



UNIVERSIDAD PERUANA
CAYETANO HEREDIA

“SÍNDROME DE BURNOUT Y
CONDICIONES DE SEGURIDAD Y
SALUD EN EL TRABAJO EN EL
PERSONAL ADMINISTRATIVO QUE
LABORA EN LOS DIFERENTES
NIVELES DE ATENCIÓN DEL ÁREA DE
SALUD EN LA CIUDAD DE
GUAYAQUIL”

TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE
MAESTRO EN MEDICINA OCUPACIONAL
Y MEDIO AMBIENTE

IRVING FABRICIO LARA LEAL

LIMA - PERÚ

2023

ASESOR

Mg. Jonh Maximiliano Astete Cornejo

JURADO DE TESIS

MG. ISELLE LYNN SABASTIZAGAL VELA

PRESIDENTE

MG. MARIA ALEJANDRA URDAY PAREJA

VOCAL

MG. GLADYS BERNUY MORENO

SECRETARIO (A)

DEDICATORIA.

A mi madre que siempre ha estado presta a brindarme su ayuda incondicional

A mis familiares, novia y amigos por su constante apoyo

.

AGRADECIMIENTOS.

A Dios, por ser la fuente de toda sabiduría.

FUENTES DE FINANCIAMIENTO.

Tesis Autofinanciada

SÍNDROME DE BURNOUT Y CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO QUE LABORA EN LOS DIFERENTES NIVELES DE ATENCIÓN DEL ÁREA DE SALUD EN LA CIUDAD DE GUAYAQUIL

INFORME DE ORIGINALIDAD

13%

INDICE DE SIMILITUD

12%

FUENTES DE INTERNET

5%

PUBLICACIONES

5%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.unitec.edu.co Fuente de Internet	1%
2	revistas.um.es Fuente de Internet	1%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
4	repositorio.unc.edu.pe Fuente de Internet	<1%
5	www.posgradoupch.pe Fuente de Internet	<1%
6	repositorio.ucsg.edu.ec Fuente de Internet	<1%
7	Pérez Quiroga Alejandra Magdalena. "Fatiga laboral asociada a síndrome de burnout en el personal de salud de la Unidad de Medicina Familiar 20 Vallejo", TESIUNAM, 2021	<1%

ÍNDICE GENERAL

I. INTRODUCCIÓN	1
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	3
III. MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL	7
3.1. Marco Teórico.....	7
3.2. Definiciones conceptuales	17
3.3. Antecedentes	19
IV. JUSTIFICACIÓN	23
V. PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN.....	26
V. OBJETIVOS	27
5.1. Objetivo General.....	27
5.2. Objetivos Específicos	27
VI. METODOLOGIA	28
6.1. Diseño de estudio.....	28
6.2. Población Objetivo	28
6.3. Marco Muestral.....	28
6.4. Unidad de muestro.....	28
6.5 Tipo de muestreo.....	28
6.6 Tamaño de la muestra	29
6.7 Criterios de selección	30
6.8 Variables	30
6.9. Descripción de los procedimientos a realizar.....	32
6.10 Aspectos Éticos	33
6.11 Análisis y procesamientos de datos.....	34
VII. RESULTADOS	36

7.1. Descripción sociodemográfica y laboral de los trabajadores evaluados.	36
7.2. Resultados del síndrome de Burnout	40
7.3. Condiciones de Seguridad y Salud en el trabajo.....	42
7.4. Relación de las variables en estudio.	65
VIII. DISCUSIÓN	66
IX. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	70
9.1. Conclusiones.....	70
9.2. Recomendaciones	71
X. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	73
XI. ANEXOS	78

RESUMEN

PROBLEMA: El personal administrativo en salud debido a las funciones desempeñadas tiene excesiva carga laboral que junto a factores de riesgo puede provocar agotamiento físico y emocional pudiendo desarrollar Burnout.

OBJETIVO GENERAL: Determinar la relación entre síndrome de Burnout y condiciones de seguridad y salud en el trabajo del personal administrativo en Salud que labora en diferentes niveles de atención Hospital Teodoro Maldonado Carbo, Hospital IESS Ceibos, Coordinación Provincial del Seguro de Salud de IESS en la

ciudad de Guayaquil-Ecuador. **OBJETIVOS ESPECÍFICOS:** Cuantificar número de casos del síndrome de Burnout del personal administrativo que labora en el área de salud de los diferentes niveles de atención. Identificar condiciones de seguridad y salud del trabajo del personal administrativo en salud. Conocer características del

trabajador administrativo. **MARCO TEÓRICO:** Burnout es la respuesta ante el estrés laboral crónico, caracterizado por cansancio emocional, actitudes de cinismo con su entorno. **METODOLOGÍA:** estudio descriptivo, transversal, observacional,

correlación. **RESULTADOS:** Se encontraron 4 casos de Burnout, existe relación estadísticamente significativa entre las dimensiones de Burnout y la dimensión psicosocial y condiciones de salud de la encuesta de condiciones de Salud y

seguridad en el trabajo. **PALABRAS CLAVES:** Burnout, condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

ABSTRACT

PROBLEM: Administrative health personnel, due to the functions performed, have an excessive workload that, together with risk factors, can cause physical and emotional exhaustion, possibly developing Burnout. **GENERAL OBJECTIVE:** To determine the relationship between Burnout syndrome and health and safety conditions at work for administrative Health personnel who work at different levels of care Hospital Teodoro Maldonado Carbo, Hospital IESS Ceibos, Provincial Coordination of Health Insurance of IESS in the city of Guayaquil-Ecuador. **SPECIFIC OBJECTIVES:** To quantify the number of cases of Burnout syndrome among administrative personnel working in the health area at different levels of care. Identify occupational health and safety conditions for administrative health personnel. Know the characteristics of the administrative worker. **THEORETICAL FRAMEWORK:** Burnout is the response to chronic work stress, characterized by emotional exhaustion, attitudes of cynicism with their environment. **METHODOLOGY:** descriptive, cross-sectional, observational, correlation study. **RESULTS:** 4 cases of Burnout were found, there is a statistically significant relationship between the Burnout dimensions and the psychosocial dimension and health conditions of the survey of Health and safety conditions at work. **KEY WORDS:** Burnout, safety and health conditions at work job.

I. INTRODUCCIÓN

La definición de Burnout se origina alrededor de los años 1970 en Estados Unidos, en la que se lo utilizaba para describir reacciones adversas producidas en departamentos que brindaban servicios sociales como trabajadores del área de psiquiatría. Este término Burnout proviene del habla de los deportistas anglosajones, el cual traducido al castellano tiene el significado de estar quemado. La psicóloga Maslach fue quien comenzó a utilizar este término para la descripción de este nuevo síndrome que se caracterizaba por el agotamiento emocional, de esta manera en sus estudios consideró los aspectos emocionales, afirmando que el estrés producido laboralmente es una variable muy significativa en el agotamiento psíquico.(1,2)

Este síndrome se presenta posterior a la exposición de factores de riesgo psicosociales durante un periodo prolongado. Está caracterizado por tres dimensiones: cansancio emocional, despersonalización, bajos logros personales.(3)

El Burnout se presenta cuando fallan los mecanismos de compensación a la adaptación ante escenarios de trabajo relacionadas a situaciones de continuo estrés como en empleos con desajustes entre las demandas y los recursos, y principalmente en el personal con expectativas de idealismo muy altas con un escenario frustrante.(4)

Este mecanismo de adaptación es fisiológico y no depende del motivo que lo desencadena, sin embargo, su intensidad y continuidad están muy relacionados a la

interpretación del individuo sobre las pérdidas y ganancias que vienen de cambios, de su estado de salud, de sus características personales, del ambiente en que se encuentra, de sus recursos de afrontamiento que dispone en el momento.(4)

En Latinoamérica la prevalencia del síndrome de Burnout oscila entre el 2% y el 76%, estas cifras varían de acuerdo al entorno investigado, factores del área laboral y de la profesión en la que se desenvuelva, sin embargo, sea cual sea la profesión de los trabajadores todos pueden ser tendientes a desanimarse y al mismo tiempo perder el interés por el trabajo.(2)

Las condiciones de trabajo es un factor primordial en la salud de los trabajadores. Cada vez hay más estudios que evidencian que las malas condiciones de trabajo generan, accidentes laborales, enfermedades ocupacionales o efectos adversos en la salud del trabajador.(5)

Las empresas u organizaciones reducen gastos en la seguridad y salud de sus trabajadores, esta falta de control expone a sus empleados a laborar en condiciones de trabajo deficientes. Como ejemplo los países de ingresos altos que controlan estas condiciones de trabajo tienen menos accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo en relación a los demás países de ingresos bajos que no controlan estos factores.(5)

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El Burnout, está considerado como riesgo laboral según la OMS, el cual va a causar deterioro en la salud mental, junto a síntomas físicos de los trabajadores. Este síndrome es una respuesta al estrés crónico y prolongado del entorno laboral, el cual está integrado por encontrarse emocionalmente agotado acompañado de sentimientos y actitudes negativas hacia el rol profesional y las personas con las que se trabaja.(6)

El personal que labora dentro del sistema de salud a diario se enfrenta con gran frecuencia a circunstancias que generan estrés, por tanto, su empleo puede ser fatigoso tanto físico como emocional. Este estrés que se produce genera el progreso de trastornos de conducta como lo es el síndrome de Burnout y otros problemas psicológicos como ansiedad y depresión y demás problemas de salud. Actualmente este tema tiene gran importancia ya que influye en el bienestar mental y moral de los trabajadores y, a su vez puede influir en gran escala en el rol administrativo de servicios de salud.(7)

En el Burnout participan diferentes factores como son los ambientales, personales y organizacionales, de los factores ambientales tenemos que los trabajadores del sector público, profesionales del servicio sanitario y los profesores, son los que presentan altos índices de Burnout, como factores personales tenemos patologías médicas o problemas psicológico y dentro de los factores organizacionales tenemos los estructurales o de funcionamiento en el puesto de trabajo.(7)

Este Síndrome se ha relacionado por horas trabajadas en exceso, menos vacaciones, lugares que generan demasiado estrés como las de emergencias, unidad de cuidados intensivos, área quirúrgica, laborar con pacientes de alto riesgo de contagio, baja motivación laboral, poca autoestima, conflictos de familia, poco soporte familiar y social.(8)

Sin embargo, este síndrome no está restringido solo a los médicos, ya que también ha sido descrito en los trabajadores de otras organizaciones. Igualmente, dentro de los trabajadores en salud hay gran diferencia en la intensidad de este síndrome entre las diversas ramas de profesionales y dentro de una misma profesión varía este síndrome según los contextos económicos, sociales, políticos y culturales.(7)

El personal administrativo que labora en el sistema de salud debido a las funciones que desempeñan tienen una excesiva carga de trabajo, desempeñando roles administrativos propios de la oficina, interacción con los demás trabajadores de la organización y otras instituciones por tanto estos trabajadores mantienen altos niveles de estrés, además debido a esta carga laboral se ve obligado a trabajar fuera de su horario normal de trabajo, también a resolver y tratar problemas, consultas, reclamos de los usuarios externos por lo que se expone a tratos negativos de otras personas, además esto puede estar acompañado de malas condiciones de seguridad y salud en el trabajo que podrían alterar la salud física y emocional del trabajador.

En Ecuador existe información escasa de casos de síndrome de Burnout junto a las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en el que desenvuelven los trabajadores administrativos en salud, aun cuando existe marco legal en el país que promueve a que el personal de una empresa o institución cuente con buenas condiciones de seguridad y salud laboral. A esto se adiciona que los gerentes o directores de las instituciones de salud desconocen mucho de los factores de riesgo en los que sus trabajadores laboran lo que puede predisponer a desencadenar Burnout y provocar consecuencias en la salud del trabajador esto a su vez generar aumento en el gasto de la salud pública por baja producción, alto ausentismo laboral y disminución en la calidad de atención al público.

Estas instituciones como son el Hospital del IESS Teodoro Maldonado Carbo que es un hospital de especialidades y el Hospital IESS Ceibos es un hospital general, ambas generan una gran demanda de atenciones médicas, por lo que necesitan que el personal administrativo realicen de manera oportuna y eficaz la gestión administrativa relacionada con la atención de pacientes, además la coordinación provincial del Seguro de Salud IESS Guayaquil debe encargarse de la gestión administrativa del traslado de los pacientes de emergencia, hospitalizados como ambulatorios de las unidades médicas públicas a entidades privadas de salud tanto de la ciudad de Guayaquil como de las demás provincias del país ya que esta coordinación es uno de los principales apoyos a nivel nacional debido a su amplia capacidad resolutive en el sistema de salud, provocando altos niveles de estrés ya que esta labor administrativa debe realizarse de manera rápida y oportuna ya que se encuentra en riesgo la salud de los pacientes.

Es por eso que estudiar Burnout y su relación con las condiciones de trabajo de estas instituciones podrá generar información que permita elaborar estrategias de prevención que contribuyan a mejorar las condiciones laborales en las que desempeña el trabajador administrativo en salud.

III. MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL

3.1. Marco Teórico

3.1.1. Síndrome de Burnout

El síndrome Burnout está definido como una respuesta de la persona ante el estrés laboral crónico, el cual está representado por la predisposición de valorar de manera negativa su capacidad para efectuar el trabajo y para interactuar con los demás, con la impresión de estar emocionalmente acabados, desenvolver emociones negativas, además de actitudes de cinismo dirigido a los individuos de su medio laboral.(2)

El síndrome de quemarse por el trabajo se origina en la dependencia profesional-paciente, y en la dependencia profesional-organización posterior al estrés crónico sostenido. Ante esto nace la necesidad de investigar sobre este síndrome la cual aparece unida a realizar estudios sobre de estrés en el trabajo, de igual manera nace el interés de las organizaciones por la necesidad de mejorar calidad de vida laboral de sus trabajadores. Actualmente se considera las perspectivas de bienestar y salud laboral a la hora de calificar a una entidad, ya que el curso de vida laboral con las condiciones tanto físicas como mentales tienen resultados negativos sobre la organización como: rotación, absentismo, baja calidad y menos producción.(1)

3.1.2. Etiología

Este Síndrome es provocado por múltiples causas y muy complejo, entre estas causas tenemos: tensión, dificultades durante el curso del estudio profesional y estado económico malo, gran cantidad de trabajo y falta de estímulo, aislamiento y mala o poca orientación profesional.(9)

A todo esto, agregamos factores como:

- Edad la cual se relaciona con la experiencia.(9)
- Género: mujeres sobrellevan mejor los conflictos laborales.(9)
- Variables familiares: una buena armonía familiar influye de manera positiva para afrontar situaciones de estrés.(9)
- Personalidad: personalidades tipo A las cuales son muy competitivas, impacientes, perfeccionistas, exigentes, presentan sentimientos de idealismo, más aproximación al sufrimiento diario con más participación emocional.(9)
- Inadecuada formación profesional; implica poseer más nociones teóricas con pocas diligencias prácticas en campo, poco o nulas nociones de métodos de autocontrol emocional, falta de datos sobre el mecanismo de funcionamiento en el lugar donde se va a empezar a trabajar.(9)
- Factores laborales: déficit de circunstancias en lo que respecta al medio físico del trabajo, salarios bajos, organización laboral, sobrecarga laboral, poco trabajo en conjunto. Las relaciones poco armoniosas con jefes y compañeros de trabajo, excesivo control e imposición por administradores y en ocasiones por los mismos propietarios de los trabajos de donde ejercen las diferentes personas. Como empleados los médicos se convirtieron en profesionales que están asediados por la sombra de la mala praxis.(9)
- Factores sociales: el profesional trata de ser de gran prestigio, para obtener una buena consideración en la familia y su entorno.(9)
- Factores del ambiente: como matrimonios, divorcio, tener hijos, muerte de algún familiar.(9)

A este síndrome lo integran 3 componentes:

- a. Despersonalización: se expresa con actitudes de cinismo y sentimientos negativos en contra de las personas de su entorno laboral.
- b. Falta de realización profesional: predisposición a calificarse de manera negativa en la actividad profesional además de inconformidad en el desempeño laboral.
- c. Agotamiento emocional: hay una combinación de cansancio emocional, físico y mental con poco entusiasmo, además de sentimientos de inutilidad.(10)

3.1.3. Manifestaciones clínicas

Sé puede encontrar lo siguiente:

- 1. Psiquiátricas:** Deterioro encubierto y progresivo de la persona, ansiedad y depresión, trastornos del comportamiento, disfunciones familiares graves y adicciones como inclusive adicción al trabajo.(9)
- 2. Somáticas:** Estrés que se expresa con molestias musculares, del sistema nervioso, del aparato circulatorio, además de cuadros psicósomáticos.(9)
- 3. Organizacionales:** Deterioro de las relaciones laborales provocando poco desarrollo profesional, poco trabajo en equipo, inconformismo, rivalidad y desmotivación.(9)

En las actividades profesionales, el trabajador puede actuar de las siguientes formas:

- 1. Falta de compromiso emocional:** se manifiesta con mala administración de la información, trato distante sin contestación a las emociones de las personas de su entorno.(9)

2. Disociación instrumental extrema: se manifiesta con conductas rígidas y automáticas, como: exceso de exámenes complementarios, comunicación unidireccional, además de intervenciones innecesarias.(9)

3. Embotamiento y negación: se manifiesta con conductas interpersonales opositoras debido a la poca conciencia del propio estado de agotamiento acompañado de irritación constantes y actitudes descalificadoras.(9)

4. Impulsividad: la persona se manifiesta con conductas reactivas de enojo fácilmente, confrontaciones reiteradas hacia los compañeros, además de maltrato al personal de salud.(9)

5. Desmotivación: asociado a la pérdida de autorrealización y poca autoestima, traducido en falta de sostén de los tratamientos, además de poca iniciativa en las tareas de equipo y no participación en proyectos realizados, impuntualidad e inclusive ausencia.(9)

3.1.4. Burnout en personal administrativo en Salud.

Los sistemas de salud requieren de personal administrativo que trabaje de manera eficiente que se comprometan con su vocación y con el servicio que deben brindar a diario, por tanto, un trabajador comprometido va a ser más útil y productivo que un trabajador deprimido y cansado, de esta forma una adecuada salud en el trabajador va a contribuir en el crecimiento de la institución, lo que a su vez va a optimizar la calidad de vida de su personal y los de su ambiente y familia.(11)

El trabajo puede afectar la salud mental del trabajador al producir alteraciones como el agotamiento, estrés crónico, pérdida de la energía y del idealismo,

comportamientos distantes e indiferentes, dichas afecciones pueden ser producidas por el medio ambiente y condiciones laborales.(11)

Dentro de los elementos psicosociales que logran influir en el trabajador en su ambiente laboral tenemos: poca remuneración, horarios laborales extensos, carga mental en relación al trabajo, mala comunicación con los compañeros, demandas laborales excesivas, además a esos factores se pueden agregar demandas de exigencia profesional y una elevada exigencia personal dando como resultado el Burnout.(11)

El personal que presenta el síndrome de Burnout durante larga data pueden padecer numerosos trastornos de salud física y mental conjuntamente con un desequilibrio en las áreas laborales, familiares, acompañado de una mala calidad en el servicio que brindan, de este modo estos trabajadores pueden limitar el sentido de su vida aislándose socialmente.(11)

3.1.5. Evaluación de Síndrome de Burnout

Maslach Burnout Inventory (MBI) de Maslach y Jackson (1981). Es el test que más se utiliza en las investigaciones; el cual está conformado por 22 literales que habla sobre las emociones y actitudes de los profesionales en su lugar de trabajo y hacia los pacientes a tratar.

