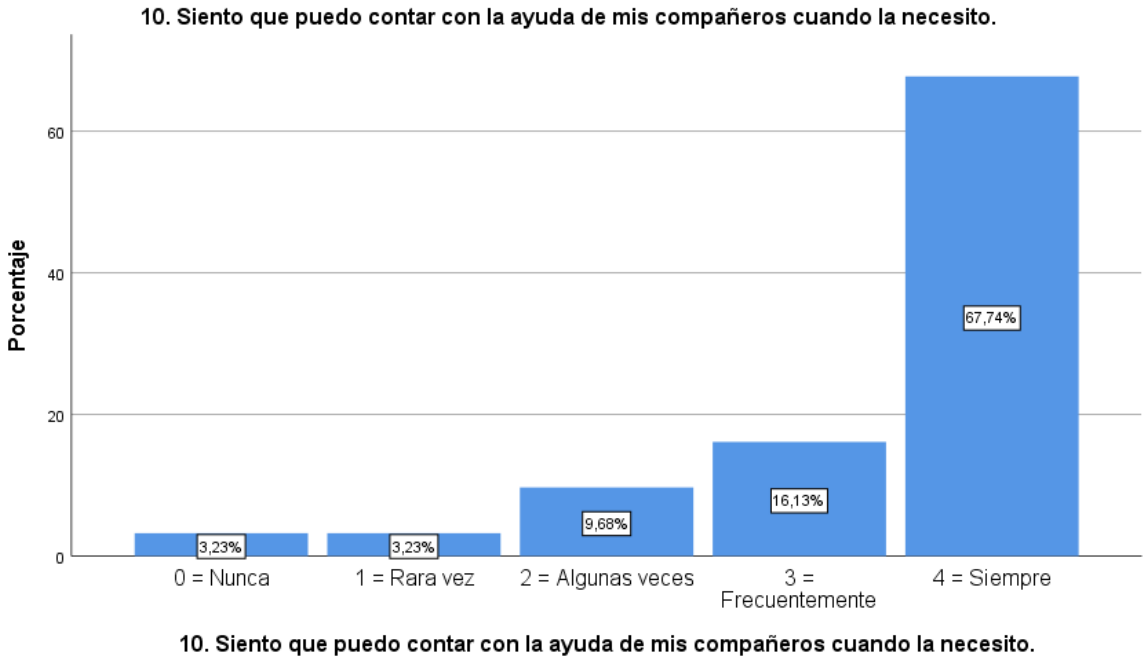
**Figura 30** *Frecuencia de percepción sobre el confort térmico y ambiental.*




