



**UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS,
GESTIÓN EMPRESARIAL E INFORMÁTICA**

CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO DE LICENCIADO/A EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

TEMA:

“CONDICIONES DE TRABAJO Y SINDROME DE BURNOUT EN LOS
SERVIDORES PÚBLICOS DEL ÁREA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA DEL
GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL SAN MIGUEL,
PROVINCIA BOLÍVAR, AÑO 2024”

AUTORAS:

BARRAGÁN GUAMÁN KELLY ROCÍO
PAGUAY LOPEZ ERICKA LUCÍA

DIRECTOR(A)

ING. RAFAEL ALEJANDRO SÁNCHEZ
MACIAS

PARES ACADÉMICOS

LIC. ROSA ELINA AGUILAR PAZOS

AB. MIGUEL ÁNGEL LOMBEIDA
AGUILAR

SAN MIGUEL – ECUADOR 2025

“CONDICIONES DE TRABAJO Y SINDROME DE BURNOUT EN LOS
SERVIDORES PÚBLICOS DEL ÁREA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA DEL
GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL SAN MIGUEL,
PROVINCIA BOLÍVAR, AÑO 2024”.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, quiero agradecer a Dios por siempre guiar mi camino y darme las fuerzas necesarias para seguir delante en esta etapa universitaria, en segundo lugar, agradecer a mi familia que es mi núcleo de fortalece para cumplir mis objetivos principalmente a mis padres por ser mi motor en este proceso por todo lo brindado su tiempo y dedicación en mi preparación profesional, son mi mayor inspiración y reflejo de lucha gracias por siempre estar ahí en calda peldaño que doy en mi vida. Tambien agradecer a mis hermanos por estar ahí siempre con sus consejos y alegrías que me acompañaron en este largo proceso de 5 años son mi inspiración y esas ganas de superarme cada día más, y a cada una de las personitas que forman parte de mi vida que con un consejo y palabras de aliento estuvieron siempre ahí para apoyarme en cada circunstancia de la vida en especial a mi compañera de Tesis Ericka por brindarme su amistad incondicional en las buenas y malas y más ahora que juntas cumpliremos un sueño por el cual luchamos largo tiempo para cumplirlo que dios guie y bendiga nuestro camino donde sea que nos encontremos.

Tambien agradecer ala Universidad estatal de Bolívar Extensión San Miguel y a todos los Docentes que estuvieron impartiendo sus conocimientos a lo largo de esta trayectoria de formación profesional, asi como al GADM San Miguel de Bolívar por siempre abrirnos las puertas y estar predispuesto ayudar en este proyecto de investigación y a todos los trabajadores por tener la amabilidad y disposición en colaborarnos siempre.

Kelly Roció Barragán Guamán

En primer lugar, agradezco a Dios, quien con su infinito amor, sabiduría y fortaleza ha iluminado mi camino en cada paso de este proceso. Su presencia constante ha sido mi refugio en los momentos de duda y mi inspiración para seguir adelante sin rendirme.

A mi abuelita adorada, Hilda Ismenia Paguay López, ejemplo de lucha, amor y ternura, quien, con su sabiduría y su inmenso corazón, ha dejado en mí una huella imborrable y ha sido mi fuente de inspiración para superar cualquier desafío.

A mis amados padres, Diana Paguay y José Atapuma, gracias por ser mi pilar más firme, por creer en mí cuando ni yo misma lo hacía, y por sembrar en mí los valores que hoy me sostienen. Cada sacrificio suyo ha sido la fuerza silenciosa que me impulsó a alcanzar este sueño.

A mis queridos hermanos, Danny y Melintón Atapuma Paguay, gracias por su cariño, su apoyo incondicional y por ser parte fundamental de mi vida, llenándola de amor, comprensión y compañía en cada etapa.

A mis tíos, María Paz y Alex Díaz, gracias por su amor incondicional, sus palabras de aliento y por ser faros de luz en los momentos en que más lo necesité.

A Génesis y Esteban, quienes, con su alegría, cariño y apoyo sincero, hicieron de este camino uno más llevadero y lleno de amor.

A esa persona especial que caminó a mi lado en este proceso, brindándome su apoyo, su comprensión y su fe en mí cuando más lo necesité. Su presencia fue un bálsamo que alivió mis días difíciles y su aliento, un impulso invaluable para no detenerme.

A mi compañera y amiga quien, con su compromiso, entrega y cariño, compartió cada reto, cada logro y cada lección aprendida. Gracias por ser luz en este trayecto y por demostrarme que el trabajo en equipo y la verdadera amistad engrandecen cualquier meta.

Finalmente, agradezco de todo corazón a mis amigos y a toda mi familia quienes, con sus palabras de aliento, abrazos sinceros y compañía constante, fueron una fuente de fortaleza y alegría que me sostuvo en todo momento. Su amor ha sido uno de los regalos más grandes de este camino

Ericka Lucia Paguay López

DEDICATORIA

Esta tesis va dedicada principalmente a Dios por el portador de fortaleza, resiliencia durante este proceso de formación académica, permitiéndome alcanzar este objetivo planteado en mi vida.

Dedicada a mis amados padres, Lucia Guamán y Delfín Barragán por ser siempre mi motor de vida, mi reflejo de lucha y superación por brindarme su tiempo y dedicación en cada uno de sus días de trabajo, sacrificio constante que fueron los cuales contribuyeron a mi desarrollo profesional, por su amor incondicional y por enseñarme que con el esfuerzo y trabajo contante podemos lograr nuestros sueños este logro es para ustedes y para mi por que como familia hemos sabido afrontar todo problema y adversidad que la vida nos ha dado.

A mis hermanos Bryan, Adrián y en especial a mi ángel del cielo Jhoel por ser mi luz en la oscuridad solo quiero decir gracias a ti estoy cumpliendo la promesa que nos hicimos, lo logramos hermano y aunque no está presente físicamente para darme un abrazo sé que desde el cielo celebra este logro junto a mi porque en mi corazón esta presenta cada día los quiero mucho.

Por último, este logro va dedicado a mi persona por no rendirse, por ser esa mujer guerrera con un propósito, demostrando siempre valentía, enfrentando cada desafío durante esta trayectoria y por mostrarme a mi misma, que si te propones algo lo lograras solo me queda decirle aquella señorita que una vez vio imposible llegar a esta etapa en su vida, que cada sacrificio, esfuerzo, y malas noches valieron la pena ahora podemos decir lo logramos y a seguir para adelante sin rendirnos jamás.

Kelly Roció Barragán Guamán

A mí misma, por haber tenido la fortaleza para avanzar sin rendirme, por haber creído en cada paso que di y por haber sabido que, aunque el camino no siempre fue fácil, siempre valió la pena seguir. A lo largo de este proceso, los días fueron largos y los desafíos numerosos, pero nunca me dejé vencer. Esta tesis es el reflejo de cada sacrificio, cada hora invertida, cada momento de duda superado, y cada decisión tomada con el corazón firme en la meta.

Al tiempo que ha pasado, que parecía en ocasiones interminable, pero que me ha enseñado a valorar la paciencia, el esfuerzo constante y la resiliencia. Porque, aunque el reloj avanza, no me he detenido, y cada segundo de este viaje ha sido una lección de superación personal. Esta dedicatoria es un homenaje a mi perseverancia, a mi esfuerzo continuo, a mi capacidad de mirar hacia adelante sin temer al camino que aún queda por recorrer. A todas las veces que pensé en rendirme y, en lugar de eso, elegí seguir. A mi dedicación, que me ha guiado para no mirar atrás, sino seguir adelante, siempre hacia mis sueños.

Ericka Lucia Paguay López

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN

Ing. "Rafael Alejandro Sánchez Macías"; Lic. "Rosa Elina Aguilar Pazos" y Ab. "Miguel Ángel Lombeida Aguilar"; en su orden director y Pares Académicos del Trabajo de Titulación "Condiciones de Trabajo y Síndrome de Burnout en los Servidores Públicos del Área Administrativa y Financiera Del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel, Provincia Bolívar, Año 2024", desarrollado por las señoritas **Barragán Guamán Kelly Rocío** y **Paguay López Ericka Lucía**.

CERTIFICAN

Que, luego de revisado el Trabajo de Titulación en su totalidad, cumple con las exigencias académicas de la Carrera de Gestión del Talento Humano.



San Miguel, mayo del 2025

Ing. Rafael Alejandro Sánchez Macías
Director



Lic. Rosa Elina Aguilar Pazos
Par Académico



Ab. Miguel Ángel Lombeida
Aguilar
Par Académico

DERECHOS DE AUTOR

Nosotros Barragán Guamán Kelly Rocío y Paguay López Ericka Lucia portadores de la Cédula de Identidad No 0202423000 y 0450004791 en calidad de autores y titulares de los derechos morales y patrimoniales del Trabajo de Titulación:

CONDICIONES DE TRABAJO Y SINDROME DE BURNOUT EN LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL ÁREA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL SAN MIGUEL, PROVINCIA BOLÍVAR, AÑO 2024, 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 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.

Los autores declaran 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.



Kelly Rocío Barragán Guamán



Ericka Lucia Paguay López

ÍNDICE DE CONTENIDO

TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN.....	II
DEDICATORIA.....	V
CERTIFICADO DE VALIDACIÓN	VII
DERECHOS DE AUTOR.....	VIII
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	IX
ÍNDICE DE TABLAS.....	XIII
ÍNDICE DE FIGURAS/GRÁFICAS/IMÁGENES	XIV
INTRODUCCIÓN.....	1
RESUMEN.....	2
ABSTRACT	3
CAPÍTULO I. FORMULACIÓN GENERAL DEL PROYECTO.....	4
1.1. Descripción del Problema.....	4
1.2. Formulación del Problema.....	6
1.3. Preguntas de Investigación	6
1.4. Justificación	7
1.5. Objetivos: General y Específicos.....	8
1.6. Variables	8
1.7. Operacionalización	8
Tabla 1	9
<i>Operacionalización de variables -Variable Independiente</i>	9
Tabla 2 <i>Operacionalización de Variables-Variable Dependiente</i>	16
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO.....	23
2.1. Antecedentes	23

	X
2.2. Científico	26
2.3. Conceptual	35
2.4. Legal	38
CAPITULO III. METODOLOGÍA	42
3.1. Tipo de Investigación.....	42
3.2. Enfoque de la investigación	42
3.3. Métodos de Investigación	43
3.4. Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Datos.....	44
3.5. Universo, Población y Muestra.....	46
Gráfico 1	46
<i>Formula de la muestra.</i>	<i>46</i>
3.6. Procesamiento de la Información	46
CAPITULO IV. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	47
4.1. Encuesta	47
4.1.1 Análisis e interpretación de la encuesta.....	47
Gráfico 2	47
<i>Áreas de aplicación Administrativa y Financiera de la encuesta</i>	<i>47</i>
Gráfico 3	47
<i>Mobiliario</i>	<i>47</i>
Gráfico 4	48
<i>Condiciones Ambientales.</i>	<i>48</i>
Gráfico 5	49
<i>Criterio Profesional</i>	<i>49</i>
Gráfico 6	49
<i>Equilibrio entre trabajo y vida personal</i>	<i>49</i>

Gráfico 7 <i>Comunicación con su supervisor</i>	50
Gráfico 8	51
<i>Ambiente de trabajo.</i>	51
Gráfico 9	52
<i>Demandas emocionales</i>	52
Gráfico 10	52
<i>Síntomas físicos</i>	52
Gráfico 11	53
<i>Importancia del trabajo</i>	53
Gráfico 12	54
<i>Desconectarse emocionalmente</i>	54
Gráfico 13	55
<i>Crecimiento personal</i>	55
Gráfico 14	56
<i>Habilidades para el trabajo eficaz</i>	56
4.1.2 Resultados generales de la encuesta	56
4.2 Entrevista	61
4.2.1 Análisis e interpretación de la entrevista	61
Tabla 3	61
<i>Condiciones de trabajo del Área Administrativa</i>	61
Tabla 4	64
<i>Síndrome de burnout Área Administrativa</i>	64
Tabla 5	66
<i>Condiciones de trabajo del Área financiera</i>	66
Tabla 6	69

<i>Síndrome de Burnout Área Financiera</i>	69
4.2.2 Resultados generales de la entrevista	71
4.3 Discusión	72
Tabla 7	72
<i>Discusión</i>	72
4.4 Resultados en función al cumplimiento del objetivo general	75
Tabla 8	75
<i>Resultado del objetivo general</i>	75
CONCLUSIONES	77
RECOMENDACIONES	78
BIBLIOGRAFIA	79
ANEXOS	86
TABLA 9	86
<i>Cronograma (Gantt)</i>	86
TABLA 10	88
<i>Presupuesto Ejecutado</i>	88
Anexo 1	89
<i>Cuestionario-Encuesta aplicada a empleados del área Administrativa y Financiera</i>	89
Anexo 2	92
<i>Guía de entrevista</i>	92
Anexo 3	94
<i>Fotos de la encuesta aplicados al personal del Área Administrativa y Financiera</i>	94
Anexo 4	95
<i>Entrevista aplicada a los directores del Área Administrativa y Financiera</i>	95

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Operacionalización de variables -Variable Independiente</i>	9
Tabla 2 <i>Operacionalización de Variables-Variable Dependiente</i>	16
Tabla 3 <i>Condiciones de trabajo del Área Administrativa</i>	61
Tabla 4 <i>Síndrome de burnout Área Administrativa</i>	64
Tabla 5 <i>Condiciones de trabajo del Área financiera</i>	66
Tabla 6 <i>Síndrome de Burnout Área Financiera</i>	69
Tabla 7 <i>Discusión</i>	72
Tabla 8 <i>Resultado del objetivo general</i>	75
TABLA 9 <i>Cronograma (Gantt)</i>	86
TABLA 10 <i>Presupuesto Ejecutado</i>	88

ÍNDICE DE FIGURAS/GRÁFICAS/IMÁGENES

Gráfico 1 <i>Formula de la muestra.</i>	46
Gráfico 2 <i>Áreas de aplicación Administrativa y Financiera de la encuesta</i>	47
Gráfico 3 <i>Mobiliario</i>	47
Gráfico 4 <i>Condiciones Ambientales.</i>	48
Gráfico 5 <i>Criterio Profesional</i>	49
Gráfico 6 <i>Equilibrio entre trabajo y vida personal</i>	49
Gráfico 7 <i>Comunicación con su supervisor</i>	50
Gráfico 8 <i>Ambiente de trabajo.</i>	51
Gráfico 9 <i>Demandas emocionales</i>	52
Gráfico 10 <i>Síntomas físicos</i>	52
Gráfico 11 <i>Importancia del trabajo</i>	53
Gráfico 12 <i>Desconectarse emocionalmente</i>	54
Gráfico 13 <i>Crecimiento personal</i>	55
Gráfico 14 <i>Habilidades para el trabajo eficaz</i>	56
Anexo 1 <i>Cuestionario-Encuesta aplicada a empleados del área Administrativa y Financiera</i>	89
Anexo 2 <i>Guía de entrevista</i>	92
Anexo 3 <i>Fotos de la encuesta aplicados al personal del Área Administrativa y Financiera</i>	94
Anexo 4 <i>Entrevista aplicada a los directores del Área Administrativa y Financiera</i>	95

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, las condiciones laborales son un factor clave en la salud y el bienestar de los trabajadores, impactando directamente su desempeño y satisfacción. En el sector público, el entorno de trabajo presenta desafíos específicos, como la sobrecarga de tareas, la falta de reconocimiento y la presión por alcanzar metas institucionales. Estos factores pueden generar efectos negativos, entre ellos el síndrome de burnout, un fenómeno ocupacional reconocido por la Organización Mundial de la Salud (OMS) como resultado del estrés crónico no gestionado adecuadamente. Se caracteriza por agotamiento emocional, despersonalización y una disminución en el sentido de logro personal.

El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de San Miguel, en la provincia de Bolívar, enfrenta esta problemática en sus áreas administrativa y financiera. Un cierto porcentaje de los servidores públicos asumen cargas laborales que, en muchos casos, superan los recursos disponibles, la sobrecarga de trabajo, la limitada comunicación interna, la escasa valoración del esfuerzo y el ambiente físico que incrementan el riesgo de burnout. Esta situación no solo afecta la salud del personal, sino también la eficiencia y calidad del servicio brindado a la ciudadanía.

Ante este contexto, la investigación busca identificar las condiciones laborales que ayudan a prevenir el síndrome de burnout en el área administrativa y financiera del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de San Miguel, en el año 2024. Para ello, se aplicarán metodologías cuantitativas y cualitativas, incluyendo encuestas estandarizadas y entrevistas con directivos, con el propósito de evaluar la magnitud del problema e identificar los factores organizacionales que lo propician.

Este estudio resulta relevante para la gestión del talento humano en el sector público, ya que proporcionará información clave para diseñar estrategias que favorezcan un entorno laboral saludable. Además, los hallazgos permitirán proponer mejoras enfocadas en optimizar las condiciones de trabajo y prevenir el síndrome de burnout, fortaleciendo así la eficiencia institucional y la calidad del servicio público.

RESUMEN

Esta investigación tiene como objetivo determinar las condiciones de trabajo que previenen el síndrome de burnout en el área administrativa y financiera del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel, provincia Bolívar, año 2024.

Para ello, se empleó una metodología mixta, combinando encuestas estandarizadas para medir los niveles de burnout en el personal y entrevistas dirigidas a los directivos para identificar los factores organizacionales que influyen en su desarrollo. Los resultados obtenidos mediante las encuestas aplicadas lo que reflejaron un porcentaje significativo de los servidores públicos que presenta síntomas de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal. Entre los factores que contribuyen a esta problemática se encuentran la sobrecarga de trabajo, la falta de reconocimiento, la escasa comunicación interna.

Los hallazgos de esta investigación resaltan la necesidad de implementar estrategias que mejoren el entorno laboral, tales como la optimización de la carga de trabajo, el fortalecimiento de la comunicación organizacional y el establecimiento de programas de bienestar laboral. Estas acciones permitirán reducir el impacto del burnout y mejorar el desempeño de los servidores públicos, garantizando así un servicio más eficiente y de calidad para la ciudadanía.

Palabras clave: Síndrome de burnout, condiciones laborales, agotamiento emocional, gestión del talento humano, sector público.

ABSTRACT

This research aims to determine the working conditions that prevent burnout syndrome in the administrative and financial area of the Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel, provincia Bolívar, year 2024.

To achieve this, a mixed methodology was used, combining standardized surveys to measure burnout levels in staff and interviews aimed at managers to identify the organizational factors that influence their development. The results obtained through the surveys applied reflected a significant percentage of public servants who present symptoms of emotional exhaustion, depersonalization and low personal fulfillment. Among the factors that contribute to this problem are work overload, lack of recognition, and poor internal communication.

The findings of this research highlight the need to implement strategies that improve the work environment, such as optimizing workload, strengthening organizational communication, and establishing work well-being programs. These actions will reduce the impact of burnout and improve the performance of public servants, thus guaranteeing a more efficient and quality service for citizens.

Keywords: Burnout syndrome, working conditions, emotional exhaustion, human talent management, public sector.

CAPÍTULO I. FORMULACIÓN GENERAL DEL PROYECTO

1.1. Descripción del Problema

En los últimos años a nivel mundial las condiciones de trabajo tomaron mayor relevancia dentro de las organizaciones, fueron los factores y circunstancias que rodearon el entorno y el desempeño laboral que abarcan los aspectos físicos, como el ambiente laboral y la seguridad, hasta elementos más intangibles como la relación laboral, remuneración y las oportunidades de desarrollo profesional.

Como menciona (Ríos, 2024), las condiciones de trabajo son un conjunto de factores que rigen la relación entre un empleado y su empresa es importante tratar estos aspectos como la seguridad y la calidad en el entorno laboral, así como el bienestar y la salud del trabajador incluyendo la jornada laboral, horarios, remuneración y vacaciones.

Las condiciones de trabajo tuvieron un impacto significativo en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador estando relacionadas a la salud laboral y el bienestar de los empleados, como la prevención de riesgos laborales.

La importancia de asegurar unas condiciones laborales óptimas radica principalmente en su estrecha vinculación con el bienestar de los empleados, su seguridad y salud. Mediante lo cual se obtuvieron los siguientes beneficios como la mejora de las relaciones profesionales y clima laboral, Reducción del absentismo laboral, Estímulo a la motivación y productividad (Ríos, 2024).