Este test evalúa las tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal en el trabajo.(11)

El MBI cuenta con 3 versiones las cuales son:

- **MBI Human Services Survey (HSS):** conformado por 22 ítems la cual es la versión original, utilizada en servicios humanos.
- **MBI Educators Survey (ES):** reemplazan la palabra paciente por estudiantes.
- **MBI General Survey (GS):** usado en todo tipo de profesión.(12)

Encuesta de MBI versión GS se encuentra en el Anexo 1

El Agotamiento emocional es el mecanismo primordial del síndrome, el cual tiene como principales orígenes el exceso de trabajo. Caracterizado por un sentimiento de agotamiento acompañado de sobrecarga física y emocional en el que la persona se siente agotada y desmotivada, siendo imposible relajarse.(1)

La Despersonalización simboliza el marco interpersonal en este síndrome, el cual se refiere a la reacción inexorable y negativa de la persona ante el trabajo. En esta dimensión la persona menosprecia la relación entre los compañeros de trabajo, los clientes y la organización. Está caracterizado por insensibilidad emocional teniendo la ansiedad como manifestación más común, reducción del idealismo, aumento de la irritabilidad, egoísmo y desmotivación. Las manifestaciones de esta dimensión demuestran la búsqueda de la persona para adaptarse a esta situación y aliviar la tensión reduciendo el contacto con las personas de su entorno.(1)

El mecanismo de reducida realización profesional se refiere a la sensación de incapacidad, poca de producción en el trabajo. La parte que mejor retrata esta dimensión es el cuestionamiento que el profesional hace en relación con la elección

de la profesión, dudando de su aptitud para ejercerla. La persona no se siente satisfecha con el trabajo, se siente inadecuado tanto personalmente como profesionalmente, por lo que el comportamiento afecta a sus habilidades para la ejecución del trabajo y la relación con las demás, reduciendo de forma importante su producción.(1)

En lo que respecta a la validación del cuestionario tenemos que existe la validación factorial del Maslach Burnout Inventory general survey en ocho países latinoamericanos publicado en el 2015 en la que se incluye a Ecuador, el estudio estuvo constituido por 2470 trabajadores no asistenciales 359 de Colombia, 329 de Perú, 311 de Bolivia, 309 de Ecuador, 306 de México, 321 de República Dominicana, 315 de Venezuela y 218 de Costa Rica. Como resultado se obtuvo que en la iteración se ajustó a tres factores que componen el inventario y explican el 53,85 de varianza, se obtuvo un coeficiente de fiabilidad = 0,75 Alpha de Cronbach para la población completa de Latinoamérica.(13)

3.1.6. Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo

El trabajo se define como el conjunto de actividades humanas que son remuneradas o no, que van a para lograr obtener servicios y bienes necesarios para poder subsistir. Dando satisfacción a las necesidades tanto propias como a las del entorno, siendo un determinante social del sistema de salud y enfermedad ante el cual logra influir de manera próspera o desfavorable.(14)

Existen numerosas definiciones de las condiciones de trabajo en las que contiene cualquier característica en la que se desarrolla la actividad profesional, o el conjunto de factores que lo envuelven, siendo todo aquel elemento que se sitúa alrededor del trabajo sin ser trabajo mismo que puedan tener influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud del trabajador.(15)

El trabajo realizado en el área de salud, especialmente en los servicios asistenciales, contiene riesgos específicos que durante la interacción pueden provocar problemas de salud en cada uno de los trabajadores, ya que las inadecuadas condiciones de trabajo pueden influir en la propia salud laboral y en la calidad de atención brindada.(16)

La salud en los trabajadores se puede deteriorar por diversos motivos que pueden aumentar por riesgos biológicos, químicos, físicos, ergonómicos, psicosociales en los puestos de trabajo.(16)

Es fundamental para el bienestar de los trabajadores que la sociedad regule de manera efectiva las interacciones entre el empleado y empleador movilizandolos recursos necesarios para sostener áreas de trabajos seguros con lugares apropiados de salud y seguridad laboral.(16)

3.1.7. Evaluación de las Condiciones de Seguridad y Salud en el trabajo

Existe una herramienta validada en el Ecuador para evaluar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. Dicha herramienta es la primera encuesta de seguridad y salud en el trabajo para Ecuador (I-ESST) la cual fue publicada en el año 2017 por un grupo de especialistas de la Universidad Internacional SEK. Esta encuesta cuenta con:

- 7 dimensiones
- 26 subdimensiones
- Total de 79 preguntas.(17)

Las dimensiones son:

“1.- Dimensión Sociodemográfica y laboral: consta de 9 preguntas en total y dividida en 3 subdimensiones:

- Demográfica
- Sociolaboral”(17)

“2.- Dimensión condiciones de empleo: consta de 4 preguntas y se divide en 3 subdimensiones:

- Tiempo de trabajo en la empresa.
- Tipo de Jornada Laboral.
- Turno de trabajo” (17)

“3.- Dimensión de seguridad en el trabajo: consta de 17 preguntas y se divide en 2 subdimensiones:

- Exposición a riesgos mecánicos
- Equipos de protección personal” (17)

“4.- Dimensión de higiene industrial: consta de 13 preguntas y se divide en 3 subdimensiones:

- Agentes físicos.
- Agentes químicos.
- Agentes biológicos” (17)

“5.- Dimensión ergonomía: consta de 4 preguntas y se divide en 4 subdimensiones:

- Posición de trabajo
- Posturas forzadas
- Manipulación manual de cargas
- Movimientos repetitivos” (17)

“6.- Dimensión Psicosocial: la cual consta con un total de 14 preguntas y se divide en 2 grupos:

- Factores intralaborales se divide en 4 subdimensiones:

- Control
- Demanda psicológica
- Apoyo social
- Inseguridad en el empleo

- Factores extralaborales se divide en 2 sub dimensiones:

- Estilo de vida

- Conciliación con la vida laboral y socio familiar” (17)

“7.- Dimensión Salud Ocupacional o estado de salud del trabajador: consta de 18 preguntas y se divide en 5 subdimensiones:

- Salud auto percibida
- Salud mental
- Accidentes de trabajo
- Enfermedades profesionales
- Incapacidades derivadas por accidente” (17)

Para la elaboración de este cuestionario se reunieron más de 40 expertos nacionales e internacionales, se logró como resultado el cuestionario conformado por 79 preguntas divididas en 7 dimensiones. Previamente en el mes de marzo del 2016 se aplicó un plan piloto a 56 trabajadores con la finalidad de verificar la adecuación, fiabilidad y consistencia interna del cuestionario. Después de abril al mes de junio del 2016 se realiza trabajo de campo encontrándose un nivel de confianza del 95 %, margen de error de +/- 5 %, Alfa de Cronbach de 0.85.(17,18)

3.2. Definiciones conceptuales

- **Síndrome de Burnout:** se define como una respuesta de la persona ante el estrés laboral crónico, el cual está caracterizado por valorar de manera negativa su capacidad para ejecutar el trabajo, además de relacionarse con los demás, con la impresión de estar emocionalmente acabados, desenvolver emociones negativas, además de actitudes de cinismo dirigido a los individuos de su lugar de trabajo.(19)

Este síndrome está conformado por:

a. Despersonalización: se expresa actitudes de cinismo y sentimientos negativos en contra de las personas de su entorno laboral.

b. Falta de realización profesional: predisposición a valorarse de manera negativa en la actividad de trabajo además de sentirse insatisfecho en su desempeño laboral.

c. Agotamiento emocional: hay una combinación de cansancio emocional, físico y mental con poco entusiasmo, además de sentimientos de inutilidad. (20)

- **Test de Maslach:** Instrumento conformado por 22 ítems que mide en escala de frecuencia las 3 dimensiones de las cuales está formado el Síndrome de Burnout. (21)

- **Condiciones de seguridad y salud en el trabajo:** Se entiende como condiciones de seguridad y salud en el trabajo cualquier aspecto del trabajo que tenga posibilidad de provocar consecuencias significativas o negativas que puedan generar riesgos para la seguridad y salud del trabajador.(22)

- **Trabajador Administrativo en salud:** Persona empleada o encargada de la administración de una entidad pública o privada encargada de brindar sus servicios en los procesos de salud independientemente de su puesto de trabajo. (23)

- **Trabajo administrativo en salud:** Rol en el que se desempeña el trabajador de institución pública o privada de salud. (23)

- **Encuesta sobre condiciones de seguridad y salud en el trabajo:** Instrumento que describe las condiciones de seguridad y salud en el trabajo y su impacto en la salud de los trabajadores, conformado por 7 dimensiones, 26 subdimensiones y un total de 79 preguntas. (24)

Encuesta de condiciones de seguridad y salud en el trabajo se encuentra en el Anexo 2

3.3. Antecedentes

El Síndrome de Burnout ha sido estudiado por varios intérpretes desde hace más de 30 años, el Psiquiatra Freudenberger en el año de 1974 describe por primera instancia este síndrome, en el cual explicaba el deterioro de la atención profesional en las áreas que prestaban los servicios de salud. Este Psiquiatra observó que dichos profesionales en su gran mayoría presentaban desmotivación, pérdida de energía, agotamiento emocional, acompañados de síntomas de ansiedad y depresión tras su primer año de actividades brindando servicios de salud.(25)

Este síndrome alcanzó mayor influencia a partir de las investigaciones realizadas por Christina Maslach, la cual en 1976 expuso sobre este síndrome en el congreso anual de la Asociación Estadounidense de Psicología, en la que mencionó que este síndrome era un problema que cada vez se presentaba con más frecuencia en empleados del sistema de salud, los cuales luego de meses de trabajo terminaban presentando desgaste emocional, al principio esta evaluación fue dirigida a trabajadores voluntarios en entidades de ayuda como clínicas gratuitas.(25)

En el año de 1981 Maslach y Jackson proponen la clasificación de 3 componentes o dimensiones del Síndrome de Burnout los cuales los definieron como; despersonalización el cual se caracteriza por demostrar actitudes negativas, cansancio emocional caracterizado por presentar agotamiento físico y/o emocional y falta de realización profesional en el trabajo el cual se traduce como falta de interés o inseguridad para alcanzar sus metas u objetivos, publicando el Maslach Burnout Inventory (MBI) como un herramienta de medida ante este síndrome.(11)

Acevedo en el 2012 publica un estudio realizado en argentina sobre las condiciones de trabajo del personal de salud en el que se incluyó personal administrativo, de los centros de primer nivel de atención, el cual fue de tipo exploratorio de corte transversal en el que aplicaron de forma autoadministrada el cuestionario validado y diseñado por investigadores, el cual fue aplicado a 188 trabajadores, encontrándose como dato relevante que el 70% estaba en contacto con materiales biológicos, 50% estuvo expuesto a químicos, los riesgos ergonómicos estuvieron presentes en el 70% de los encuestados y más del 50% estaban de pie durante periodos prolongados.(26)

Vilá en el 2015 realiza un estudio a 879 profesionales del sector de salud y personal administrativo de primer nivel de atención en España sobre el síndrome de Burnout, encontraron 38,2% en la escala agotamiento emocional, 23.8% en Despersonalización y 7,7% baja realización personal. De los 879 cuestionarios respondieron 704 mujeres y 175 hombres, de las cuales las mujeres presentaron más agotamiento emocional y los hombres menos realización personal y más

despersonalización. En lo que respecta a categorías profesionales los trabajadores sociales presentaron niveles más altos de agotamiento emocional, mientras que el personal administrativo presentó el nivel más elevado de despersonalización y el menor grado de realización personal, mientras que las enfermeras presentaron el menor grado de Burnout en las tres escalas.(27)

Rozo en el 2015 realiza una investigación en Colombia sobre las condiciones de trabajo y salud en trabajadores del área administrativa y asistencial de un instituto prestador de salud en el cual toma como muestra 92 empleados de los que el 73% eran sexo femenino y 27% fueron sexo masculino. El 27,2% mostraron trastornos musculoesqueléticos, molestias como dolores de cabeza en un 74%, problemas visuales y auditivos en un 45,7% cada uno.(28)

Cárdenas en el 2017 en su investigación sobre las condiciones laborales y síndrome de Burnout en trabajadores del ministerio de salud de Lima-Perú a 327 trabajadores en los que incluía personal de salud y personal administrativo, 51,6% fueron femeninos, 48,3% fueron masculinos, el grupo etario de mayor frecuencia fue entre los 40 a 50 años con un 30,5%, el 81,6% con grado de instrucción superior, además el 44,6% eran profesionales de salud y el 55,4% correspondían a otras profesiones, encontrando 2 casos de Síndrome de Burnout que pertenecían al sexo femenino, agotamiento emocional alto en un 22%, despersonalización 8% y realización profesional baja en un 54%, ambas eran profesionales de salud enfermera y obstetra respectivamente. En la asociación de variables mediante prueba de Chi cuadrado encontró valores de $P= 0.003, 0.001, 0.000, 0.036$ y 0.05 de las variables síndrome

de Burnout con condiciones laborales, tiempo de trabajo, grado de instrucción, atención al usuario interno y externo respectivamente.(29)

Mendoza en el 2018 realiza una investigación a 77 trabajadores administrativos en un centro de salud en Perú en el que demostró resultados de Síndrome de Burnout alto en un 27,3%, nivel medio de Síndrome de Burnout en un 63,6% y el 9,1% en nivel bajo de Burnout.(30)

Reyes en el 2018 realiza un estudio a los trabajadores asistenciales y administrativos del Hospital IESS Machala sobre las condiciones de seguridad y salud en el trabajo a 277 trabajadores, encontrando que los trastornos musculo esqueléticos fue una de las principales patologías presentes en los trabajadores expuestos a riesgos laborales, especialmente de carácter psicosocial y disergonómico.(31)

Guillen en el 2019 en su investigación sobre factores de riesgo ocupacionales asociados al síndrome de Burnout en el personal de salud a 342 trabajadores encontró que el 65,8% está expuesto riesgos psicosociales, en lo que respecta al síndrome de Burnout el 28,7% presentó agotamiento emocional, el 9,1% despersonalización y el 3,8% baja realización personal, en total encontró 2 casos de síndrome de Burnout.(32)

IV. JUSTIFICACIÓN

El Síndrome de Burnout varía ampliamente en diferentes países e incluso dentro del mismo territorio que el que se estudie, se presenta con gran frecuencia en trabajadores de la salud, y de manera frecuente en los que trabajan en entidades de salud y que están en relación directamente con gente que se encuentran en contexto de necesidad, esto va a variar de acuerdo a las particularidades del sistema y nivel de atención en el que se labora, así como de otros componentes dentro de la entidad, de igual manera este síndrome puede estar presente en labores de otro tipo como son las administrativas dentro del mismo sistema de salud.

La necesidad de realizar esta investigación parte de que hay menos estudios sobre el síndrome de Burnout dirigidos al personal administrativo en las áreas de salud en relación al personal médico asistencial y sobre las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, este Síndrome actualmente está estimado como uno de los daños laborales de tipo psicosocial más significativos debido al constante ritmo de vida, acompañado con un aumento de la labor emocional y mental, pretensiones de mejor resultado en el trabajo, por tanto se determinó plantear este estudio para que nos brinde la información correspondiente de este síndrome de agotamiento profesional y las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en el personal administrativo de las diferentes niveles de atención en salud.

Dentro de las dimensiones a valorar de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo tenemos la dimensión Psicosocial la cual nos permitirá evaluar aspectos psicológicos que pudieran influir o no en las condiciones de trabajo, lo cual junto

con la evaluación del Síndrome de Burnout a los trabajadores administrativos en salud podremos determinar su relación. Conocer este panorama genera beneficios futuros en los trabajadores administrativos del sector salud ya que permitirá identificar casos del síndrome de Burnout y a su vez proporcionar información de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, para de esta manera promover que las autoridades competentes creen programas de prevención y puedan incluir cambios organizacionales tanto en las diferentes entidades y así disminuir gastos sanitarios en el estado.

Por lo tanto, este estudio tiene como finalidad ofrecer información confiable sobre los estudios que se vayan a realizar sobre el Burnout y las condiciones de seguridad y salud en el trabajo administrativo en Salud , así de esta manera tener una visión más amplia de que este síndrome puede afectar también al personal administrativo y no solo al personal médico asistencial en los diferentes sistemas de salud, ya que las empresas o entidades en el país no brindan la importancia necesaria a la evaluación de factores de riesgos en sus organizaciones.

Las legislaciones actuales del Ecuador dentro de las políticas y normas del plan Nacional de Desarrollo del Ecuador en su literal 1.6 consta que se debe garantizar el derecho de cuidado integral, educación y salud durante toda la vida, además en su literal 1.7 indica se debe garantizar el acceso a la seguridad social y al trabajo digno a toda la población.(33) De esta manera se demuestra la importancia del tema al poder generar información relacionadas a las metas que el estado desarrolla para

buscar mejoras en el país y poder brindar datos sobre el síndrome de Burnout y las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

V. PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

4.1 Pregunta principal

1.1.1¿Cuál es la relación entre el síndrome de Burnout y las condiciones de seguridad y salud en el trabajo del personal administrativo en Salud que labora en los diferentes niveles de atención Hospital Teodoro Maldonado Carbo, Hospital IESS Ceibos y Coordinación Provincial del Seguro de Salud de IESS en la ciudad de Guayaquil-Ecuador?

4.2 Preguntas específicas

1.2.1¿Cuál es la frecuencia del síndrome de Burnout en el personal administrativo que labora en los diferentes niveles de atención Hospital Teodoro Maldonado Carbo, Hospital IESS Ceibos y Coordinación Provincial del Seguro de Salud de IESS en la ciudad de Guayaquil-Ecuador?

1.2.2¿Cuáles son las condiciones de seguridad y salud del trabajo en el personal administrativo en salud?

1.2.3¿Cuáles son las características del trabajador administrativo en los servicios de salud?

V. OBJETIVOS

5.1. Objetivo General

Determinar la relación entre el síndrome de Burnout y las condiciones de seguridad y salud en el trabajo administrativo en Salud en los diferentes niveles de atención Hospital Teodoro Maldonado Carbo, Hospital IESS Ceibos y Coordinación Provincial del Seguro de Salud de IESS en la ciudad de Guayaquil-Ecuador.

5.2. Objetivos Específicos

- Cuantificar el número de casos del síndrome de Burnout del personal administrativo que labora en el área de la salud del Hospital Teodoro Maldonado Carbo, Hospital IESS Ceibos y Coordinación Provincial del Seguro de Salud de IESS.
- Identificar las condiciones de Seguridad y salud en el trabajo del personal administrativo en salud.
- Conocer las características del trabajador administrativo en los servicios de salud.

VI. METODOLOGIA

6.1. Diseño de estudio

Se realizó un estudio observacional, descriptivo, transversal y de correlación.

6.2. Población Objetivo

La población de la investigación estuvo constituida por los profesionales administrativos en salud que labora en el Hospital Teodoro Maldonado Carbo, Hospital IESS Ceibos y Coordinación Provincial del Seguro de Salud de IESS de la ciudad de Guayaquil.

6.3. Marco Muestral

El marco muestral estuvo constituido por nómina de 300 trabajadores administrativos en salud, conformado por 117 trabajadores del Hospital Teodoro Maldonado Carbo, 89 del Hospital IESS Ceibos y 94 de la Coordinación Provincial del Seguro de Salud del IESS de la ciudad de Guayaquil.

6.4. Unidad de muestro.

Trabajador administrativo en salud que laboran en el Hospital Teodoro Maldonado Carbo, Hospital IESS Ceibos y Coordinación Provincial del Seguro de Salud del IESS de la ciudad de Guayaquil.

6.5 Tipo de muestreo

Probabilístico aleatorio, en la cual los participantes se eligieron de manera aleatoria y equitativa entre las 3 instituciones mencionadas.