### Apoyo Social

**Pregunta CT-**10. Siento que puedo contar con la ayuda de mis compañeros cuando la necesito

**Figura 31** *La percepción sobre ayuda entre compañeros*

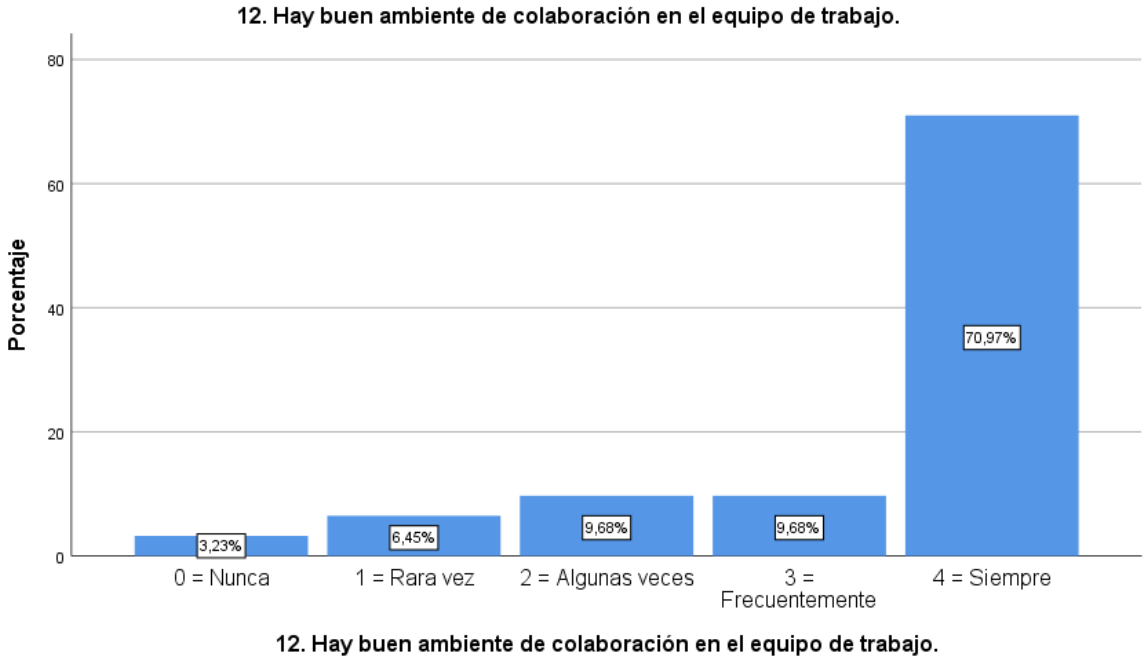



**Pregunta CT-**11. Recibo apoyo y reconocimiento de mis superiores.

**Figura 32** *Frecuencias porcentuales de valoración recibida desde la jefatura institucional.*

**Pregunta CT-**12. Hay buen ambiente de colaboración en el equipo de trabajo.

**Figura 33** *Distribución gráfica sobre la percepción del ambiente de cooperación.*



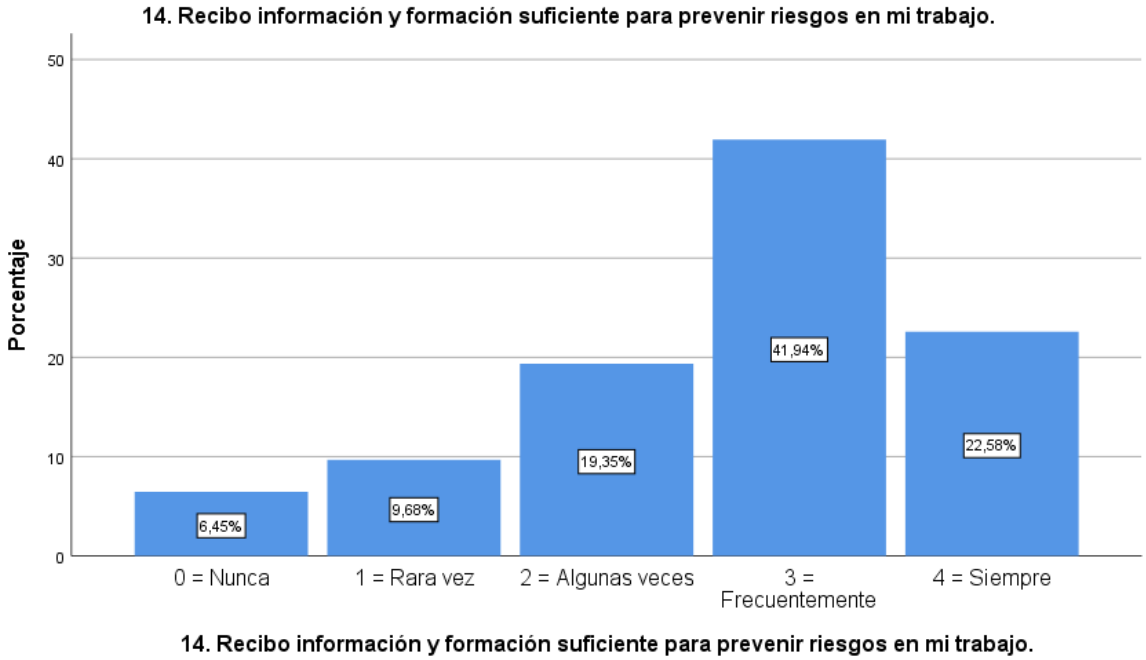

### Seguridad y Prevención

**Pregunta CT-**13. Conozco y aplico los protocolos de seguridad laboral.

**Figura 34** *Cumplimiento en protocolos de seguridad.*

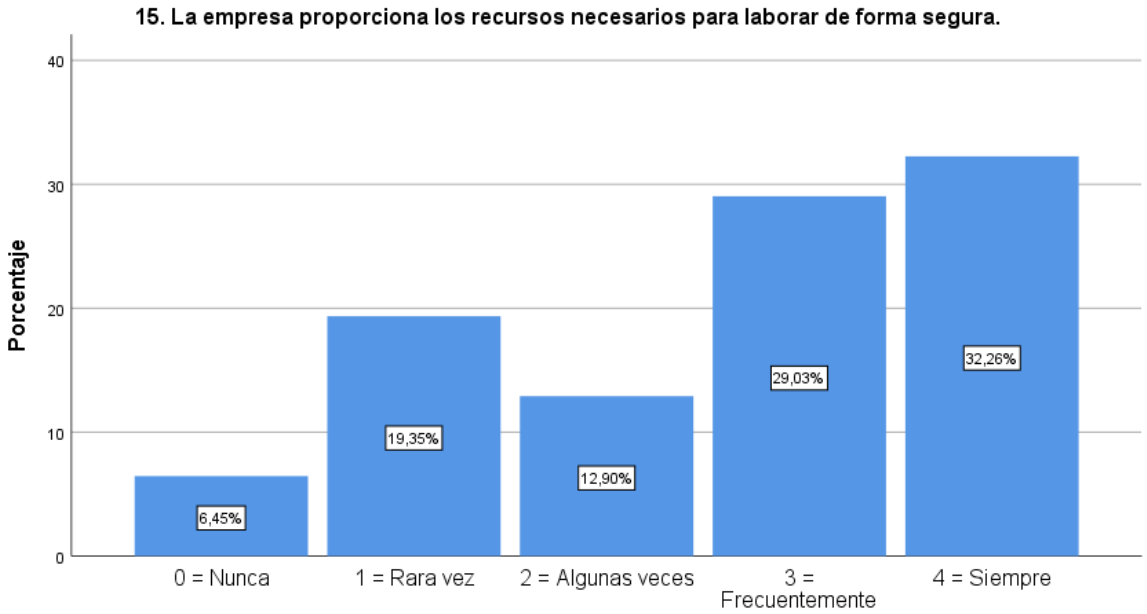
**Pregunta CT-**14. Recibo información y formación suficiente para prevenir riesgos en mi trabajo.