Estudios realizados a nivel mundial sobre el síndrome de burnout también conocido como síndrome de agotamiento profesional como lo menciona (Monroy, 2024), el síndrome de burnout se caracteriza por sensación de agotamiento, distancia mental con el trabajo, pensamientos negativos y frustración e ineficacia las principales causas por lo que se presenta este síndrome de burnout fueron las malas condiciones de trabajo lo que provoca altos niveles de estrés crónico, la sobrecarga laboral, la poca autonomía, la falta de reconocimiento, las malas relaciones personales o la falta de apoyo son solo algunos de los factores de riesgo que pueden llevar a un trabajador a sufrir el síndrome del trabajador quemado o síndrome de desgaste profesional igualmente se presenta cuando el personal no tiene un equilibrio entre la vida laboral y personal, cuando hay presencia de ambientes de

trabajo tóxicos o de alta presión que pueden afectar de forma negativa a la salud mental del personal dentro de las organizaciones.

Cuando estas condiciones no son adecuadas, como en el caso de jornadas laborales excesivas, escasa remuneración, falta de reconocimiento o un ambiente de trabajo hostil, los trabajadores experimentan niveles elevados de estrés crónico esta sobrecarga puede llevar al desarrollo del síndrome de burnout, que se caracteriza por agotamiento emocional, despersonalización y una disminución del rendimiento laboral las malas condiciones de trabajo actúan como un catalizador para la aparición del burnout, afectando la salud mental y emocional del empleado. Por lo tanto, es crucial mantener condiciones laborales óptimas para prevenir el desarrollo del síndrome de burnout, ya que el bienestar de los empleados está directamente vinculado a la calidad de su entorno laboral.

En Ecuador, las condiciones laborales variaron significativamente entre sectores. Aunque el Código del Trabajo establece derechos fundamentales, como una jornada laboral de 8 horas diarias y 40 horas semanales, en la práctica, muchos trabajadores se ven obligados a cumplir jornadas extendidas este problema es especialmente grave en sectores como el de la salud, educación e industrial.

Además, el país enfrenta altos niveles de empleo informal y precarización laboral, lo que incrementa la inestabilidad y la falta de seguridad para los trabajadores. Aquellos que laboran en el sector formal también enfrentan desafíos como cargas de trabajo excesivas, falta de oportunidades de crecimiento profesional y ambientes laborales tóxicos. Estos factores aumentan la presión sobre los empleados, impactando tanto su productividad como su salud mental.

En Ecuador, el burnout se evidencia en sectores donde la presión laboral es alta y las condiciones de trabajo no son óptimas, tiene consecuencias severas tanto para los trabajadores como para las organizaciones. A nivel individual, los empleados que sufren burnout experimentan problemas de salud mental y física, lo que puede llevar a un aumento del ausentismo laboral y, en casos graves, a incapacidades prolongadas. Afectando significativamente la satisfacción y motivación de los trabajadores, lo que resulta en un bajo rendimiento y altos niveles de rotación.

En Ecuador las condiciones laborales y el síndrome de burnout están intrínsecamente relacionados. La falta de atención a estos problemas no solo afecta a los trabajadores, sino

que también tiene un impacto negativo en la productividad y sostenibilidad de las organizaciones. Combatir el burnout requiere un enfoque integral que contemple la mejora del entorno laboral, el apoyo a la salud mental y la promoción de un balance adecuado entre el trabajo y la vida personal.

En el Gobierno Autónomo Descentralizado de San Miguel de Bolívar; se ha identificado que las condiciones de trabajo impactan directamente en aspectos como el estado de ánimo, la seguridad y la calidad del ambiente de trabajo. Sin embargo, no se consideran adecuadamente estas condiciones y su efecto en la productividad individual, además de los problemas de salud que pueden surgir.

El síndrome de burnout conocido también como estrés laboral, ha sido evidente en varios funcionarios manifestándose como un problema psicológico y emocional que compromete tanto la salud mental como física de los trabajadores, esto intensificará síntomas como el agotamiento emocional y la despersonalización de un empleado enfrentando dificultades para concentrarse, tomar decisiones y cumplir con sus responsabilidades, impactando negativamente en la productividad y eficiencia de su trabajo.

1.2. Formulación del Problema

¿Cuáles son las condiciones de trabajo que previenen el síndrome de burnout en los servidores públicos del área administrativa y financiera del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel, provincia Bolívar, año 2024”?

1.3. Preguntas de Investigación

¿Cuáles son los fundamentos teóricos de las variables de la investigación?

¿Cuál es la situación actual con respecto a los índices del síndrome de burnout?

¿Cuáles son las condiciones laborales que se presentan en la institución?

1.4. Justificación

La investigación titulada “Condiciones de trabajo y Síndrome de Burnout en los servidores públicos del área Administrativa y Financiera del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel, Provincia Bolívar, año 2024” se realizó con el propósito de evaluar como las condiciones de trabajo influyen en la prevalencia del Síndrome de Burnout en los servidores públicos, esta investigación fue fundamental para entender de qué manera los factores como el ambiente laboral, las cargas de trabajo, el apoyo organizacional y las oportunidades de desarrollo profesional impactan en el bienestar psicológico y emocional de los trabajadores.

La investigación se llevó a cabo para determinar cómo las condiciones laborales actuales contribuyen al desarrollo del síndrome de burnout, con el fin de analizar mejoras en el ambiente de trabajo que favorezcan el bienestar de los servidores públicos. Esto está alineado con el objetivo general de la investigación, que es determinar las condiciones de trabajo que previenen el síndrome de burnout en el área administrativa y financiera del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San miguel, provincia Bolívar, año 2024. Este análisis permitirá comprender estrategias que optimicen el clima organizacional y promuevan un entorno saludable que impacte positivamente en el desempeño de los servidores públicos.

Este estudio se desarrolló en base a la observación donde el problema está relacionado con el desgaste profesional en los servidores públicos, se ha manifestado a través de síntomas característicos del síndrome de burnout, como agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal. Según la formulación del problema, este fenómeno no sólo afecta la salud mental de los empleados, sino también el rendimiento institucional, la eficiencia en los servicios públicos y la calidad de vida de los trabajadores.

La investigación es conveniente y oportuna debido a la gradual demanda de atención hacia la salud mental en el ámbito laboral, especialmente en el sector público, donde las responsabilidades y exigencias pueden ser abrumadoras.

Entre los logros de esta investigación se encuentra la identificación de los factores laborales críticos que afectan negativamente la salud mental de los servidores públicos y la posibilidad de generar recomendaciones prácticas para la creación de un entorno de trabajo más saludable y productivo. Los beneficios son tanto individuales, al mejorar la calidad de vida

de los empleados, como organizacionales, al aumentar la eficiencia y eficacia de la institución mediante un personal más motivado y comprometido.

El objetivo de este estudio es claro: contribuir al bienestar de los servidores públicos mediante la mejora de las condiciones laborales. Su significancia radica en que el Síndrome de burnout es un problema cada vez más prevalente, y abordarlo de manera efectiva no sólo mejora el bienestar de los empleados, sino que también fortalece el servicio público al garantizar que quienes trabajan en él lo hagan bajo condiciones que promuevan su salud, bienestar y productividad.

1.5. Objetivos: General y Específicos

Objetivo General

- Determinar las condiciones de trabajo que previenen el síndrome de burnout en el área administrativa y financiera del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San miguel, provincia Bolívar, año 2024.

Objetivo Especifico

- Fundamentar teóricamente las variables de investigación.
- Diagnosticar la situación actual con respecto a los índices del síndrome de burnout en los servidores públicos del área administrativa y financiera del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel, provincia Bolívar.
- Analizar las condiciones laborales que se presentan en el área administrativa y financiera del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel, provincia Bolívar.

1.6. Variables

Independiente

Condiciones laborales.

Dependiente

Síndrome de burnout

1.7. Operacionalización

Variable Independiente -Condiciones de trabajo

Tabla 1

Operacionalización de variables -Variable Independiente

Variable	Definición Conceptual	Definición Operativa	Dimensiones	Subdimensiones	Ítems	Técnicas	Instrumentos
Condiciones laborales	Son las condiciones dentro del ámbito laboral que pueda tener consecuencias negativas para la salud. Se refieren “al conjunto de elementos, circunstancias y factores que rodean el entorno laboral en el cual los empleados desempeñan sus funciones. Aspectos, desde el entorno físico y las herramientas disponibles hasta los aspectos psicosociales, como la carga de trabajo, el liderazgo, y la cultura organizacional” (Cortes, 2020).	Su medición se basa en la aplicación de encuestas utilizando un cuestionario de preguntas en base ítems que contienen cada pregunta dentro de la operacionalización de las variables.	Ambiente Físico de Trabajo	Ergonomía	¿Considera que el mobiliario de su espacio de trabajo es adecuado para evitar molestias físicas?	Encuesta	Cuestionario
					¿Dispone de equipo adecuado (silla, escritorio, computadora) para realizar sus funciones de manera cómoda?	Encuesta	Cuestionario
					¿El diseño de su espacio laboral minimiza molestias físicas (dolor de espalda, cuello, etc.)?	Encuesta	Cuestionario
					¿Qué mejoras cree que podrían implementarse para mejorar la ergonomía en su puesto de trabajo?	Entrevista	Guía de entrevista
					¿Cómo describiría las condiciones físicas de su entorno laboral en cuanto a comodidad y ergonomía?	Entrevista	Guía de entrevista
				Seguridad e Higiene.	¿Cree que el espacio de trabajo cuenta con medidas de seguridad adecuadas para evitar accidentes?	Encuesta	Cuestionario
					¿La limpieza y mantenimiento del espacio de trabajo es adecuada?	Encuesta	Cuestionario

					¿Ha recibido formación en temas de seguridad laboral?	Encuesta	Cuestionario
					¿Ha experimentado alguna situación de riesgo o incomodidad debido a la falta de medidas de seguridad o higiene en su trabajo?	Entrevista	Guía de entrevista
					¿Qué aspectos relacionados con la seguridad e higiene considera que necesitan mejorarse en su entorno laboral?	Entrevista	Guía de entrevista
			Condiciones Ambientales (iluminación, ruido, temperatura)		¿Considera que las Condiciones Ambientales (iluminación, ruido, temperatura) en su lugar de trabajo es adecuada para realizar sus funciones?	Encuesta	Cuestionario
					¿El nivel de ruido en su lugar de trabajo afecta su concentración?	Encuesta	Cuestionario
					¿La temperatura en su lugar de trabajo es confortable?	Encuesta	Cuestionario
					¿Cómo describiría las condiciones ambientales (iluminación, ruido, temperatura) de su entorno laboral?	Entrevista	Guía de entrevista

					¿Qué cambios propondría para mejorar las condiciones ambientales en su lugar de trabajo?	Entrevista	Guía de entrevista	
			Organización del Trabajo	Carga de Trabajo	¿Siente que la cantidad de trabajo asignada es adecuada para su jornada laboral?	Encuesta	Cuestionario	
						¿Dispone de tiempo suficiente para cumplir con sus tareas asignadas?	Encuesta	Cuestionario
						¿Con qué frecuencia siente que el trabajo asignado es excesivo?	Encuesta	Cuestionario
						¿Cómo considera que se podría optimizar la distribución de tareas en su área??	Entrevista	Guía de entrevista
						¿Qué efectos ha tenido la carga de trabajo en su bienestar personal?	Entrevista	Guía de entrevista
					Autonomía en el Trabajo			
					¿Siente que tiene suficiente autonomía para tomar decisiones en su trabajo?	Encuesta	Cuestionario	
					¿Considera que su criterio profesional es respetado en las decisiones relacionadas con su trabajo?	Encuesta	Cuestionario	

					¿Tiene la libertad para planificar cómo realizar sus tareas?	Encuesta	Cuestionario
					¿Cómo describiría su nivel de autonomía en la ejecución de sus tareas?	Entrevista	Guía de entrevista
					¿Cómo cree que la autonomía laboral influye en su motivación?	Entrevista	Guía de entrevista
				Horarios de Trabajo	¿Siente que su horario laboral le permite tener un buen equilibrio entre trabajo y vida personal?	Encuesta	Cuestionario
					¿El tiempo de descanso durante la jornada laboral es suficiente?	Encuesta	Cuestionario
					¿Ha tenido que trabajar horas extras regularmente?	Encuesta	Cuestionario
					¿Cómo describiría su jornada laboral en cuanto a duración y tiempos de descanso?	Entrevista	Guía de entrevista

					¿Qué cambios en los horarios de trabajo considera necesarios para mejorar su bienestar?	Entrevista	Guía de entrevista
			Relaciones Laborales	Relación con los Supervisores	¿Siente que su supervisor inmediato le apoya en su trabajo?	Encuesta	Cuestionario
					¿Recibe retroalimentación oportuna sobre su desempeño?	Encuesta	Cuestionario
					¿Puede comunicarse de manera abierta con su supervisor cuando tiene dudas o problemas?	Encuesta	Cuestionario
					¿Cómo describiría la relación con su supervisor inmediato?	Entrevista	Guía de entrevista
					¿Qué mejoras propondría para mejorar la comunicación con sus supervisores?	Entrevista	Guía de entrevista
					Relación con los Compañeros	¿Existe un ambiente de trabajo colaborativo entre usted y sus compañeros?	Encuesta
					¿Siente que puede contar con el apoyo de sus compañeros en situaciones difíciles?	Encuesta	Cuestionario
					¿Se siente cómodo trabajando en equipo?	Encuesta	Cuestionario

					¿Cómo describiría las relaciones laborales entre usted y sus compañeros de trabajo?	Entrevista	Guía de entrevista
					¿Qué sugerencias tendría para mejorar el clima laboral en su equipo?	Entrevista	Guía de entrevista
				Reconocimiento y Valorización	¿Siente que su trabajo es valorado por sus superiores?	Encuesta	Cuestionario
					¿Recibe reconocimiento por los logros obtenidos en su trabajo?	Encuesta	Cuestionario
					¿Cree que las políticas de reconocimiento son adecuadas en su institución?	Encuesta	Cuestionario
					¿Cómo describiría el nivel de reconocimiento que recibe por su trabajo?	Entrevista	Guía de entrevista
					¿Qué mejoras propondría para mejorar las políticas de reconocimiento y valorización en su institución?	Entrevista	Guía de entrevista

Variable Dependiente-Síndrome de Burnout

Tabla

Operacionalización de Variables-Variable Dependiente

2

Variable	Definición Conceptual	Definición Operativa	Dimensiones	Subdimensiones	Ítems	Técnicas	Instrumentos
Síndrome de burnout	El síndrome de burnout o síndrome del trabajador quemado ocurre cuando la presión del trabajo o el estrés alcanzan un punto de inflexión: se vuelven excesivos o duran demasiado tiempo (Julia, 2024)	Su medición se basa en la aplicación de encuestas utilizando un cuestionario de preguntas en base ítems que contienen cada pregunta dentro de la operacionalización de las variables	Agotamiento emocional	Fatiga emocional	¿Con qué frecuencia se siente emocionalmente agotado/a por su trabajo?	Encuesta	Cuestionario
					¿Experimenta cansancio al inicio de su jornada laboral?	Encuesta	Cuestionario
					¿Considera que las demandas emocionales de su trabajo son excesivas?	Encuesta	Cuestionario
					¿Qué situaciones en su trabajo le generan mayor agotamiento emocional?	Entrevista	Guía de entrevista
					¿Cómo cree que podría reducir el cansancio emocional que experimenta?	Entrevista	Guía de entrevista
				Estrés físico asociado al trabajo	¿Se siente físicamente agotado/a al final de su jornada laboral?	Encuesta	Cuestionario
					¿Ha experimentado dolores de cabeza, insomnio u otros síntomas físicos relacionados con el estrés laboral?	Encuesta	Cuestionario
					¿Cree que el estrés laboral afecta su salud física de manera constante?	Encuesta	Cuestionario
					¿De qué forma el estrés laboral afecta su salud física?	Entrevista	Guía de entrevista

					¿Qué cambios implementaría en su lugar de trabajo para mejorar su bienestar físico?	Entrevista	Guía de entrevista
			Sobrecarga emocional		¿Con qué frecuencia siente que no puede manejar todas las demandas emocionales de su trabajo?	Encuesta	Cuestionario
					¿Siente que sus responsabilidades superan su capacidad emocional?	Encuesta	Cuestionario
					¿Considera que su trabajo requiere más recursos emocionales de los que puede proporcionar?	Encuesta	Cuestionario
					¿Qué aspectos de su trabajo generan la mayor sensación de sobrecarga emocional?	Entrevista	Guía de entrevista
					¿Qué herramientas o apoyos serían útiles para reducir esta sobrecarga?	Entrevista	Guía de entrevista
				Despersonalización	Desmotivación en el trabajo	¿Siente indiferencia hacia las tareas que realiza en su trabajo?	Encuesta
						¿Considera que su trabajo ha perdido sentido o importancia para usted?	Encuesta

					¿Cree que su nivel de compromiso con el trabajo ha disminuido?	Encuesta	Cuestionario
					¿Cómo describiría su nivel de motivación hacia su trabajo actualmente?	Entrevista	Guía de entrevista
					¿Qué aspectos de su trabajo le generan mayor insatisfacción?	Entrevista	Guía de entrevista
				Relaciones laborales hostiles	¿Se ha distanciado emocionalmente de sus compañeros de trabajo?	Encuesta	Cuestionario
					¿Se siente irritado o impaciente con sus colegas?	Encuesta	Cuestionario
					¿Cree que la calidad de sus relaciones laborales ha disminuido con el tiempo?	Encuesta	Cuestionario
					¿Cómo describiría la calidad de sus relaciones con sus compañeros y superiores en el trabajo?	Entrevista	Guía de entrevista
					¿Qué factores han afectado la manera en que se relaciona con sus colegas?	Entrevista	Guía de entrevista
				Bloqueo emocional	¿Siente que ya no se involucra emocionalmente en su trabajo como antes?	Encuesta	Cuestionario

				¿Cree que su trabajo le ha llevado a ser menos empático con sus compañeros?	Encuesta	Cuestionario	
				¿Siente que su trabajo le exige desconectarse emocionalmente de sus propias necesidades?	Encuesta	Cuestionario	
				¿Cómo ha cambiado su manera de involucrarse emocionalmente en el trabajo a lo largo del tiempo?	Entrevista	Guía de entrevista	
				¿Qué situaciones han contribuido a su desconexión emocional en el ámbito laboral?	Entrevista	Guía de entrevista	
		Limitación en el desarrollo profesional	Insatisfacción Laboral	¿Se siente satisfecho/a con los logros alcanzados en su trabajo?	Encuesta	Cuestionario	
					¿Cree que su trabajo no le proporciona oportunidades de crecimiento personal?	Encuesta	Cuestionario
					¿Considera que sus esfuerzos laborales no son reconocidos?	Encuesta	Cuestionario
					¿Qué factores influyen en su nivel de satisfacción con los logros profesionales?	Entrevista	Guía de entrevista

					¿De qué manera cree que podría aumentar su sensación de logro en el trabajo?	Entrevista	Guía de entrevista
			Auto- eficiencia laboral		¿Se siente capaz de enfrentar los desafíos laborales?	Encuesta	Cuestionario
					¿Cree que tiene las habilidades necesarias para realizar su trabajo de manera eficaz?	Encuesta	Cuestionario
					¿Considera que tiene un control adecuado sobre su trabajo?	Encuesta	Cuestionario
					¿Qué habilidades cree que necesita mejorar para sentirse más competente en su trabajo?	Entrevista	Guía de entrevista
					¿Qué obstáculos le impiden mejorar su autoeficacia en el trabajo?	Entrevista	Guía de entrevista
				Bienestar laboral		¿Se siente orgulloso/a de su trabajo?	Encuesta
					¿Siente que sus contribuciones no son valoradas por la institución?	Encuesta	Cuestionario
					¿Considera que su trabajo es satisfactorio a nivel personal?	Encuesta	Cuestionario

					¿Qué aspectos de su trabajo le generan mayor satisfacción?	Entrevista	Guía de entrevista
					¿Qué cambios realizaría para mejorar su satisfacción general en el trabajo?	Entrevista	Guía de entrevista

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

En el trabajo de investigación titulado: **“SÍNDROME DE BOURNOUT, RELACIONADO CON LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN EL PERSONAL DE LA MINERÍA ENSA SOL GOLD, DE LA CIUDAD DE IBARRA, ECUADOR, EN EL PERIODO OCTUBRE-DICIEMBRE 2023”**; en donde el objetivo general es: Determinar la prevalencia del síndrome de burnout con las condiciones de trabajo en el personal de la minera Ensa Sol Gold de la ciudad de Ibarra, Ecuador, en el periodo Octubre-Diciembre 2023; se concluyó que el propósito de esta investigación fue determinar la incidencia del síndrome de burnout entre los empleados de Ensa Sol Gold, una empresa minera. Para alcanzar este objetivo, se analizaron diversos grupos demográficos y áreas de trabajo, tanto en el sector administrativo como en el operativo. Los resultados mostraron que el 12% de la muestra presentaba este síndrome, lo que indica una prevalencia significativa en la población estudiada (Echeveria & Michelle, 2023);

El diseño e implementación de programas de apoyo psicológico es crucial para asegurar el bienestar emocional de los empleados en entornos laborales demandantes, como en una mina. Las sesiones de asesoramiento, tanto individuales como grupales, ofrecerán un espacio seguro donde los trabajadores puedan expresar sus preocupaciones, compartir experiencias y recibir orientación de profesionales capacitados. Además de brindar apoyo emocional, se proporcionarán herramientas prácticas para gestionar de manera eficiente el estrés laboral. Estas herramientas pueden incluir técnicas de relajación, estrategias de afrontamiento y habilidades para la resolución de problemas. Al priorizar la salud psicológica de los empleados, la empresa no sólo fomenta un ambiente laboral saludable, sino que también incrementa la satisfacción y el rendimiento de su equipo (Echeveria & Michelle, 2023).