6.6 Tamaño de la muestra

Para el cálculo del tamaño de la muestra se utilizó la población que es de 300 trabajadores administrativos en salud que laboran en el Hospital Teodoro Maldonado Carbo, Hospital IESS Ceibos y Coordinación Provincial del Seguro de Salud del IESS de la ciudad de Guayaquil. Para la cual se procedió a realizar su respectivo cálculo por medio de la fórmula de población finita (34).

$$n = \frac{N \times Z_{\alpha}^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + Z_{\alpha}^2 \times p \times q}$$

Para el cálculo de la muestra se aplicó como tamaño de la población a los 300 trabajadores que representa a (N), el intervalo de confianza (Z) fue del 95% que en la tabla Z equivale a 1.96, la probabilidad de éxito y fracaso fueron e 0.5 y el error muestral permitido (d) fue de 0.05.

$$n = \frac{300 \times 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}{0.05^2 \times (300 - 1) + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

Al aplicar la fórmula de población finita en el cual el tamaño de la población es de 300 trabajadores la muestra obtenida es de 170 personas.

6.7 Criterios de selección

Criterios de inclusión

- Personal administrativo en salud, se incluye personal médico que realice solo labor administrativa.
- Tener consentimiento informado firmado del trabajador.
- Incluye cualquier tiempo de labor del trabajador administrativo en las instituciones.

Criterios de exclusión

- Personal de salud asistencial.
- Personal que labore en otras instituciones.
- Personal que estén en tratamiento Psiquiátricos y neurológicos.

6.8 Variables

Síndrome de Burnout:

- Agotamiento emocional.
- Despersonalización.
- Falta de realización profesional.

Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo:

- Dimensión sociodemográfica y laboral.
- Dimensión condiciones de empleo.
- Dimensión de seguridad en el trabajo.
- Dimensión de higiene industrial.

- Dimensión ergonomía.
- Dimensión psicosocial.
- Dimensión Salud Ocupacional o estado de salud del trabajador.

Operacionalización de Variables se encuentra en el Anexo 3.

6.9. Descripción de los procedimientos a realizar

- Se solicitó el respectivo permiso a las autoridades de las instituciones en las que se realizó el trabajo, de igual manera se solicitó el permiso al personal a evaluar con el respectivo consentimiento informado (Anexo4).
- La aplicación de las encuestas se realizó de manera presencial el investigador junto a personal previamente capacitado a los cuales se les explicó paso a paso cada uno de los test a aplicar, sus dimensiones, preguntas, aplicación previa del consentimiento informado a las personas a investigar, criterios de inclusión y exclusión, para la correcta recopilación de datos
- El instrumento empleado fue el test de Maslach Burnout Inventory GS y la primera encuesta de seguridad y salud en el trabajo que fueron aplicados al personal administrativo en salud del Hospital Teodoro Maldonado Carbo, Hospital IESS Ceibos y Coordinación Provincial del Seguro de Salud de IESS, ubicados en la ciudad de Guayaquil, provincia de Guayas, Ecuador.
- La selección de los participantes se realizó de acuerdo a los criterios de inclusión y de exclusión ya establecidos y acorde al tamaño de la muestra obtenida en la cual los participantes fueron seleccionados de manera aleatoria y de manera equitativa entre las 3 instituciones ya mencionadas, realizándose 60 encuestas en el Hospital Teodoro Maldonado Carbo, 50 en el Hospital IESS Ceibos y 60 en la Coordinación Provincial del Seguro de Salud de IESS.

- Luego de la recolección del contenido se elaboró una base de datos en el programa Excel obtenidos de las encuestas de condiciones de seguridad y salud del trabajo, junto a los datos del test de Maslach Burnout Inventory en trabajadores administrativos en salud, dichos datos fueron ingresados en el programa SPSS para su respectivo análisis descriptivo de frecuencias y relación.

6.10 Aspectos Éticos

Este estudio fue registrado en SIDISI con el código 205026, el cual fue revisado y aprobado por la Unidad Integrada de Gestión de Investigación, Ciencia y Tecnología de las Facultades de Medicina, Estomatología y Enfermería.

Posterior de obtener la respectiva aprobación del comité de ética de la Universidad Peruana Cayetano Heredia sobre el presente trabajo, se procedió a solicitar la autorización de los directivos de los diferentes hospitales y de la coordinación del IESS para poder aplicar los cuestionarios a los trabajadores.

La información obtenida se manejó con privacidad y de manera anónima y confidencial durante el estudio, fue guardada con códigos y sin nombres en una base de datos, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de las personas que participaron en este estudio. Así también se realizó una carta de autorización y consentimiento informado que fue entregada al participante, dando a conocer el uso de la información y los objetivos de la investigación. La investigación se basó en los siguientes principios éticos:

- Principio de autonomía: las personas que participaron en la investigación fueron de manera voluntaria.
- Principio de Beneficencia: El beneficio obtenido de la investigación fue identificar la relación entre el síndrome de Burnout y las condiciones de seguridad y salud en el trabajo para así promover que las autoridades competentes creen programas de prevención y puedan incluir cambios organizacionales tanto en las diferentes entidades y así disminuir gastos sanitarios en el estado.
- Principio de Justicia: la población que cumplió con los criterios de exclusión y de inclusión tuvieron la oportunidad de participar en el proyecto.
- Principio de No Maleficencia: se solicitó la respectiva autorización a los participantes mediante consentimiento informado y se les informó que los datos se guardarán de manera privada.

6.11 Análisis y procesamientos de datos

La recolección de datos de las encuestas se realizó entre los meses de noviembre 2021 hasta febrero 2022. Luego se elaboró una base de datos de lo recopilado de la encuesta de las condiciones de seguridad y salud del trabajo, junto a los resultados obtenidos del test de Maslach Burnout Inventory del síndrome de Burnout en trabajadores administrativos en salud para lo cual se utilizó el programa Excel, posteriormente fueron procesados mediante el software SPSS, mediante el cual se realizó un análisis descriptivo determinando las frecuencias y porcentajes de las variables del Síndrome de Burnout, de los 16 ítems que tiene el cuestionario del MBI que evalúa sus 3 dimensiones Agotamiento emocional, despersonalización y

falta realización profesional y de las variables de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo evaluadas mediante sus 7 dimensiones las cuales son: dimensión sociodemográfica, condiciones de empleo, seguridad del trabajo, higiene industrial, ergonomía, psicosocial y estado de salud del trabajador. Además, se determinó la relación de las variables a través de la prueba estadística Chi Cuadrado con una significación estadística de $p= 0.05$.

La limitación del estudio fue que la I encuesta de seguridad y salud del trabajo al ser un cuestionario extenso de 79 preguntas se debía contar con el tiempo necesario para poder terminar la encuesta completa en un solo tiempo, por tanto, se coordinaba con el trabajador para poder realizarlo en un tiempo disponible durante su horario laboral, por tal motivo nos tomó aproximadamente 4 meses terminar todas las encuestas en las 3 instituciones.

VII. RESULTADOS

7.1.Descripción sociodemográfica y laboral de los trabajadores evaluados.

Se evaluó un total de 170 trabajadores entre las 3 instituciones de los cuales 60 fueron del Hospital Teodoro Maldonado Carbo, 50 del Hospital IESS Ceibos y 60 fueron de la Coordinación Provincial del Seguro de Salud de IESS. El 64,1% correspondieron al sexo femenino y el 35,9% al sexo masculino. En relación al grupo etario fueron más frecuente los profesionales de entre 25-34 años con el 51,2%, de los cuales el 18,8% pertenecen a la Coordinación IEES y el 17,1% pertenece al H. IESS Ceibos. Por otro lado, el grupo etario de individuos de entre 35-44 años corresponde al 37,7%, de los cuales, un 13,5% son del área de Coordinación IEES, seguido de un 12,9% corresponde al H. Teodoro Maldonado Carbo.

En lo que respecta a la nacionalidad el 99,4% son ecuatorianos, de los cuales el 35,3% laboran el Hospital Teodoro Maldonado Carbo, mientras que un 34,7% pertenecen a la Coordinación IEES, por otro lado, el 0,6% es de nacionalidad venezolana.

En la formación académica el 78,2% de colaboradores tiene una formación de tercer nivel, dentro de los cuales un 27,1% corresponden al H. Teodoro Maldonado Carbo, un 25,9% pertenecen a H. IESS Ceibos y finalmente, el 25,3% son colaboradores de la Coordinación IEES, por otro lado, un 17,7% posee cuarto nivel.

En lo que se refiere a puestos de trabajo el 72,4% se identificaron como profesionales administrativos, dentro de los cuales el 28,2% pertenecen al H. Teodoro Maldonado Carbo, mientras que un 24,1% laboran en la Coordinación IESS, mientras que un 20% laboran en H. IESS Ceibos. En menor medida, un 19,4% se identificaron como profesionales científicos o intelectuales que desarrollan labores administrativas, dentro de los cuales el 8,2% laboran en el H. IESS Ceibos.

En lo relacionado a la profesión el 43.5% corresponden a médicos que desarrollan solo labor administrativa, de los cuales el 24.1% labora en la Coordinación IESS, seguidos del 15.3% que prestan servicios al H. IESS Ceibos, además el 26,5% corresponden a ingeniería, de los cuales un 15,3% laboran en el H. Teodoro Maldonado Carbo, mientras que un 8,2% corresponde al H. IESS Ceibos.

Además, en lo que respecta al sector en el que labora el 100% de los colaboradores indicaron que trabajan solo en el sector público.

Tabla 1

Distribución de la muestra de acuerdo a la dimensión sociodemográfica

Dimensión sociodemográfica y laboral		H. Teodoro Maldonado Carbo		H. IESS Ceibos		Coordinación IESS		Totales	
		n	%	n	%	n	%	n	%
Sexo del trabajador	Hombre	20	11,8	22	12,9	19	11,2	61	35,9
	Mujer	40	23,5	28	16,5	41	24,1	109	64,1
Edad	18-24	1	0,6	0	0,0	0	0,0	1	0,6
	25-34	26	15,3	29	17,1	32	18,8	87	51,2
	35-44	22	12,9	19	11,2	23	13,5	64	37,7

	45-54	10	5,9	2	1,2	2	1,2	14	8,2
	55-64	1	0,6	0	0,0	3	1,8	4	2,4
	55-64	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Nacionalidad	Ecuatoriana	60	35,3	50	29,4	59	34,7	169	99,4
	Otra nacionalidad	0	0,0	0	0,0	1	0,6	1	0,6
Formación académica	Educación Bachillerato	4	2,4	1	0,6	2	1,2	7	4,1
	Tercer Nivel	46	27,1	44	25,9	43	25,3	133	78,2
	Cuarto Nivel	10	5,9	5	2,9	15	8,8	30	17,7
Puesto de trabajo	Gerente, director, jefe Profesional científico o intelectual	1	0,6	1	0,6	4	2,4	6	3,5
	Técnico y/o profesional de nivel medio	6	3,5	14	8,2	13	7,7	33	19,4
	Profesional administrativo	1	0,6	0	0,0	0	0,0	1	0,6
	Trabajador en actividades elementales y de apoyo	48	28,2	34	20,0	41	24,1	123	72,4
		4	2,4	1	0,6	2	1,2	7	4,1
Profesión	Abogado/a	0	0,0	0	0,0	1	0,6	1	0,6
	Contador/a	3	1,8	2	1,2	1	0,6	6	3,5
	Economista	9	5,3	1	0,6	0	0,0	10	5,9
	Enfermera/o administrativo	4	2,4	3	1,8	0	0,0	7	4,1
	Ingeniera/o	26	15,3	14	8,2	5	2,9	45	26,5
	Licenciado/a	6	3,5	2	1,2	2	1,2	10	5,9
	Médicos Administrativos	7	4,1	26	15,3	41	24,1	74	43,5
	Odontólogos administrativos	0	0,0	1	0,6	7	4,1	8	4,7
	Químico farmacéutico	0	0,0	0	0,0	1	0,6	1	0,6
	Tecnólogo	1	0,6	0	0,0	0	0,0	1	0,6
	Trabajo en actividades elementales y apoyo	4	2,4	1	0,6	2	1,2	7	4,1
Sector que labora	Público	60	35,3	50	29,4	60	35,3	170	100,0
	Privado	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0

Fuente: Elaboración propia. Aplicación de I-ECSST-E

En lo que respecta a la dimensión condiciones de empleo el 73,5% de los colaboradores llevan laborando entre 1-5 años dentro de la institución, dentro de los cuales un 29,4% pertenecen a H. IESS Ceibos, mientras que un 28,2% laboran en Coordinación IESS y un 15,9% corresponde al H. Teodoro Maldonado Carbo. En menor medida, un 15,9% posee entre 6-10 años dentro de las instituciones, de los cuales un 8,8% pertenece al H. Teodoro Maldonado Carbo y un 7,1% a la Coordinación IESS. Solo el 1,8% posee menos de un año laborando para las instituciones estudiadas.

Además, el 100% de colaboradores trabajan 40 horas a la semana, con una jornada completa, es decir; ocho horas diarias y el 95,3% de colaboradores laboran en turno diurno, mientras que un 4,7% laboran en jornadas rotativas.

Tabla 2

Distribución de la muestra según la dimensión condición de empleo

Dimensión Condiciones de empleo		H. Teodoro Maldonado Carbo		H. IESS Ceibos		Coordinación IESS		Totales	
		n	%	n	%	n	%	n	%
Tiempo de trabajo en las instituciones	<1 año	3	1,8	0	0,0	0	0,0	3	1,8
	1-5 años	27	15,9	50	29,4	48	28,2	125	73,5
	6-10 años	15	8,8	0	0,0	12	7,1	27	15,9
	11-15 años	5	2,9	0	0,0	0	0,0	5	2,9
	16-20 años	6	3,5	0	0,0	0	0,0	6	3,5
	21-25 años	2	1,2	0	0,0	0	0,0	2	1,2
	>26 años	2	1,2	0	0,0	0	0,0	2	1,2
Horas laborales a la semana	20 horas	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	40 horas	60	35,3	50	29,4	60	35,3	170	100,0
Tipo de turno	Diurno	60	35,3	46	27,1	56	32,9	162	95,3
	Rotativo	0	0,0	4	0,0	4	0,0	8	4,7

Fuente: Elaboración propia. Aplicación de I-ECSST-E

7.2.Resultados del Síndrome de Burnout

Al aplicar el test de Maslach Burnout Inventory versión Survey al personal administrativo que labora en el Hospital Teodoro Maldonado Carbo, Hospital IESS Ceibos y Coordinación Provincial del Seguro de Salud de IESS se encontró que existe agotamiento emocional alto en 73 casos, despersonalización 71 casos y 10 casos de baja realización profesional.

Tabla 3

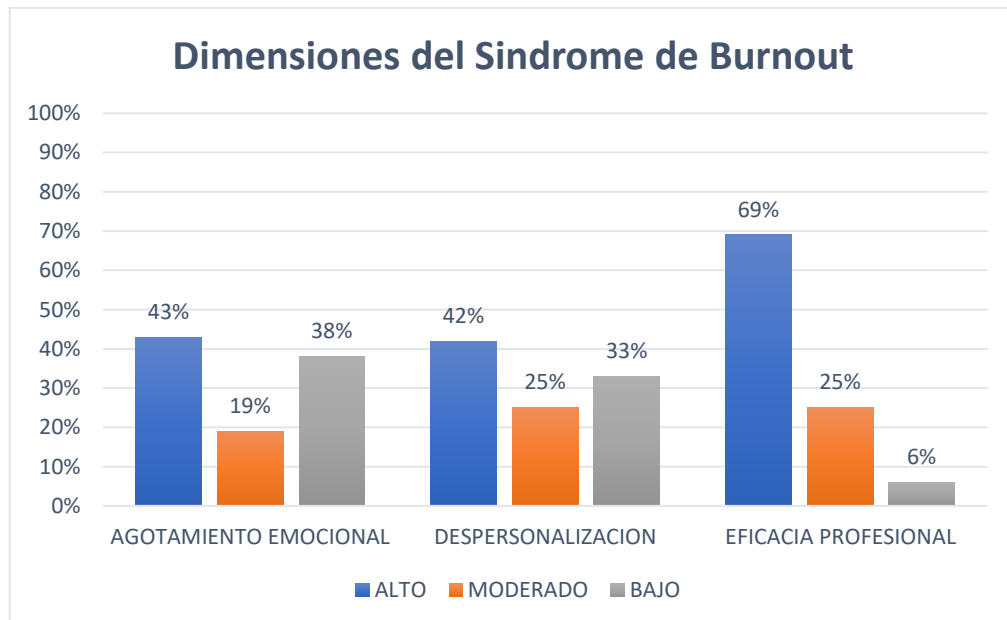
Resultados de las dimensiones del Test de Maslach Burnout Inventory General Survey

Dimensiones síndrome de Burnout	Bajo	Moderado	Alto
Agotamiento emocional	64	33	73
Despersonalización	56	43	71
Falta de realización profesional	10	43	117

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 1

Resultados por porcentaje de las 3 dimensiones del Síndrome de Burnout.



Fuente: Elaboración propia.

De los colaboradores de las tres instituciones, se observa que un 43% presentó agotamiento emocional alto, el 38% moderado y el 19% bajo, además el 42% presentó despersonalización alta, 25% despersonalización moderada y el 33% despersonalización baja. En relación a la eficacia profesional el 69% presenta un valor alto, el 25% moderado y el 6% una baja eficacia profesional.

Luego del análisis de cada una de las dimensiones del Test de Maslach Burnout Inventory General Survey para la evaluación del síndrome de Burnout por cada una de las instituciones estudiadas considerando los valores de agotamiento emocional alto, despersonalización alta y baja eficacia profesional se pudo identificar 4 casos de Síndrome de Burnout correspondiendo al 2%, de los cuales 1 caso es del Hospital Teodoro Maldonado Carbo sexo masculino de 38 años de edad profesión Ingeniero, 2 casos fueron del Hospital IESS Ceibos 1 de sexo masculino y 1 de sexo femenino, 30 y 32 años respectivamente ambos de profesión Ingeniero y 1 caso en la Coordinación Provincial del IESS, sexo masculino, 32 años, profesión Médico.

Tabla 4

La tabla corresponde a los resultados Síndrome de Burnout

Institución	Número de casos de Burnout	Sexo	Edad	Profesión
Hospital Teodoro Maldonado Carbo	1	Hombre	38	Ingeniero
H. IESS Ceibos	2	Hombre	30	Ingeniero
		Mujer	32	Ingeniero
Coordinación provincial del IESS	1	Hombre	32	Médico

Fuente: Elaboración propia.

7.3. Condiciones de Seguridad y Salud en el trabajo

Al aplicar la I encuesta de seguridad y salud en el trabajo del Ecuador al personal administrativo que labora en el Hospital Teodoro Maldonado Carbo, Hospital IESS Ceibos y Coordinación Provincial del Seguro de Salud de IESS se encontró que en la dimensión seguridad del trabajo el 55,3% manifestaron no identificar riesgo de caída al mismo nivel, dentro de los cuales, el 21,2% labora en el Hospital Teodoro Maldonado Carbo, un 19,4% labora en la Coordinación del IEES y el 14,7% labora en el H. IESS Ceibos. Por otro lado, un 28,2% indicaron que casi siempre existe riesgo de caída al mismo nivel, dentro de los cuales el 12,4% labora en el H. Teodoro Maldonado Carbo, un 8,2% trabaja en Coordinación IEES y un 7,7% trabaja en el H. IESS Ceibos.