**Figura 35** *La capacitación en prevención de riesgos.*




**Pregunta CT-**15. La empresa proporciona los recursos necesarios para laborar de forma segura.

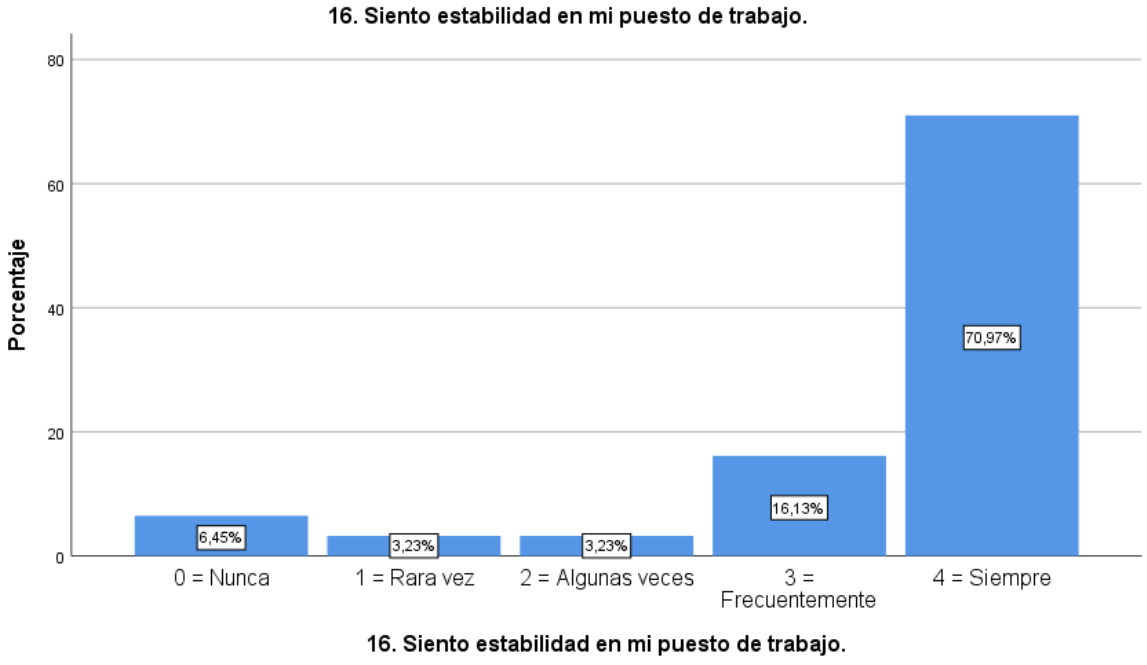
**Figura 36** *La provisión de recursos de seguridad en el área.*




## Bienestar y Motivación

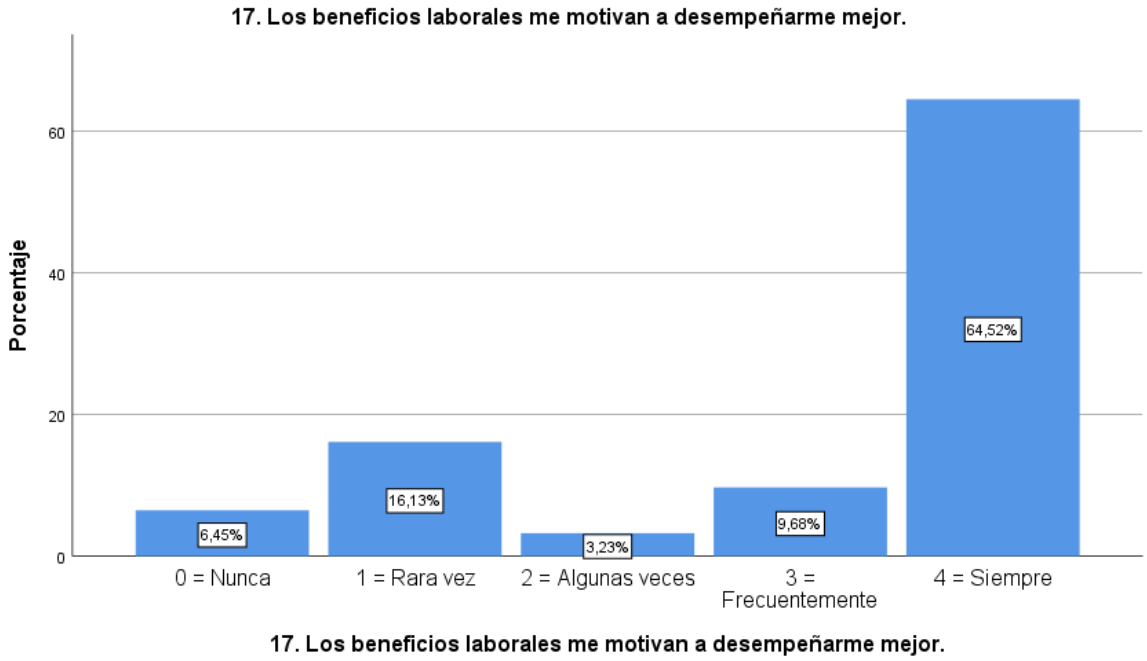
**Pregunta CT-**16. Siento estabilidad en mi puesto de trabajo.