En el trabajo de investigación titulado **“PREVALENCIA DEL SÍNDROME DE BURNOUT POR CONDICIONES DE TRABAJO EN GUARDIAS DE SEGURIDAD QUE PRESTAN SUS SERVICIOS A UNA EMPRESA PRIVADA EN LA CIUDAD DE QUITO, DURANTE EL PERIODO 2022-2023”**. En donde el objetivo general es: Evaluar el agotamiento laboral en los guardias de seguridad que desempeñan funciones para una empresa privada en la ciudad de Quito durante el periodo comprendido en el año 2023;

se concluyó: De acuerdo con los resultados del Maslach Burnout Inventor y, cerca del 70% de los guardias de seguridad presentaron un alto grado de agotamiento emocional, mientras que el 97% evidenció una despersonalización notable, y sólo el 20.75% manifestó satisfacción con su realización personal. Estas cifras alarmantes reflejan una alta prevalencia de este problema entre los trabajadores del sector de la vigilancia. Más de la mitad de los empleados tenía 30 años o más, y alrededor del 90% eran hombres que desempeñaban funciones de guardias de seguridad. Asimismo, más del 80% había alcanzado un nivel educativo de secundaria o superior (Ortega & Ortega, 2023).

No se encontró una relación estadísticamente significativa entre las características sociodemográficas y la aparición del síndrome de burnout en los guardias de seguridad.

Sin embargo, se identificó una relación significativa entre la duración continua del empleo en la empresa privada y la presencia del síndrome de burnout en el 96% de los casos analizados. Variables como la cantidad de empleos previos, las horas laborales semanales, el tipo de contrato, y la certeza de la continuidad del contrato no mostraron una asociación significativa con el síndrome de burnout (Ortega & Ortega, 2023).

En el trabajo de investigación titulado **“Transformaciones en las condiciones laborales de las trabajadoras del sector público del Ecuador a partir de la COVID-19”**: en donde el objetivo general fue, realizar un diagnóstico aproximativo de los cambios que se han producido en las condiciones laborales de trabajadoras del sector público (de organizaciones ecuatorianas afiliadas a la Internacional de Servicios Públicos), a partir de la declaración de emergencia sanitaria a causa de la COVID-19; se concluyó que la pandemia de COVID-19 ha creado una situación sin precedentes en la historia de la humanidad. Las medidas de distanciamiento social, confinamiento y aislamiento han tenido un impacto devastador en las economías de todos los países. Los sectores más perjudicados han sido el turismo, la hospitalidad y el transporte, aunque los efectos se han sentido en todas las áreas económicas. Las consecuencias inmediatas, además del temor y la desesperanza ante la enfermedad y la muerte, se manifestaron en quiebras empresariales y despidos masivos tanto en el sector público como en el privado. Los trabajadores que lograron conservar sus empleos enfrentaron recortes en sus derechos laborales, lo que resultó en jornadas laborales más largas con salarios reducidos y peores condiciones de trabajo. Entre estos empleados se encuentran aquellos con mayores ingresos, empleos estables y un nivel educativo más alto,

que tenían la posibilidad de trabajar de forma remota. Por otro lado, también hay trabajadores menos calificados y con salarios bajos que realizan labores esenciales y están en la primera línea de servicios, donde se incluye un alto porcentaje de mujeres. Las empleadas del sector público experimentaron diversas formas de impacto. Al igual que otros grupos laborales, sus derechos adquiridos fueron vulnerados mientras las exigencias laborales aumentaron. Para quienes trabajaron desde casa, las jornadas se extendieron hasta siete días a la semana, desde la mañana hasta la noche. Esto se debió a que, además de cumplir con sus responsabilidades laborales, debían asumir tareas de cuidado y, en muchos casos, la educación a distancia de sus hijos. Estas trabajadoras invirtieron en sus propios equipos para desempeñar su labor y lo hicieron desde los espacios disponibles en sus hogares. Tuvieron que compartir dispositivos e internet con sus hijos u otros adultos en casa, utilizar mobiliario no ergonómico y equilibrar las obligaciones laborales con la preparación de alimentos y el cuidado de personas vulnerables que empezaron a vivir en familias ampliadas durante la fase más estricta de la pandemia. Una demanda constante fue que los empleadores nunca consideraron las difíciles condiciones bajo las cuales se estaba trabajando, exigiendo resultados concretos. Además, la rendición de cuentas sobre las actividades laborales variaba desde reportes cada dos horas hasta informes diarios o semanales. Los empleadores también implementaron una serie de cursos y capacitaciones obligatorias al mismo tiempo que se debía cumplir con las tareas laborales, aumentando así la carga de trabajo para las mujeres. Ante esta situación, es evidente que todas las mujeres fueron afectadas. La salud mental deterioró y los problemas físicos asociados al teletrabajo se sumaron a cuestiones preexistentes de seguridad laboral. Asimismo, muchas trabajadoras carecieron de equipo de protección personal o medios adecuados para realizar su trabajo cuando tuvieron que volver a hacerlo presencialmente. Algunas entrevistadas contrajeron COVID-19. Además de enfrentar dobles o triples jornadas laborales, estas mujeres también comenzaron a ser las principales fuentes económicas en sus hogares debido a la pérdida del empleo por parte de otros miembros del hogar durante la pandemia. El panorama surgido a raíz de la pandemia por COVID-19 estuvo marcado por un retroceso en los derechos laborales, impulsado por decretos gubernamentales emitidos durante el estado de excepción declarado en Ecuador. Esto resultó en despidos, reducción de salarios y peores condiciones laborales. Dado que los trabajos esenciales son mayormente desempeñados por mujeres y ellas han sido las más

afectadas por la pandemia y sus repercusiones, queda claro que las políticas públicas para proteger el trabajo deben incorporar un enfoque de género. (Ordóñez, 2021)

2.2.Científico

Condiciones laborales

Las condiciones laborales comprenden los diversos elementos, circunstancias y factores que influyen en el ambiente de trabajo donde los empleados realizan sus actividades. Esto incluye una amplia variedad de aspectos, que van desde el entorno físico y los recursos disponibles, hasta los factores psicosociales como la carga de tareas, el estilo de liderazgo y la cultura dentro de la organización (CESUMA, 2021).

Las condiciones de trabajo constituyen un factor clave que directamente influye en la salud, el bienestar y el rendimiento en el trabajo. Optimizar estas condiciones no sólo favorece la salud y previene enfermedades, sino que también fomenta un equipo de trabajo comprometido, mejora la productividad y refuerza la retención de empleados. Iniciativas como la evaluación constante, la comunicación abierta, la capacitación, la flexibilidad y los incentivos se consolidan como pilares para crear ambientes laborales adecuados y sostenibles en el entorno actual.

Ambiente Físico de Trabajo

Según (PREVENCIONAR, 2021) el entorno físico de trabajo abarca la infraestructura, la calidad del aire, las máquinas, el mobiliario, los productos químicos, los materiales y los procesos de producción en el lugar de trabajo, estos elementos pueden influir en la seguridad y la salud física de los empleados, así como en su bienestar mental. Si un trabajador realiza sus funciones al aire libre o dentro de un vehículo, el entorno físico se refiere a ese espacio específico los peligros presentes en el ambiente físico pueden ocasionar discapacidades a los trabajadores e incluso resultar fatales

El ambiente físico dentro de las áreas de trabajo juega un papel fundamental en la seguridad física, mental y el bienestar general de los empleados, un entorno de trabajo seguro debe ser prioridad para cualquier organización ya que tienen un gran impacto en la productividad y la satisfacción laboral.

Ergonomía

Como menciona (CIGENIA, 2021) la Ergonomía en el ámbito laboral dentro de las organizaciones se define como la ciencia y el arte de crear y ajustar los espacios de trabajo, herramientas, tareas y sistemas laborales para que se alineen de manera óptima con las capacidades, habilidades y características físicas, cognitivas y emocionales de los empleados. Su objetivo principal es fomentar un entorno laboral saludable y seguro, donde los trabajadores puedan desempeñar sus funciones de forma eficiente y cómoda, reduciendo al mínimo el riesgo de lesiones o problemas relacionados con su trabajo, la Ergonomía busca aumentar la productividad, mejorar la calidad del trabajo y elevar la satisfacción de los empleados.

Un entorno de trabajo ergonómico favorece en tener un entorno laboral saludable y productivo, al ajustar herramientas, tareas y las necesidades humanas, no solo reduce riesgos de lesiones, ayuda a promover el bienestar general y disminuye costos relacionados con la salud ocupacional.

Seguridad e higiene

Como menciona (LOBBYFIX, 2022) la seguridad e higiene en el trabajo es un aspecto clave para el éxito de cualquier empresa, al capacitar a los trabajadores y proporcionar un entorno seguro, se mejora la salud, el bienestar y la productividad de la fuerza laboral. Los especialistas en este campo desempeñan un papel crucial en la identificación y gestión de los riesgos laborales.

Debe verse como una inversión estratégica que beneficie tanto a los empleados como a la empresa, las organizaciones no solo deben cumplir requisitos legales si no promover una cultura de seguridad activa en lo cual todos los miembros deben estar comprometidos para el bienestar general.

- **Condiciones ambientales de trabajo**

Para (PREVEN CONTROL, 2023), las condiciones ambientales en el lugar de trabajo constituyen un conjunto de elementos y características del entorno laboral que afectan, ya sea de manera directa o indirecta, el bienestar y la productividad del empleado. Estos factores incluyen aspectos como la temperatura, la iluminación, la calidad del aire y los niveles de ruido y son fundamentales para asegurar un ambiente laboral saludable y eficiente. Cuidar y mejorar las condiciones ambientales en el trabajo no sólo es una obligación ética y legal para

las empresas, sino que también conlleva beneficios concretos tanto para los trabajadores como para la organización.

Crear un entorno de trabajo saludable y adecuado es una inversión estratégica que contribuye en la motivación y satisfacción de los trabajadores, a su vez da mejores resultados para la organización.

Organización del Trabajo

La organización del trabajo implica el proceso de planificar, estructurar y coordinar las actividades laborales dentro de una empresa con el fin de lograr eficiencia, productividad y alcanzar los objetivos establecidos. Un aspecto clave en la organización del trabajo es la gestión efectiva de la jornada laboral. En este contexto, las empresas deben reevaluar el enfoque tradicional de la jornada completa y considerar la implementación de modelos de jornada laboral flexible (Ríos, PAY FIT, 2023).

La gestión efectiva de la organización de trabajo debe ser flexible para una mejor adaptación de los trabajadores, de esta manera favorece a la retención del talento humano y promueve un ambiente laboral saludable que favorecerá al éxito de la organización.

Carga de Trabajo

Para (Equipo Editorial Indeed, 2023), la carga de trabajo es el total de las actividades y responsabilidades que se asume haciendo uso de las habilidades en el puesto de trabajo durante la jornada laboral. Como tal, se puede y debe medir, y debe ser proporcional a las horas de trabajo que se realice.

La carga de trabajo debe distribuirse de manera equitativa, no solo considerando las habilidades del trabajador también sus limitaciones y tiempo disponible si no se toma en cuenta estos aspectos puede generar efectos negativos como el síndrome de Burnout, afectando al desempeño y salud mental de trabajador.

Autonomía laboral

La autonomía laboral implica otorgar a los empleados la confianza necesaria para que se sientan apreciados por la empresa, permitiéndoles así desarrollar plenamente su potencial y habilidades en tareas que requieren sus competencias. Este enfoque resulta ventajoso tanto para los trabajadores como para la organización (Carranza, 2023).

Al permitir que los trabajadores tomen decisiones y asuman responsabilidades, dentro de sus áreas de trabajo, no solo se muestra respeto por sus habilidades ayuda a fomentar una mayor creatividad, compromiso y productividad.

Horarios de Trabajo

Como menciona (CARDINAL, 2022) , en la asignación de horas laborales y el cumplimiento del horario de los empleados son aspectos cruciales para cualquier empresa en la actualidad, debido a varios factores que impactan tanto el rendimiento como el bienestar del trabajador.

Un equilibrio adecuado entre las horas de trabajo y el descanso es importante para evitar el rendimiento y agotamiento y mejorar la satisfacción laboral de los trabajadores.

Relaciones Laborales

Para (Larrosa, 2022), la relación laboral es cualquier circunstancia en la que un individuo ofrece sus servicios de manera voluntaria a cambio de una compensación o salario. Esta prestación se lleva a cabo en nombre de otra persona y bajo la supervisión y organización de un tercero, que puede ser una persona física (por ejemplo, un trabajador autónomo) o una entidad jurídica (como una sociedad limitada), conocida como empleador o empresario.

Es un vínculo que no solo trata de intercambio de servicios y compensación, sino también la responsabilidad del empleador de asegurar el ambiente y las condiciones laborales de los trabajadores.

Relación con los Supervisores

La relación de los superiores con los trabajadores dentro de las organizaciones es muy importante ya que es un factor clave para el éxito de cualquier organización. Al fomentar una comunicación abierta, el respeto mutuo y el reconocimiento, las empresas pueden crear un ambiente de trabajo positivo y productivo (GALILEO, 2022).

La relación entre el trabajador y su superior constituye una herramienta importante en la motivación, el compromiso y la productividad dentro del equipo de trabajo, se enfoca en el respeto y la comunicación para construir un ambiente laboral positivo.

Relación con los compañeros

La interacción entre colegas es esencial para preservar la armonía y la colaboración en el entorno laboral. Este tipo de interacción suele ser informal, ya que se basa en el tiempo que se pasa juntos y la cercanía que se establece entre los compañeros. Es crucial fomentar buenas prácticas en la comunicación social (GCF GLOBAL, 2023).

La relación entre los compañeros de es fundamental para crear un ambiente de trabajo colaborativo y armonioso, lo cual fortalece la comunicación y aumento de motivación en los equipos de trabajo.

Reconocimiento y Valorización laboral

Para (BODY SYSTEMS, 2024), reconocer una buena actuación tiene efectos muy positivos en la plantilla, ya que genera un efecto de retroalimentación que motiva al empleado a seguir superando metas y retos. Además, se fomenta una sana competitividad entre trabajadores, puesto que todos tienen la oportunidad de ser reconocidos por su desempeño.

El reconocer el desempeño en el ámbito laboral ya que motiva y el trabajador de siente motivado y valorado por sus logros alcanzados, este reconocimiento es clave para fomentar una competencia sana en lo que los trabajadores se esfuerzan por mejorar sus habilidades y alcanzar los objetivos.

Síndrome de burnout

El síndrome conocido como “burnout”, también tiene otros nombres: “síndrome de trabajador desgastado”, “síndrome del trabajador consumido”, “síndrome del trabajador quemado” o “síndrome de desgaste ocupacional”, surge de un proceso multicausal y complejo, que ocasionan las variantes como agotamiento, crisis, inestabilidad, causales de factores como pobreza condiciones económicas, sobrecarga laboral, falta de estimulación, desorientación profesional y aislamiento. Esta enfermedad es común en las diferentes profesiones de todos los sectores económicos, desde cargos operativos, administrativos o gerenciales, por eso no es extraño que alguna persona experimente o haya experimentado el Burnout. Desde el año 2022, con la inclusión por parte de la Organización Mundial de la Salud (OMS) el Síndrome de Burnout en la 11ª edición de la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11), la afección pasó de ser descrita como un estado de agotamiento vital al desgaste resultante del estrés crónico derivado del trabajo. El Burnout comienza con síntomas que podrían confundirse fácilmente con la ansiedad, cefalea, el sueño excesivo o

nulo e incluso los dolores corporales estos efectos son identificados a través de instrumentos como Maslach Burnout Inventory, el Copenhagen Burnout Inventory (CBI), el Oldenburg Burnout Inventory (OLBI), el Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse en el Trabajo (Osorio Ordoñez, Pacheco Sánchez, Velandia Durán, & Bohórquez Tuay, 2024)

El síndrome de burnout refleja una crisis en cómo valoramos el bienestar en el trabajo a menudo, priorizamos la productividad sobre la salud mental, lo que lleva a un agotamiento insostenible.

El reconocimiento formal del burnout por parte de la OMS es un paso importante, pero creo que el verdadero cambio vendrá cuando las organizaciones y las personas tomen medidas preventivas activas para equilibrar el bienestar y las demandas laborales.

Agotamiento emocional.

Es el desequilibrio entre la percepción de las capacidades de afrontamiento, recursos físicos y mentales de los trabajadores ante las exigencias de su actividad (de Lourdes Preciado Serrano, Rodríguez, Viera, & del Carmen Santés Bastián, 2024)

El agotamiento emocional genera un estado de desgaste que afecta no solo el rendimiento, sino también el bienestar general, es fundamental que tanto los empleados como los empleadores reconozcan la importancia de mantener un equilibrio, promoviendo el autocuidado y un ambiente laboral que ofrezca apoyo emocional y recursos suficientes para enfrentar los retos.

Fatiga emocional

La fatiga emocional se refiere al cansancio mental que se presenta en conjunto con síntomas tales como: Estrés, ansiedad o depresión. Si bien algunos trabajadores pueden presentarlo una vez sin embargo existen otros trabajadores que lo presentan consecutivamente. Quien padece fatiga emocional puede llegar a sentir que ha agotado todos sus recursos emocionales y no rinde más en su labor (Bach. Jimmy, 2023)

La fatiga emocional es una señal de acumulación de estrés y ansiedad, el trabajador siente que ya no tiene más energía para rendir en su labor, lo que afecta tanto su productividad como su salud mental.

Sobrecarga de trabajo

La sobrecarga de trabajo es la condición de tener una cantidad excesiva de trabajo que hacer en un plazo determinado, incluyendo un elevado número de tareas, actividades complicadas y responsabilidades exigentes (Aduviri & Vargas, 2024)

La sobrecarga de trabajo es uno de los principales detonantes del agotamiento físico y emocional en los empleados, este tipo de presión constante lleva al estrés crónico y, eventualmente, a condiciones como el burnout.

Desgaste físico y mental

El desgaste, tanto físico como psicológico, abarca desde el deterioro gradual de objetos por uso continuo hasta la afectación emocional en individuos debido a factores estresantes. (Rivas, 2024)

El desgaste, tanto físico como psicológico, es un fenómeno que afecta a las personas en su vida diaria a través de demandas y presiones constantes, llevando a un deterioro gradual de la salud física y mental.

Despersonalización.

Se refiere a "experiencias de irrealidad, distanciamiento, o de ser un observador externo respecto a los pensamientos, los sentimientos, las sensaciones, el cuerpo o las acciones de uno mismo (ARROYO, 2023)

Las experiencias de irrealidad y distanciamiento, donde una persona se siente como un observador externo de sus propios pensamientos y acciones, son una señal de que el individuo está enfrentando un nivel significativo de estrés o trauma, estas experiencias pueden ser mecanismos de defensa que permiten a la persona desconectarse de emociones abrumadoras, pero a largo plazo pueden ser problemáticas.

Desmotivación en el trabajo.

La desmotivación o motivación, en la que el individuo percibe que no existe una congruencia entre sus acciones y los resultados obtenidos, debido a que se siente incompetente o tiene una falta de control (Cordova, 2024)

La desmotivación o motivación refleja un profundo desajuste entre los esfuerzos que uno realiza y los resultados que se obtienen, este sentimiento puede ser devastador, ya que puede hacer que una persona se sienta incompetente y fuera de control, lo que a su vez puede afectar su autoestima y su compromiso con las tareas diarias.