El 64,7% refirieron que nunca ha existido riesgo de caída a distinto nivel, dentro de los cuales el 25,3% labora en Coordinación IEES, mientras que un 24,1% trabajan en el H. Teodoro Maldonado Carbo y un 15,3% labora en H. IESS Ceibos. En contraste, se observa que un 21,8% manifiesta que casi siempre se encuentra expuesto a riesgo de caída a distinto nivel, dentro de estos, un 10,6% trabaja en el H. Teodoro Maldonado Carbo, un 5,9% en H. IESS Ceibos y un 5,3% en Coordinación IEES.

El 80% indicaron que nunca ha existido riesgo de caída de objetos, materiales y herramientas, dentro de los cuales, un 27,1% laboran en el H. Teodoro Maldonado Carbo y Coordinación IEES respectivamente, mientras que un 25,9% trabaja en H. IESS Ceibos. En contraste con lo anteriormente descrito, un 14,7% casi siempre se

encuentra en situaciones de riesgo de objetos y otros materiales, de los cuales un 8,2% labora en el Hospital Teodoro Maldonado Carbo, mientras que un 3,5% labora en Coordinación IEES y un 2,9% en H. IEES Ceibos.

El 80,6% manifestaron que nunca han identificado algún tipo de riesgo de desplomes o derrumbamiento, dentro de los cuales un 28,8% pertenece a Coordinación IEES, mientras que un 26,5% labora en H. Teodoro Maldonado Carbo y un 25,3% trabaja en H. IEES Ceibos. En contraste, un 14,1% mencionaron que casi siempre se encuentra en riesgo de desplomes o derrumbamientos, de los cuales, 7,7% labora en H. Teodoro Maldonado Carbo, mientras que un 3,5% trabaja en H. IEES Ceibos y un 2,9% trabaja en Coordinación IEES.

Por otra parte, el 88,2% indicaron que nunca han identificado algún tipo de Riesgo de cortes, pinchazos, rozaduras, dentro de los cuales un 33,5% pertenece a Coordinación IEES, mientras que un 28,2% labora en H. Teodoro Maldonado Carbo y un 26,5% trabaja en H. IEES Ceibos. En contraste, un 8,8% mencionaron que casi siempre se encuentra en riesgo de cortes, pinchazos, rozaduras, entre otros, de los cuales, 7,1% labora en H. Teodoro Maldonado Carbo, mientras que un 1,8% trabaja en H. IEES Ceibos.

El 72,4% nunca ha identificado algún tipo de riesgo de golpes, dentro de los cuales un 28,2% pertenece al H. Teodoro Maldonado Carbo, mientras que un 22,9% labora en H. IEES Ceibos y un 21,2% trabaja en H. IEES Ceibos. En contraste, un 17,1% indica que casi siempre se encuentra en riesgo de golpes, de los cuales un 6,5%

labora en H. Teodoro Maldonado Carbo e H. IEES Ceibos respectivamente, mientras que un 4,1% trabaja en Coordinación IEES.

El 84,7% manifestaron que nunca han identificado algún tipo de riesgo de atropellos, atrapamiento o aplastamiento por vehículos, dentro de los cuales un 30,6% pertenece al H. Teodoro Maldonado Carbo, mientras que un 29,4% labora en Coordinación IEES y un 24,7% trabaja en H. IEES Ceibos. En contraste, un 10,00% menciona que casi siempre se encuentra en riesgo de atropellos, atrapamiento o aplastamiento por vehículos, de los cuales un 4,1% labora en H. Teodoro Maldonado Carbo e H. IEES Ceibos respectivamente, mientras que un 1,8% trabaja en Coordinación IEES.

A su vez, el 90,6% refirieron que nunca han identificado algún tipo de riesgo de atrapamiento o aplastamiento con equipos o maquinarias, dentro de los cuales un 31,8% pertenece a Coordinación IEES, mientras que un 30% labora en H. Teodoro Maldonado Carbo y un 28,8% trabaja en H. IEES Ceibos. En contraste, un 5,9% menciona que casi siempre se encuentra en riesgo de atrapamiento o aplastamiento con equipos o maquinarias, de los cuales un 4,7% labora en H. Teodoro Maldonado Carbo, mientras que un 0,6% trabaja en Coordinación IEES y en el H. Teodoro Maldonado Carbo.

El 85,9% indicaron que nunca han identificado algún tipo de riesgo de proyección de partículas o trozos de material, dentro de los cuales un 30,6% pertenece a Coordinación IEES, mientras que un 28,2% labora en H. Teodoro Maldonado

Carbo y un 27,1% trabaja en H. IESS Ceibos. En contraste, un 9,4% menciona que casi siempre se encuentra en riesgo de proyección de partículas o trozos de material, de los cuales un 6,5% labora en H. Teodoro Maldonado Carbo, mientras que un 1,8% trabaja en Coordinación H. IESS Ceibos y un 1,2% en Coordinación IEES.

El 92,4% manifestaron que nunca han identificado algún tipo de riesgo a quemaduras, dentro de los cuales un 33,5% pertenece a Coordinación IEES, mientras que un 31,2% labora en H. Teodoro Maldonado Carbo y un 27,7% trabaja en H. IESS Ceibos. En contraste, un 5,9% menciona que casi siempre se encuentra en riesgo a quemaduras, de los cuales un 4,1% labora en H. Teodoro Maldonado Carbo, mientras que un 1,8% trabaja en H. IESS Ceibos.

El 92,9% nunca han identificado algún tipo de daños producidos por exceso de exposición al sol quemaduras, insolación, dentro de los cuales un 32,4% pertenece a Coordinación IEES y H. Teodoro Maldonado Carbo respectivamente, mientras que un 28,2% labora en H. IESS Ceibos. En contraste, un 4,1% menciona que casi siempre se encuentra en daños producidos por exceso de exposición al sol quemaduras, insolación, de los cuales un 2,4% labora en H. Teodoro Maldonado Carbo, mientras que un 1,2% trabaja en H. IESS Ceibos y un 0,6% labora en Coordinación IEES.

El 87,1% indicaron que nunca han identificado algún tipo riesgo de incendios o explosiones, dentro de los cuales un 32,4% pertenece a Coordinación IEES, mientras que un 31,2% labora dentro del H. Teodoro Maldonado Carbo, mientras que un 23,5% labora en H. IESS Ceibos. En contraste, un 10,6% menciona que casi

siempre se encuentra en riesgo de incendios o explosiones, de los cuales un 5,9% labora en H. IEES Ceibos, mientras que un 4,1% trabaja en el H. Teodoro Maldonado Carbo y un 0,6% labora en Coordinación IEES.

El 90,6% manifestaron que nunca han identificado algún tipo de daños producidos por animales mordeduras, patadas, lesiones, picaduras, etc., dentro de los cuales un 33,5% pertenece al H. Teodoro Maldonado Carbo, mientras que un 30,6% labora en Coordinación IEES, mientras que un 26,5% labora en H. IEES Ceibos. En contraste, un 5,9% menciona que casi siempre se encuentra en riesgo a daños producidos por animales mordeduras, patadas, lesiones, picaduras, etc., de los cuales un 2,9% labora en H. IEES Ceibos, mientras que un 1,8% trabaja en el H. Teodoro Maldonado Carbo y un 1,2% labora en Coordinación IEES.

El 90,0% nunca han identificado algún tipo de riesgo a contactos eléctricos, dentro de los cuales un 31,8% pertenece al H. Teodoro Maldonado Carbo, mientras que un 30,0% labora en Coordinación IEES, mientras que un 28,2% labora en H. IEES Ceibos. En contraste, un 6,5% menciona que casi siempre se encuentra en riesgo a contactos eléctricos, de los cuales un 3,5% labora en el Hospital Teodoro Maldonado Carbo, mientras que un 1,8% trabaja en Coordinación IEES y un 1,2% labora en H. IEES Ceibos.

Además, el 86,5% indicaron que nunca han identificado algún tipo de riesgo de accidentes de tránsito en la jornada laboral, dentro de los cuales un 32,5% pertenece a Coordinación IEES, mientras que un 30,0% labora en Coordinación IEES, y un 23,5% labora en H. IEES Ceibos. En contraste, un 8,8% menciona que casi siempre

se encuentra en riesgo de accidentes de tránsito en la jornada laboral, de los cuales un 4,7% labora en H. IESS Ceibos, mientras que un 4,1% trabaja el Hospital Teodoro Maldonado Carbo.

Tabla 5

Distribución de la muestra según la dimensión seguridad del trabajo

Dimensión Seguridad en el trabajo		H. Teodoro Maldonado Carbo		H. IESS Ceibos		Coordinación IESS		Totales	
		n	%	n	%	n	%	n	%
Riesgo de caída al mismo nivel (inferior a 1.8 metros de altura)	Siempre	3	1,8	1	0,6	3	1,8	7	4,1
	Casi siempre	21	12,4	13	7,6	14	8,2	48	28,2
	Algunas veces	0	0,0	6	3,5	7	4,1	13	7,6
	Casi nunca	0	0,0	5	2,9	3	1,8	8	4,7
	Nunca	36	21,2	25	14,7	33	19,4	94	55,3
Riesgo de caída a distinto nivel (igual o mayor a 1.8 metros de altura)	Siempre	1	0,6	1	0,6	2	1,2	4	2,4
	Casi siempre	18	10,6	10	5,9	9	5,3	37	21,8
	Algunas veces	0	0,0	6	3,5	5	2,9	11	6,5
	Casi nunca	0	0,0	7	4,1	1	0,6	8	4,7
	Nunca	41	24,1	26	15,3	43	25,3	110	64,7
Riesgo de caída de objetos, materiales o herramientas	Siempre	0	0,0	1	0,6	2	1,2	3	1,8
	Casi siempre	14	8,2	5	2,9	6	3,5	25	14,7
	Algunas veces	0	0,0	0	0,0	4	2,4	4	2,4
	Casi nunca	0	0,0	0	0,0	2	1,2	2	1,2
	Nunca	46	27,1	44	25,9	46	27,1	136	80,0
Riesgo de desplomes o derrumbamientos	Siempre	1	0,6	1	0,6	1	0,6	3	1,8
	Casi siempre	13	7,6	6	3,5	5	2,9	24	14,1
	Algunas veces	1	0,6	0	0,0	3	1,8	4	2,4
	Casi nunca	0	0,0	0	0,0	2	1,2	2	1,2
	Nunca	45	26,5	43	25,3	49	28,8	137	80,6
Riesgo de cortes, pinchazos, rozaduras, etc	Siempre	0	0,0	1	0,6	1	0,6	2	1,2
	Casi siempre	12	7,1	3	1,8	0	0,0	15	8,8
	Algunas veces	0	0,0	1	0,6	2	1,2	3	1,8
	Casi nunca	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	Nunca	48	28,2	45	26,5	57	33,5	150	88,2
Riesgo de golpes	Siempre	1	0,6	0	0,0	2	1,2	3	1,8
	Casi siempre	11	6,5	11	6,5	7	4,1	29	17,1
	Algunas veces	0	0,0	3	1,8	9	5,3	12	7,1
	Casi nunca	0	0,0	0	0,0	3	1,8	3	1,8
	Nunca	48	28,2	36	21,2	39	22,9	123	72,4
Riesgo de atropellos, atrapamiento o	Siempre	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	Casi siempre	7	4,1	7	4,1	3	1,8	17	10,0

aplastamiento por vehículos	Algunas veces	0	0,0	1	0,6	5	2,9	6	3,5
	Casi nunca	0	0,0	0	0,0	2	1,2	2	1,2
	Nunca	52	30,6	42	24,7	50	29,4	144	84,7
Riesgo de atrapamiento o aplastamiento con equipos o maquinarias	Siempre	0	0,0	0	0,0	1	0,6	1	0,6
	Casi siempre	8	4,7	1	0,6	1	0,6	10	5,9
	Algunas veces	0	0,0	0	0,0	3	1,8	3	1,8
	Casi nunca	0	0,0	0	0,0	1	0,6	1	0,6
	Nunca	51	30,0	49	28,8	54	31,8	154	90,6
Riesgo de proyección de partículas o trozos de material	Siempre	1	0,6	0	0,0	2	1,2	3	1,8
	Casi siempre	11	6,5	3	1,8	2	1,2	16	9,4
	Algunas veces	0	0,0	1	0,6	3	1,8	4	2,4
	Casi nunca	0	0,0	0	0,0	1	0,6	1	0,6
	Nunca	48	28,2	46	27,1	52	30,6	146	85,9
Riesgo a quemaduras contacto con superficies calientes, productos químicos	Siempre	0	0,0	0	0,0	1	0,6	1	0,6
	Casi siempre	7	4,1	3	1,8	0	0,0	10	5,9
	Algunas veces	0	0,0	0	0,0	1	0,6	1	0,6
	Casi nunca	0	0,0	0	0,0	1	0,6	1	0,6
	Nunca	53	31,2	47	27,6	57	33,5	157	92,4
Daños producidos por exceso de exposición al sol quemaduras, insolación	Siempre	1	0,6	0	0,0	1	0,6	2	1,2
	Casi siempre	4	2,4	2	1,2	1	0,6	7	4,1
	Algunas veces	0	0,0	0	0,0	2	1,2	2	1,2
	Casi nunca	0	0,0	0	0,0	1	0,6	1	0,6
	Nunca	55	32,4	48	28,2	55	32,4	158	92,9
Riesgo de incendios o explosiones	Siempre	0	0,0	0	0,0	1	0,6	1	0,6
	Casi siempre	7	4,1	10	5,9	1	0,6	18	10,6
	Algunas veces	0	0,0	0	0,0	2	1,2	2	1,2
	Casi nunca	0	0,0	0	0,0	1	0,6	1	0,6
	Nunca	53	31,2	40	23,5	55	32,4	148	87,1
Daños producidos por animales mordeduras, patadas, lesiones, picaduras	Siempre	0	0,0	0	0,0	1	0,6	1	0,6
	Casi siempre	3	1,8	5	2,9	2	1,2	10	5,9
	Algunas veces	0	0,0	0	0,0	4	2,4	4	2,4
	Casi nunca	0	0,0	0	0,0	1	0,6	1	0,6
	Nunca	57	33,5	45	26,5	52	30,6	154	90,6
Riesgo a contactos eléctricos (alta tensión, conexiones, cables en mal estado)	Siempre	0	0,0	0	0,0	2	1,2	2	1,2
	Casi siempre	6	3,5	2	1,2	3	1,8	11	6,5
	Algunas veces	0	0,0	0	0,0	3	1,8	3	1,8
	Casi nunca	0	0,0	0	0,0	1	0,6	1	0,6
	Nunca	54	31,8	48	28,2	51	30,0	153	90,0
Riesgo de accidentes de tránsito en la jornada laboral	Siempre	2	1,2	2	1,2	1	0,6	5	2,9
	Casi siempre	7	4,1	8	4,7	0	0,0	15	8,8
	Algunas veces	0	0,0	0	0,0	2	1,2	2	1,2
	Casi nunca	0	0,0	0	0,0	1	0,6	1	0,6
	Nunca	51	30,0	40	23,5	56	32,9	147	86,5

Fuente: Elaboración propia. Aplicación de I-ECSST-E

Además, el 100% manifestaron que si estaban obligados a utilizar los equipos de protección personal el cual corresponde a la mascarilla, debido a la pandemia por COVID que se encontraba a nivel mundial al momento del estudio.

Tabla 6

Distribución de la muestra según la dimensión seguridad del trabajo

Dimensión Seguridad en el trabajo		H. Teodoro Maldonado Carbo		H. IEES Ceibos		Coordinación IEES		Totales	
		n	%	n	%	n	%	n	%
Obligación del uso de equipo de protección personal	Si	60	35,3	50	29,4	60	35,3	170	100
	No	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0

Fuente: Elaboración propia. Aplicación de I-ECSST-E

En la Dimensión de higiene industrial el 51,8% manifestó que algunas veces está expuesto a ruido, tan alto que tiene que elevar la voz para conversar con otra persona, dentro de los cuales un 19,4% laboran en el H. Teodoro Maldonado Carbo mientras que 17,7% trabaja en el H. IEES Ceibos y el 14,7% labora en Coordinación IEES. Por otro lado, un 36,5% manifiesta que nunca está expuesto a ruido, tan alto que tiene que elevar la voz para conversar con otra persona, dentro de los cuales un 18,8% labora en Coordinación IEES, mientras que un 12,4% trabaja en H. Teodoro Maldonado Carbo y un 5,3% trabaja en H. IEES Ceibos.

En lo que respecta a la pregunta niveles de ruido, el 72,9% indicaron que el nivel de ruido en el trabajo es muy bajo, casi no hay ruido, dentro de los cuales un 28,2% pertenece a Coordinación IEES, mientras que un 25,3% labora en el H. Teodoro

Maldonado Carbo, y un 19,4% trabaja en H. IEES Ceibos. Por otro lado, un 26,5% manifestaron que el ruido no es muy elevado, pero si molesta, de los cuales un 10% labora en H. IEES Ceibos, el 9,4% labora en H. Teodoro Maldonado Carbo y el 7,1% trabaja en Coordinación IEES.

El 100% refirieron que dentro del ambiente laboral no se encuentran expuestos a vibraciones, ni a radiaciones. Por otro lado, encontramos que el 64,7% manifestaron que la temperatura dentro del puesto de trabajo es confortable, de los cuales un 25,3% labora en el H. Teodoro Maldonado Carbo, mientras que un 22,9% trabaja en la Coordinación IEES. Mientras que en menor medida un 20% manifiesta que se siente inconfortable por el frio y un 15,3% consideran inconfortable por el calor.

El 75,9% indicaron que existe una humedad adecuada en el puesto de trabajo, de los cuales un 32,4% labora en el H. Teodoro Maldonado Carbo, mientras que un 25,9% labora en Coordinación IEES y un 17,7% labora en IES Ceibos, por otro lado, un 14,7% manifestaron que existe una excesivamente húmeda, de los cuales un 8,8% labora en Coordinación IEES.

El 100% señalaron que en su puesto de trabajo no manipula sustancias químicas o tóxicas. Por otro lado, el 82,4% nunca ha inhalado polvos, humos, gases o vapores nocivos o tóxicos, dentro de los cuales, el 30% labora en el H. Teodoro Maldonado Carbo, mientras que un 28,8% trabaja en Coordinación IEES y en menor medida, un 23,5% labora en H. IEES Ceibos.

A su vez el 94,1% indicaron que nunca ha manipulado o su piel toma contacto con alguna sustancia química o tóxica o producto que considere un posible daño a su salud, dentro de los cuales el 35,3% labora en Coordinación IEES, mientras que un 33,5% trabaja en H. Teodoro Maldonado Carbo y un 25,3% labora en el H. IEES Ceibos. En contraste con un 4,1% manifestaron que algunas veces ha manipulado o su piel toma contacto con alguna sustancia química o tóxica o producto que considere un posible daño a su salud, de los cuales un 2,4% trabaja en H. IEES Ceibos y un 1,8% trabaja en el H. Teodoro Maldonado Carbo.

Finalmente, se observó que el 89,4% señalaron que nunca ha tenido contacto o manipula materiales que pueden estar contaminados o infectados como basura, fluidos corporales, secreciones, materiales de laboratorio, animales y sus órganos, dentro de los cuales un 35,3% trabaja en Coordinación IEES, el 30% labora en H. Teodoro Maldonado Carbo y el 24,1% labora en H. IEES Ceibos. En contraste con el 5,9% indica que algunas veces ha estado en contacto con materiales contaminados.