**Figura 37** *Percepción sobre estabilidad ocupacional en el área operativa.*




**Pregunta CT-**17. Los beneficios laborales me motivan a desempeñarme mejor

**Figura 38** *La influencia de incentivos en el desempeño laboral.*




**Pregunta CT-**18. Me siento valorado por la organización.

**Figura 39** *Visualización estadística del sentimiento de valoración.*

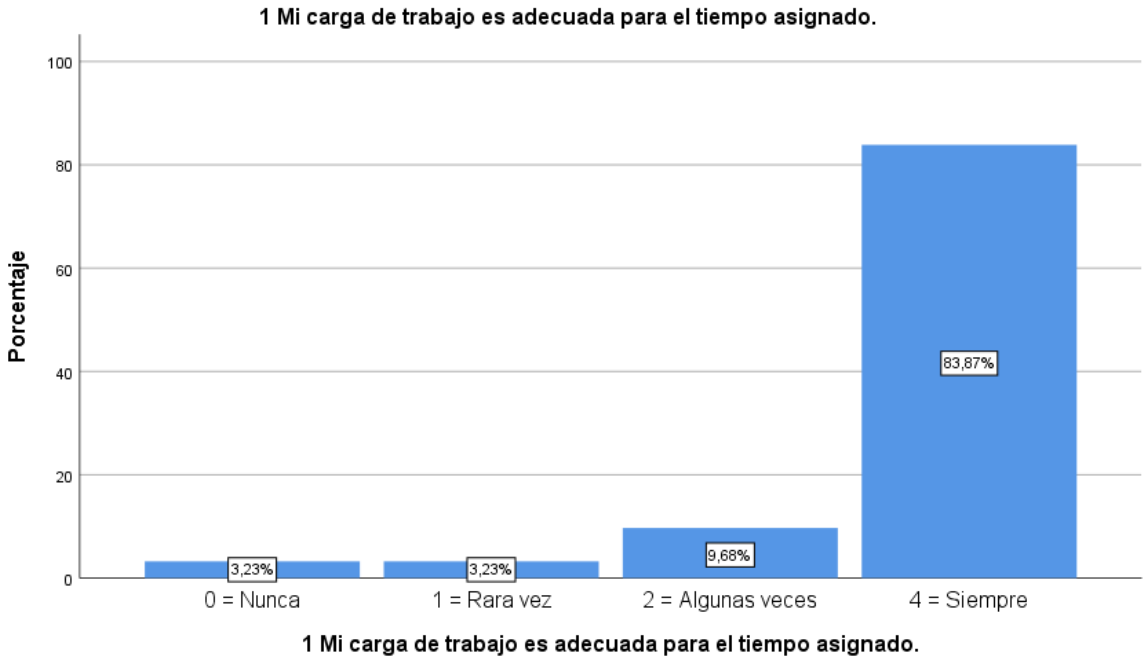


### *Condiciones de Trabajo (CT)*

La Escala de Condiciones Laborales fue aplicada de manera complementaria a los 31 choferes operadores participantes, permitiendo caracterizar de forma exhaustiva el entorno ocupacional en el que se desempeña la población investigada. Los resultados se presentan de manera estructurada, analizando inicialmente cada una de las áreas o dimensiones específicas que conforman el instrumento: en primer término, se exponen los datos relativos a las condiciones ergonómicas, incluyendo mobiliario vehicular, herramientas operativas y disposición de espacios de trabajo; seguidamente, se describen los hallazgos concernientes a factores ambientales tales como iluminación, ventilación, ruido y temperaturas de exposición; posteriormente, se analizan los resultados referidos a dimensiones organizacionales como cargas laborales, jornadas de trabajo, rotación de turnos y disponibilidad de pausas; finalmente, se presentan datos sobre factores motivacionales, reconocimiento institucional y beneficios laborales. Tras la presentación detallada de resultados por cada pregunta e indicador específico, se efectuará un análisis interpretativo integral que articule los hallazgos sobre condiciones de trabajo, permitiendo identificar factores de riesgo críticos, carencias institucionales y fortalezas existentes en el GADM del cantón Chimbo que inciden en la vulnerabilidad de los choferes operadores al síndrome de burnout.