Relaciones laborales hostiles.

Se refieren a un entorno de trabajo caracterizado por la falta de apoyo, la comunicación negativa y, a menudo, el acoso o la intimidación entre colegas, este tipo de ambiente puede manifestarse a través de conductas como críticas destructivas, falta de colaboración, o incluso agresiones verbales y físicas. Estas relaciones pueden tener efectos perjudiciales en la salud mental y emocional de los empleados, llevando a problemas como el estrés, la ansiedad y, en casos extremos, el síndrome de burnout (de Profesionales Médicos, 2024)

Un entorno de trabajo donde predominan la falta de apoyo, la comunicación negativa y el acoso crea un espacio tóxico que afecta profundamente no solo la productividad, sino también la salud mental y emocional de todos los involucrados.

Bloqueo emocional

El bloqueo emocional consiste en la discontinuidad en el proceso cerebral el cual no da acceso a la finalización de alguna actividad o situación. Del mismo modo, este bloqueo ocurre cuando se intenta acceder a información almacenada en el cerebro, pero no es posible debido a que algo lo impide. En otras palabras, el bloqueo emocional se puede considerar como una forma de pensar que repercute en la conducta, la creatividad, capacidad de respuesta, al mismo tiempo que limita el potencial de cada persona (Gamero, Mejía, & Rivera, 2024)

El bloqueo emocional es una desconexión en la mente que impide completar ciertas actividades o situaciones, dejando sin reaccionar o pensar claramente, este bloqueo no solo afecta cómo se siente una persona, sino también en su manera de actuar ante los desafíos que se enfrenta día a día

Limitación en el desarrollo profesional.

La limitación en el desarrollo profesional puede deberse a múltiples factores, tales como la falta de recursos económicos, la carencia de acceso a programas formativos, o una cultura

organizacional que no promueve el aprendizaje continuo. Estas barreras impactan en la capacidad de crecimiento de los empleados, especialmente en campos como la docencia, donde es esencial mantener las competencias actualizadas. Según un estudio de Cambridge International, la falta de un desarrollo profesional efectivo y constante puede derivar en prácticas laborales que no logran mejorar, afectando el desempeño y la motivación del personal educativo (De reflexión, Del docente, & de los alumnos., 2024)

La limitación en el desarrollo profesional puede presentarse de diversas maneras que obstaculizan el crecimiento y la actualización de los empleados, especialmente en áreas.

Satisfacción por el éxito

Se define como un sentimiento de gozo al cubrir las necesidades, o como un reflejo sensitivo que proyecta un estado positivo al obtener algo tangible o intangible. Igualmente, puede considerarse como la capacidad de atender las necesidades, expectativas y prioridades de los usuarios es un objetivo primordial de las sociedades que buscan crecimiento y desarrollo para propiciar un proceso de mejora continua para quienes la adoptan (Lozano & Rodríguez, 2024)

La satisfacción por el éxito es el sentimiento positivo y de plenitud al lograr cubrir necesidades, ya sea mediante la obtención de algo tangible (como un producto) o intangible (como una experiencia). Este estado de bienestar también está relacionado con el cumplimiento de expectativas y la atención a las prioridades de los colaboradores.

Auto eficiencia laboral.

En el contexto laboral y entendida como la creencia en ser competente para cumplir con las tareas o actividades relacionadas con el trabajo, no se refiere a un rasgo de personalidad, ni a una competencia laboral, sino a la confianza o creencia de la capacidad laboral de uno mismo. Esto se encuentra altamente correlacionado con las creencias sobre las competencias para organizar y ejecutar los comportamientos requeridos para producir algún logro. Se han diseñado y validado diferentes cuestionarios para medir la autoeficacia laboral, en forma de mediciones específicas del dominio general de autoeficacia, que han probado tener mayor capacidad predictiva en estudios empíricos (Vasquez Trespalcios, Oliveros-Riveros, & Mercado González, 2024)

La autoeficacia laboral representa algo más que solo sentirse capacitado en el trabajo; es esa confianza interna que me permite abordar tareas con la certeza de que puedo cumplirlas, no se trata de ser experto en cada aspecto, sino de creer que tengo las herramientas y habilidades necesarias para organizarme, enfrentar desafíos y alcanzar resultados.

Bienestar laboral.

El bienestar laboral es, en primer lugar, un estado óptimo o adecuado de salud física o mental, como producto de las condiciones internas y externas de su contexto laboral. Esto, asimismo, implica que el trabajador encuentre satisfacción a partir de las emociones positivas experimentadas, lo cual lo predispone para cumplir sus labores con un alto nivel de eficacia y eficiencia. De igual manera, explican que esta categoría representa un conjunto de valoraciones y de reacciones emocionales vinculadas al grado en que el trabajador percibe su experiencia laboral como agradable y satisfactoria (García-Moncada, Chavez-Ojeda, Pantigoso-Leython, & Valverde-Alva, 2024)

El bienestar laboral va más allá de simplemente estar cómodo en el trabajo; es un estado en el que tanto la salud física como mental se ven favorecidas por las condiciones que rodean, este bienestar surge cuando el ambiente laboral nos permite experimentar emociones positivas y satisfacción.

2.3. Conceptual

- 1. Productividad:** según (Pursell, 2023), la productividad es una medición que refleja la relación existente entre los resultados de una actividad, el tiempo invertido en ella y los recursos que han sido utilizados para llevarla a cabo. Este indicador suele medirse en unidades de tiempo y expresa la correspondencia entre el trabajo y el producto final.
- 2. Factores de riesgo:** Un factor de riesgo es un atributo o característica de una persona, entorno, producto, actividad o proceso que aumenta la probabilidad de que se produzca una lesión o enfermedad (Martín, 2023).
- 3. Depresión:** La depresión es el resultado de interacciones complejas entre factores sociales, psicológicos y biológicos. Quienes han pasado por circunstancias vitales adversas (desempleo, luto, eventos traumáticos, etc.) tienen más probabilidades de sufrir depresión (OMS, 2023).

4. **Calidad de vida en el trabajo:** Hace referencia a la responsabilidad social empresarial, tiene por objetivo asegurar el bienestar de sus trabajadores y preservar un ambiente de trabajo sano, las organizaciones que aseguran el bienestar físico y moral de los trabajadores tendrán un índice bajo de absentismo y sus empleados se sentirán comprometidos con sus labores (Blog HSE, 2022).
5. **Factores ergonómicos:** Estos incluyen la repetición, posturas forzadas, movimientos con fuerza excesiva, posiciones estacionarias, la presión directa, vibraciones, temperaturas extremas, ruido y estrés laboral (CETYS, 2021)
6. **Aspectos psicosociales:** Son los factores que intervienen en los modos de reaccionar del paciente frente a la enfermedad, y tienen un papel importante en la expresión de los síntomas y las enfermedades, y en las implicaciones que producen en la vida de las personas (Pérez-Franco, 2019).
7. **Riesgo laboral:** El riesgo laboral es toda circunstancia capaz de causar un peligro en el contexto del desarrollo de una actividad laboral. Es todo aquello que puede producir un accidente o siniestro con resultado de heridas o daños físicos y/o psicológicos. El efecto siempre será negativo sobre la persona que lo sufre.
8. **Rotación del personal:** Es un fenómeno que se da en algunas organizaciones cuando los empleados dejan la compañía por diversas razones. Se puede medir por el número o porcentaje de empleados que renuncian en un periodo determinado (Torres D. , 2023)
9. **Insomnio: Según** (Sánchez-Monge, 2018) es un trastorno que consiste en la incapacidad para conciliar el sueño o para mantenerlo. También se puede manifestarse mediante múltiples despertares a lo largo de la noche o un despertar adelantado por la mañana. El resultado es una mala calidad del sueño y un descanso insuficiente.
10. **Irritabilidad:** “Es considerado un estado emocional, en el que las personas se sienten incómodas y molestas fácilmente. Suele aumentar, hasta llegar a un estado de reactividad en el que el más mínimo estímulo puede detonar comportamientos agresivos y reacciones desproporcionadas que pueden afectar a sí mismo y a las personas que lo rodean” (Arango, 2023)
11. **Cultura organizacional:** "La cultura organizacional es el conjunto de creencias, valores y prácticas compartidas que permite a un grupo de personas enfocar todas

sus actividades hacia una misma meta. Representa una ayuda para el cumplimiento de los objetivos de las entidades correspondientes." (Pursell S. , 2024)

- 12. Liderazgo:** El liderazgo es un conjunto de habilidades que sirven para conducir y acompañar a un grupo de personas. Sin embargo, un líder no sólo es capaz de influenciar en su grupo, sino también de proporcionar ideas innovadoras, y motivar a cada participante a sacar lo mejor de sí (ORTEGA, 2024).
- 13. Alteración psicológica:** Los trastornos mentales (o enfermedades mentales) son afecciones que impactan su pensamiento, sentimientos, estado de ánimo y comportamiento. Pueden ocurrir en un corto período de tiempo o aparecer y desaparecer. Algunos pueden ser crónicos (de larga duración). Pueden afectar su capacidad de relacionarse con los demás y funcionar cada día. (medlineplus, 2024)
- 14. Calidad del entorno laboral:** Son las condiciones laborales que permiten a los trabajadores tener un equilibrio entre su vida profesional y personal, lo que se traduce en una mayor satisfacción y bienestar en el entorno laboral. (FELICITY 360, 2023).
- 15. Factores de Riesgo:** Los factores de riesgo para la salud son aquellos que aumentan la probabilidad de que una persona desarrolle enfermedades, como: la mala alimentación, grasas elevadas en sangre (colesterol y triglicéridos), sobrepeso y obesidad, consumo nocivo de alcohol, el hábito de fumar y la exposición al humo del tabaco, el sedentarismo y la inactividad física (Romero, 2021)
- 16. Agotamiento emocional:** es un estado que se llega a dar por el esfuerzo psíquico, implica asumir conflictos, responsabilidades estímulos adverso de tipo emocional o cognitivo (Clinica GALATEA, 2019).
- 17. Desmotivación en el trabajo:** es la insatisfacción, falta de compromiso laboral y desinterés por los proyectos y el trabajo que se lleva a cabo (Grupo Castilla, 2020).

2.4. Legal

Organización Internacional de Trabajo

C187 - Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187) (International Labour Organization , 2006).

Artículo 3

- 1. Todo Miembro deberá promover un ambiente de trabajo seguro y saludable mediante la elaboración de una política nacional.
- 2. Todo Miembro deberá promover e impulsar, en todos los niveles pertinentes, el derecho de los trabajadores a un medio ambiente de trabajo seguro y saludable.
- 3. Al elaborar su política nacional, todo Miembro deberá promover, de acuerdo con las condiciones y práctica nacionales y en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores, principios básicos tales como: evaluar los riesgos o peligros del trabajo; combatir en su origen los riesgos o peligros del trabajo; y desarrollar una cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud que incluya información, consultas y formación.

Artículo 4

- 1. Todo Miembro deberá establecer, mantener y desarrollar de forma progresiva, y reexaminar periódicamente, un sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores.
- 2. El sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo deberá incluir, entre otras cosas:
 - (a) la legislación, los convenios colectivos en su caso, y cualquier otro instrumento pertinente en materia de seguridad y salud en el trabajo;
 - (b) una autoridad u organismo, o autoridades u organismos responsables de la seguridad y salud en el trabajo, designados de conformidad con la legislación y la práctica nacionales;
 - (c) mecanismos para garantizar la observancia de la legislación nacional, incluidos los sistemas de inspección, y
 - (d) disposiciones para promover en el ámbito de la empresa la cooperación entre la dirección, los trabajadores y sus representantes, como elemento esencial de las medidas de prevención relacionadas con el lugar de trabajo.

- 3. El sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo deberá incluir, cuando proceda:
 - (a) un órgano u órganos consultivos tripartitos de ámbito nacional para tratar las cuestiones relativas a la seguridad y salud en el trabajo;
 - (b) servicios de información y asesoramiento en materia de seguridad y salud en el trabajo;
 - (c) formación en materia de seguridad y salud en el trabajo;
 - (d) servicios de salud en el trabajo, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales;
 - (e) la investigación en materia de seguridad y salud en el trabajo;
 - (f) un mecanismo para la recopilación y el análisis de los datos relativos a las lesiones y enfermedades profesionales, teniendo en cuenta los instrumentos de la OIT pertinentes;
 - (g) disposiciones con miras a la colaboración con los regímenes pertinentes de seguro o de seguridad social que cubran las lesiones y enfermedades profesionales, y
 - (h) mecanismos de apoyo para la mejora progresiva de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en las microempresas, en las pequeñas y medianas empresas, y en la economía informal.

Constitución de la Republica Del Ecuador

Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

Numeral:

5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar (CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, 2021).

REGLAMENTO DEL SEGURO GENERAL DE RIESGOS DEL TRABAJO:

Capítulo II De las Enfermedades Profesionales u Ocupacionales

Art. 6.- Enfermedades Profesionales u Ocupacionales. - Son afecciones crónicas, causadas de una manera directa por el ejercicio de la profesión u ocupación que realiza el trabajador

y como resultado de la exposición a factores de riesgo, que producen o no incapacidad laboral. Se considerarán enfermedades profesionales u ocupacionales las publicadas en la lista de la Organización Internacional del Trabajo OIT, así como las que determinare la CVIRP para lo cual se deberá comprobar la relación causa - efecto entre el trabajo desempeñado y la enfermedad crónica resultante en el asegurado, a base del informe técnico del SGRT. Art. 7.- Criterios de diagnóstico para calificar Enfermedades Profesionales u Ocupacionales. - Para efectos de la concesión de las prestaciones del Seguro General de Riesgos del Trabajo, se consideran enfermedades profesionales u ocupacionales las que cumplan con los siguientes criterios (REGLAMENTO DEL SEGURO GENERAL DE RIESGOS, 2017):

a) Criterio clínico: Presencia de signos y síntomas que tiene el afiliado relacionado con la posible Enfermedad Profesional en estudio.

b) Criterio ocupacional: Es el estudio de la exposición laboral para determinar la relación causa efecto y el nivel de riesgo de las actividades realizadas por el Afiliado, la cual se incluirá en el análisis de puesto de trabajo realizado por el profesional técnico en Seguridad y Salud en el Trabajo del Seguro General Riesgos del Trabajo a requerimiento del médico ocupacional de este Seguro a partir de un diagnóstico.

c) Criterio higiénico-epidemiológico: El criterio higiénico se establece acorde a los resultados obtenidos de los métodos técnicos utilizados para la evaluación del factor de riesgo aparente, causante de la enfermedad. Para documentar la exposición se podrán utilizar resultados basados en estudios o mediciones previas. El criterio epidemiológico determinará la presencia de casos similares en la Empresa, puesto de trabajo o exposiciones al factor de riesgo motivo de estudio (morbilidad por puesto de trabajo) o si es el primer caso en la Empresa se corroborará mediante estudios epidemiológicos científicamente sustentados que describan la existencia de una relación causa-efecto. d) Criterio de Laboratorio: Incluyen los exámenes complementarios: laboratorio clínico, toxicológico, anatomo-patológico, imagenológico, neurofisiológico entre otros, que determinen la presencia y severidad de la enfermedad en estudio.

e) Criterio Médico-Legal: Se fundamenta en la normativa legal vigente que corrobore que la Enfermedad en estudio se trata de una Enfermedad Profesional.

Art. 9.- Factores de Riesgo de las Enfermedades Profesionales u Ocupacionales.

- Se consideran factores de riesgos específicos que entrañan el riesgo de enfermedad profesional u ocupacional, y que ocasionan efectos a los asegurados, los siguientes: químico, físico, biológico, ergonómico y psicosocial. Se considerarán enfermedades profesionales u ocupacionales las publicadas en la lista de la Organización Internacional del Trabajo, OIT y que constan en el Primer Anexo de la presente Resolución, así como las establecidas en la normativa nacional; o las señaladas en instrumentos técnicos y legales de organismos internacionales, de los cuales el Ecuador sea parte.

CAPITULO III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo de Investigación

Este trabajo de investigación **también es a nivel descriptivo** donde (Stewart, 2023) menciona que este tipo de investigación se centra más en el “que”, en lugar del “por qué” del sujeto de investigación, es decir, como su nombre lo indica se encarga de describir la naturaleza de un segmento demográfico sin centrarse en las razones por las que se produce un determinado fenómeno, en otras palabras “describe” el tema de investigación sin determinar el “por qué” ocurre.

Se puede visualizar, dado que uno de los objetivos específicos es diagnosticar la situación actual respecto a los índices del síndrome de burnout, el enfoque descriptivo nos permite describir la prevalencia y características de este fenómeno en la población objeto de estudio. Es decir, ayudar a identificar qué factores de las condiciones laborales están presentes y qué características del burnout se manifiestan entre los servidores públicos. No se busca explicar las causas profundas del burnout, sino más bien describir cómo se presenta en este contexto.

3.2. Enfoque de la investigación

El presente trabajo investigativo cuenta con un enfoque de investigación **cuantitativo** en donde (Lisboa, 2019) menciona que se encarga de analizar los datos no numéricos con el objetivo de obtener una aproximación exploratoria a los fenómenos que se estudia. En pocas palabras se puede decir que este tipo de investigación se enfoca en realizar un análisis, en profundidad de un tema concreto, habitualmente lo que busca es conocer el objetivo de estudio de una forma detallada.

Es por ello que dentro del trabajo investigativo como se menciona a través de la investigación cualitativa se puede obtener una comprensión más profunda. A través del tema planteado se pueden explorar las percepciones, actitudes, experiencias y conocimientos del personal en el área administrativa y financiera de la institución en relación con las condiciones laborales y el síndrome de burnout ya sea a través de entrevistas o la observación directa.

Este proyecto cuenta con un enfoque **cuantitativo** el mismo que utiliza métodos cuantitativos e inferencia estadística con el objetivo de extrapolar los resultados de una muestra a una población (Solís, 2019).

Asimismo, es una investigación realizada en la que se menciona que la investigación cuantitativa es un modelo de investigación basado en el paradigma positivista, cuyo propósito es hallar leyes generales que expliquen la naturaleza de su objeto de estudio a partir de la observación, la comprobación y la experiencia. Esto es a partir del análisis de resultados experimentales que arrojan representaciones numéricas o estadísticas verificadas. Con referencia al enfoque cuantitativo proporciona información relevante y objetiva para comprender la relación que existe entre las condiciones laborales y el síndrome de burnout.

Según (Vilchez, 2024), la investigación mixta es una estrategia que fusiona los métodos cuantitativos y cualitativos para proporcionar una visión más holística de un fenómeno. Al unir estas perspectivas, se enriquece la comprensión del tema y se obtiene resultados más robustos.

El uso del enfoque mixto nos permitirá tener un panorama más completo: describir y medir el fenómeno a nivel numérico, mientras que también se puede interpretar cómo los servidores públicos experimentan esas condiciones laborales y cómo eso contribuye al síndrome de burnout.

3.3. Métodos de Investigación

La presente investigación tendrá un método **deductivo** en donde se menciona que es un proceso para la obtención de conocimiento que consiste en desarrollar aplicaciones o consecuencias concretas a partir de principios generales.

Además, este método de investigación parte de la elaboración de una o varias hipótesis a partir de teorías o principios existentes, tras lo cual trata de poner a prueba dichas hipótesis. (Westreicher, 2020). De la misma manera se puede decir que este método se basa en la extracción de leyes generales, lógicas y verificables en la realidad, es decir, el método deductivo es aquel que va desde lo más general y conocido a lo más particular y próximo a conocerse.

El método deductivo dentro de nuestro tema de investigación es muy importante debido a que sigue una estructura lógica partiendo desde afirmaciones generales hacia conclusiones

específicas, lo que permite establecer una relación, identificando los principios generales o, a partir de estas observaciones, se podría llegar a conclusiones sobre las condiciones laborales que generan el síndrome burnout.

En la presente investigación se aplicará el **método inductivo**, que es un proceso de razonamiento que se basa en la observación y la experimentación para llegar a una conclusión general a partir de casos específicos. Considerando estos patrones o tendencias se llega a una conclusión general o a una teoría que se considera válida para todos los casos similares.

Dentro de este marco (Frank, 2023), menciona que este método de investigación es un método científico que deriva de conclusiones generales a partir de premisas individuales, en donde, para ello se recolectan datos específicos a través de la observación y la experimentación y luego se analizan y se buscan patrones o tendencias en estos datos.