Tabla 7

Distribución de la muestra según la dimensión higiene industrial

Dimensión higiene industrial		H. Teodoro Maldonado Carbo		H. IEES Ceibos		Coordinación IEES		Totales	
		n	%	n	%	n	%	n	%
¿Expuesto a ruido, tan alto que tiene que elevar la voz para conversar con otra persona?	Siempre	1	0,6	1	0,6	0	0,0	2	1,2
	Casi siempre	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	Algunas veces	33	19,4	30	17,6	25	14,7	88	51,8
	Casi nunca	5	2,9	10	5,9	3	1,8	18	10,6
	Nunca	21	12,4	9	5,3	32	18,8	62	36,5

¿Cómo considera el nivel de ruido en su puesto de trabajo?	Muy bajo	43	25,3	33	19,4	48	28,2	124	72,9
	No es elevado pero molesta	16	9,4	17	10,0	12	7,1	45	26,5
	Muy elevado y molesto	1	0,6	0	0,0	0	0,0	1	0,6
Exposición a vibraciones	Si	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	No	60	35,3	50	29,4	60	35,3	170	100,0
Exposición a radiaciones	Si	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	No	60	35,3	50	29,4	60	35,3	170	100,0
Temperatura en su puesto de trabajo	Confortable	43	25,3	28	16,5	39	22,9	110	64,7
	Inconfortable por el frio	4	2,4	17	10,0	13	7,6	34	20,0
	Inconfortable por el calor	13	7,6	5	2,9	8	4,7	26	15,3
Humedad del puesto de trabajo	Excesivamente húmeda	2	1,2	8	4,7	15	8,8	25	14,7
	Excesivamente seca	3	1,8	12	7,1	1	0,6	16	9,4
	Humedad adecuada	55	32,4	30	17,6	44	25,9	129	75,9
Manipulación de sustancias químicas o tóxicas	Si	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	No	60	35,3	50	29,4	60	35,3	170	100,0
¿Respira o inhala polvos, humos, gases o vapores nocivos o tóxicos?	Algunas veces	9	5,3	2	1,2	6	3,5	17	10,0
	Casi nunca	0	0,0	8	4,7	5	2,9	13	7,6
	Nunca	51	30,0	40	23,5	49	28,8	140	82,4
¿Manipula o su piel toma contacto con alguna sustancia química o tóxica o producto que considere un posible daño a su salud?	Algunas veces	3	1,8	4	2,4	0	0,0	7	4,1
	Casi nunca	0	0,0	3	1,8	0	0,0	3	1,8
	Nunca	57	33,5	43	25,3	60	35,3	160	94,1
En su jornada laboral, ¿durante cuánto tiempo tiene contacto o manipula materiales que pueden estar contaminados o infectados como basura, fluidos corporales, secreciones, materiales de laboratorio?	Algunas veces	6	3,5	4	2,4	0	0,0	10	5,9
	Casi nunca	3	1,8	5	2,9	0	0,0	8	4,7
	Nunca	51	30,0	41	24,1	60	35,3	152	89,4

Fuente: Elaboración propia. Aplicación de I-ECSST-E

En la Dimensión ergonomía el 58,2% indicaron que la posición habitual corresponde a sentado y levantándose frecuentemente, dentro de los cuales un 28,8% labora en el H. Teodoro Maldonado Carbo, el 15,3% trabaja en Coordinación IEES y un 14,1% trabaja en H. IEES Ceibos. Por otro lado, un 33,5% manifiesta que realiza sus actividades sentado sin levantarse casi nunca, de los cuales un 15,9% trabaja en Coordinación IEES, el 12,9% en H. IEES Ceibos, y un 4,7% trabaja en el H. Teodoro Maldonado Carbo.

El 51,8% manifestaron que nunca ha realizado trabajos que obligan a mantener posturas incómodas, de los cuales un 20,6% pertenece a Coordinación IEES, mientras que un 17,1% labora en el H. Teodoro Maldonado Carbo y un 14,1% trabaja en H. IEES Ceibos. Por otro lado, un 31,8% indicaron que algunas veces realiza trabajos con posturas incómodas, de los cuales un 11,8% labora en el H. Teodoro Maldonado Carbo, mientras que un 11,2% trabaja en Coordinación IEES.

Además, se observa que el 75,9% señalaron que nunca levantan, trasladan o arrastran cargas, animales u otros objetos pesados, dentro de los cuales, el 27,7% labora en Coordinación IEES, el 25,3% trabaja en el H. Teodoro Maldonado Carbo y un 22,9% trabaja en H. IEES Ceibos. Por otro lado, un 19,4% mencionaron que algunas veces levantan, trasladan o arrastran cargas, animales u otros objetos pesados, dentro de los cuales un 9,4% labora en el Hospital Teodoro Maldonado Carbo y un 6,5% que trabaja en Coordinación IEES.

Por otro lado, el 90,0% señalaron que no realiza movimientos repetitivos en cortos períodos de tiempo, de los cuales un 34,1% labora en el H. Teodoro Maldonado Carbo, 24,7% trabaja en H. IESS Ceibos y el 31,2% labora en Coordinación IESS.

Tabla 8

Distribución de la muestra según la dimensión ergonomía

Dimensión ergonomía		H. Teodoro Maldonado Carbo		H. IESS Ceibos		Coordinación IESS		Totales	
		n	%	n	%	n	%	n	%
Posición habitual en el puesto de trabajo	De pie casi sin caminar	2	1,2	0	0,0	0	0,0	2	1,2
	De pie caminando frecuentemente	1	0,6	4	2,4	7	4,1	12	7,1
	Sentado sin levantarse casi nunca	8	4,7	22	12,9	27	15,9	57	33,5
	Sentado levantándose frecuentemente	49	28,8	24	14,1	26	15,3	99	58,2
Posturas incómodas en el puesto de trabajo	Siempre	0	0,0	0	0,0	1	0,6	1	0,6
	Casi Siempre	0	0,0	1	0,6	1	0,6	2	1,2
	Algunas Veces	20	11,8	15	8,8	19	11,2	54	31,8
	Casi Nunca	11	6,5	10	5,9	4	2,4	25	14,7
	Nunca	29	17,1	24	14,1	35	20,6	88	51,8
¿Levanta, traslada o arrastra cargas, animales u otros objetos pesados?	Algunas veces	16	9,4	6	3,5	11	6,5	33	19,4
	Casi nunca	1	0,6	5	2,9	2	1,2	8	4,7
	Nunca	43	25,3	39	22,9	47	27,6	129	75,9
Movimientos repetitivos en cortos períodos de tiempo	Si	2	1,2	8	4,7	7	4,1	17	10,0
	No	58	34,1	42	24,7	53	31,2	153	90,0

Fuente: Elaboración propia. Aplicación de I-ECSST-E

En la Dimensión Psicosocial el 87,1% señalaron que posee conocimientos y habilidades para desarrollar el trabajo, dentro de los cuales un 32,4% labora en Coordinación IEES, el 29,4% trabaja en H. Teodoro Maldonado Carbo y el 25,3% trabaja H. IESS Ceibos. Mientras que un 10,6% indicaron que en parte considera que posee los conocimientos, mientras que un 2,4% considera que no posee los conocimientos y habilidades necesarias de trabajo. Además, el 53,5% señalaron que, en parte, dentro de su trabajo actual se toman en cuenta sus propias ideas y opiniones, de los cuales un 20,6% labora en el H. Teodoro Maldonado Carbo, el 18,8% trabaja en Coordinación IEES y un 14,1% trabaja en H. IESS Ceibos. Por otro lado, un 41,2% manifiesta que sí se toma en cuenta las ideas y opiniones, dentro de los cuales 14,7% labora en Coordinación IEES, un 14,1% trabaja en H. IESS Ceibos y el 12,4% trabaja en el H. Teodoro Maldonado Carbo.

Del mismo modo el 48,8% indicaron que en su trabajo debe realizar esfuerzo mental para realizar su trabajo, dentro de los cuales, el 21,2% pertenece a la Coordinación IEES, un 16,5% labora en H. IESS Ceibos y el 11,2% labora en el H. Teodoro Maldonado Carbo. Por otro lado, un 43,5% considera que, en parte, debe de realizar esfuerzo mental durante su jornada laboral, dentro de estos un 21,8% labora en el H. Teodoro Maldonado Carbo, el 11,8% trabaja en Coordinación IEES y un 10% labora en H. IESS Ceibos.

El 47,1% manifestaron que, si dispone de tiempo para realizar las actividades laborales, dentro de los cuales se observa que un 24,1% labora en el H. Teodoro Maldonado Carbo, el 12,4% en H. IESS Ceibos y un 10,6% trabaja en Coordinación

IEES. Por otro lado, un 28,8% señalaron que en parte si dispone de tiempo para realizar las actividades laborales y un 24,1% manifiesta no tener el tiempo suficiente.

Además, el 37,7% refirieron que se exponen en parte a los sentimientos, emociones o trato negativo de otras personas en el ejercicio de su trabajo, de los cuales un 15,9% labora en Coordinación IEES, el 11,2% en el H. Teodoro Maldonado Carbo y un 10,6% trabaja en H. IEES Ceibos. Por otro lado, un 32,4% manifiesta si estar expuesto a estas situaciones negativas, de los cuales, el 14,7% labora en el H. Teodoro Maldonado Carbo y un 30% manifestaron no estar expuesto a esta problemática.

El 60% indicaron sentirse apoyado dentro del equipo de trabajo, de los cuales, un 24,7% labora en el H. Teodoro Maldonado Carbo y el 17,7% trabaja en H. IEES Ceibos y Coordinación IEES respectivamente. Por otro lado, un 36,5% señalaron que en parte si se siente apoyado por su equipo de trabajo, de estos, un 15,9% labora en Coordinación IEES y el 10,6% en el H. Teodoro Maldonado Carbo. En menor medida un 3,5% manifiestan no sentirse apoyado. Por otro lado, el 57,7% refirieron sentirse apoyados por sus superiores, de los cuales, un 20,6% labora en el H. Teodoro Maldonado Carbo, el 19,4% trabaja en H. IEES Ceibos y un 17,7% en Coordinación IEES. Por otro lado, un 37,6% manifiesta en parte sentirse apoyado, de los cuales un 16,5% labora en Coordinación IEES y un 12,9% en el H. Teodoro Maldonado Carbo. En menor medida un 4,7% indica no sentir el apoyo de sus superiores dentro del trabajo. El 80,6% indicaron que, si tienen temor a perder su

trabajo, de los cuales un 34,7% labora en Coordinación IEES, el 24,7% en el H. IESS Ceibos y un 21,2% en el H. Teodoro Maldonado Carbo, mientras que un 11,8% indican tener miedo en parte y solo el 7,7% manifiesta no tener miedo a perder su trabajo.

Así mismo el 83,5% refirieron que si respetan los horarios establecidos de alimentación a pesar de encontrarse trabajando, de los cuales un 31,2% trabaja en Coordinación IEES, el 29,4% en H. IESS Ceibos y un 22,9% labora en el H. Teodoro Maldonado Carbo, en menor medida un 14,1% manifestaron respetar en parte los horarios establecidos, en contraste, el 2,4% manifiesta no respetar los horarios de trabajo establecidos.

De igual manera el 83,5% indicaron no sentir que el consumo de alguna sustancia como tabaco, alcohol, café u otra, se asocie a preocupaciones relacionadas con el trabajo, dentro de los cuales el 28,2% labora en Coordinación IEES, y el 27,7% labora en el H. Teodoro Maldonado Carbo e H. IESS Ceibos respectivamente. Por otro lado, un 10,6% en parte siente que el consumo de estas sustancias se encuentra asociadas a preocupaciones laborales, de los cuales un 5,3% labora en H. Teodoro Maldonado Carbo y Coordinación IEES respectivamente. En contraste, un 5,9% considera que el consumo de estas sustancias si se asocia a preocupaciones en el trabajo. Además, el 54,1% refirieron que su trabajo si le permite dormir el número de horas necesarias para recuperarse, de estos, un 22,4% labora en Coordinación IEES, un 17,1% trabaja en H. IESS Ceibos y el 14,7% en el H. Teodoro Maldonado Carbo, además un 34,1% indica que en parte su trabajo le permite dormir el número

de horas necesarias para recuperarse. En menor medida un 11,8% indica que su trabajo no le permite dormir y descansar lo necesario.

Por otro lado, el 35,9% señalaron que, si realizan alguna actividad física, recreativa, cultural u otra en su tiempo libre, dentro de los cuales un 18,8% laboran en el H. Teodoro Maldonado Carbo, el 9,4% trabaja en H. IEES Ceibos y un 7,7% trabaja en Coordinación IEES. El 33,5% indicaron que en parte si realizan actividad en sus tiempos libres. De igual manera, un 30,6% manifestaron no realizan alguna actividad física, recreativa, cultural u otra en su tiempo libre.

Además, en esta dimensión del cuestionario el 38,2% refirieron que el trabajo no interfiere con su vida familiar, de los cuales un 18,2% trabaja en Coordinación IEES, un 12,9% en H. IEES Ceibos y un 7,1% en el H. Teodoro Maldonado Carbo. De igual manera, un 31,2% indica que en parte el trabajo si interfiere en su vida familiar y un 30,6% indica que su trabajo si interfiere con su vida personal.

Finalmente, en la sección final de esta dimensión el 42,9% indicaron que en parte les tensiona el tiempo que consume en el traslado del trabajo/casa y/o casa/trabajo de los cuales un 16,5% labora en Coordinación IEES, el 14,1% en H. IEES Ceibos y un 12,4% labora en el H. Teodoro Maldonado Carbo. Por otro lado, un 37,7% si le tensiona el tiempo que consume en el traslado del trabajo/casa y/o casa/trabajo y en contraste con lo mencionado, un 19,4% manifiesta que no le causa tensión.

Tabla 9*Distribución de la muestra según la dimensión psicosocial*

Dimensión Psicosocial	H. Teodoro Maldonado Carbo		H. IESS Ceibos		Coordinación IESS		Totales		
	n	%	n	%	n	%	n	%	
¿Considera que usted posee los conocimientos y habilidades para realizar su trabajo?	Si	50	29,4	43	25,3	55	32,4	148	87,1
	En parte	10	5,9	4	2,4	4	2,4	18	10,6
	No	0	0,0	3	1,8	1	0,6	4	2,4
¿En su trabajo actual se toman en cuenta sus propias ideas y opiniones?	Si	21	12,4	24	14,1	25	14,7	70	41,2
	En parte	35	20,6	24	14,1	32	18,8	91	53,5
	No	4	2,4	2	1,2	3	1,8	9	5,3
¿Debe realizar esfuerzo mental para realizar su trabajo?	Si	19	11,2	28	16,5	36	21,2	83	48,8
	En parte	37	21,8	17	10,0	20	11,8	74	43,5
	No	4	2,4	5	2,9	4	2,4	13	7,6
¿Dispone del tiempo requerido para realizar las tareas que le exige su puesto de trabajo?	Si	41	24,1	21	12,4	18	10,6	80	47,1
	En parte	14	8,2	19	11,2	16	9,4	49	28,8
	No	5	2,9	10	5,9	26	15,3	41	24,1
¿Se expone a los sentimientos, emociones o trato negativo de otras personas en el ejercicio de su trabajo?	Si	25	14,7	13	7,6	17	10,0	55	32,4
	En parte	19	11,2	18	10,6	27	15,9	64	37,6
	No	16	9,4	19	11,2	16	9,4	51	30,0
¿Se siente apoyado por su equipo de trabajo?	Si	42	24,7	30	17,6	30	17,6	102	60,0
	En parte	18	10,6	17	10,0	27	15,9	62	36,5
	No	0	0,0	3	1,8	3	1,8	6	3,5
¿Siente apoyo de sus superiores en su trabajo actual?	Si	35	20,6	33	19,4	30	17,6	98	57,6
	En parte	22	12,9	14	8,2	28	16,5	64	37,6
	No	3	1,8	3	1,8	2	1,2	8	4,7

¿Siente temor de perder su trabajo actual?	Si	36	21,2	42	24,7	59	34,7	137	80,6
	En parte	15	8,8	4	2,4	1	0,6	20	11,8
	No	9	5,3	4	2,4	0	0,0	13	7,6
¿Respetan los horarios establecidos de alimentación a pesar de encontrarse trabajando?	Si	39	22,9	50	29,4	53	31,2	142	83,5
	En parte	20	11,8	0	0,0	4	2,4	24	14,1
	No	1	0,6	0	0,0	3	1,8	4	2,4
¿Siente que su consumo de alguna sustancia como tabaco, alcohol, café u otra, se asocia a preocupaciones relacionadas con el trabajo?	Si	4	2,4	3	1,8	3	1,8	10	5,9
	En parte	9	5,3	0	0,0	9	5,3	18	10,6
	No	47	27,6	47	27,6	48	28,2	142	83,5
¿Su trabajo le permite dormir el número de horas necesarias para recuperarse?	Si	25	14,7	29	17,1	38	22,4	92	54,1
	En parte	30	17,6	13	7,6	15	8,8	58	34,1
	No	5	2,9	8	4,7	7	4,1	20	11,8
¿Realiza usted alguna actividad física, recreativa, cultural u otra en su tiempo libre?	Si	32	18,8	16	9,4	13	7,6	61	35,9
	En parte	18	10,6	17	10,0	22	12,9	57	33,5
	No	10	5,9	17	10,0	25	14,7	52	30,6
¿La realización de su trabajo interfiere en su vida familiar?	Si	26	15,3	15	8,8	11	6,5	52	30,6
	En parte	22	12,9	13	7,6	18	10,6	53	31,2
	No	12	7,1	22	12,9	31	18,2	65	38,2
¿Le tensiona el tiempo que consume en el traslado del trabajo/casa y/o casa/trabajo?	Si	28	16,5	15	8,8	21	12,4	64	37,6
	En parte	21	12,4	24	14,1	28	16,5	73	42,9
	No	11	6,5	11	6,5	11	6,5	33	19,4

Fuente: Elaboración propia. Aplicación de I-ECSST-E

En lo que respecta a la Dimensión Salud Ocupacional el 50,6% de los encuestados indicaron que su salud es buena, de los cuales un 19,4% labora en el H. Teodoro Maldonado Carbo, un 18,2% labora en Coordinación IEES y un 12,9% trabaja en H. IEES Ceibos, por otro lado, un 34,7% manifiesta que su salud es muy buena, de los cuales un 12,4% labora en Coordinación IEES y en menor medida, un 12,4% considera que su salud es excelente, de estos, un 5,3% labora en H. IEES Ceibos.

Por otro lado, el 40,0% indicaron que su trabajo afecta en algo su salud, de los cuales el 16,5% labora en Coordinación IEES, el 12,9% trabaja en el H. Teodoro Maldonado Carbo y un 10,6% labora en H. IEES Ceibos, además un 30% manifiesta que su trabajo no afecta en nada a su salud, de los cuales un 18,2% laboran en el H. Teodoro Maldonado Carbo. Por otro lado, un 14,7% manifiesta que su trabajo afecta mucho a su salud, de los cuales un 7,1% labora en H. IEES Ceibos.

Además, en relación a la pregunta que indica si en el último mes ha tenido alguna molestia el 75,3% indicaron si sentir molestias o dolor en la espalda, dentro de los cuales un 30,6% laboran en Coordinación IEES, el 41,8% manifestaron sentir molestias en los miembros superiores, de estos, un 16,5% trabaja en H. IEES Ceibos, el 27,1% indicaron si sentir problemas de carácter respiratorio, de estos un 11,8% labora en Coordinación IEES, además un 17,1% refirieron tener problemas digestivos, de los cuales el 6,5% labora en Coordinación IEES, el 18,2% señalaron presentar problemas dermatológicos, de los cuales un 7,7% labora en el H. Teodoro Maldonado Carbo, el 17,1% indicaron tener problemas cardiocirculatorios, de los cuales un 8,2% labora en Coordinación IEES, el 23,5% indicaron tener problemas

visuales, de los cuales un 11,2% corresponden a la Coordinación IEES, el 14,1% manifiesta tener problemas auditivos, de los cuales un 5,9% labora en el H. Teodoro Maldonado Carbo, por último el 30% manifestó sentir dolores de cabeza, de los cuales un 18,2% labora en Coordinación IEES.