#### Organización y Métodos de Trabajo

**Pregunta CT-1. Mi carga de trabajo es adecuada para el tiempo asignado.**




**Análisis:** Los resultados de la encuesta evidencian que una amplia mayoría de los choferes operadores, específicamente el 83,9%, considera que su carga de trabajo se ajusta siempre al tiempo disponible para su ejecución. Por otro lado, solo el 3,2% indica que nunca experimenta adecuación en este aspecto, mientras que otro 3,2% señala que rara vez ocurre y el 9,7% expresa que sucede algunas veces. Estos datos reflejan una distribución positiva en la percepción de la organización laboral y sugieren que el diseño de las jornadas es, en general, apropiado para el desempeño esperado. La Figura 17 presenta visualmente la frecuencia acumulada de respuestas, lo que facilita la identificación de áreas prioritarias para mejora organizacional

**Pregunta CT-**2. Las instrucciones y protocolos de trabajo son claros y fáciles de seguir.

Análisis: En relación con la claridad en las indicaciones laborales, el 83,9% de los encuestados afirma recibir siempre instrucciones y protocolos comprensibles y sencillos de aplicar. En forma marginal, el 3.2% demuestra que nunca son claros, y el otro 3.2% manifiesta que ello sucede raras veces; el 6.5% lo potencia algunas veces, y el 3.2% muchas

veces. Esto refleja que la comunicación interna y los protocolos a este respecto están estandarizados y son resolutivos, no faltando casos donde se puede recomendar potenciar la formación y la orientación laboral. La gráfica que proporciona la Figura 18 permite evidenciar de forma gráfica el grado de satisfactoria que en la claridad institucional.

**Pregunta CT-**3. Dispongo de herramientas adecuadas para realizar mi trabajo.

**Análisis:** Respecto al acceso y disponibilidad de herramientas, el 64,5% manifiesta contar siempre con los recursos necesarios, mientras que el 19,4% indica disponer de ellos solo algunas veces. Un total de 9,7% los reporta frecuentemente y el 3,2% señala nunca contar con ellos; el mismo porcentaje se asigna a quienes rara vez los tienen. Este resultado muestra que si bien la mayoría se siente equipada adecuadamente, existe una proporción no despreciable que enfrenta limitaciones, lo que requiere atención por parte de la administración para garantizar el correcto desempeño de las tareas. La Figura 19 detalla visualmente la percepción sobre la dotación de herramientas de trabajo.

**Pregunta CT-**4. Tengo autonomía para organizar mis tareas diarias.

**Análisis:** En referencia a la autonomía en la gestión de tareas, el 74,2% de los integrantes del grupo responde afirmativamente, considerando que siempre puede organizar sus actividades cotidianas. El 9,7% menciona que rara vez lo logra, el 6,5% algunas veces, y otro 9,7% frecuentemente. Solamente el 3,2% señala nunca tener autonomía. Las cifras apuntan a que el modelo de trabajo promueve la independencia en la planificación laboral diaria, contribuyendo así a un entorno más eficiente y menos propenso al desarrollo de estrés. La Figura 20 sintetiza estos resultados a nivel gráfico, facilitando el análisis institucional.

**Pregunta CT-**5. Los turnos o jornadas laborales respetan mis necesidades de descanso.

**Análisis:** Por último, en lo que concierne al respeto de los periodos de descanso dentro de la jornada, el 74,2% sostiene que sus necesidades de reposo son siempre tenidas

en cuenta, y el 9,7% lo experimenta frecuentemente. El 6,5% responde que rara vez y el mismo porcentaje señala que esto sucede solo algunas veces; apenas el 3,2% sostiene que nunca se cumple este requisito. Esta tendencia muestra un alto nivel de conformidad con la política de descansos y un bajo porcentaje de insatisfacción que podría requerir ajustes puntuales. La Figura 21 representa gráficamente la frecuencia con que los tiempos de descanso son respetados.

**Entorno Físico de Trabajo**

**Análisis:** El estudio de los resultados desvela que un 77,4% de los encuestados manifiestan que siempre disponen de suficiente iluminación en las zonas de trabajo, mientras que un 9,7% sostiene que siempre existe suficiente iluminación. Solo el 3,2% manifiesta que nunca hay suficiente iluminación, otro 3,2% acepta que rara vez se tiene suficiente iluminación, y el 6,5% expresa que algunas veces sí existe suficiente luz. Un poco de forma general, la apreciación en términos de adecuación de la iluminación de los espacios de trabajo es fundamentalmente positiva, a pesar de que esto podría ser indicativo de una situación que permite a la normativa mínima en iluminación de los espacios de trabajo; en la que una y otra vez se ha visto asociada a un bienestar y rendimiento laboral adecuados. La información visualizada en la Figura 22 evidencia la importancia de mantener la infraestructura adecuada para prevenir el cansancio visual y otros riesgos asociados a la mala iluminación.

**Pregunta CT-**7. La ventilación en mi lugar de trabajo es adecuada.

**Análisis:** En relación a la ventilación, el 77,4% de los choferes-operadores sostiene que siempre cuenta con ambientes bien ventilados, mientras que el 12,9% señala tenerlo solo algunas veces. El resto de respuestas se segmentado en “nunca” (3,2%), “rara vez” (3,2%) y “frecuentemente” (3,2%). Estructura que pone de manifiesto una consideración generalmente favorable con respecto a la calidad del aire de los elementos considerándose

que resultan ser únicamente algunas situaciones donde la ventilación es inadecuada, lo que de un lado indica la necesidad de realizar mantenimientos periódicos, y ajustes en infraestructura. La Figura 23 es un resumen gráfico de esos parámetros que permite el control institucional de las condiciones ambientales.