En nuestra investigación, vamos a utilizar el método deductivo ya que se parte de teorías conocidas sobre las **condiciones de trabajo** que influyen en el **síndrome de burnout** y se las aplica al contexto específico de los servidores públicos del GAD Municipal San Miguel. Así, se estaría buscando confirmar o refutar si esas teorías se aplican en este caso.

Y así Jervis, (2020) afirma que;

El método analítico se define como un procedimiento que descompone un todo en sus elementos básicos y, por ende, sigue un proceso que avanza de lo general a lo específico este método no solo permite identificar cada componente individual de un fenómeno, sino que también parte de los fenómenos observados para derivar leyes o explicaciones generales, es decir, avanza de los efectos a las causas.

El método analítico permite analizar cada componente de las condiciones laborales para comprender su relación con el síndrome de burnout. Este enfoque conjunto implica:

Elaborar hipótesis específicas sobre cómo ciertas condiciones laborales, tales como el exceso de carga laboral, falta de reconocimiento podrían incidir en el desarrollo del Síndrome burnout en el caso particular del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel.

3.4. Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Datos

Las fuentes bibliográficas es el marco teórico a través de una revisión bibliográfica.

Las fuentes bibliográficas se basaron en publicaciones de libros, artículos científicos o de revista o tesis de grado y posgrado, con una antigüedad no mayor a 5 años.

En la presente investigación los datos obtenidos y la información obtenida se procesará de acuerdo a las técnicas utilizadas.

Para las fuentes bibliográficas se utilizó la revisión bibliográfica, para la encuesta se utilizó Microsoft Excel; y, para las entrevistas se utilizó análisis de contenido.

Y así Frankns,(2023) afirma que:

Las fuentes bibliográficas son documentos u obras de referencia que proporcionan información original y verificable para realizar investigaciones. Incluyen libros, revistas, tesis, literatura gris, patentes, entre otros. Las fuentes primarias contienen información original mientras que las secundarias sintetizan y reordenan la información primaria.

Encuesta

Instrumento: cuestionario.

Y así Farías, (2024) afirma que:

Las encuestas son un tipo de instrumentos de recopilación de información, que consisten en un conjunto prediseñado de preguntas normalizadas, dirigidas a una muestra socialmente representativa de individuos, con el fin de conocer sus opiniones o visiones respecto de alguna problemática o asunto que les afecta.

Las encuestas se aplican en los servidores públicos del área administrativa y financiera del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel, Provincia Bolívar, año 2024.

Entrevistas

Instrumento: guía de entrevista

Y así (Equipo editorial, Etecé, 2024) afirma que;

Una entrevista es un intercambio de ideas u opiniones mediante una conversación que se da entre dos o más personas. Todas las personas presentes en una entrevista dialogan sobre una cuestión determinada.

Dentro de una entrevista se pueden diferenciar dos roles:

- **Entrevistador.** Cumple la función de dirigir la entrevista y plantea el tema a tratar haciendo preguntas. A su vez, da inicio y cierre a la entrevista.
- **Entrevistado.** Es aquel que se expone de manera voluntaria al interrogatorio del entrevistador.

Para las entrevistas se aplicó los criterios de inclusión y exclusión que se detalla previamente

en la muestra.

3.5. Universo, Población y Muestra

Para el análisis cuantitativo de la población es de 23 personas por lo tanto no se aplica la fórmula de la muestra; sin embargo, para fines de conocimientos académicos, se detalla a continuación.

N= Total población

Z: (Nivel de confianza 95%)

P: probabilidad que suceda (0.5)

q: Probabilidad que suceda (0.5)

E: Error (0.5)

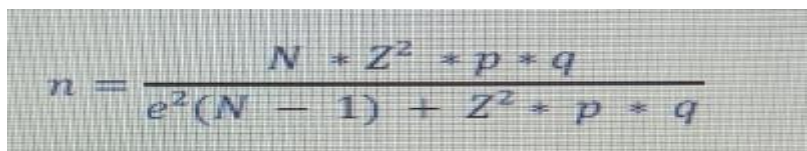

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{e^2(N - 1) + Z^2 * p * q}$$

Gráfico 1

Formula de la muestra.

3.6. Procesamiento de la Información

Para el análisis cuantitativo, como es la tabulación se utilizará Excel y para el análisis cualitativo un análisis de contenido. El **análisis de contenido** es una técnica que permite identificar patrones, temas o significados en los datos cualitativos. Este enfoque es útil cuando se quiere comprender en profundidad las percepciones, actitudes o experiencias de los sujetos de la investigación

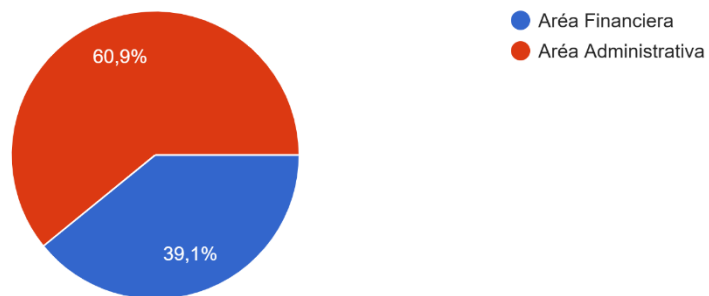
CAPITULO IV. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Encuesta

4.1.1 Análisis e interpretación de la encuesta

Gráfico 2

Áreas de aplicación Administrativa y Financiera de la encuesta

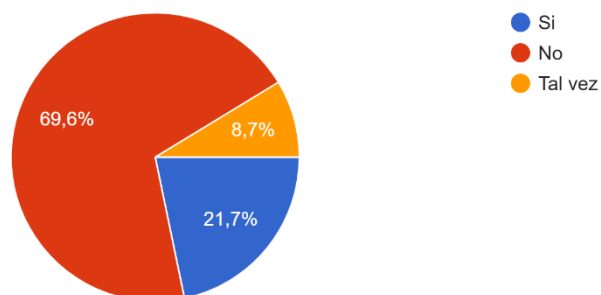


Variable Independiente Condiciones de Trabajo.

1. **¿Considera que el mobiliario de su espacio de trabajo es adecuado para evitar molestias físicas?**

Gráfico 3

Mobiliario



No (69,6%): la mayoría de los encuestados considera que el mobiliario no es adecuado para evitar molestias físicas, este porcentaje revela una problemática

importante que podría estar incidiendo negativamente en la comodidad, salud física y desempeño laboral del personal.

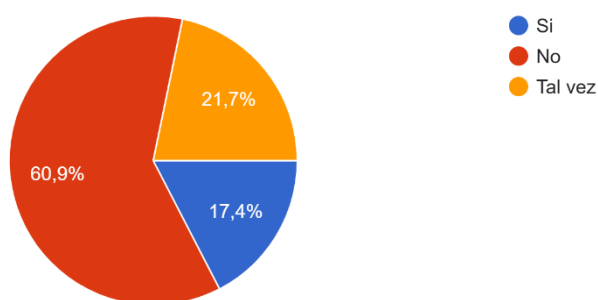
Si (21,7%): una minoría opina que el mobiliario es adecuado, lo que indica que solo un pequeño grupo se siente conforme con las condiciones de su espacio de trabajo.

Tal vez (8,7%): algunos trabajadores tienen dudas o no están completamente seguros sobre si el mobiliario es apropiado, lo que podrían indicar falta de información o condiciones de trabajo variables.

2. ¿Considera que las condiciones ambientales (iluminación, ruido, temperatura) en su lugar de trabajo es adecuado para realizar sus funciones?

Gráfico 4

Condiciones Ambientales.



No (60,9%): Mas de la mitad de los encuestados perciben que las condiciones ambientales no son adecuadas. Esto destaca una problemática importante que puede afectar la productividad y el bienestar de los empleados.

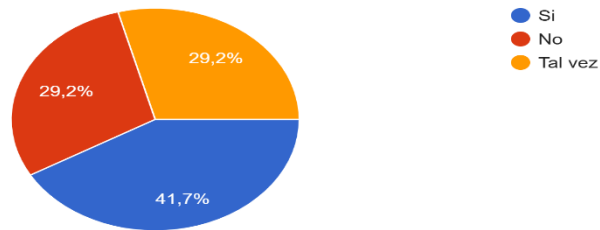
Si (17,4%): Una pequeña parte de los trabajadores considera que las condiciones ambientales no son apropiadas, lo que evidencia una percepción minoritaria de satisfacción.

Tal vez (21,7%): Un grupo significativo tiene dudas o no está seguro sobre la adecuación de las condiciones ambientales, lo que podría reflejar situaciones variables o falta de conciencia sobre la influencia de los factores.

3. **¿Considera que su criterio profesional es respetado en las decisiones relacionadas con su trabajo?**

Gráfico 5

Criterio Profesional



No (29,2%): Un porcentaje considerable de los trabajadores siente que su criterio profesional no es tomado en cuenta, lo que puede generar frustración, desmotivación, y percepción de falta de autonomía.

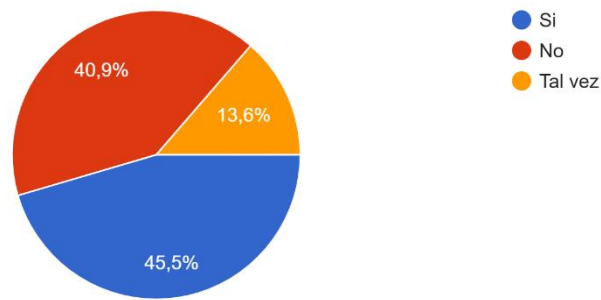
Si (41,7%): Una parte significativa de los encuestados siente que su criterio profesional es respetado, lo cual es un aspecto positivo y refleja que casi la mitad de los trabajadores perciben un nivel adecuado de reconocimiento y valoración de su trabajo.

Tal vez (29,2%): Algunos empleados no están seguros de si su criterio es respetado, lo que puede reflejar inconsistencias en la forma en que se comunican o las decisiones de la institución.

4. **¿Siente que su horario laboral le permite tener un buen equilibrio entre trabajo y vida personal?**

Gráfico 6

Equilibrio entre trabajo y vida personal



Si (45,5%): Cerca de la mitad de los encuestados consideran que su horario laboral si les permite equilibrar su vida personal y profesional. Esto sugiere que algunos empleados perciben una gestión adecuada de su tiempo laboral, pero no es un caso generalizado.

No (40,9%): Un porcentaje considerable afirma que no logra ese equilibrio, lo que indica una importante área de mejora en las Condiciones laborales, ya que esta falta de equilibrio puede contribuir significativamente al estrés y al desarrollo del Síndrome de Burnout.

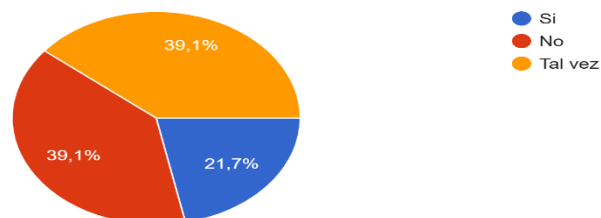
Tal vez (13,6%): un grupo menor de empleados no tiene claridad sobre si su horario laboral favorece al dicho equilibrio, lo que refleja variabilidad en sus experiencias o dudas sobre su capacidad de la gestión de tiempo.

5. ¿Puede comunicarse de manera abierta con su supervisor cuando tiene dudas o problemas?

Gráfico 7

Comunicación con su supervisor

5. ¿Puede comunicarse de manera abierta con su supervisor cuando tiene dudas o problemas?
23 respuestas



Si (21,7%): Una minoría considera que puede comunicarse de manera abierta con su superior, lo que indica que solo un pequeño grupo de trabajadores se siente cómodo expresando dudas o problemas.

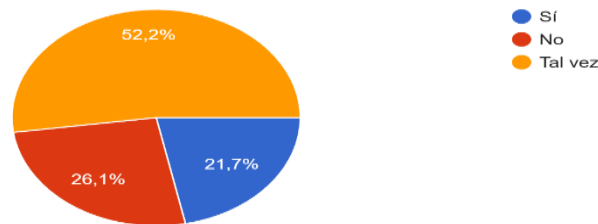
No (39,1%): una proporción significativa de empleados perciben que no pueden comunicarse abiertamente con su supervisor, lo que refleja barreras en la comunicación organizacional.

Tal vez (39,1%): otro grupo considerable tiene dudas si realmente puede comunicarse de manera abierta, lo que podría indicar falta de confianza, temor al juicio o experiencias contradictorias previas.

6. ¿Existe un ambiente de trabajo colaborativo entre usted y sus compañeros?

Gráfico 8

Ambiente de trabajo.



Si (21,7%): Una minoría de los encuestados que el ambiente es colaborativo, lo que indica que algunos equipos o áreas específicas tienen dinámicas positivas, aunque no es representativo de la mayoría.

No (26,1%): Una cuarta parte de los trabajadores considera que no existe un ambiente colaborativo, lo que sugiere conflictos, lo que sugiere conflictos interpersonales, barreras en la comunicación o falta de una cultura de trabajo en equipo.

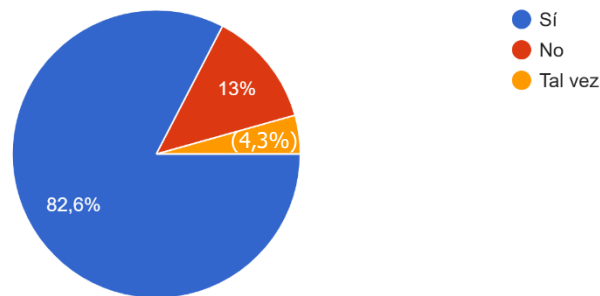
Tal vez (52,2%): Más de mitad de los encuestados tiene dudas o una percepción ambigua sobre la existencia de un ambiente colaborativo en su lugar de trabajo, lo cual puede reflejar una falta de claridad en la comunicación, relaciones laborales inconscientes o dinámicas de equipos poco estructurados.

Variable dependiente síndrome de Burnout:

7. ¿Considera que las demandas emocionales de su trabajo son excesivas?

Gráfico 9

Demandas emocionales



Sí (82%): la mayoría de los encuestados considera que las demandas emocionales de su trabajo son excesivas, esto sugiere que la mayoría de los trabajadores sienten una carga emocional significativa derivada de sus funciones laborales.

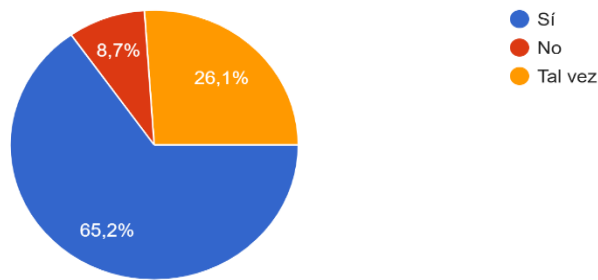
No (13%): un porcentaje de los encuestados afirman que las demandas emocionales no son excesivas. Este grupo representa a quienes probablemente poseen estrategias adecuadas de afrontamiento, menor carga laboral emocional, o trabajan en ambientes menos estresantes.

Tal vez (4,3%): Un porcentaje muy bajo de trabajadores tienen dudas sobre la intensidad y las demandas emocionales, lo que podría ser casos puntuales.

8. ¿Ha experimentado dolores de cabeza, insomnio u otros síntomas físicos relacionados con el estrés laboral?

Gráfico 10

Síntomas físicos



Sí (65%): La mayoría de los encuestados registran o han experimentados síntomas físicos relacionados con el estrés laboral, como dolores de cabeza e insomnio. Este porcentaje es una señal clara que el estrés es un factor preocupante en el ámbito laboral, e influye negativamente en el bienestar físico y emocional de los empleados.

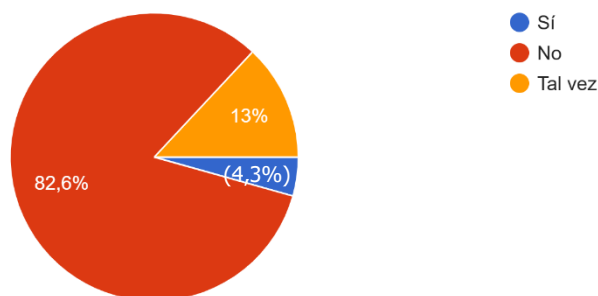
No (8,7): Un porcentaje bajo de los trabajadores no han experimentado estos síntomas, lo que sugiere que una minoría no está sintiendo el impacto físico del estrés laboral.

Tal vez (26,1%): un grupo de trabajadores no está seguro de si sus síntomas físicos están directamente relacionados con el estrés laboral, lo que podría indicar falta de conciencia sobre los efectos del estrés o síntomas que no se reconocen de inmediato como asociados al trabajo.

9. ¿Considera que su trabajo ha perdido sentido o importancia para usted?

Gráfico 11

Importancia del trabajo



No (82,6%): La mayoría de los trabajadores no percibe que su trabajo haya perdido sentido o importancia, este resultado es positivo, ya que indica que la mayoría de los empleados aún sienten un propósito en sus tareas diarias, lo cual es un factor protector contra el burnout, la conexión con el trabajo y el sentido del mismo son elementos clave para prevenir el agotamiento emocional y el desgaste físico.

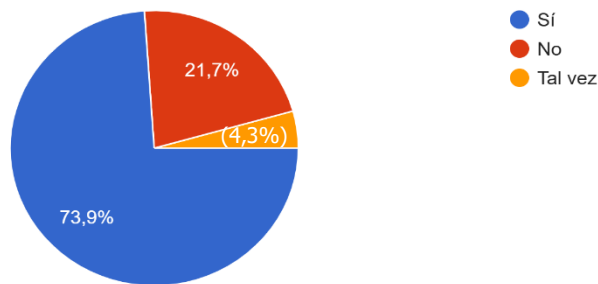
Si (4,3%): Un pequeño porcentaje de trabajadores ha respondido afirmativamente, lo que puede sugerir que, aunque la cifra es baja, un número reducido de empleados está experimentando síntomas de desinterés o desconexión con su trabajo. Este indicador temprano de riesgo de Burnout, ya que la pérdida de sentido en el trabajo es uno de los factores asociados a este síndrome.

Tal vez (13%): un porcentaje moderado tiene dudas sobre la importancia o el sentido de su trabajo. Este grupo podría estar en una etapa intermedia de desmotivación, donde aún no se sienten completamente desconectados, pero sí hay señales de que el trabajo ya no les proporciona la misma satisfacción.

10. ¿Siente que su trabajo le exige desconectarse emocionalmente de sus propias necesidades?

Gráfico 12

Desconectarse emocionalmente



Si (73,9%): la mayoría de los encuestados siente que su trabajo les exige desconectarse emocionalmente de sus propias necesidades, este resultado es indicativo de que los empleados experimentan una fuerte presión emocional en sus roles laborales, lo que puede

ser un factor clave en el desarrollo del síndrome de burnout, al generar agotamiento emocional y pérdida de conexión con las necesidades personales

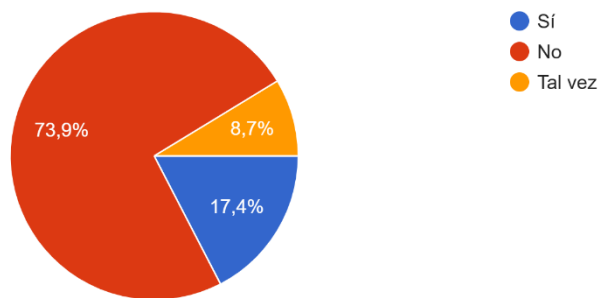
No (21,7): un porcentaje menor de trabajadores considera que no tiene que desconectarse emocionalmente de sus propias necesidades, esto sugiere que una parte del personal aun no logra mantener un equilibrio entre su vida laboral y personal lo, que puede ser indicación de mejores condiciones laborales o una menor carga emocional en sus tareas.

Tal vez (4,3%): un pequeño grupo de empleados se muestran indecisos sobre si su trabajo les exige desconectarse emocionalmente, donde los trabajadores no están completamente seguros de cómo las demandas laborales afectan su bienestar emocional.

11. ¿Cree que su trabajo no le proporciona oportunidades de crecimiento personal?

Gráfico 13

Crecimiento personal



No (73,9): La mayoría de los de los encuestados considera que su trabajo no les proporciona oportunidades de crecimiento personal. Esta es una respuesta negativa que refleja una insatisfacción generalizada entre los empleados respecto a las posibilidades de aprender, mejorar y avanzar en su carrera dentro de la organización.