Además, el 51,8% indicaron tener problemas relacionados a la salud mental, de los cuales el 23,5% corresponden a la Coordinación IEES, 15,3% al H. IEES Ceibos y 12,9% al H. Teodoro Maldonado Carbo.

Por otro lado, el 95,3% indicaron que no ha sufrido accidentes laborales durante el último año, mientras que un 4,7% si ha tenido accidentes, de los cuales, un 2,4% labora en H. Teodoro Maldonado Carbo y un 1,8% labora en el H. IEES Ceibos y en menor medida un 0,6% tuvo accidentes en Coordinación de IEES. Es decir, que en último año de trabajo ocurrieron 8 accidentes laborales en las 3 instituciones de los cuales 4 le impidieron ir al trabajo. Además, el 97,7% no ha tenido alguna enfermedad laboral, mientras que un 2,4% si ha manifestado signos y síntomas asociados a enfermedades laborales, de los cuales, un 1,8% labora en el H. Teodoro Maldonado Carbo. De los colaboradores que mencionaron la presencia de una patología profesional, un 2 manifestaron que su patología no fue reconocida por el IEES, 1 mencionó que su proceso se encuentra en trámite y 1 indica que su patología si está contemplada en el IEES.

Tabla 10*Distribución de la muestra según la dimensión condiciones de salud*

Dimensión Condiciones de salud		H. Teodoro Maldonado Carbo		H. IESS Ceibos		Coordinación IESS		Totales	
		n	%	n	%	n	%	n	%
¿Cómo considera usted que es su salud?	Excelente	7	4,1	9	5,3	5	2,9	21	12,4
	Muy buena	20	11,8	18	10,6	21	12,4	59	34,7
	Buena	33	19,4	22	12,9	31	18,2	86	50,6
	Mala	0	0,0	1	0,6	2	1,2	3	1,8
	Muy mala	0	0,0	0	0,0	1	0,6	1	0,6
¿Cree usted que su trabajo afecta negativamente a su salud?	Mucho	7	4,1	12	7,1	6	3,5	25	14,7
	Bastante	0	0,0	0	0,0	2	1,2	2	1,2
	Algo	22	12,9	18	10,6	28	16,5	68	40,0
	Poco	0	0,0	8	4,7	16	9,4	24	14,1
	Nada	31	18,2	12	7,1	8	4,7	51	30,0
En el último mes, ¿ha tenido usted Molestias o dolor en la espalda?	Si	33	19,4	43	25,3	52	30,6	128	75,3
	No	27	15,9	7	4,1	8	4,7	42	24,7
Molestias o dolor en los miembros superiores	Si	17	10,0	28	16,5	26	15,3	71	41,8
	No	43	25,3	22	12,9	34	20,0	99	58,2
Problemas respiratorios	Si	17	10,0	9	5,3	20	11,8	46	27,1
	No	43	25,3	41	24,1	40	23,5	124	72,9
Problemas digestivos	Si	8	4,7	10	5,9	11	6,5	29	17,1
	No	52	30,6	40	23,5	49	28,8	141	82,9
Problemas dermatológicos	Si	13	7,6	8	4,7	10	5,9	31	18,2
	No	47	27,6	42	24,7	50	29,4	139	81,8
Problemas cardiocirculatorios	Si	10	5,9	5	2,9	14	8,2	29	17,1
	No	50	29,4	45	26,5	46	27,1	141	82,9
	Si	10	5,9	11	6,5	19	11,2	40	23,5

Problemas oftalmológicos	No	50	29,4	39	22,9	41	24,1	130	76,5
Problemas auditivos	Si	10	5,9	6	3,5	8	4,7	24	14,1
	No	50	29,4	44	25,9	52	30,6	146	85,9
Molestias o dolor de cabeza	Si	8	4,7	12	7,1	31	18,2	51	30,0
	No	52	30,6	38	22,4	29	17,1	119	70,0
Su salud mental, que incluye tensión, depresión y problemas emocionales	Si	22	12,9	26	15,3	40	23,5	88	51,8
¿durante el último mes ha sufrido algunos de estos problemas?	No	38	22,4	24	14,1	20	11,8	82	48,2
En el último año, ¿ha sufrido algún accidente de trabajo	Si	4	2,4	3	1,8	1	0,6	8	4,7
	No	56	32,9	47	27,6	59	34,7	162	95,3
¿El/los accidente/s le impidieron acudir al trabajo?	Si	4	2,4	0	0,0	0	0,0	4	2,4
	No	0	0,0	3	1,8	1	0,6	4	2,4
¿Usted tiene o ha tenido alguna enfermedad profesional?	Si	3	1,8	1	0,6	0	0,0	4	2,4
	No	57	33,5	49	28,8	60	35,3	166	97,6

Fuente: Elaboración propia. Aplicación de I-ECSST-E

7.4.Relación de las variables en estudio.

Con estos datos obtenidos se procedió a realizar la relación de las variables síndrome de Burnout y las condiciones de seguridad y salud en el trabajo administrativo en Salud en los diferentes niveles de atención: Hospital Teodoro Maldonado Carbo, Hospital IESS Ceibos y Coordinación Provincial del Seguro de Salud de IESS en la ciudad de Guayaquil-Ecuador, mediante el programa estadístico SPSS aplicando la prueba Chi cuadrado con un nivel de significancia < a 0,05 tomando en cuenta que en el cálculo las frecuencias esperadas no sean menor a 5, dándonos como resultados que existe asociación estadísticamente significativa en las siguientes dimensiones de las variables:

Tabla 11

Relación de variables mediante prueba Chi cuadrado con valores $p < 0,05$

Condiciones de Seguridad y Salud en el trabajo		Síndrome de Burnout
Dimensión Psicosocial	¿Dispone del Tiempo requerido para realizar tareas que exige su puesto de trabajo?	Agotamiento emocional
	¿Su trabajo le permite dormir el número de horas necesarias para recuperarse?	Despersonalización
	¿Realiza alguna actividad física recreativa, cultural u otra en su tiempo libre?	Agotamiento emocional
	¿La realización de su trabajo interfiere en su vida familiar?	Despersonalización
Condiciones de salud	¿En el último mes ha presentado molestias o dolor de cabeza?	Despersonalización

Fuente: Elaboración propia

Las tablas cruzadas de los resultados de relación de variables se encuentran en el anexo 5.

VIII. DISCUSIÓN

A partir de los hallazgos encontrados, en lo que respecta a la relación entre el Síndrome de Burnout y las condiciones de seguridad y salud en el trabajo administrativo en Salud, en nuestro estudio encontramos que mediante la prueba Chi cuadrado se obtuvo valor de $p < 0,05$ entre las dimensiones del síndrome de Burnout y la dimensión Psicosocial y condiciones de salud de la seguridad de salud en el trabajo, dándonos una asociación estadísticamente significativa entre estas variables, estos resultados van en relación al estudio realizado por Suarez (29), el cual en su investigación llegó a concluir que existe asociación entre las variables síndrome de Burnout y condiciones laborales en el personal del Ministerio de salud de Lima, ya que en su estudio mediante prueba de Chi cuadrado encontró valores de $p < 0,05$ de las variables síndrome de Burnout con condiciones laborales, tiempo de trabajo, grado de instrucción, atención al usuario interno y externo respectivamente.

En lo relacionado al Burnout al aplicar el test de Maslach Burnout Inventory General Survey en nuestra población se encontró que de los 170 colaboradores estudiados 4 presentaron síndrome de Burnout, 43% presentaron un agotamiento emocional alto, 42% una despersonalización alta y 6% una falta de realización profesional, cuyos resultados se relacionan con el estudio de Suarez(29) en el que encontró 2 casos de Síndrome de Burnout, agotamiento emocional alto en un 22%, despersonalización 8% y realización profesional baja en un 54% y con el estudio de Guillen(32) en el que encontró 2 casos de síndrome de Burnout, el 28,7% presentó agotamiento emocional, el 9,1% despersonalización, el 3,8% baja

realización personal y de igual forma con el estudio de Vilá(27) realizado a profesionales del sector de salud y personal administrativo de primer nivel de atención en el que el 38, 2% presentó agotamiento emocional, 23,8% Despersonalización y 7,7% baja realización profesional.

En lo que respecta a las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en nuestro estudio se pudo identificar que el los trabajadores estudiados con poca frecuencia han estado expuestos a ruidos, sustancias o situaciones que generen peligro, existe un porcentaje considerable 33,5% que pasan sentados sin levantarse casi nunca, el 51,8% realiza trabajos que obligan a mantener posturas incómodas, gran número de trabajadores 28,8% indicaron que disponen en parte el tiempo requerido para realizar su trabajo, de igual manera el 83% hace esfuerzo mental para realizar su trabajo, 37,7% se exponen en parte a trato negativo de otras personas y el 80,6% indicó sienten temor a perder su trabajo actual, el 51,8% indicaron que durante el último mes sufrieron problemas de salud mental como tensión, depresión y problemas emocionales, los cuales muestran un riesgo psicosocial elevado lo que está en relación con el estudio realizado por Reyes(31) a los trabajadores asistenciales y administrativos del Hospital IESS Machala, en el que encontró que los trastornos músculo esqueléticos fue una de las principales patologías presentes en los trabajadores expuestos a riesgos laborales, especialmente de carácter psicosocial y disergonómico y en diferencia con el estudio de Acevedo(26) sobre las condiciones de trabajo del personal de salud en centros de primer nivel de atención en la que incluye personal administrativo, encontró que el personal estaba expuestos a riesgos biológicos, químicos y riesgos ergonómicos.

Además, en la dimensión condiciones de salud el 75,3% mostraron molestias como dolores de espalda, 41,8% dolores en miembros superiores, 23,5% problemas visuales, 14,1% problemas auditivos, 30% dolores de cabeza, lo que va en relación al estudio de Rozo(28) sobre las condiciones de trabajo y salud en trabajadores del área administrativa y asistencial de un instituto prestador de salud en el que encontró que el 27,2% mostraron trastornos musculoesqueléticos, 74% molestias como dolores de cabeza, problemas visuales y auditivos en un 45,7% cada uno.

En cuanto a las características del trabajador el 35,9% fueron masculinos, 64,1% femeninos, el grupo etario más frecuente fue entre 25 y 34 años con el 51,2%, el 78,2% fueron de formación académica de 3er nivel, el 43,5% médicos administrativos y 26,5% ingenieros lo que va en relación al estudio de Suárez(29) en el que su población a estudiar fue de 51,6% femeninos, 48,3% masculinos, el grupo etario de mayor frecuencia fue entre los 40 a 50 años con un 30,5%, el 81,6% con grado de instrucción superior, además el 44,6% eran profesionales de salud y el 55,4% correspondían a otras profesiones.

Este estudio permitió conocer el número de casos de síndrome de Burnout junto a las condiciones de seguridad y salud en el que los trabajadores administrativos en salud se desenvuelven laboralmente y a su vez determinar la relación entre estas 2 variables. De esta manera, al analizar estos resultados y encontrar relación estadísticamente significativa entre las dimensiones de Burnout y las dimensiones psicosocial y condiciones de salud se puede indicar que al no tener buenas

condiciones de seguridad y salud en el puesto de trabajo influye de manera negativa en el trabajador, pudiendo desencadenar agotamiento emocional, despersonalización o una baja eficacia profesional y este a su vez desarrollar Burnout.

Por lo que en nuestro estudio se pudo evidenciar que, a pesar de encontrar 4 casos de Burnout, existe en gran medida un alto agotamiento emocional y alta despersonalización lo que podría provocar a posterior aumento en la frecuencia de los casos de este síndrome, provocando que el trabajador no pueda desenvolverse adecuadamente en su área de trabajo. Ante esto es importante recalcar que es primordial que el empleador brinde las condiciones de seguridad y salud adecuadas en el lugar de trabajo para el bienestar adecuado de la salud del trabajador y así de esta manera pueda desempeñarse de manera óptima en la empresa.

IX. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

9.1. Conclusiones

- De acuerdo a la prueba de chi cuadrado realizada, se determinó que existe una asociación estadística significativa entre las dimensiones del síndrome de Burnout y las condiciones de seguridad y salud en el trabajo dimensión psicosocial y condiciones de salud.
- El número de casos del síndrome de Burnout del personal administrativo que labora en el área de la salud del Hospital Teodoro Maldonado Carbo, Hospital IESS Ceibos y Coordinación Provincial del Seguro de Salud de IESS corresponde solo a 4 trabajadores, sin embargo, existe un riesgo elevado de síndrome de Burnout al encontrarse agotamiento emocional del 43%, despersonalización con un 42% y 6% de falta de realización profesional.
- Dentro de las principales condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo del personal administrativo la dimensión de seguridad en el trabajo se identifica que los riesgos analizados no se encuentran presentes en la mayoría de los colaboradores. Por otro lado, de acuerdo a la Dimensión de higiene industrial se observa que con poca frecuencia los colaboradores han estado expuestos a ruidos, sustancias o situaciones que generen peligro. En el caso de la dimensión ergonomía existe un porcentaje considerable que pasan sentados sin levantarse casi nunca. En la dimensión psicosocial un gran número de trabajadores indicaron que no disponen y disponen en parte

el tiempo requerido para realizar su trabajo y dormir el número de horas necesarias para recuperarse, de igual manera realizan esfuerzo mental para realizar su trabajo, se exponen a trato negativo de otras personas y sienten temor a perder su trabajo actual.

- Dentro de las principales características del trabajador administrativo en los servicios de salud se encuentran que la edad más frecuente fue de 25 a 34 años con el 51,18%, en lo que respecta al género la mayoría fueron de sexo femenino con el 64,12%, en la nacionalidad el 99,41% son ecuatorianos, el 78,24% posee un tercer nivel de educación, el 43,54% son médicos administrativos, el 100% labora en el sector público, en cuanto al tiempo de trabajo el 73.53% indico que tiene entre 1 a 5 años laborando en la institución y el 95.29% labora en horario diurno.

9.2. Recomendaciones

- Aplicar los reglamentos y leyes asociados a la temática de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), los cuales establecen los lineamientos y periodos en que se deben realizar las inspecciones, exámenes ocupacionales, revisión de la infraestructura y de cada uno de los componentes asociados. De igual manera, aquellas normativas que obligan a los empleadores a vigilar las condiciones de salud y seguridad en el ámbito laboral para la prevención de accidentes y enfermedades laborales.

- Realizar exámenes médicos pre ocupacionales, ocupacionales y pos ocupacionales de acuerdo a lo descrito en el Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, los cuales permitan establecer riesgos asociados a la salud de los colaboradores de acuerdo a los puestos de trabajo y riesgos inmersos.
- Desarrollar programas de prevención e intervención en la salud mental dirigido al personal administrativo en salud para así mejorar las condiciones laborales y por ende generar bienestar en el trabajador y pueda desempeñarse bien en sus funciones.
- Establecer de manera periódica las capacitaciones al personal sobre riesgos en el trabajo, las cuales permitan desarrollar los conocimientos necesarios para prevención de riesgos de acuerdo a cada uno de los puestos de trabajo.

X. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Rivera Guerrero Á, Ortiz Zambrano R, Miranda Torres M, Navarrete Freire P. Factores de riesgo asociados al síndrome de desgaste profesional (Burnout). *Revista digital de postgrado*. 2019;8(2):e163.
2. Rodríguez-Anchundia LB, Chiriboga-Mendoza M, Sabando-Rodríguez JR. Salud ocupacional y el síndrome de Burnout. *Revista Científica Arbitrada en Investigaciones de la Salud GESTAR ISSN: 2737-6273*. 2022;5(10):2-8.
3. González-Rodríguez R, López-Castedo A, Pastor-Seller E, Verde-Diego C. Síndrome de burnout en el Sistema de Salud: el caso de las trabajadoras sociales sanitarias. *Enfermería Global*. 2020;19(58):141-61.
4. Lovo J. Síndrome de burnout: Un problema moderno. *Entorno*. 30 de diciembre de 2020;(70):110-20.
5. Silva-Peñaherrera M, Merino-Salazar P, Benavides FG, López-Ruiz M, Gómez-García AR. La salud ocupacional en Ecuador: una comparación con las encuestas sobre condiciones de trabajo en América Latina. *Rev bras saúde ocup [Internet]*. 21 de agosto de 2020 [citado 29 de enero de 2023];45. Disponible en: <http://www.scielo.br/j/rbso/a/tHMyXrBb9cwQQ4rbkbcWbvP/abstract/?lang=es>
6. Lauracio C, Lauracio Ticona T. Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. *Revista Innova Educación*. 2020;2(4):543-54.
7. Duran S, Garcia Guilianny J, Parra Fernández M, Hernandez I, Garcia M. Estrategias para disminuir el síndrome de Burnout en personal que labora en instituciones de salud en Barranquilla. *Información, Cultura y Sociedad*. 2 de mayo de 2018;9:27-44.
8. Montoya MSR, Peña SLP, Villa EAH, Pedroza RIH, Vargas MR, Ocaño MAF. Síndrome de burnout en el personal de enfermería de unidades de cuidado crítico y de hospitalización. *Enfermería Global*. 2020;19(3):479-506.

9. Rodríguez D. Consecuencias del síndrome de burnout en el trabajo y estrategias de prevención de riesgos para la seguridad y salud laboral. *Revista cielo*. 2020;1(1):1-3.
10. Parra G del VL, Salas YSG. Síndrome de burnout enfermedad invisible entre los profesionales de la salud. *Atención primaria*. 2021;53(5).
11. Flores Tesillo SYF, Ruiz Martínez AOR. Burnout en profesionales de la salud y personal administrativo en una unidad médica de primer nivel. *Psicología y Salud*. 26 de abril de 2018;28(1):63-72.
12. Juárez-García A, Idrovo ÁJ, Camacho-Ávila A, Placencia-Reyes O. Síndrome de burnout en población mexicana: Una revisión sistemática. *Salud mental*. abril de 2014;37(2):159-76.
13. Pando Moreno M, Aranda Beltrán C, López Palomar M del R. Validez factorial del Maslach Burnout Inventory-General Survey en ocho países Latinoamericanos. *Cienc Trab*. abril de 2015;17(52):28-31.
14. ¿Qué es el trabajo decente? [Internet]. OIT. 2004 [citado 2 de febrero de 2023]. Disponible en: http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm
15. INSST. Concepto de condiciones de trabajo y puesto de trabajo. [Internet]. 2022. Disponible en: <https://www.insst.es/documents/94886/4154780/Tema+1.+Concepto+de+Condiciones+de+Trabajo.pdf>
16. Salud ocupacional: los trabajadores de la salud [Internet]. OMS. 2022 [citado 2 de febrero de 2023]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/occupational-health--health-workers>
17. Gómez-García AR. I Encuesta sobre Seguridad y Salud en el Trabajo para Ecuador: I-ESST. *CienciAmérica*. 22 de septiembre de 2017;6(2):77-80.
18. Silva Peñaherrera M, Gómez García AR, Vilaret Serpa A, Suasnavas Bermúdez P. Diseño metodológico de la encuesta sobre condiciones de seguridad

y salud en el trabajo en Ecuador. agosto de 2016 [citado 2 de febrero de 2023]; Disponible en: <http://localhost:8080/xmlui/handle/123456789/3002>

19. Gil-Monte PR. Burnout síndrome: ¿síndrome de quemarse por el trabajo, desgaste profesional, estrés laboral o enfermedad de Tomás? Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones [Internet]. 2003 [citado 20 de agosto de 2017];19(2). Disponible en: <http://www.redalyc.org/resumen.oa?id=231318052004>

20. Carrillo-Esper R, Gómez K, Espinoza de los Monteros I. Síndrome de burnout en la práctica médica. Medicina Interna de México. 2012;28(6):579-84.