**Pregunta CT-**8. El nivel de ruido permite ejecutar las tareas eficientemente.

**Análisis**: En relación con el ruido ambiental, únicamente el 51,6% del personal afirma que el nivel de ruido permite a todo el personal desarrollar las funciones que le son otorgadas invariablemente, el 19,4% revela que el ruido lo facilita muchas veces; el 6,5% algunas veces, mientras que el 9,7% lo niega raramente en las ocasiones y el 12,9% considera que esto sucede nunca. Este curso de patrón hace obvio que existen estructuras problemáticas dependiendo del ruido dado que toda actividad se suele ver alterada negativamente comprometiendo la salud auditiva; se deja entrever de esta forma que existen fuentes que requieren ser atacadas para que el ruido además que situacional no tenga un nivel sonoro desmesurado. La Figura 24 presenta gráficamente la dispersión de percepciones sobre el nivel de ruido laboral.

**Pregunta CT-**9. Las condiciones térmicas (temperatura/ambiente) suelen ser satisfactorias.

**Análisis:** Finalmente, en cuanto a las condiciones térmicas, el 48,4% manifiesta tener siempre un ambiente satisfactorio, y el 22,6% lo percibe frecuentemente. Sin embargo, un 12,9% indica que rara vez es suficiente la temperatura, el mismo porcentaje responde que solo lo es algunas veces, y el 3,2% expresa que nunca experimenta satisfacción térmica. Este resultado señala una situación de confort mayoritaria, aunque se identifican segmentos vulnerables a incomodidad térmica, lo cual amerita la revisión de los sistemas de climatización y aislamiento. La Figura 25 resume visualmente esta evaluación, sirviendo de base para futuras acciones de mejora en la calidad ambiental del trabajo.

**Apoyo Social**

**Pregunta CT-**10. Siento que puedo contar con la ayuda de mis compañeros cuando la necesito

**Análisis:** Los datos del análisis estadístico demuestran que el 67,7% de los choferes-operadores siempre ha manifestado que pueden contar con la colaboración de sus compañeros en dificultades. El 16,1% responde que a menudo disponen de dicha colaboración, mientras que un 9,7% contesta haberla solicitado en algunas ocasiones. Los porcentajes más bajos quedan registrados para quienes rara vez (3,2%) o casi nunca (3,2%) manifiestan utilizar para contar con la colaboración de sus compañeros. Los datos proporcionados muestran una cultura de colaboración muy típica y muy necesaria para que el aislamiento no aparezca y asistirse, como ocurre más que evidentemente en la Figura 26.

**Pregunta CT-**11. Recibo apoyo y reconocimiento de mis superiores.

**Análisis:** Respecto al acompañamiento y valoración por parte de los superiores, el 45,2% de los participantes afirma recibir siempre dicho apoyo, mientras que el 22,6% lo experimenta con frecuencia y el 6,5% solamente algunas veces. Llama la atención el hecho de que el 22,6% manifieste recibir este respaldo rara vez y el 3,2% nunca. La presencia de estas últimas cifras sugiere la necesidad de fortalecer los mecanismos de reconocimiento formal y comunicación efectiva para incrementar la satisfacción laboral y prevenir la desmotivación. La Figura 27 ilustra el grado de apoyo por parte de los superiores en el área de Obras Públicas.

**Pregunta CT-**12. Hay buen ambiente de colaboración en el equipo de trabajo.

**Análisis:** En cuanto al ambiente de colaboración dentro del equipo laboral, el 71,0% de los encuestados sostiene que siempre se observa una actitud colaborativa, lo cual demuestra la existencia de relaciones interpersonales saludables. El 9,7% señala que esto sucede solo algunas veces y el mismo porcentaje establece que ocurre con frecuencia. Un 6,5% refiere que rara vez aprecia cooperación, mientras que un 3,2% nunca la percibe. Estos

datos evidencian que la cultura organizacional fomenta la colaboración activa, potenciando la eficacia del grupo y el sentido de pertenencia. La Figura 28 muestra visualmente el ambiente colaborativo reportado en la organización.

**Seguridad y Prevención**

**Pregunta CT-**13. Conozco y aplico los protocolos de seguridad laboral.

**Análisis:** El 71,0% de los trabajadores del área de Obras Públicas afirma conocer y aplicar siempre los protocolos de seguridad laboral, mientras que el 16,1% reporta hacerlo frecuentemente. En contraste, solo el 3,2% declara que nunca sigue estos procedimientos y un 6,5% reconoce hacerlo rara vez. Además, un 3,2% indica que los aplica algunas veces. Estos resultados ponen en evidencia una cultura organizacional orientada hacia la prevención y el autocuidado, condicionando ambientes laborales más seguros y resilientes ante el riesgo. Sin embargo, la existencia de respuestas en los niveles "nunca" y "rara vez" sugiere la conveniencia de fortalecer las campañas de capacitación. La Figura 29 ilustra la frecuencia de aplicación de estos protocolos en la muestra analizada.