Si (17,4%): Un pequeño porcentaje de los encuestados cree que su trabajo si le ofrece oportunidades de crecimiento personal, lo cual indica que un grupo reducido siente que su desarrollo profesional y personal crece en su puesto de trabajo.

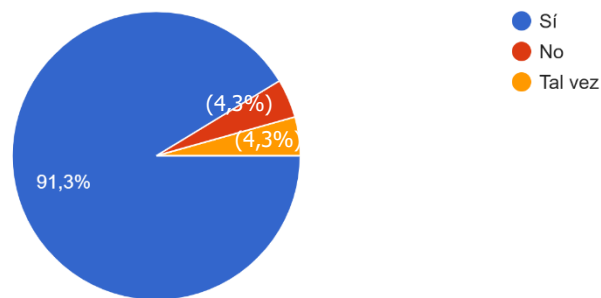
Tal vez (8,7%): un pequeño grupo tiene dudas sobre las oportunidades de crecimiento refleja una situación de incertidumbre, que puede generar ansiedad o frustración. Es posible que

estos empleados no estén completamente informados sobre las oportunidades de desarrollo o no las vean claramente, lo que podría afectar su compromiso con la organización.

12. ¿Cree que tiene las habilidades necesarias para realizar su trabajo de manera eficaz?

Gráfico 14

Habilidades para el trabajo eficaz



Sí (91,3%): La mayoría de los trabajadores considera que tiene las habilidades necesarias para realizar su trabajo de manera eficaz. Este es un dato positivo que refleja una alta autopercepción de competencia en los empleados.

No (4,3%): Solo un pequeño porcentaje considera que no posee las habilidades adecuadas, lo que puede indicar una sensación de inadecuación o falta de confianza en su capacidad para desempeñar sus funciones correctamente.

Tal vez (4,3%): Un porcentaje similar de trabajadores está indeciso, lo que sugiere incertidumbre o dudas sobre si sus habilidades son completamente adecuadas para el trabajo.

4.1.2 Resultados generales de la encuesta

Análisis General de la Encuesta sobre Condiciones de Trabajo

La encuesta que fue aplicada y desarrollada en las Áreas Administrativa y Financiera permite identificar diversas áreas críticas dentro de las condiciones laborales en la institución. Cada uno de los aspectos mencionados muestra información valiosa para comprender las percepciones y necesidades de los empleados

Los empleados consideran que el mobiliario no es adecuado para evitar molestias físicas, esto desarrolla una deficiencia en el mobiliario que afecta negativamente a la comodidad, la salud física y el rendimiento del personal que puede desencadenar un estrés laboral.

se identifica un aspecto positivo del mobiliario como adecuado, mostrando una oportunidad de mejora considerable o también puede interpretarse como en ciertas áreas de trabajo cuentan con una comodidad efectiva para el desarrollo de sus funciones que no ven afectación en su salud física.

Estas condiciones podrían ser un factor contribuyente al desarrollo de problemas ergonómicos y estrés laboral.

Condiciones Ambientales

La mayoría de los trabajadores consideran que las condiciones ambientales (iluminación, ruido, temperatura) no son adecuadas, este problema se relaciona con la infraestructura y el entorno físico del trabajo en donde desarrollan sus actividades. Las condiciones ambientales inadecuadas podrían reducir la productividad y aumentar el malestar general entre los trabajadores.

Respeto al Criterio Profesional

Un porcentaje mínimo de los encuestados mediante los resultados obtenidos sienten que su criterio profesional no es respetado, lo que provoca desmotivación y conflictos en el entorno del trabajo

Mientras que la mayoría de los trabajadores percibe que su criterio es valorado, lo cual es alentador, aunque no refleja un consenso mayoritario de los trabajadores en donde se puede percibir que no todos son valorados sus criterios.

Este resultado sugiere la necesidad de fomentar una cultura organizacional que promueva la participación y la valoración de las opiniones profesionales de los empleados.

Equilibrio Trabajo-Vida Personal

Refleja que su horario de trabajo no le permite mantener un equilibrio entre el trabajo y la vida personal, este desequilibrio puede ser un factor clave para el desarrollo del síndrome de Burnout.

Un porcentaje menor de los encuestados indica que logra un equilibrio, lo que demuestra que existe una base sobre la cual construir mejores prácticas para mantener ese equilibrio en todos los trabajadores.

Mejorar la gestión del tiempo laboral y promover horarios más flexibles podría impactar positivamente en el bienestar y la productividad.

Comunicación con Supervisores

Consideran que no puede comunicarse de manera abierta con sus supervisores, mientras que otro grupo de trabajadores no está seguro, estos resultados obtenidos sugieren la existencia de barreras significativas en la comunicación efectiva de los superiores con los trabajadores dentro de la institución. La falta de comunicación efectiva puede generar malentendidos, falta de confianza y problemas en la resolución de conflictos que se pueden presentar el ámbito laboral.

Ambiente de Trabajo Colaborativo

Más de la mitad de los trabajadores encuestados tiene dudas sobre la existencia de que, si existe o no un ambiente colaborativo, mientras que otro grupo directamente considera que no lo hay.

Solo un porcentaje mínimo percibe un entorno colaborativo, indicando que, aunque limitado, hay ejemplos positivos que podrían ser replicados. Esto sugiere la necesidad de fomentar estrategias que fortalezcan la cohesión y el trabajo en equipo para evitar problemas interpersonales y que puedan generar estrés laboral.

Los resultados de esta encuesta evidencian importantes áreas de mejora en las condiciones laborales de la institución. Los problemas más críticos se relacionan con el mobiliario inadecuado, las condiciones ambientales deficientes, la falta de equilibrio entre la vida personal y laboral, y la comunicación organizacional.

Síndrome de Burnout

La encuesta aplicada a los trabajadores del Área Administrativa y Financiera muestra una visión integral sobre el impacto emocional, físico y psicológico del entorno laboral en los trabajadores. Los resultados evidencian áreas críticas y aspectos positivos que pueden ser utilizados para abordar y prevenir el síndrome de burnout.

Demandas emocionales

Los encuestados consideran que las demandas emocionales de su trabajo son excesivas, lo que indica una carga emocional significativa que puede generar agotamiento y estrés crónico. Mientras que otro grupo siente que las demandas no son excesivas, lo que sugiere que algunos empleados manejan eficazmente sus responsabilidades o trabajan en áreas menos demandantes emocionalmente.

Síntomas físicos del estrés laboral

Los trabajadores reportan síntomas físicos relacionados con el estrés, como dolores de cabeza e insomnio, lo que confirma el impacto negativo del entorno laboral en su salud.

Los encuestados afirman no experimentar estos síntomas, lo que podría relacionarse con una mejor capacidad de manejo del estrés o condiciones laborales más favorables.

Sentido del trabajo

El mayor porcentaje de los encuestados sienten que su trabajo ha perdido sentido, este grupo puede representar casos tempranos de desconexión emocional, un indicador clave del burnout.

Un porcentaje de los trabajadores encuentran sentido en su trabajo y en el desarrollo de sus funciones lo que es un factor protector importante contra el síndrome de burnout.

Desconexión emocional

Los encuestados sienten que su trabajo les exige desconectarse emocionalmente de sus propias necesidades, lo cual es un claro indicio de agotamiento emocional.

El cierto porcentaje de empleados no perciben esta desconexión, lo que indica que algunas áreas laborales promueven un mejor equilibrio emocional. Estos resultados evidencian la necesidad de fomentar un ambiente laboral más empático, donde se priorice el bienestar emocional de los trabajadores.

Oportunidades de crecimiento

Los trabajadores consideran que su trabajo no les proporciona oportunidades de crecimiento personal. Se puede presentar por la falta de desarrollo profesional puede aumentar la insatisfacción y la percepción de estancamiento.

Mientras que un porcentaje de los trabajadores sí percibe estas oportunidades, lo que muestra que existen casos positivos que podrían ser replicados o ampliados.

La institución debería implementar programas de capacitación y desarrollo profesional, así como oportunidades de promoción interna, para aumentar el compromiso y la motivación de los empleados.

Percepción de habilidades

Los encuestados considera que tiene las habilidades necesarias para realizar su trabajo de manera eficaz, lo que refleja una alta autopercepción de competencia y confianza en sus capacidades. Este alto nivel de competencia percibida es una fortaleza organizacional que puede aprovecharse para implementar programas de mentoring o liderazgo, donde empleados con altas habilidades apoyen a otros.

La encuesta revela que el síndrome de burnout es una problemática latente en la organización, con factores de riesgo como las altas demandas emocionales, la desconexión emocional, los síntomas físicos del estrés y la falta de oportunidades de crecimiento personal. No obstante, también se identifican fortalezas, como un sentido de propósito laboral y una alta autopercepción de habilidades.

En base a estos indicadores, podemos estimar que entre 15 y 19 personas presentan signos de burnout en distintos niveles. Si tomamos el criterio más amplio (mayor cantidad de síntomas), podríamos decir que aproximadamente 19 empleados sufren del síndrome de burnout en la institución.

4.2 Entrevista

4.2.1 Análisis e interpretación de la entrevista

Tabla 3

Condiciones de trabajo del Área Administrativa

Pregunta	Palabra clave	Análisis- Resumen	Interpretación
1. ¿Cómo describiría las condiciones físicas de su entorno laboral en cuanto a comodidad y ergonomía?	Condiciones físicas	En respuesta a la pregunta menciona que las condiciones físicas de su entorno laboral, en comodidad se mantienen adecuadas las instalaciones, en ergonomía considera que ahí que mejorar la maquinaria de cómputo y mobiliario ergonómico como: Sillas ergonómicas Escritorios Computadores Para poder evitar trastornos musco esqueléticos.	La respuesta destaca una percepción positiva sobre las condiciones físicas del entorno laboral, valorando la comodidad de las instalaciones como un punto fuerte. No obstante, señala la necesidad de mejorar aspectos ergonómicos, lo que refleja una preocupación legítima por la salud y el bienestar a largo plazo, especialmente en cuanto a mobiliario y equipo de trabajo.
2. ¿Ha experimentado alguna situación de riesgo o incomodidad debido a la falta de medidas de	Riesgo falta de medidas de seguridad o higiene	Hace énfasis en el tema de higiene, en el área de servicios higiénicos ya que no es muy acorde la limpieza y el tratamiento brindado en este espacio.	La organización debe considerar el cuidado del entorno laboral como una prioridad, ya que descuidarlo podría generar insatisfacción, desmotivación y

seguridad o higiene en su trabajo?			un ambiente desfavorable. Este aspecto representa una oportunidad para revisar y mejorar sus prácticas de mantenimiento y limpieza, garantizando estándares adecuados y demostrando compromiso con el bienestar de sus empleados.
3. ¿Cómo describiría las condiciones ambientales (iluminación, ruido, temperatura) de su entorno laboral?	Condiciones ambientales	Menciona que la iluminación es correcta, ruido si existe debido a que no existe cubículos separados en el área de trabajo si interviene mucho ruido en su espacio de trabajo, mientras que la temperatura varía según las temporadas del clima a veces genera mucho calor en lugar de trabajo y es molesto al momento de realizar las actividades laborales.	El ambiente de trabajo presenta factores mixtos, donde aspectos como la iluminación son adecuados, pero el ruido y las fluctuaciones de temperatura impactan negativamente en la experiencia laboral. Esto destaca la necesidad de implementar medidas correctivas, como la instalación de cubículos para reducir el ruido y mejorar el sistema de climatización o ventilación para garantizar un ambiente más cómodo y productivo.

<p>4. ¿Qué efectos ha tenido la carga de trabajo en su bienestar personal?</p>	<p>Bienestar personal</p>	<p>Especifica que debido a su puesto laboral el cual posee de mucha responsabilidad, si ahí carga de trabajo en ciertas temporadas cuando se presentas festividades, entregas de proyectos o eventos culturales en los cuales si ahí presión laboral, pero tambien menciona que trata de tener un equilibrio en su vida profesional y personal.</p>	<p>La persona encuestada describe su puesto laboral que implica una gran responsabilidad, especialmente en fechas festivas donde se presenta alta carga de trabajo. A pesar de esto, menciona que busca mantener un equilibrio entre su vida profesional y personal, lo que demuestra una conciencia sobre la importancia de gestionar el estrés y cuidar su bienestar.</p>
<p>5. ¿Cómo describiría las relaciones laborales entre usted y sus compañeros de trabajo?</p>	<p>Relaciones laborales</p>	<p>Señala que es adecuada y existe buena comunicación entre sus compañeros de su área de trabajo.</p>	<p>Las relaciones laborales son adecuadas ya que existe buena comunicación lo que permite a los miembros del equipo cumplir con sus tareas de manera eficiente. Además, contribuye a evitar malentendidos frecuentes, lo que facilita la resolución de conflictos dentro del grupo.</p>

Tabla 4
Síndrome de burnout Área Administrativa

Pregunta	Palabra clave	Análisis- Resumen	Interpretación
<p>1. ¿Qué situaciones en su trabajo le generan mayor agotamiento emocional?</p>	<p>Agotamiento emocional</p>	<p>Menciona que las fechas que le generan más agotamiento emocional, a ella y a su equipo de trabajo es cuando están cargo de realizar eventos culturales, deportivos, turismo, desarrollo social y temas operativos, al momento de coordinar con varios departamentos, arreglo, decoraciones contrataciones para eventos públicos de la institución.</p>	<p>Como podemos entender el agotamiento emocional surge al coordinar con diversos departamentos, gestionar aspectos logísticos y contratar personal necesario para el éxito de estos eventos públicos.</p> <p>Este fenómeno refleja la falta de una adecuada gestión de recursos y apoyo emocional, siendo los desafíos logísticos una fuente constante de tensión en el equipo.</p>
<p>2. ¿De qué forma el estrés laboral afecta su salud física?</p>	<p>Salud física</p>	<p>Recalca que si posee dolores muscos esqueléticos (espalda y cuello), y añadiendo esto el cansancio mental y emocional en donde ahí temporadas que pasa mucho tiempo frente al computador</p>	<p>La entrevista muestra una clara conexión entre los efectos negativos del estrés laboral en la salud física y emocional como dolores musculares, como los de espalda y cuello, son comunes debido a la tensión física acumulada, especialmente por el trabajo frente a la computadora. Estos síntomas sugieren la presencia de un posible síndrome de</p>

			burnout, donde el estrés laboral afecta tanto el bienestar físico como el mental.
3. ¿Qué aspectos de su trabajo le generan mayor insatisfacción?	Insatisfacción	Recalca que la falta de personal en su área de trabajo es lo que le genera mayor insatisfacción ya que no existe el personal suficiente para ejecutar sus actividades de manera adecuada y efectiva para poder cumplir con los plazos establecidos dentro de la planificación para sus funciones dentro de su área de trabajo.	La insatisfacción laboral por la persona encuestada refleja una problemática frecuente en muchas organizaciones, la falta de personal adecuado para cubrir las demandas laborales. En este caso, dificulta la ejecución eficiente de las tareas, lo que genera presión y estrés al no poder cumplir con los plazos establecidos para sus funciones.
4. ¿Qué obstáculos le impiden mejorar su autoeficacia en el trabajo?	Auto eficiencia	Manifiesta que los recursos financieros y tema de movilidad la cual impiden realizar gestiones que como departamento necesitan, estos son factores importantes para mejorar su auto eficiencia laboral.	En este contexto, los factores mencionados son clave para mejorar la auto eficiencia laboral, ya que facilitan la gestión eficiente de las actividades sin obstáculos. Al mejorar estos aspectos, los empleados contarían con más herramientas para cumplir con sus responsabilidades, lo que podría resultar en un aumento de la productividad y el rendimiento global de su departamento y evitar de una manera el estrés

Tabla 5
Condiciones de trabajo del Área financiera

Pregunta	Palabra clave	Análisis- Resumen	Interpretación
1. ¿Cómo describiría las condiciones físicas de su entorno laboral en cuanto a comodidad y ergonomía?	Condiciones físicas	Recalca que las condiciones físicas no son tan aptas para el desenvolvimiento del trabajo, pero menciona que el 60% de comodidad que hace falta adaptar la herramientas y mobiliario a la necesidad de cada al trabajador.	El entrevistado percibe que el entorno laboral no está completamente adaptado a sus necesidades ergonómicas y de comodidad, calificándolo con un 60%. Esto sugiere una carencia de mobiliario moderno y ergonómico, lo cual podría repercutir en su desempeño y bienestar, la falta de adecuación del mobiliario indica una oportunidad para mejorar las condiciones físicas en el espacio de trabajo.
2. ¿Ha experimentado alguna situación de riesgo o incomodidad debido a la falta de medidas de seguridad o higiene en su trabajo?	Riesgo falta de medidas de seguridad o higiene	Ella no ha experimentado alguna situación de riesgo o incomodidad a la falta de medidas de seguridad e higiene	Aunque no ha enfrentado situaciones de riesgo o incomodidad relacionadas con seguridad e higiene, la ausencia de problemas hasta el momento no implica que no

			puedan surgir en el futuro, sería importante mantener medidas preventivas activas.
3. ¿Cómo describiría las condiciones ambientales (iluminación, ruido, temperatura) de su entorno laboral?	Condiciones ambientales	La iluminación es correcta, en cuanto a temperatura dice que en las tardes se encierra más el calor y esto produce el bochorno lo cual produce molestias, dolores de cabeza.	La iluminación en el entorno laboral es adecuada, pero el aumento de la temperatura en las tardes provoca molestias físicas como dolores de cabeza. Este punto evidencia que, aunque el ruido ambiental no es un problema, el control de la temperatura es una necesidad que debe abordarse para evitar distracciones y problemas de salud.
4. ¿Qué efectos ha tenido la carga de trabajo en su bienestar personal?	Bienestar personal	Como efectos que ha presenciado en la carga de trabajo es el brillo de la pantalla del computador, lo cual a producido daños en su salud visual debido a que su cargo laboral es monótono.	La exposición prolongada al brillo de la pantalla ha provocado problemas visuales lo que impacta directamente en su bienestar personal, esto denota una necesidad urgente de implementar medidas como pausas activas o tecnología que minimice la fatiga visual.

<p>5. ¿Cómo describiría las relaciones laborales entre usted y sus compañeros de trabajo?</p>	<p>Relaciones laborales</p>	<p>Describe las relaciones laborales entre sus compañeros que son cordiales y considera que son un buen equipo de trabajo.</p>	<p>Las relaciones con los compañeros son cordiales y se destacan por una comunicación efectiva y un ambiente de colaboración, este factor contribuye de manera positiva al clima laboral favoreciendo el trabajo en equipo y el bienestar general.</p>
--	------------------------------------	--	--

Tabla 6
Síndrome de Burnout Área Financiera

Pregunta	Palabra clave	Análisis- Resumen	Interpretación
1. ¿Qué situaciones en su trabajo le generan mayor agotamiento emocional?	Agotamiento emocional	Menciona que las situaciones que le generan mayor agotamiento emocional son al momento de realizar pagos inmediatos	El entrevistado experimenta agotamiento emocional en situaciones que exigen pagos inmediatos y otros compromisos similares, aunque menciona que estas situaciones son manejables, esto indica que, aunque el estrés existe, aún no se percibe como un factor incontrolable.
2. ¿De qué forma el estrés laboral afecta su salud física?	Salud física	No dice que cuando existe una sobrecarga laboral, su salud física se ve afectada con síntomas como jaquecas y migrañas, evidenciando el impacto directo del estrés en su bienestar.	La sobrecarga laboral genera jaquecas y migrañas, evidenciando cómo el estrés afecta su salud física de manera significativa. Este problema subraya la importancia de implementar estrategias de manejo del estrés y equilibrar las responsabilidades laborales.
3. ¿Qué aspectos de su trabajo le generan mayor insatisfacción?	Insatisfacción	Recalca que los principales factores de insatisfacción son la falta de equipos tecnológicos actualizados y la limitación del espacio físico en su área de trabajo, lo cual restringe tanto su productividad como su confort.	La falta de equipos tecnológicos modernos y el espacio limitado son las principales fuentes de insatisfacción, estos factores no solo afectan la productividad, sino que

			también generan una sensación de frustración y limitación en el entorno laboral.
4. ¿Qué obstáculos le impiden mejorar su autoeficacia en el trabajo?	Auto eficiencia	Señala que los obstáculos más relevantes para mejorar su auto eficiencia son la obsolescencia de los equipos tecnológicos y la insuficiencia del espacio disponible, lo que dificulta el desarrollo de sus actividades.	La obsolescencia de los equipos tecnológicos y la falta de espacio adecuado dificultan el desarrollo eficiente de sus actividades, representando barreras tangibles que impactan su autoeficacia y satisfacción laboral.