21. Olivares Faúndez V, Olivares Faúndez V. Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout. Ciencia & trabajo. abril de 2017;19(58):59-63.

22. Condiciones de trabajo y salud | ISTAS [Internet]. [citado 3 de diciembre de 2019]. Disponible en: <https://istas.net/salud-laboral/danos-la-salud/condiciones-de-trabajo-y-salud>

23. Definición de administrativo — Definion.de [Internet]. Definición.de. [citado 26 de diciembre de 2018]. Disponible en: <https://definicion.de/administrativo/>

24. (16) (PDF) I Encuesta sobre Seguridad y Salud en el Trabajo para Ecuador: I-ESST [Internet]. ResearchGate. 2017 [citado 3 de diciembre de 2019]. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/321051162_I_Encuesta_sobre_Seguridad_y_Salud_en_el_Trabajo_para_Ecuador_I-ESST

25. Gutiérrez Briones JA, Retamal Contreras ER (Profesora guía). Síndrome de burnout y burnout académico: Una revisión de su historia, conceptos e implicancia en América y Europa [Internet] [Thesis]. Universidad de Talca (Chile). Escuela de Tecnología Médica.; 2020 [citado 2 de febrero de 2023]. Disponible en: <http://dspace.otalca.cl/handle/1950/12428>

26. Acevedo G, Farias A, Sánchez J, Astegiano C, Fernández A. CONDICIONES DE TRABAJO DEL EQUIPO DE SALUD EN CENTROS DE ATENCIÓN PRIMARIA DESDE LA PERSPECTIVA DEL TRABAJO DECENTE. *Revista Argent Salud Pública*. 2012;3:9.
27. Vilà Falgueras M, Cruzate Muñoz C, Orfila Pernas F, Creixell Sureda J, González López MP, Davins Miralles J. Burnout y trabajo en equipo en los profesionales de Atención Primaria. *Atención Primaria*. enero de 2015;47(1):25-31.
28. Rozo Pescador LL. CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD EN TRABAJADORES DEL ÁREA ADMINISTRATIVA Y ASISTENCIAL DE UNA IPS EN CIUDAD DE BOGOTÁ. 2012;14.
29. Suarez Cárdenas TE. Condición laboral y síndrome de burnout en trabajadores del Ministerio de Salud 2017. 2019;
30. Doris Mendoza. Síndrome de Burnout y desempeño laboral del personal administrativo en un centro de atención de salud, 2018. Repositorio Institucional - UCV [Internet]. 2019 [citado 1 de febrero de 2023]; Disponible en: <http://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/3245207>
31. Reyes Vega AM. Trastornos musculoesqueléticos del raquis y condiciones de seguridad y salud en trabajadores asistenciales y administrativos del Hospital General IESS, Machala 2018. 2019;
32. Guillén Pesántez GJ. Factores de riesgo ocupacionales asociados al Síndrome de Burnout en el personal de salud del Distrito 01d02, Cuenca sur, 2018 [Internet] [bachelorThesis]. Universidad del Azuay; 2019 [citado 29 de enero de 2023]. Disponible en: <http://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/8694>
33. PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2017-2021 [Internet]. [citado 12 de diciembre de 2020]. Disponible en: https://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/10/PNBV-26-OCT-FINAL_0K.compressed1.pdf

34. Aguilar-Barojas S. Fórmulas para el cálculo de la muestra en investigaciones de salud. Salud en Tabasco. agosto de 2005;11:7.

XI. ANEXOS

Anexo 1: Test de Maslach Burnout Inventory General Survey

ITEMS	ESCALA
1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.	D.E.
2. Me siento acabado al final de la jornada.	D.E.
3. Me siento fatigado al levantarme por la mañana y tener que enfrentarme a otro día de trabajo.	D.E.
4. Trabajar todo el día realmente es estresante para mí.	D.E.
5. Soy capaz de resolver eficazmente los problemas que surgen en mi trabajo.	E.P.
6. Me siento quemado por mi trabajo.	D.E.
7. Siento que estoy haciendo una contribución eficaz a la actividad de mi organización.	E.P.
8. Desde que comencé el empleo, he ido perdiendo interés en mi trabajo.	C.
9. He ido perdiendo el entusiasmo en mi trabajo.	C.
10. En mi opinión, soy muy bueno haciendo mi trabajo.	E.P.
11. Me siento realizado cuando llevo a cabo algo en mi trabajo.	E.P.
12. He realizado muchas cosas que valen la pena en mi trabajo.	E.P.
13. Sólo quiero hacer mi trabajo y que no me molesten.	C.
14. Me he vuelto más cínico acerca de si mi trabajo vale para algo.	C.
15. Dudo sobre el valor de mi trabajo.	C.
16. En mi trabajo estoy seguro de que soy eficaz haciendo las cosas.	E.P.

En esta escala se responderá frente a cada uno de estos items en función de la escala siguiente:

Nunca=0

Pocas veces al año o menos= 1

Una vez al mes o menos=2

Unas pocas veces al mes o menos=3

Una vez a la semana=4

Pocas veces a la semana=5

Todos los días=6.

Anexo 2: I Encuesta sobre Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo para Ecuador.

ANEXO: CUESTIONARIO										
Universidad Internacional SEK										
I Encuesta sobre Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo para Ecuador										
F1. Ciudad		Quito	1	Hora de inicio:		8				
<p>Buenos días/tardes. Mi nombre es..... (E: LEER Y MOSTRAR CREDENCIAL) soy encuestador de ENLACE B.S. y por encargo de la Universidad Internacional SEK – Ecuador, realizamos la Primera Encuesta sobre Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo en la ciudad de Quito. El objetivo de esta encuesta es conocer desde los trabajadores y trabajadoras los factores de riesgo laboral y cómo éstos afectan al estado de salud. Por favor responda sobre la base de su experiencia personal. Gracias por su colaboración. (Entrevistador: LEER INSTRUCTIVO EN CASO QUE SEA NECESARIO)</p>										
DATOS IDENTIFICACIÓN ZONAL										
F2. Parroquia					F3. Barrio					
F4. Sector		Norte	1	Sur	2	Centro	3			
F1. Dirección Domicilio										
1. DIMENSIÓN SOCIODEMOGRÁFICA Y LABORAL										
P1. Sexo del trabajador/a		Hombre	1	Mujer	2					
P2. ¿Podría decirme su edad? (Entrevistador: ANOTAR LA EDAD POSTERIOR CODIFIQUE) RU										
EDAD		18 - 24 años	25 - 34 años	35 - 44 años	45 - 54 años	55 - 64 años	65 y más años			
		1	2	3	4	5	6			
P3. ¿Es usted ecuatoriano?		SI	1	Pase a P4.		No	2			
P3.1 ¿Cuál es su país de nacimiento?										
P4. ¿Cuál es su nivel de estudios más alto conseguido? RU										
Analfabeto	Sabe leer y escribir	Educación inicial	Educación general básica	Educación bachillerato	Tecnología superior	Tercer nivel de grado	Cuarto nivel de postgrado	Otros estudios		
1	2	3	4	5	6	7	8	9		
P5. De las siguientes opciones, ¿cuál es su puesto de trabajo – ocupación en la empresa dónde labora actualmente? (Entrevistador: LEER CLARAMENTE TODAS LAS OPCIONES) RU										
Gerente, Director o Jefe		1								
Profesional Científico y/o Intelectual		2								
Técnico y/o profesional de nivel medio		3								
Profesional administrativo		4								
Trabajador de servicios o vendedor		5								
Trabajadores en actividades agrícolas, ganaderas, pesca, etc.		6								
Trabajador operativo o artesano		7								
Operadores de maquinaria industrial		8								
Trabajador en actividades elementales y de apoyo		9								
Otras:										
P5.1 ¿Describa su profesión? (Entrevistador: ESCRIBIR ESPECÍFICAMENTE SU PROFESIÓN/OCUPACIÓN) RU										
P6. ¿Usted trabaja en...? RU		Sector privado			1	Sector público				2
P7. ¿Cuál es la actividad principal de su empresa/organización? (Entrevistador: AJUSTADO AL CBU, PREGUNTAR AL ENTREVISTADO CARACTERÍSTICAS DE LA EMPRESA/ORGANIZACIÓN. LEER OPCIONES/ INDAGAR PROFUNDEAR. RU										
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca		Comercio	Construcción	Explotación de minas y canteras		Industrias manufactureras	Servicios	Otras		
1		2	3	4		5	6	7		
P8. Aproximadamente, ¿cuántas personas trabajan en su empresa/organización? (Entrevistador: LEER CLARAMENTE TODAS LAS OPCIONES) RU										
De 2 a 9 trabajadores		De 10 a 49 trabajadores		De 50 a 199 trabajadores		De 200 o más trabajadores				
1		2		3		4				

2. DIMENSIÓN SOBRE CONDICIONES DE EMPLEO

P9. ¿Cuántos años lleva usted trabajando en su empresa u organización actual? RU

Indicar: _____ años

Menor a un año

97

P9.1 ¿Cuántas horas trabaja a la semana en su trabajo principal? RU

horas

P10. ¿Usted trabaja a jornada completa o medio tiempo? RU

Jornada completa

Medio tiempo

1

2

P11. ¿Qué tipo de turno de trabajo tiene en su empresa u organización actual? RU

Diurno	Nocturno	Rotativo	Extendido	Otro
1	2	3	4	5

3. DIMENSIÓN SEGURIDAD EN EL TRABAJO

P12. Durante su jornada laboral ¿con qué frecuencia está expuesto a las siguientes situaciones?

(Entrevistador: MOSTRAR TARJETA) RU

EXPUESTO A ESTAS SITUACIONES	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
P12.1 Riesgo de caída al mismo nivel (inferior a 1.8 metros de altura).	1	2	3	4	97
P12.2 Riesgo de caída a distinto nivel (igual o mayor a 1.8 metros de altura).	1	2	3	4	97
P12.3 Riesgo de caída de objetos, materiales o herramientas.	1	2	3	4	97
P12.4 Riesgo de desplomes o derrumbamientos.	1	2	3	4	97
P12.5 Riesgo de cortes, pinchazos, rozaduras, etc.	1	2	3	4	97
P12.6 Riesgo de golpes.	1	2	3	4	97
P12.7 Riesgo de atropellos, atropamiento o aplastamiento por vehículos.	1	2	3	4	97
P12.8 Riesgo de atropamiento o aplastamiento con equipos o maquinarias.	1	2	3	4	97
P12.9 Riesgo de proyección de partículas o trozos de material.	1	2	3	4	97
P12.10 Riesgo a quemaduras (contacto con superficies calientes, con productos químicos, etc.).	1	2	3	4	97
P12.11 Daños producidos por exceso de exposición al sol (quemaduras, insolación, golpe de calor, etc.).	1	2	3	4	97
P12.12 Riesgo de incendios o explosiones.	1	2	3	4	97
P12.13 Daños producidos por animales (mordeduras, patadas, lesiones, picaduras, etc.).	1	2	3	4	97
P12.14 Riesgo a contactos eléctricos (líneas de alta tensión, conexiones, cables o enchufes en mal estado).	1	2	3	4	97
P12.15 Riesgo de accidentes de tránsito en la jornada laboral.	1	2	3	4	97

P13. En su jornada laboral ¿está usted obligado a usar equipo de protección individual? RU

Sí

1

Pase a P.13.1

No

2

Pase a P.14

NS/NC

3

Pase a P.14

P13.1 ¿Qué equipo de protección personal está obligado a utilizar? (Entrevistador: LEER OPCIONES) I

Guantes (riesgo mecánico)	1
Calzado de seguridad	2
Casco de seguridad	3
Mascara o mascarilla	4
Gafas/pantallas (frente a impactos)	5
Protectores auditivos	6
Ninguno	97

Guantes (riesgo químico)	7
Cinturones y dispositivos anti caídas	8
Guantes, calzado aislante (riesgo eléctrico)	9
Botas, ropa y otros (riesgo biológico)	10
Pantallas/gafas (riesgos químicos)	11
NS/NC	12
Otro equipo:	

4. DIMENSIÓN HIGIENE INDUSTRIAL

P14. En su jornada laboral ¿durante cuánto tiempo usted está expuesto a ruido, tan alto que tiene que elevar la voz para conversar con otra persona? **RU**

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	2	3	4	5

P15. ¿Cómo considera el nivel de ruido en su puesto de trabajo? (Entrevistador: LEER CLARAMENTE TODAS LAS OPCIONES) **RU**

Muy bajo, casi no hay ruido.	1
No muy elevada, pero es molesto.	2
Existe ruido de nivel elevado, que no me permite seguir una conversación con otra persona que esté a 3 metros	3
Existe ruido muy elevado, que no me permite escuchar a otra persona que esté a 3 metros, aunque levante la voz.	4

P16. En su jornada laboral ¿está usted expuesto a vibraciones? (Entrevistador: LEER CLARAMENTE TODAS LAS OPCIONES) **RU**

SI, mano-brazo	1	Pase a P16.1	No	3	Pase a P17.
SI, en otras zonas del cuerpo (cuerpo completo)	2	Pase a P16.1	NS/NC	4	Pase a P17.

P16.1 En caso afirmativo, ¿cuál es el origen de las vibraciones? (Entrevistador: LEER CLARAMENTE TODAS LAS OPCIONES) **RU**

Máquinas (bombeo de hormigón, tronadoras, sierras de mesa, etc.)	1
Vehículos de transporte	2
Herramientas portátiles (eléctricas, neumáticas - martillo neumático, etc.)	3
Equipos (grupos electrógenos, compresores, etc.)	4
Maquinaria móvil de movimiento de tierras	5
Otras	6

P17. En su trabajo ¿está usted expuesto a radiaciones?, tales como: (Entrevistador: LEER CLARAMENTE TODAS LAS OPCIONES) **RU**

Luz ultravioleta (soldadura eléctrica al arco, lámparas germicidas, UVA)	1	
Luz infraroja	2	
Microondas (hornos de secados, antenas de telefonía móvil, etc.)	3	
Radio frecuencias (soldaduras por radiofrecuencias)	4	
Láser	5	
Rayos X, Rayos Gamma, radioisótopos (radiodiagnóstico, radioterapia, diagnóstico de soldaduras)	6	
Ninguno	97	Pase a P18.

P17.1 En caso afirmativo o de una de las anteriores ¿durante cuánto tiempo? (Entrevistador: LEER TODAS LAS OPCIONES) **RU**

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	2	3	4	5

P18. ¿Cómo considera la temperatura en su puesto de trabajo? (Entrevistador: LEER TODAS LAS OPCIONES) **RU**

Confortable	Inconfortable por frío	Inconfortable por calor	NS/NC
1	2	3	4

P19. ¿Cómo considera la humedad en su puesto de trabajo? (Entrevistador: LEER TODAS LAS OPCIONES) **RU**

Excesivamente húmedo	Excesivamente seco	Humedad adecuada	NS/NC
1	2	3	4

P20. En su puesto de trabajo, durante su jornada laboral ¿manipula sustancias químicas o tóxicas? **RU**

SI	1	Pasar a P20.1	No	2	Pase a P21.	NS/NC	3	Pase a P21.
----	---	---------------	----	---	-------------	-------	---	-------------

P20.1 Esas sustancias químicas o tóxicas ¿disponen de una etiqueta informando de su peligrosidad? **RU**

SI todas	1	Algunas	2	Ninguno	3	NS/NC	4
----------	---	---------	---	---------	---	-------	---

P21. En su jornada laboral, ¿respira o inhala polvos, humos, gases o vapores nocivos o tóxicos? **RU**

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	2	3	4	5

P22. ¿Manipula o su piel toma contacto con alguna sustancia química o tóxica o producto que considere un posible daño a su salud?

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	2	3	4	5

P23. En su jornada laboral, por lo general ¿durante cuánto tiempo tiene contacto o manipula materiales que pueden estar contaminados o infectados como basura, fluidos corporales, secreciones, materiales de laboratorio, animales y sus órganos?

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	2	3	4	5

5. DIMENSIÓN ERGONOMÍA

P24. En su trabajo diario, la posición habitual que mantiene es... (ENTREVISTADOR LEER CLARAMENTE LAS OPCIONES) RU

De pie, casi sin caminar	1	Sentado, sin levantarse casi nunca	4
De pie, caminado frecuentemente	2	Sentado, levantándose con frecuencia	5
De pie, con las rodillas flexionadas	3	Arodillado	6

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
P25. ¿Realiza trabajos que le obligan a mantener posturas incómodas?	1	2	3	4	5
P26. En su trabajo diario, ¿levanta, traslada o arrastra cargas, animales u otros objetos pesados?	1	2	3	4	5

P27. En su trabajo diario, ¿realiza movimientos repetitivos en cortos períodos de tiempo? RU

Si	1	No	2	NS/NC	3
----	---	----	---	-------	---

6. DIMENSIÓN PSICOSOCIOLOGÍA

Entrevistador: MOSTRAR TARJETA; LEER CLARAMENTE TODAS LAS PREGUNTAS.

	SI	En Parte	No
P28. ¿Considera que usted posee los conocimientos y habilidades para realizar su trabajo?	1	2	3
P29. ¿En su trabajo actual se toman en cuenta sus propias ideas y opiniones?	1	2	3
P30. ¿Debe realizar esfuerzo mental para realizar su trabajo?	1	2	3
P31. ¿Dispone del tiempo requerido para realizar las tareas que le exige su puesto de trabajo?	1	2	3
P32. ¿Se expone a los sentimientos, emociones o trato negativo de otras personas en el ejercicio de su trabajo?	1	2	3
P33. ¿Se siente apoyado por su equipo de trabajo?	1	2	3
P34. ¿Siente apoyo de sus superiores en su trabajo actual?	1	2	3
P35. ¿Siente temor de perder su trabajo actual?	1	2	3
P36. ¿Respetar los horarios establecidos de alimentación a pesar de encontrarse trabajando?	1	2	3
P37. ¿Siente que su consumo de alguna sustancia como tabaco, alcohol, café u otra, se asocia a preocupaciones relacionadas con el trabajo?	1	2	3
P38. ¿Su trabajo le permite dormir el número de horas necesarias para recuperarse?	1	2	3
P39. ¿Realiza usted alguna actividad física, recreativa, cultural u otra en su tiempo libre?	1	2	3
P40. ¿La realización de su trabajo interfiere en su vida familiar?	1	2	3
P41. ¿Le tensiona el tiempo que consume en el traslado del trabajo/casa y/o casa/trabajo?	1	2	3

7. DIMENSIÓN SALUD

P42. ¿Cómo considera usted que es su salud? (Entrevistador: LEER CLARAMENTE LAS OPCIONES) RU

Excelente	Muy buena	Buena	Regular	Mala	Muy mala	NS/NC
1	2	3	4	5	6	7

P43. En qué medida, ¿cree usted que su trabajo afecta negativamente a su salud?

(Entrevistador: LEER CLARAMENTE LAS OPCIONES) RU

Mucho	Bastante	Algo	Poco	Nada	NS/NC
1	2	3	4	5	6

P44. En el último mes, ¿ha tenido usted...?