**Pregunta CT-**14. Recibo información y formación suficiente para prevenir riesgos en mi trabajo.

**Análisis**: Solo el 22,6% de los participantes manifiesta recibir siempre información y formación suficiente para la prevención de riesgos, mientras que el 41,9% experimenta esta capacitación con frecuencia. Un 19,4% accede a estos recursos algunas veces, en tanto que el 9,7% menos y el 6,5% nunca. Este comportamiento revela avances importantes en la gestión preventiva, aunque todavía es necesario ampliar la cobertura y periodicidad de las capacitaciones para fortalecer la cultura de la seguridad. La Figura 30 resume gráficamente la percepción sobre la suficiencia de la formación en riesgos laborales,

**Pregunta CT-**15. La empresa proporciona los recursos necesarios para laborar de forma segura.

**Análisis:** Respecto a la provisión de recursos materiales para una operación segura, solo el 32,3% afirma recibir siempre los elementos requeridos, mientras que el 29,0% lo obtiene frecuentemente. El 12,9% reporta que solo a veces se le facilita lo necesario; el 19,4% indica que rara vez lo consigue y un 6,5% nunca dispone de estos recursos. Este hallazgo denota áreas de mejora en la gestión de suministros para la seguridad ocupacional, factor indispensable para la reducción efectiva de accidentes laborales. La Figura 31 describe visualmente la disponibilidad de recursos para el trabajo seguro.

**Bienestar y Motivación**

**Análisis:** El 71,0% de los choferes-operadores se siente siempre con estabilidad laboral, y el 16,1% frecuentemente la siente de esta forma. El 3,2% indica que la siente algunas veces, el mismo porcentaje indica que rara vez siente estabilidad laboral, y el 6,5% dice que nunca la siente. El predominio de las respuestas positivas posibilita inferir la posibilidad de que la estructura organizacional promueva la permanencia y continuidad en el trabajo de los choferes-operadores, y este es un aspecto relevante a tomar en cuenta para la prevención de inestabilidad psicosocial y la consolidación de permanencia en las organizaciones. La Figura 32 ilustra gráficamente la tendencia consolidada de estabilidad en el puesto de trabajo.

**Pregunta CT-**17. Los beneficios laborales me motivan a desempeñarme mejor

**Análisis:** Frente a la motivación derivada de los beneficios laborales, el 64,5% sostiene que siempre se siente estimulado a mejorar su rendimiento, mientras que el 9,7% indica recibir motivación frecuente, el 3,2% algunas veces y el 16,1% rara vez. Un porcentaje inferior (6,5%) expresa que nunca se ve motivado por las ventajas trazadas por la institución. Estos datos muestran que pese a que la mayoría asiente a los beneficios por estos incentivos, queda un segmento importante que no obtiene recompensa suficiente para lo que se podría argumentar en favor de mejorar la política de las compensaciones laborales. La Figura 33

congrega de forma visual el grado de motivación proporcionado por los beneficios laborales en la muestra.

**Pregunta CT-**18. Me siento valorado por la organización.

**Análisis:** En lo relativo al sentimiento de valoración institucional, el 58,1% de los trabajadores asevera sentirse siempre valorado por la organización, mientras que el 19,4% lo hace frecuentemente y otro 19,4% raramente. Solamente el 3,2% asevera nunca sentirse valorado por la institución. Lo anterior demuestra la existencia de un ambiente que provoca el reconocimiento de los logros, aunque el porcentaje de quienes no se sienten valorados requiere de más estrategias de reconocimiento formal e informal. La Figura 34 representa de manera bastante clara la percepción de valoración organizacional de los conductores-operadores municipales.

**Análisis General del Cuestionario de Condiciones de Trabajo (CT)**

El análisis de las condiciones laborales revela que aproximadamente el 50% de los operadores perciben condiciones moderadas a deficientes en su entorno de trabajo. En la dimensión de organización y métodos, entre el 45-60% considera que su carga laboral no es adecuada para el tiempo asignado, reflejando probable sobrecarga operativa. En lo que concierne al contexto físico, la insatisfacción de los trabajadores es importante (35%-40%) en cuanto a la iluminación, la ventilación y a las condiciones térmicas, principalmente, pero no únicamente, en el caso de las tareas realizadas en el terreno durante horas punta. El apoyo social también presenta limitaciones, habiendo un 30%-35% que considera que no existe apoyo por parte de compañeros y de responsables. En cuanto a la seguridad y prevención, entre el 40% y el 50% de los ocupantes de la organización consideran que existen deficiencias de recursos, de protocolos y de formación: un territorio para la intervención.

Estos hallazgos sugieren que las condiciones laborales deficientes constituyen un factor de riesgo significativo para el desarrollo del síndrome de burnout, aunque actualmente

no se expresa con máxima severidad debido a factores protectores como compromiso laboral y resiliencia individual del personal.

Anexo II

*Test Sindome Burnout*

**UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR**
**TEST DE BURNOUT**

**Preguntas tomadas de dicha investigación (MBI-GS, versión española validada):**

**Escala de respuesta:**

0 = Nunca

1 = Algunas veces al año o menos

2 = Una vez al mes o menos

3 = Algunas veces al mes

4 = Una vez por semana

5 = Varias veces por semana

6 = Todos los días

**Ítems:**

**Agotamiento:**

1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.

2. Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que afrontar otro día de trabajo.

3. Me siento frustrado con mi trabajo.

4. Trabajar todo el día es realmente una tensión para mí.

5. Me siento "al límite" emocionalmente debido a mi trabajo.

**Cinismo:**

6. He perdido interés en mi trabajo desde que empecé en esta institución.

7. Me siento menos entusiasta con mi trabajo que antes.

8. Me siento indiferente respecto a lo que ocurre en mi trabajo.

9. Siento que me he vuelto más insensible hacia las personas con las que trabajo.

10. Dudo de la importancia de mi trabajo.

**Eficacia profesional:**

11. Puedo resolver eficazmente los problemas que surgen en mi trabajo.

12. Siento que aporto positivamente a los objetivos de mi institución.

13. Me considero eficaz en mi desempeño laboral.

14. En mi trabajo logro cosas valiosas.

15. He conseguido muchas cosas valiosas en este trabajo.

16. Me siento lleno de energía en mi trabajo.

**Gracias por su participación**

**Datos de la investigación**

- Título: Validez factorial de la adaptación al español del Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS)
- Autor: Pedro R. Gil-Monte, PhD.
- Fuente: Salud Pública de México, Volumen 44, Número 1, pp. 33-40, enero 2002
- Disponible en: **http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0036-**

**36342002000100005**

- Contexto: El instrumento fue aplicado a 149 policías municipales de Tenerife, España, con resultados que validaron la estructura tridimensional del burnout (Agotamiento, Cinismo y Eficacia profesional) en la población de habla hispana.

**Anexo III**

*Cuestionario Condiciones laborales*

**UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR**

**Cuestionario de Condiciones de Trabajo (adaptado de Blanch, 2010)**

Indique su grado de acuerdo con cada afirmación usando la escala:

0 = Nunca 1 = Rara vez 2 = Algunas veces 3 = Frecuentemente 4 = Siempre

**Organización y Métodos de Trabajo**

1 Mi carga de trabajo es adecuada para el tiempo asignado.

2. Las instrucciones y protocolos de trabajo son claros y fáciles de seguir.

3. Dispongo de herramientas adecuadas para realizar mi trabajo.

4. Tengo autonomía para organizar mis tareas diarias.

5. Los turnos o jornadas laborales respetan mis necesidades de descanso.

**Entorno Físico de Trabajo**

6. Los espacios donde realizo mi trabajo cuentan con suficiente iluminación.

7. La ventilación en mi lugar de trabajo es adecuada.

8. El nivel de ruido permite ejecutar las tareas eficientemente.

9. Las condiciones térmicas (temperatura/ambiente) suelen ser satisfactorias.

**Apoyo Social**

10. Siento que puedo contar con la ayuda de mis compañeros cuando la necesito.

11. Recibo apoyo y reconocimiento de mis superiores.

12. Hay buen ambiente de colaboración en el equipo de trabajo.

**Seguridad y Prevención**

13. Conozco y aplico los protocolos de seguridad laboral.
14. Recibo información y formación suficiente para prevenir riesgos en mi trabajo.
15. La empresa proporciona los recursos necesarios para laborar de forma segura.

**Bienestar y Motivación**

16. Siento estabilidad en mi puesto de trabajo.
17. Los beneficios laborales me motivan a desempeñarme mejor.
18. Me siento valorado por la organización.

La investigación de Blanch (2010) validó estos ítems mediante análisis factorial en una muestra de 1.252 trabajadores de hospitales y universidades, estableciendo una estructura sólida con altos valores de consistencia interna (α de Cronbach > 0,80 para todas las escalas).

https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622010000300002

Informe de análisis
Compilatio Magister+ | UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR (UEB)

Bolaños Santamaria Shocenka
ID : 18fb3d1a1ca8cbbd4c491185f65b0f0d76eb089b

6%
Textos sospechosos

**Nombre del fichero** : Bolaños Santamaria Shocenka.txt
**Tamaño del archivo original** : 738,98 kB
**Número de palabras** : 26.107
**Número de caracteres** : 190902

**Depositante** : Álvaro Rafael Mesías Vega
**Fecha de depósito** : 10 de junio de 2026
**Tipo de carga** : interface
**fecha de fin de análisis** : 10 de junio de 2026

## Resumen (sección 1/3)

Localización de los textos sospechosos en el documento :



### Incluido en el porcentaje de textos sospechosos :

**Similitudes** 2%

Pasajes con similitudes a fuentes encontradas en diferentes colecciones.



**Detección de IA** 2%

Textos estilísticamente próximos a un texto generado por una IA.
Este índice es un indicador y no una prueba. Comprueba con el autor si domina los conocimientos mencionados en el documento.



**Idiomas no reconocidos** 2%

Pasajes en los que parte del vocabulario utilizado no forma parte del diccionario de la lengua.
Puede tratarse de un intento del autor de modificar el texto para evitar ser detectado.



### No incluido en el porcentaje de textos sospechosos :

**Textos entre comillas** 1%

Pasajes entre comillas, a menudo indicativos de una cita.