4.2.2 Resultados generales de la entrevista

La entrevista refleja un entorno laboral que combina aspectos positivos con varios desafíos significativos, tanto en términos de condiciones de trabajo como de bienestar emocional. Si bien el entrevistado reconoce elementos favorables como relaciones laborales cordiales, buena comunicación y un ambiente libre de ruido, también señala deficiencias importantes que afectan su desempeño, satisfacción y salud.

En cuanto a las condiciones físicas y ambientales, se destaca una falta de modernidad en el mobiliario y la insuficiencia de ergonomía, lo cual afecta directamente la comodidad durante la jornada laboral. Asimismo, aunque la iluminación es adecuada, las altas temperaturas en las tardes generan molestias físicas como dolores de cabeza, lo que indica la necesidad de mejorar el control climático en el espacio laboral. La ausencia de problemas relacionados con la seguridad e higiene laboral es un punto positivo, aunque es esencial mantener medidas preventivas.

Respecto al impacto de la carga de trabajo, la exposición prolongada a pantallas ha reducido la capacidad visual del entrevistado, un problema que refleja la necesidad de implementar estrategias de prevención como descansos periódicos y tecnología adecuada para reducir el brillo. Además, las limitaciones en el espacio físico y la obsolescencia de los equipos tecnológicos generan frustración, disminuyen la productividad y afectan la percepción de autoeficacia.

En el ámbito emocional, el entrevistado experimenta agotamiento emocional en situaciones laborales que implican responsabilidades urgentes, como la gestión de pagos inmediatos. Si bien estas situaciones se manejan, reflejan la presión constante que puede contribuir al estrés acumulado. Este estrés, asociado con una sobrecarga laboral, impacta directamente la salud física, generando síntomas como migrañas y jaquecas. La insatisfacción laboral también se ve influenciada por la falta de recursos tecnológicos y un espacio de trabajo limitado, que no solo afectan la productividad, sino también el confort del empleado. A pesar de estas dificultades, las relaciones laborales con los compañeros son un punto destacado, caracterizadas por comunicación efectiva, colaboración y un clima laboral positivo.

4.3 Discusión

Tabla 7
Discusión

Variables	Teorías publicadas	Teorías encontradas en la investigación	Discusión
Variable independiente Condiciones de trabajo	Las condiciones laborales comprenden los diversos elementos, circunstancias y factores que influyen en el ambiente de trabajo donde los empleados realizan sus actividades. Esto incluye una amplia variedad de aspectos, que van desde el entorno físico y los recursos disponibles, hasta los factores psicosociales como la carga de tareas, el estilo de liderazgo y la cultura dentro de la organización (CESUMA, 2021). Las condiciones de trabajo constituyen un factor clave que directamente influye en la salud, el bienestar y el rendimiento en el trabajo	A través de la información recopilada mediante la aplicación de encuestas y entrevistas se identificó que las condiciones de trabajo son factores que influyen de manera significativa en la productividad y bienestar de los servidores considerando aquellas condiciones físicas, relaciones interpersonales, ambiente de trabajo, bienestar laboral y estabilidad personal de cada uno de ellos.	En la investigación se identificó que las condiciones de trabajo, tanto físicas como psicológicas, influyen significativamente en la productividad y el bienestar de los servidores públicos, esto coincide con las teorías publicadas sobre las condiciones de trabajo que abarca factores como el entorno físico, las herramientas, mobiliario disponible y aspectos psicosociales como las relaciones interpersonales, el estilo de liderazgo, y la cultura organizacional.

	<p>Son las condiciones dentro del ámbito laboral que pueda tener consecuencias negativas para la salud, que incluyen cuestiones ambientales, tecnológicas y de organización del trabajo.</p> <p>Se refieren “al conjunto de elementos, circunstancias y factores que rodean el entorno laboral en el cual los empleados desempeñan sus funciones. Aspectos, desde el entorno físico y las herramientas disponibles hasta los aspectos psicosociales, como la carga de trabajo, el liderazgo, y la cultura organizacional” (Cortes, 2020).</p>		<p>Ambas teorías coinciden en que estas relaciones impactan directamente en la salud, el rendimiento y el bienestar de los empleados.</p> <p>Sin embargo, se presentan algunas discrepancias, en la investigación haciendo énfasis en la estabilidad laboral de los empleados, un factor no abordado explícitamente en las teorías publicadas, añadiendo a esto se menciona el ambiente de trabajo y las relaciones interpersonales, no se profundiza en la carga de trabajo ni en la cultura organizacional, que son aspectos destacados en la teoría.</p>
--	---	--	---

<p>Variable dependiente Síndrome Burnout</p>	<p>de</p> <p>El síndrome conocido como “burnout”, también tiene otros nombres: “síndrome de trabajador desgastado” o “síndrome de desgaste ocupacional”, surge de un proceso multicausal y complejo, que ocasionan las variantes como agotamiento, crisis, inestabilidad, causales de factores como pobreza condiciones económicas, sobrecarga laboral, falta de estimulación, desorientación profesional y aislamiento. Esta enfermedad es común en las diferentes profesiones de todos los sectores económicos, desde cargos operativos, administrativos o gerenciales, por eso no es extraño que alguna persona experimente o haya experimentado el Burnout.</p>	<p>En base a la información obtenida en las encuestas y entrevistas el síndrome de burnout es una condición que afecta significativamente en la salud emocional, física y psicológica de los trabajadores, en base a la alta demandas laborales de las condiciones de trabajo poco satisfactorias los trabajadores pueden experimentar dolores de cabeza, dolores musco esqueléticos, molestias físicas, irritabilidad que se presentan en los trabajadores de las distintas áreas de la institución .</p>	<p>Ambas teorías coinciden en que el burnout es un proceso complejo que involucra diversos factores. La primera teoría menciona que este síndrome surge a partir de múltiples causas, como el agotamiento, la sobrecarga laboral, Estos factores pueden llevar a los trabajadores a experimentar síntomas físicos y emocionales, como dolores musculares, irritabilidad y malestar general, lo que también se alinea con los síntomas descritos en las encuestas.</p> <p>En cuanto a los hallazgos de las encuestas, la diferencia en las teorías puede reflejarse en que los síntomas reportados, como la irritabilidad y los dolores físicos, podrían estar directamente relacionados con el estrés crónico y la sobrecarga</p>
	<p>El síndrome de burnout o síndrome del trabajador quemado ocurre cuando la presión del trabajo o el estrés alcanzan un</p>		

	punto de inflexión: se vuelven excesivos o duran demasiado tiempo (Julia, 2024)		laboral (segunda teoría), pero también podrían estar influenciados por un entorno laboral más complejo que involucra factores como la desorientación profesional y la falta de estímulo (primera teoría).
--	---	--	---

4.4 Resultados en función al cumplimiento del objetivo general

Tabla 8

Resultado *del objetivo general*

OBJETIVO GENERAL	RESULTADOS
Determinar las condiciones de trabajo que previenen el síndrome de burnout en el área administrativa y financiera del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San miguel, provincia Bolívar, año 2024.	<p>Mediante la encuesta y la entrevista realizada se pudo obtener que dentro de las condiciones de trabajó que previene el síndrome de burnout tenemos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Condiciones físicas de trabajo adecuadas que juegan un papel muy importante para prevenir el desarrollo del síndrome de burnout y tener un impacto positivo en la efectividad laboral. • Medidas de seguridad o higiene en el área de trabajo, es un factor que desarrolla una insatisfacción, desmotivación y un ambiente desfavorable lo cual produce preocupación

	<p>en los trabajadores desarrollando altos niveles de frustración y estrés a lo diario de sus funciones.</p> <ul style="list-style-type: none">• Condiciones ambientales como la (iluminación, ruido, temperatura) la indiferencia de estos factores impacta negativamente, en el bienestar del personal lo que tiene impacto en la efectividad en sus tareas o si no de problemas en su salud lo que genera un impacto negativo en su salud• Bienestar personal se enfoca en el equilibrio que existe entre la vida personal como laboral que es un elemento primordial para evitar la saturación de un trabajador y de esta manera se evita el estrés laboral conocido como síndrome de burnout.• Relaciones laborales enfatiza en la buena comunicación y relación que existen entre los compañeros de trabajo, es una base para el desarrollo de proyectos y actividades de diferente índole mientras no exista un buen bienestar laboral se genera un ambiente tenso de trabajo lo que desencadena problemas y conflictos desarrollando altos niveles de estrés al día.
--	---

CONCLUSIONES

- El diagnóstico del síndrome de burnout en los servidores públicos del área administrativa y financiera del GAD Municipal San Miguel permitió obtener una visión clara sobre la magnitud y los factores asociados a este problema en la institución. A través de la aplicación de encuestas estandarizadas se identificó que el índice aproximado es de 15 a 19 servidores públicos que experimenta altos niveles de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal lo cual indica que padecen del síndrome de Burnout.
- El análisis de las condiciones laborales en el área administrativa y financiera del GAD Municipal San Miguel, evidenció la presencia de factores negativos que influyen en el desempeño y bienestar de los servidores públicos como las condiciones físicas inadecuadas en el entorno laboral, sobrecarga de trabajo, la falta de reconocimiento y motivación; programas de desarrollo profesional, así como limitaciones en la comunicación organizacional y espacio, estos factores pueden generar un ambiente de trabajo demandante, impactando la motivación y el desempeño de los empleados. Además, mediante la aplicación de entrevistas a directivos del área administrativa y financiera, se corroboró que existen factores organizacionales que influyen en la aparición del síndrome de burnout entre ellos, se destacan la sobrecarga de trabajo, la falta de reconocimiento por parte de los superiores, las altas exigencias en los procesos administrativos y la escasez de estrategias de bienestar laboral. Los entrevistados destacaron que la falta de espacio para el desarrollo de sus respectivas actividades, la presión por el cumplimiento de metas institucionales y la limitada comunicación organizacional contribuyen al desgaste emocional del personal.
- A partir de los resultados obtenidos mediante la encuesta y la entrevista aplicadas en el área administrativa y financiera del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel, se concluye que existen diversas condiciones de trabajo que cumplen un papel fundamental en la prevención del síndrome de burnout. Entre estas, destacan las condiciones físicas adecuadas, que influyen positivamente en el desempeño laboral; la implementación de medidas de seguridad e higiene, cuya

ausencia genera frustración y desmotivación; y los factores ambientales como la iluminación, el ruido y la temperatura, que impactan directamente en el bienestar físico y mental del personal. Asimismo, el equilibrio entre la vida personal y laboral, y unas relaciones interpersonales saludables dentro del entorno laboral, son elementos clave para fomentar un clima organizacional favorable. Estas condiciones, al ser fortalecidas, permiten reducir significativamente los niveles de estrés y agotamiento emocional, previniendo así el desarrollo del síndrome de burnout entre los servidores públicos

RECOMENDACIONES

- Se recomienda al Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel implementar programas de prevención y atención del síndrome de burnout dirigidos al personal del área administrativa y financiera, con base en los resultados obtenidos mediante las encuestas aplicadas. Estos programas pueden incluir estrategias como talleres de manejo del estrés, pausas activas, fortalecimiento del clima laboral, mejora en la distribución de carga laboral y espacios de escucha activa, con el fin de reducir los niveles de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal identificados en el diagnóstico.
- Se sugiere fortalecer las estrategias institucionales orientadas a mejorar el entorno laboral, priorizando la adecuación de los espacios físicos, la redistribución equitativa de las cargas laborales y el reconocimiento del desempeño del personal. Además, es fundamental fomentar la motivación y el bienestar emocional de los servidores públicos a través de programas de desarrollo profesional, mecanismos de apoyo psicológico y acciones que promuevan una comunicación organizacional más fluida, con el fin de prevenir el síndrome de burnout y mejorar la calidad del ambiente de trabajo.
- Es recomendable que el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel implemente un plan integral de mejora de las condiciones laborales, priorizando aspectos como el fortalecimiento de la infraestructura física, la optimización de las condiciones ambientales (iluminación, temperatura, ruido), y el cumplimiento riguroso de las normas de seguridad e higiene. Además, se sugiere promover políticas institucionales que fomenten el equilibrio entre la vida personal y laboral, así como

actividades que fortalezcan la comunicación y las relaciones interpersonales entre el personal administrativo y financiero. Estas acciones contribuirán significativamente a la prevención del síndrome de burnout y al mejoramiento del clima organizacional.

BIBLIOGRAFIA

- Patlán Pérez, J. (2023). Estrés laboral: fundamentos teóricos, medición, investigación e intervención: (1 ed.). Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM).
<https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/279431>
- Valadez Ramírez, A. Bravo González, M. C. & Vaquero Cázares José, E. (2022). Estrés laboral. Síndrome de Burnout. Estrategias de afrontamiento en docentes universitarios: (1 ed.). Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM).
<https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/278757>
- Vidal Lacosta, V. (2019). El estrés laboral: análisis y prevención: (ed.). Prensas de la Universidad de Zaragoza. <https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/113362>
- Márquez Pérez, I. M. & Jiménez García, A. (2024). *Análisis del entorno laboral y gestión de relaciones laborales desde la perspectiva de género. SSCE0212*: (1 ed.). IC Editorial. <https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/277565>
- Raúl Cólica, P. (2018). Neurociencias y psicobiología del estrés laboral: el burnout en docentes y personal de salud, y hostigamiento "mobbing": (ed.). Editorial Brujas.
<https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/78821>
- Juárez García, A. (Coord.). (2021). Intervención y control de los factores psicosociales del estrés laboral: experiencias latinoamericanas: (1 ed.). Bonilla Artigas Editores.
<https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/216562>
- López Mena, L. (2005). Evaluación de factores presentes en el estrés laboral: (ed.). Red Revista de Psicología. <https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/10765>
- Aduviri, A. D., & Vargas, L. R. (2024). *FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD*. Obtenido de Impacto del síndrome de burnout y sobrecarga laboral del personal del Centro de Salud Metropolitano Ilave - 2024:
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/15517/1/IV_FCS_504_TE_Aduviri_Vargas_2024.pdf

- Arango, K. (3 de ENERO de 2023). *GRUPO POESIS*. Obtenido de ¿Qué significa tener irritabilidad y cuáles son sus consecuencias?:
<https://www.psicologosencostarica.com/irritabilidad/>
- ARROYO, L. (2023). *Rasgos de personalidad y despersonalización en efectivos de la policía que asisten al servicio de psiquiatría del Hospital Central PNP Luis N. Sáenz, Lima, 2023*. Obtenido de Universidad Nacional Mayor de San Marcos:
<https://cybertesis.unmsm.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/e18ed009-e796-43cf-965e-b9bab2e3b40f/content>
- Bach. Jimmy, F. H. (2023). *INFLUENCIA DE UN PROGRAMA DE MEDICIÓN DE LA*. Obtenido de UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ:
<https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/9074/TESIS%20JIMMY%20HUAMAN%20SG%20-%20SCMA%2020-05-23.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Blog HSE. (4 de MARZO de 2022). *Blog HSE*. Obtenido de La Calidad de Vida en el trabajo: ¿es una utopía?: <https://www.blog-qhse.com/es/la-calidad-de-vida-en-el-trabajo-es-una-utopia>
- BODY SYSTEMS. (3 de MAYO de 2024). *Reconocimiento y valor en el área de trabajo*. Obtenido de <https://blog.bodysystems.mx/valor-del-talento>
- CARDINAL. (8 de NOVIEMBRE de 2022). *Horas laborales. Todo acerca de los horarios de trabajo y su distribución*. Obtenido de <https://cardinal-systems.com/2022/11/08/horas-laborales-todo-acerca-de-los-horarios-de-trabajo-y-su-distribucion/>
- Carranza, A. (20 de Junio de 2023). *¿Cómo impulsar la autonomía en el trabajo en empresas con +500 colaboradores?* Obtenido de <https://www.crehana.com/blog/desempeno/autonomia-colaboradores/>
- CESUMA. (11 de FEBRERO de 2021). *UNIVERSIDAD CESUMA*. Obtenido de ¿Qué son las condiciones de trabajo?: <https://www.cesuma.mx/blog/que-son-las-condiciones-de-trabajo.html>
- CETYS. (14 de AGOSTO de 2021). *CETYS UNIVERSIDAD*. Obtenido de ¿Cuáles son los factores de riesgos ergonómicos?: <https://www.cetys.mx/educon/cuales-son-los-factores-de-riesgos-ergonomicos/>

- CIGENIA. (14 de OCTUBRE de 2021). *¿QUÉ ES LA ERGONOMÍA EN LAS ORGANIZACIONES?* Obtenido de <https://ingeniia.com/que-es-la-ergonomia-en-las-organizaciones/>
- Clinica GALATEA. (30 de JULIO de 2019). *Agotamiento emocional de los profesionales de la salud*. Obtenido de <https://www.clinica-galatea.com/es/bloc/agotamiento-emocional-profesionales-salud/#:~:text=El%20agotamiento%20emocional%20es%20un,de%20tipo%20emocional%20o%20cognitivo.>
- CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. (25 de Enero de 2021). Obtenido de https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf
- Cordova, J. S. (2024). *PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERU*. Obtenido de Estrés Laboral y su Relación con la Motivación Laboral en una Organización Privada : https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/28938/CORDOVA_JIBAJA_KIARA_SOLANGE_ESTRES_LABORAL.pdf?sequence=9&isAllowed=y
- Cortes, D. (12 de OCTUBRE de 2020). *UNIVERSIDAD CESUMA*. Obtenido de <https://www.cesuma.mx/blog/que-son-las-condiciones-de-trabajo.html>
- de Lourdes Preciado Serrano, M., Rodríguez, M. G., Viera, A. O., & del Carmen Santés Bastián, M. (2024). Agotamiento emocional en el trabajo en profesionistas y operadoras de máquina en la industria. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 16-23.
- de Profesionales Médicos, E. (2024). *Ada*. Obtenido de Síndrome de burnout: <https://ada.com/es/conditions/burnout/>
- De reflexión, E. D., Del docente, A. y., & de los alumnos., I. Q. (2024). *Desarrollo Profesional Docente*. Obtenido de [Cambridgeinternational.org: https://www.cambridgeinternational.org/Images/633209-teacher-professional-development-factsheet-spanish.pdf](https://www.cambridgeinternational.org/Images/633209-teacher-professional-development-factsheet-spanish.pdf)
- Echeveria, A., & Michelle, F. (2023). *Universidad de las Americas* . Obtenido de <https://dspace.udla.edu.ec/bitstream/33000/16092/1/UDLA-EC-TMSSO-2024-28.pdf>

- Equipo Editorial Indeed. (14 de AGOSTO de 2023). *¿Qué es la carga de trabajo?*
Obtenido de <https://es.indeed.com/orientacion-laboral/desarrollo-profesional/que-es-carga-trabajo>
- Equipo editorial, Etecé. (2024). Entrevista - Concepto, tipos y ejemplos. *Editorial Etecé*.
Obtenido de <https://concepto.de/entrevista/>
- FELICITY 360. (27 de JUNIO de 2023). *FELICITY 360*. Obtenido de La calidad de vida en el trabajo : <https://www.felicity360.com/que-es-la-calidad-de-vida-en-las-empresas-y-como-mejorarla/>
- Frank, A. (19 de FEBRERO de 2023). *ENCICLOPEDIA*. Obtenido de Método Inductivo: <https://www.significados.com/metodo-inductivo/>
- GALILEO. (11 de AGOSTO de 2022). *UNIVERSIDAD DE GALILEO* . Obtenido de La importancia de la supervisión en la industria: <https://www.galileo.edu/estec/historias-de-exito/la-importancia-de-la-supervision-en-la-industria/>
- Gamero, D. M., Mejía, A. M., & Rivera, C. (2024). Diagnóstico para la caracterización de estudiantes y experiencias pedagógico didácticas en el ámbito de la inteligencia emocional. *Actas Iberoamericanas en Ciencias Sociales* , 191-215.
- García-Moncada, G. d., Chavez-Ojeda, M., Pantigoso-Leython, N., & Valverde-Alva, W. (2024). Bienestar laboral y liderazgo pedagógico en el compromiso docente de los CEBAs. *Fides Et Ratio*, 71 - 94.
- GCF GLOBAL. (23 de SEPTIEMBRE de 2023). *Relaciones entre compañeros*. Obtenido de <https://edu.gcfglobal.org/es/comunicacion-empresarial/relaciones-entre-companeros/1/>
- Grupo Castilla. (24 de Noviembre de 2020). *¿Cómo combatir la desmotivación laboral en el equipo?* Obtenido de <https://www.grupocastilla.es/desmotivacion-laboral/>
- International Labour Organization . (2006). Obtenido de C187 - Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187)
- Kimberlein, R. (25 de ENERO de 2024). *PLAY FIT*. Obtenido de <https://payfit.com/es/contenido-practico/condiciones-de-trabajo/>
- Larrosa, J. (28 de JULIO de 2022). *PAYFIT*. Obtenido de <https://payfit.com/es/contenido-practico/relaciones-laborales/>