(Entrevistador: LEER CLARAMENTE LAS OPCIONES. EN P44.10, ESPECIFICAR SI HA TENIDO OTRA MOLESTIA O PROBLEMA DE SALUD ADICIONAL A LAS MENCIONADAS. RU

	Si	No
P44.1 Molestias o dolor en la espalda	1	2
P44.2 Molestias o dolor en los miembros superiores	1	2
P44.3 Problemas respiratorios	1	2
P44.4 Problemas digestivos	1	2
P44.5 Problemas dermatológicos (piel)	1	2
P44.6 Problemas cardiocirculatorios	1	2
P44.7 Problemas oftalmológicos (visuales)	1	2
P44.8 Problemas auditivos	1	2
P44.9 Molestias o dolor de cabeza	1	2
P44.10 Alguna otra:		

P45. Su salud mental, que incluye tensión, depresión y problemas emocionales ¿durante el último mes ha sufrido algunos de estos problemas? RU

Si	1	No	2	NS/NC	3
----	---	----	---	-------	---

P46. En el último año (12 meses), ¿ha sufrido algún accidente de trabajo? RU

Si	1	Pasar P46.1	No	2	Pasar a P48.	NS/NC	3	Pasar a P48.
----	---	-------------	----	---	--------------	-------	---	--------------

P46.1 ¿Cuántos accidentes de trabajo ha sufrido? RU

(Anotar la cantidad en número)

P47. ¿El/los accidente/s le impidieron acudir al trabajo? RU

Si	1	No	2	NS/NC	3
----	---	----	---	-------	---

P48. ¿Usted tiene o ha tenido alguna enfermedad profesional? RU

Si	1	Pasar P49	No	2	Terminar	NS/NC	3	Terminar
----	---	-----------	----	---	----------	-------	---	----------

P49. ¿Esta enfermedad, ¿fue reconocida por el IESS?

Si	1	No	2	En trámite	3	NS/NC	3
----	---	----	---	------------	---	-------	---

GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN

DATOS DE CONTROL - SÓLO PARA EL ENTREVISTADOR

NOMBRE/APELLIDOS DEL ENCUESTADOR/A:

FECHA:

<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Día	Mes	Año

Hora de finalización

Observaciones:

Anexo 3 Operacionalización de Variables

Variable 1

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicador	Escala	Valor Final
Síndrome de Burnout	Definido como respuesta de la persona ante el estrés laboral crónico, el cual evalúa de manera negativa su capacidad para realizar el trabajo, con la sensación de estar emocionalmente agotados, desarrollar sentimientos negativos, además actitudes de cinismo hacia los de su entorno laboral ¹⁰ .	Definido a partir de las dimensiones descritas en el test de Maslach Burnout Inventory, dichas dimensiones son: agotamiento emocional, despersonalización, falta de realización profesional, considerándose presente este síndrome en aquellos participantes que obtengan puntajes altos en las 2 primeras dimensiones y puntaje bajos en la última dimensión.	Agotamiento emocional	<p>“Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo Me siento cansado a la final de la jornada de trabajo Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar Trabajar todo el día realmente es estresante para mí”²⁶</p>	Ordinal	<p>Bajo 0-10 Medio 11-15 Alto >16</p>
			Despersonalización	<p>“Desde que comencé el empleo he ido perdiendo interés en mi trabajo He ido perdiendo entusiasmo en mi trabajo Solo quiero hacer mi trabajo y que no me molesten Me he vuelto más cínico acerca de si mi trabajo vale para algo Dudo sobre el valor de mi trabajo”²⁶</p>	Ordinal	<p>Bajo 0-5 Medio 6-10 Alto >11</p>
			Falta de realización profesional	<p>“Soy capaz de resolver eficazmente los problemas que surgen en mi trabajo Siento que influyo positivamente con mi trabajo En mi opinión soy muy bueno haciendo mi trabajo Me siento realizado cuando llevo a cabo algo en mi trabajo He realizado muchas cosas que valen la pena en mi trabajo En mi trabajo estoy seguro de que soy eficaz haciendo las cosas”²⁶</p>	Ordinal	<p>Bajo 0-23 Medio 24-29 Alto >30</p>

Variable 2

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Subdimensiones	Indicador	Escala	Valor final
Condiciones de Seguridad y Salud del Trabajo	Se entiende como condiciones de seguridad y salud del trabajo cualquier aspecto del trabajo que tenga posibilidad de provocar resultados significativos o negativos en la salud de los empleados incluyendo temas ambientales, tecnológicos, ergonómicos, psicosociales, los cuales podrían	Definido a partir de las situaciones que pueden afectar al trabajador durante el desarrollo de sus funciones lo cual será valorado mediante la encuesta de seguridad y salud en el trabajo para Ecuador, la cual integra las características sociolaborales, del trabajo y de la salud del trabajador.	Dimensión Sociodemográfica y laboral	“-Demográfica. - Social-Laboral” ¹⁷	<p>“1.- Sexo del trabajador/a 2.- ¿Podría decirme su edad? 3.- ¿Es usted ecuatoriano? 3.1.- ¿Cuál es su país de nacimiento? 4.- ¿Cuál es su nivel de estudios más alto conseguido? 5.- ¿Cuál es su puesto de trabajo – ocupación en la empresa dónde labora actualmente? 5.1.- ¿Describa su profesión? 6.- ¿Usted trabaja en...? 7.- ¿Cuál es la actividad principal de su empresa/organización? 8.- ¿Cuántas personas trabaja en su empresa /organización?”¹⁷</p>	Nominal - Ordinal	<p>1. Mujer - Hombre 2.- Respuesta abierta 3.- Sí – No 3.1.- Respuesta abierta. 4.- Analfabeto Educación inicial Bachillerato Tercer nivel Cuarto nivel 5.- Pregunta abierta 6.- Pregunta abierta 7.- Pregunta abierta 8.-De 10 a 49 trabajadores</p>

	generar riesgos para la seguridad y salud del trabajador ¹⁵ .						De 50 a 199 trabajadores. De 200 o más trabajadores.
			Dimensión condiciones de empleo	<p>“- Tiempo de trabajo en la empresa”¹⁷</p> <p>“- Tipo de Jornada Laboral - Turno de trabajo”¹⁷</p>	<p>“9.- ¿Cuántos años lleva usted trabajando en su empresa u organización actual? 9.1 ¿Cuántas horas trabaja a la semana en su trabajo principal?”¹⁷</p> <p>“10.- ¿Usted trabaja a jornada completa o medio tiempo? 11.- ¿Qué tipo de turno de trabajo tiene en su empresa u organización actual?”¹⁷</p>	Nominal – Ordinal	<p>9.- Respuesta abierta 9.1.- Respuesta abierta 10.- jornada completa – Medio Tiempo 11.- Diurno – nocturno – rotativo – extendido.</p>
			Dimensión de seguridad en el trabajo	<p>“- Exposición a riesgos mecánicos - Equipos de protección personal”¹⁷</p>	<p>“12.- Durante su jornada laboral ¿con qué frecuencia está expuesto a las siguientes situaciones? 13.- En su jornada laboral ¿está usted obligado a usar equipo de protección individual?”¹⁷</p>	Ordinal - Nominal	<p>12.- Siempre Casi siempre Algunas veces Casi nunca Nunca</p> <p>13.- Sí - No - N/S</p>

			Dimensión de higiene industrial	<p>“- Agentes físicos - Agentes químicos - Agentes biológicos”¹⁷</p>	<p>“14.- En su jornada laboral ¿durante cuánto tiempo usted está expuesto a ruido, tan alto que tiene que elevar la voz para conversar con otra persona? 15.- ¿Cómo considera el nivel de ruido en su puesto de trabajo? 16.- ¿En su jornada laboral ¿está usted expuesto a vibraciones 17.- En su trabajo ¿está usted expuesto a radiaciones? 18.- ¿Cómo considera la temperatura en su puesto de trabajo?”¹⁷ “19- ¿Cómo considera la humedad en su puesto de trabajo? “20.- En su puesto de trabajo, durante su jornada laboral ¿manipula sustancias químicas o tóxicas? 21.- En su jornada laboral, ¿respira o inhala polvos, humos, gases o vapores nocivos o tóxicos? 22.- ¿Manipula o su piel toma contacto con alguna sustancia química o tóxica o producto que considere un posible daño a su salud? 23.- En su jornada laboral, por lo general ¿durante cuánto tiempo tiene contacto o manipula materiales que pueden estar contaminados o infectados como basura, fluidos corporales, secreciones, materiales de laboratorio, animales y sus órganos?”¹⁷</p>	Ordinal	<p>Siempre Casi siempre Algunas veces Casi nunca Nunca</p>
--	--	--	---------------------------------	---	--	---------	--

			Dimensión ergonomía	<p>“- Posición de trabajo - Posturas forzadas - Manipulación manual de cargas - Movimientos repetitivos”¹⁷</p>	<p>“24.- En su trabajo diario, la posición habitual que mantiene es... 25.- ¿Realiza trabajos que le obligan a mantener posturas incómodas? 26.- En su trabajo diario, ¿levanta, traslada o arrastra cargas, animales u otros objetos pesados? 27.- En su trabajo diario, ¿realiza movimientos repetitivos en cortos períodos de tiempo?”¹⁷</p>	Ordinal	<p>24.- Respuesta abierta 25 y 26.- Siempre Casi siempre Algunas veces Casi nunca Nunca</p> <p>27.- Sí - No - N/S</p>
			Dimensión Psicosocial	<p>“- Control - Demanda psicológica - Apoyo social - Inseguridad en el empleo - Estilo de vida - Conciliación con la vida laboral y socio familiar”¹⁷</p>	<p>28.- ¿Considera que usted posee los conocimientos y habilidades para realizar su trabajo? 29.- ¿En su trabajo actual se toman en cuenta sus propias ideas y opiniones? 30.- ¿Debe realizar esfuerzo mental para realizar su trabajo? 31.- ¿Dispone del tiempo requerido para realizar las tareas que le exige su puesto de trabajo? 32.- ¿Se expone a los sentimientos, emociones o trato negativo de otras personas en el ejercicio de su trabajo? 33.- ¿Se siente apoyado por su equipo de trabajo? 34.- ¿Siente apoyo de sus superiores en su trabajo actual?</p>	Nominal	<p>- Sí - En parte - No</p>

					<p>35.- ¿Siente temor de perder su trabajo actual?</p> <p>36.- ¿Respeto los horarios establecidos de alimentación a pesar de encontrarse trabajando?</p> <p>37.- ¿Siente que su consumo de alguna sustancia como tabaco, alcohol, café u otra, se asocia a preocupaciones relacionadas con el trabajo?</p> <p>38.- ¿Su trabajo le permite dormir el número de horas necesarias para recuperarse?</p> <p>39.- ¿Realiza usted alguna actividad física, recreativa, cultural u otra en su tiempo libre?</p> <p>40.- ¿La realización de su trabajo interfiere en su vida familiar?"¹⁷</p> <p>41.- ¿Le tensiona el tiempo que consume en el traslado del trabajo/ casa y/o casa/trabajo?"¹⁷</p>		
			Dimensión Salud Ocupacional o estado de salud del trabajador	<p>“- Salud auto percibida</p> <p>- Salud mental</p> <p>- Accidentes de trabajo</p> <p>- Enfermedades profesionales</p> <p>- Incapacidades derivadas por accidente”¹⁷</p>	<p>42.- ¿Cómo considera usted que es su salud?</p> <p>43.- En qué medida, ¿cree usted que su trabajo afecta negativamente a su salud?</p> <p>44.- En el último mes, ¿ha tenido usted...?</p> <p>45.- Su salud mental, que incluye tensión, depresión y problemas emocionales ¿durante el último mes ha sufrido algunos de estos problemas?</p> <p>46.- En el último año (12 meses), ¿ha sufrido algún accidente de trabajo?</p>	Nominal	<p>42.-</p> <p>Excelente -</p> <p>Muy buena -</p> <p>Buena</p> <p>- Regular –</p> <p>Mala - Muy mala</p> <p>43.- Mucho</p> <p>– bastante –</p> <p>algo – poco</p> <p>– nada.</p>

					<p>47.- ¿El/los accidente/s le impidieron acudir al trabajo?</p> <p>48.- ¿Usted tiene o ha tenido alguna enfermedad profesional?</p> <p>49.- ¿Esta enfermedad, ¿fue reconocida por el IESS?”¹⁷</p>	<p>44 – Si – No</p> <p>45 – 49: Si – No – N/S</p>
--	--	--	--	--	---	---

Anexo 4: Consentimiento informado para participar en un estudio de investigación

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

(Adultos)	
<i>Título del estudio:</i>	SÍNDROME DE BURNOUT Y CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO QUE LABORA EN LOS DIFERENTES NIVELES DE ATENCIÓN DEL ÁREA DE SALUD EN LA CIUDAD DE GUAYAQUIL.
<i>Investigador (a):</i>	IRVING FABRICIO LARA LEAL
<i>Institución</i>	UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA

Propósito del estudio:

Se pretende investigar Síndrome de Burnout y Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo en el personal administrativo que labora en los diferentes niveles de atención del área de salud en la ciudad de Guayaquil, mismo que permitirá obtener información y facilitar un proceso de prevención. Esta investigación será desarrollada por el Dr. Irving Fabricio Lara Leal, estudiante de la Maestría en Medicina Ocupacional y Medio Ambiente de la Universidad Peruana Cayetano Heredia.

El Síndrome de Burnout es una respuesta de la persona ante el estrés laboral crónico, el cual está caracterizado por valorar de manera negativa su capacidad para ejecutar el trabajo además de relacionarse con los demás, con la impresión de estar emocionalmente acabados, desenvolver emociones negativas.

Las condiciones de seguridad y salud en el trabajo son los aspectos del trabajo que tenga posibilidad de provocar consecuencias significativas o negativas que puedan generar riesgos para la seguridad y salud del trabajador.

Procedimientos:

Si decide participar en este estudio se realizará lo siguiente:

1. Se entregará la hoja informativa y el consentimiento informado y si usted está de acuerdo será firmado para seguir con el procedimiento.
2. Se le otorgará dos cuestionarios que deberán ser llenados por usted, previa la socialización del mismo y aclaración de las dudas que se presenten por parte de la investigadora responsable.

Riesgos:

Ninguno

Beneficios:

Se beneficiará al personal administrativo en salud del sector público de Guayas Guayaquil, que podrán obtener información sobre el Síndrome de Burnout y Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo, así de esta manera gestionar las medidas preventivas y correctivas que amerite.

Además, se le otorgará al participante un folleto informativo sobre el síndrome de Burnout y las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

(Adultos)	
<i>Título del estudio:</i>	SÍNDROME DE BURNOUT Y CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO QUE LABORA EN LOS DIFERENTES NIVELES DE ATENCIÓN DEL ÁREA DE SALUD EN LA CIUDAD DE GUAYAQUIL.
<i>Investigador (a):</i>	IRVING FABRICIO LARA LEAL
<i>Institución</i>	UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA

Costos y compensación

Ninguno

Confidencialidad:

Nosotros guardaremos su información con códigos y sin nombres. Si los resultados de este seguimiento son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de las personas que participaron en este estudio.

Uso futuro de la información obtenida

Deseamos conservar sus encuestas, para fines investigativos por 5 años y poder realizar el procesamiento de la información, con el fin de obtener resultados finales.

Estos datos almacenados no tendrán nombres ni otro dato personal, sólo serán identificables con códigos. Si no desea que los datos recaudados en esta investigación permanezcan almacenados ni utilizados posteriormente, aún puede seguir participando del estudio. En ese caso, terminada la investigación sus datos serán eliminados.

Autorizo a tener mis encuestas almacenadas por 5 años. SI () NO ()

Derechos del participante:

Si decide participar en el estudio, puedes retirarte de éste en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin daño alguno. Si tiene alguna duda adicional, por favor pregunte al personal del estudio o llame al Dr. Fabricio Lara, al teléfono [REDACTED].

Si tiene preguntas sobre los aspectos éticos del estudio, o cree que ha sido tratado injustamente puede contactar a la Dra. Erine Samalvides Cuba, presidenta del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Peruana Cayetano Heredia al teléfono 01-3190000 anexo 2271 o al correo electrónico: duict.cieh@oficinas-upch.pe

Una copia de este consentimiento informado le será entregada.

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

(Adultos)	
Título del estudio:	SÍNDROME DE BURNOUT Y CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO QUE LABORA EN LOS DIFERENTES NIVELES DE ATENCIÓN DEL ÁREA DE SALUD EN LA CIUDAD DE GUAYAQUIL.
Investigador (a):	IRVING FABRICIO LARA LEAL
Institución	UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA

DECLARACIÓN Y/O CONSENTIMIENTO

Acepto voluntariamente participar en este estudio, comprendo de las actividades en las que participaré si decido ingresar al estudio, también entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento.

**Nombres y Apellidos
Participante**

Fecha y Hora

**Nombres y Apellidos
Testigo (si el participante
es analfabeto)**

Fecha y Hora

**Nombres y Apellidos
Investigador**

Fecha y Hora

Anexo 5 Resultados de relación de variables mediante prueba Chi cuadrado con valores < 0,05

¿Dispone del tiempo requerido para realizar las tareas que le exige su puesto de trabajo? * agotamiento emocional

Tabla cruzada

Recuento

		AGOTAMIENTO EMOCIONAL			Total
		Bajo	Moderado	Alto	
¿DISPONE DEL TIEMPO REQUERIDO PARA REALIZAR LAS TAREAS QUE LE EXIGE SU PUESTO DE TRABAJO?	Si	35	22	23	80
	En parte	16	9	24	49
	No	13	2	26	41
Total		64	33	73	170

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	16,855 ^a	4	,002
Razón de verosimilitud	18,437	4	,001
Asociación lineal por lineal	8,092	1	,004
N de casos válidos	170		

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 7,96.

¿Su trabajo le permite dormir el número de horas necesarias para recuperarse? * despersonalización

Tabla cruzada

Recuento

		DESPERSONALIZACION			Total
		Bajo	Moderado	Alto	
¿SU TRABAJO LE PERMITE DORMIR EL NÚMERO DE HORAS NECESARIAS PARA RECUPERARSE?	Si	29	18	45	92
	En parte	24	16	18	58
	No	3	9	8	20
Total		56	43	71	170

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	10,388 ^a	4	,034
Razón de verosimilitud	10,410	4	,034
Asociación lineal por lineal	,356	1	,551
N de casos válidos	170		

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 5,06.

Realiza alguna actividad física recreativa * agotamiento emocional

Tabla cruzada

Recuento

			AGOTAMIENTO EMOCIONAL			Total
			Bajo	Moderado	Alto	
REALIZA	ALGUNA	Si	32	7	22	61
ACTIVIDAD	FISICA	En parte	15	15	27	57
RECREATIVA		No	17	11	24	52
Total			64	33	73	170

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	10,355 ^a	4	,035
Razón de verosimilitud	10,437	4	,034
Asociación lineal por lineal	3,360	1	,067
N de casos válidos	170		

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 10,09.

Trabajo interfiere en su vida familiar * despersonalización

Tabla cruzada

Recuento

		DESPERSONALIZACION			Total
		Bajo	Moderado	Alto	
TRABAJO INTERFIERE EN SU VIDA FAMILIAR	Si	25	14	13	52
	En parte	19	12	22	53
	No	12	17	36	65
Total		56	43	71	170

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	14,498 ^a	4	,006
Razón de verosimilitud	15,156	4	,004
Asociación lineal por lineal	14,081	1	<,001
N de casos válidos	170		

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 13,15.

Molestias o dolor de cabeza * despersonalización

Tabla cruzada

Recuento

		DESPERSONALIZACION			Total
		Bajo	Moderado	Alto	
MOLESTIAS O DOLOR DE CABEZA	Si	9	11	31	51
	No	47	32	40	119
Total		56	43	71	170

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	11,884 ^a	2	,003
Razón de verosimilitud	12,133	2	,002
Asociación lineal por lineal	11,536	1	<,001
N de casos válidos	170		

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 12,90.