- Lisboa, J. L. (18 de ABRIL de 2019). *Universidad Nacional Experimental Francisco*.
Obtenido de INVESTIGACIÓN CUALITATIVA: FUNDAMENTOS
EPISTEMOLÓGICOS, TEÓRICOS Y METODOLÓGICO:
<https://www.redalyc.org/journal/5257/525762351005/html/>
- LOBBYFIX. (7 de ABRIL de 2022). *Seguridad e Higiene en las empresas: Qué es y cómo elaborar un Plan*. Obtenido de <https://www.lobbyfix.com/blog/seguridad-e-higiene-en-las-empresas-que-es-y-como-elaborar-un-plan/>
- Lozano, T., & Rodríguez, R. (2024). Vista de Factores asociados con la satisfacción del estudiantado de bachillerato en un colegio militarizado. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*. Obtenido de Org.mx.
- medlineplus. (3 de ABRIL de 2024). *MENDLINE PLUS*. Obtenido de [https://medlineplus.gov/spanish/mentaldisorders.html#:~:text=Los%20trastornos%20mentales%20\(o%20enfermedades,cr%C3%B3nicos%20\(de%20larga%20duraci%C3%B3n\).](https://medlineplus.gov/spanish/mentaldisorders.html#:~:text=Los%20trastornos%20mentales%20(o%20enfermedades,cr%C3%B3nicos%20(de%20larga%20duraci%C3%B3n).)
- MONROY, S. (8 de Agosto de 2024). *APD*. Obtenido de ¿Qué es el síndrome de burnout y qué lo causa en el trabajo?: <https://www.apd.es/sindrome-burnout/>
- OMS. (31 de Marzo de 2023). *ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD*. Obtenido de Depresión: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/depression>
- Ordóñez, C. A. (2021). *Transformaciones en las condiciones laborales de las trabajadoras del sector público del Ecuador a partir de la COVID-19*. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8498/1/Ordonez%20A-CON-001-Transformaciones.pdf>
- Ortega, D., & Ortega, X. (2023). *Universidad de las Américas*. Obtenido de <https://dspace.udla.edu.ec/bitstream/33000/15560/1/UDLA-EC-TMSSO-2023-126.pdf>
- ORTEGA, F. (25 de Mayo de 2024). *ADEN*. Obtenido de ¿Qué es el liderazgo y cuáles son las cualidades más importantes de un líder en 2025?: <https://www.aden.org/business-magazine/que-es-el-liderazgo/>
- Osorio Ordoñez, C. C., Pacheco Sánchez, C. A., Velandia Durán, Y. d., & Bohórquez Tuay, L. C. (2024). Síndrome de burnout en empleados domésticos de Colombia. *Revista venezolana de gerencia*, 29, 1300-1317. doi:10.52080/rvgluz.29.107.21
- Pérez-Franco. (2019). Aspectos psicosociales de las enfermedades. *ELSEIVER*, 65-67.

- PREVEN CONTROL. (2 de OCTUBRE de 2023). *Condiciones ambientales en el trabajo*.
Obtenido de <https://prevencontrol.com/prevenblog/condiciones-ambientales-trabajo/>
- PREVENCIONAR. (8 de SEPTIEMBRE de 2021). *El ambiente físico de trabajo en el modelo de empresas saludables de la OMS*. Obtenido de
<https://prevencionar.com/2021/09/08/el-ambiente-fisico-de-trabajo-en-el-modelo-de-empresas-saludables-de-la-oms/>
- Pursell, S. (27 de JUNIO de 2023). *HUBPOST*. Obtenido de
<https://blog.hubspot.es/marketing/maximizar-tu-productividad>
- REGLAMENTO DEL SEGURO GENERAL DE RIESGOS. (1 de Julio de 2017).
Obtenido de <https://www.gob.ec/sites/default/files/regulations/2018-10/C.D.%20513.pdf>
- Ríos, K. (27 de JULIO de 2023). *PAY FIT*. Obtenido de ¿Cuál es la importancia de la organización del trabajo?: <https://payfit.com/es/contenido-practico/organizacion-en-el-trabajo/>
- Ríos, K. (25 de ENERO de 2024). *PAYFIT*. Obtenido de ¿Las condiciones de trabajo qué son?: <https://payfit.com/es/contenido-practico/condiciones-de-trabajo/>
- Rivas, M. (2024). *Desgaste: Su Definición, Concepto y Ejemplos Prácticos*. Obtenido de Definipedia: <https://definicion.conceptualista.com/en-que-consistia-el-desgaste/>
- Romero, S. (3 de Noviembre de 2021). *UNIR*. Obtenido de Factores de riesgo laboral: <https://www.coordinacionempresarial.com/factores-de-riesgo-laboral/>
- Sánchez-Monge, M. (17 de Abril de 2018). *cuidate*. Obtenido de Insomnio: <https://cuidateplus.marca.com/enfermedades/neurologicas/insomnio.html>
- Solís, L. D. (21 de Mayo de 2019). *INVESTIGACIA*. Obtenido de El enfoque cuantitativo de investigación: <https://investigaliacr.com/investigacion/el-enfoque-cuantitativo-de-investigacion/>
- Stewart, L. (14 de JULIO de 2023). *ATLAS*. Obtenido de ¿Qué es la investigación descriptiva y cómo se utiliza?: <https://atlasti.com/es/research-hub/investigacion-descriptiva>
- Torres, D. (22 de JUNIO de 2023). *HUBSPOT*. Obtenido de Rotación de personal: qué es, causas, consecuencias y soluciones: <https://blog.hubspot.es/sales/rotacion-personal>

- Vasquez Trespalacios, E. M., Oliveros-Riveros, L. M., & Mercado González, D. C. (2024). Autoeficacia laboral percibida, y características del retorno al trabajo en mujeres supervivientes de cáncer de mama en Colombia: Autoeficacia laboral y retorno al trabajo. *Archivos de prevención de riesgos laborales*, 140-156.
- Vilchez, A. M. (8 de Febrero de 2024). *MEDIUM*. Obtenido de Investigaciones mixtas: Los desafíos de combinar lo cuantitativo y lo cualitativo en la investigación: <https://medium.com/@ajmv2000/investigaciones-mixtas-los-desaf%C3%ADos-de-combinar-lo-cuantitativo-y-lo-cualitativo-en-la-38b775a839cd>
- Westreicher, G. (1 de MAYO de 2020). *ECOMIPEDIA*. Obtenido de Método deductivo: <https://economipedia.com/definiciones/metodo-deductivo.html>

ANEXOS

TABLA 9
Cronograma (Gantt)

ACTIVIDADES	Septiembre 2024				Octubre 2024				Noviembre 2024				Diciembre 2024			
	S1 01-07	S2 8-16	S3 17-24	S4 25-31	S1 01-08	S2 9-16	S3 17-24	S4 26-30	S1 01-08	S2 9-16	S3 17-24	S4 25-31	S1	S2	S3	S4
Tema, descripción del problema																
Formulación del problema y justificación																
Objetivo general y específicos, variables y operacionalización de variables																
Antecedentes Y Marco científico																
Marco conceptual																
Marco legal																
Georreferencia																
Metodología Tipo de investigación																
Enfoque de la investigación																
Métodos de investigación																
Técnicas e Instrumentos de Recopilación de datos.																

TABLA 10
Presupuesto Ejecutado

PRESUPUESTO	
ACTIVIDADE DESARROLLADAS	COSTO
IMPRESIONES	\$8
ANILLADO	\$3
LUZ	\$10
PASAJE	\$7
TOTAL	\$28

Instrumentos de recopilación de datos (cuestionario, guion entrevista, ficha de observación, entre otros)

Anexo 1

Cuestionario-Encuesta aplicada a empleados del área Administrativa y Financiera



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

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

CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

ANTEPROYECTO DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

ENCUESTA

TEMA:

**“CONDICIONES DE TRABAJO Y SINDROME DE BURNOUT EN LOS
SERVIDORES PÚBLICOS DEL ÁREA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA DEL
GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL SAN MIGUEL,
PROVINCIA BOLÍVAR, AÑO 2024”.**

OBJETIVO GENERAL DE LA ENCUESTA:

- **Determinar las condiciones de trabajo que previenen el Síndrome de Burnout en el área Administrativa y Financiera del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel, provincia Bolívar, Año 2024.**

DIRIGIDO A: Área administrativa y financiera del GADSM

INSTRUCCIONES:

- Lea detenidamente cada pregunta antes de responder.
- Responda con sinceridad, ya que no hay respuestas correctas o incorrectas.
- Todas las respuestas serán tratadas de manera confidencial y utilizada exclusivamente con fines académicos.

Si tiene alguna duda, no dude en consultarnos. "Gracias por su tiempo y cooperación"

BANCO DE PREGUNTAS

CONDICIONES DE TRABAJO

- 1. ¿Considera que el mobiliario de su espacio de trabajo es adecuado para evitar molestias físicas?**
 - Si
 - No
 - Tal vez
- 2. ¿Considera que las Condiciones Ambientales (iluminación, ruido, temperatura) en su lugar de trabajo es adecuada para realizar sus funciones?**
 - Si
 - No
 - Tal vez
- 3. ¿Considera que su criterio profesional es respetado en las decisiones relacionadas con su trabajo?**
 - Si
 - No
 - Tal vez
- 4. ¿Siente que su horario laboral le permite tener un buen equilibrio entre trabajo y vida personal?**
 - Si
 - No
 - Tal vez
- 5. ¿Puede comunicarse de manera abierta con su supervisor cuando tiene dudas o problemas?**
 - Si

- No
 - Tal vez
- 6. ¿Existe un ambiente de trabajo colaborativo entre usted y sus compañeros?**
- Si
 - No
 - Tal vez

SÍNDROME DE BURNOUT

- 1. ¿Considera que las demandas emocionales de su trabajo son excesivas?**
- Si
 - No
 - Tal vez
- 2. ¿Ha experimentado dolores de cabeza, insomnio u otros síntomas físicos relacionados con el estrés laboral?**
- Si
 - No
 - Tal vez
- 3. ¿Considera que su trabajo ha perdido sentido o importancia para usted?**
- Si
 - No
 - Tal vez
- 4. ¿Siente que su trabajo le exige desconectarse emocionalmente de sus propias necesidades?**
- Si
 - No
 - Tal vez
- 5. ¿Cree que su trabajo no le proporciona oportunidades de crecimiento personal?**
- Si
 - No
 - Tal vez
- 6. ¿Cree que tiene las habilidades necesarias para realizar su trabajo de manera eficaz?**

- Si
- No
- Tal vez

Anexo 2

Guía de entrevista



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, GESTIÓN EMPRESARIAL E INFORMÁTICA

CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

ANTEPROYECTO DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

ENCUESTA

TEMA:

“CONDICIONES DE TRABAJO Y SINDROME DE BURNOUT EN LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL ÁREA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL SAN MIGUEL, PROVINCIA BOLÍVAR, AÑO 2024”.

OBJETIVO GENERAL DE LA ENCUESTA:

- Determinar las condiciones de trabajo que previenen el Síndrome de Burnout en el área Administrativa y Financiera del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel, provincia Bolívar, Año 2024.

DIRIGIDO A: jefes del Área administrativa y financiera del GADSM

Preguntas

ENTREVISTA

Condiciones de Trabajo.

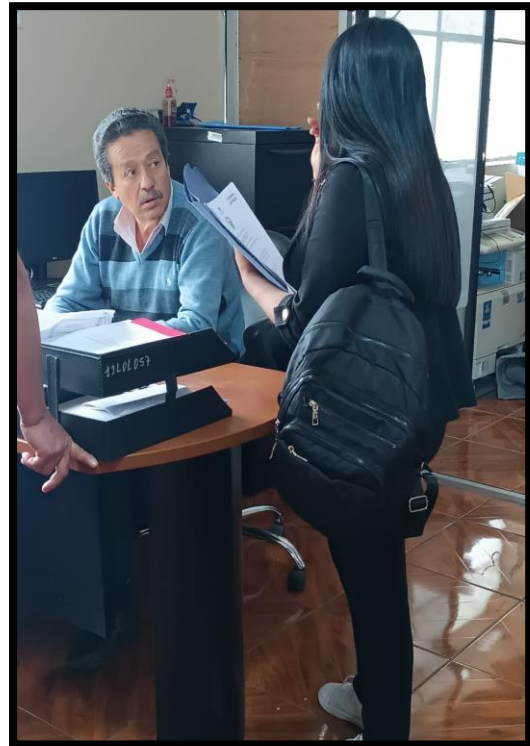
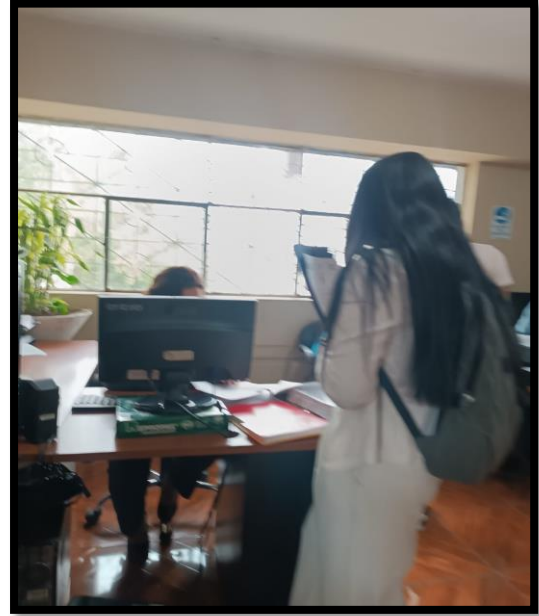
1. ¿Cómo describiría las condiciones físicas de su entorno laboral en cuanto a comodidad y ergonomía?
2. ¿Ha experimentado alguna situación de riesgo o incomodidad debido a la falta de medidas de seguridad o higiene en su trabajo?
3. ¿Cómo describiría las condiciones ambientales (iluminación, ruido, temperatura) de su entorno laboral?
4. ¿Qué efectos ha tenido la carga de trabajo en su bienestar personal?
5. ¿Cómo describiría las relaciones laborales entre usted y sus compañeros de trabajo?

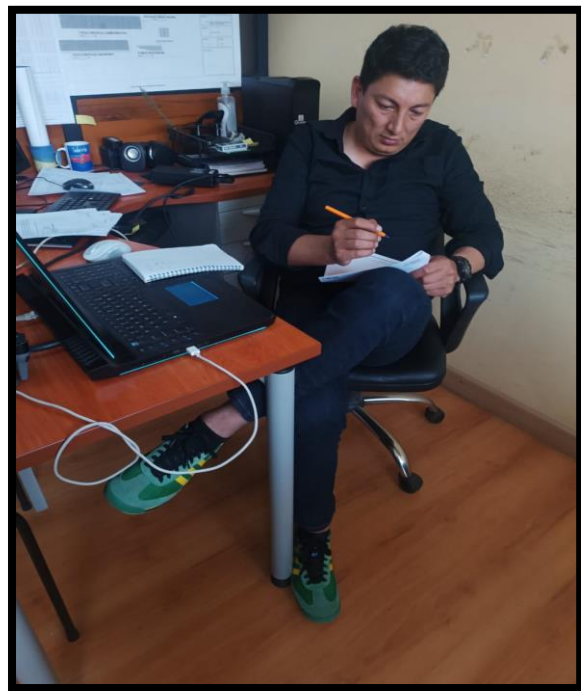
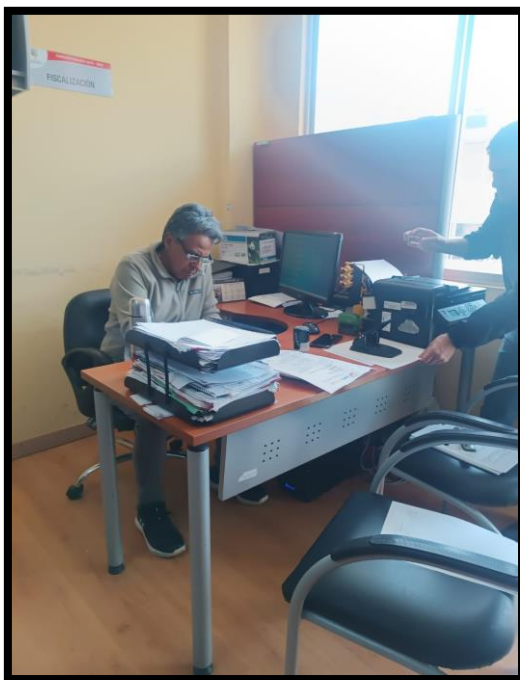
Síndrome Burnout

1. ¿Qué situaciones en su trabajo le generan mayor agotamiento emocional?
2. ¿De qué forma el estrés laboral afecta su salud física?
3. ¿Qué aspectos de su trabajo le generan mayor insatisfacción?
4. ¿Qué obstáculos le impiden mejorar su autoeficacia en el trabajo?

Anexo 3

Fotos de la encuesta aplicados al personal del Área Administrativa y Financiera





Anexo 4

Entrevista aplicada a los directores del Área Administrativa y Financiera



Anexo 5

Aceptacion de ingreso a la intitución del GAD de SAN MIGUEL



San Miguel de Bolívar, 11 de Diciembre del 2024

Suscrito Jefa de la Unidad Administrativa de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel de Bolívar, Magister Jenny Marilú Aguiar Uchubanda

AUTORIZO

A los Estudiantes **BARRAGAN GUAMAN KELLY ROCÍO** y **LOPEZ PAGUAY ERICKA LUCÍA**; llevar a cabo el Proyecto de investigación "CONDICIONES DE TRABAJO Y SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL ÁREA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL SAN MIGUEL, PROVINCIA BOLÍVAR, AÑO 2024".

Se expide el presente a petición de los interesados.



Mg. Jenny Marilú Aguiar

**JEFA DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO DEL
GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL SAN MIGUEL DE
BOLÍVAR**

JUN TOS LO VAMOS A LOGRAR
Administración 2023 – 2027

San Miguel de Bolívar
Calle: Guayas 11-25 y Bolívar

Anexo 6

Certificado de anti plagio



UNIVERSIDAD
ESTATAL
DE BOLÍVAR

UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR
CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

EXTENSIÓN
SAN MIGUEL

**ING. RAFAEL ALEJANDRO SÁNCHEZ MACÍAS, EN CALIDAD DE DIRECTOR
DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR**

CERTIFICA

Que el trabajo de Integración Curricular denominado: **“Condiciones de Trabajo y Síndrome de Burnout en los Servidores Públicos del Área Administrativa y Financiera del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel, Provincia Bolívar, año 2024”**. presentado por las señoritas **Barragán Guamán Kelly Rocío y Paguay López Ericka Lucia**, estudiantes de la **carrera de Gestión del Talento Humano**, pasó el análisis de coincidencia no accidental en la herramienta Turnitin, reflejando un **porcentaje de similitud del 5%**, como se evidencia en el documento adjunto.

San Miguel, febrero del 2025

Atentamente,

Ing. Rafael Alejandro Sánchez Macías

Director

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

Anexo 7

Certificado de turnitin

Barragán Kelly - Paguay Ericka

Condiciones de trabajo y síndrome de burnout

 Universidad Estatal de Bolívar

Detalles del documento

Identificador de la entrega
tm:oid::3117429551671

108 Páginas

Fecha de entrega
12 feb 2025, 3:09 p.m. GMT-5

22,078 Palabras

Fecha de descarga
12 feb 2025, 3:16 p.m. GMT-5

131,746 Caracteres

Nombre de archivo
EXTRUCTURA DEL PROYECTO TESIS.pdf

Tamaño de archivo
1.4 MB



5% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes sospechosas, por el 5%

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 20 palabras)

Exclusiones

- N.º de coincidencias excluidas

Fuentes principales

- 5% Fuentes de Internet
- 0% Publicaciones
- 3% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alerta de Integridad para revisión

- Texto oculto**
30 caracteres sospechosos en N.º de páginas
El texto es alterado para mezclarse con el fondo blanco del documento.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

