



ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DEL LITORAL

**Facultad de Ingeniería en Mecánica y Ciencias de la
Producción**

**“Evaluación de factores de riesgos y estrategias de
intervención para el síndrome de burnout en planta
empacadora de camarón”**

PROYECTO DE TITULACIÓN

Previo a la obtención del Título de:

MAGÍSTER EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Presentada por:

María Belén Nevárez Carpio

Andrés Jonnathan Riofrio Arellano

GUAYAQUIL – ECUADOR

Año: 2025

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por su guía y fortaleza en cada paso de este camino. Expreso mi profunda gratitud a mi tutor por su invaluable apoyo y orientación durante este proceso, así como a mis profesores por compartir su conocimiento y enriquecer mi formación.

A todos ustedes, gracias por su confianza y por haber sido parte de este viaje. Su influencia ha dejado una huella significativa en mi vida profesional. Expresar mi agradecimiento a mi tutor, por su invaluable apoyo y orientación durante este proceso.

DEDICATORIA

Dedico esta tesis con todo mi amor a mis queridas hijas y a mi familia, quienes han sido mi mayor apoyo y fuente de inspiración. Cada esfuerzo y sacrificio que he realizado ha sido pensando en un futuro brillante para ustedes. Este logro es un reflejo de nuestro compromiso y esfuerzo compartido. ¡Las amo profundamente!

DECLARACIÓN EXPRESA

Nosotros María Belén Nevárez Carpio, Andrés Jonnathan Riofrio Arellano acordamos y reconocemos que: La titularidad de los derechos patrimoniales de autor (derechos de autor) del proyecto de graduación corresponderá al autor o autores, sin perjuicio de lo cual la ESPOL recibe en este acto una licencia gratuita de plazo indefinido para el uso no comercial y comercial de la obra con facultad de sublicenciar, incluyendo la autorización para su divulgación, así como para la creación y uso de obras derivadas.

En el caso de usos comerciales se respetará el porcentaje de participación en beneficios que corresponda a favor del autor o autores. El o los estudiantes deberán procurar en cualquier caso de cesión de sus derechos patrimoniales incluir una cláusula en la cesión que proteja la vigencia de la licencia aquí concedida a la ESPOL.

La titularidad total y exclusiva sobre los derechos patrimoniales de patente de invención, modelo de utilidad, diseño industrial, secreto industrial, secreto empresarial, derechos patrimoniales de autor sobre software o información no divulgada que corresponda o pueda corresponder respecto de cualquier investigación, desarrollo tecnológico o invención realizada por mí/nosotros durante el desarrollo del proyecto de graduación, pertenecerán de forma total, exclusiva e indivisible a la ESPOL, sin perjuicio del porcentaje que me/nos corresponda de los beneficios económicos que la ESPOL reciba por la explotación de mi/nuestra innovación, de ser el caso.

En los casos donde la Oficina de Transferencia de Resultados de Investigación (OTRI) de la ESPOL comunique los autores que existe una innovación potencialmente patentable sobre los resultados del proyecto de graduación, no se realizará publicación o divulgación alguna, sin la autorización expresa y previa de la ESPOL.

Guayaquil, 20 de febrero del 2025.

María Nevárez C.

Andrés Riofrio A.

EVALUADORES

Dr. Kleber Barcia V. Ph. D.

Profesor de Materia

MSc. Kenny Escobar S.

Tutor de proyecto

RESUMEN

El síndrome de burnout es un problema creciente en entornos laborales exigentes, caracterizado por el cansancio emocional, la despersonalización y la baja realización personal, lo cual puede afectar negativamente el bienestar y la productividad de los trabajadores. Este proyecto de titulación se enfoca en el análisis del burnout en el personal de una planta empacadora de camarón, con el objetivo de identificar los factores de riesgo asociados al síndrome y diseñar estrategias de intervención para su prevención y manejo.

Se aplicó el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) a los colaboradores de la planta, complementado con análisis estadísticos, incluyendo tablas cruzadas para evaluar la relación entre variables sociodemográficas y laborales con los niveles de burnout.

Los resultados revelaron la presencia de síntomas de burnout en varios empleados, especialmente en las dimensiones de cansancio emocional y despersonalización, con mayor incidencia en aquellos con mayor antigüedad en la empresa. Aunque no se encontraron asociaciones estadísticamente significativas con todas las variables analizadas, se identificaron factores laborales y personales relevantes, como la alta carga de trabajo, la falta de control sobre las tareas, el escaso reconocimiento, la autoexigencia elevada y la dificultad para equilibrar la vida personal y laboral.

Como conclusión, se diseñó un plan de acción integral que incluye estrategias de intervención a nivel global para toda la planta, así como acciones específicas en áreas críticas como Descabezado y Valor Agregado, donde se detectaron mayores niveles de burnout. Este plan busca mejorar el bienestar de los trabajadores y reducir la prevalencia del síndrome en el entorno laboral.

Palabras clave: Síndrome, Burnout, Estrategia, Investigación.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
RESUMEN.....	II
ÍNDICE GENERAL.....	III
ABREVIATURAS.....	VI
SIMBOLOGÍA.....	VII
ÍNDICE DE FIGURAS.....	VIII
ÍNDICE DE TABLAS.....	IX
CAPÍTULO 1.....	1
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	1
1.1 Enunciado del Problema.....	1
1.1.1 Formulación del problema	2
1.2 Objetivos de la investigación	2
1.2.1 Objetivo General.....	2
1.2.2 Objetivo Específico	2
1.3 Hipótesis.....	2
1.3.1 Hipótesis Alternativa	2
1.3.2 Hipótesis Nula	2
1.4 Justificación y delimitación de la investigación.....	2
1.4.1 Justificación.....	2
1.4.2 Delimitación del problema.....	3
CAPÍTULO 2.....	4
2. MARCO TEÓRICO	4
2.1 Definición del síndrome de burnout	4
2.2 Fases del Burnout.....	4
2.3 Factores de riesgo en el ámbito laboral	5
2.4 Consecuencias del Burnout	5
2.4.1 Consecuencias organizacionales.....	5
2.4.2 Consecuencias para la Salud	5
2.5 Diagnóstico del Síndrome de Burnout.....	6
2.5.1 Maslach Burnout Inventory (MBI).....	6
2.5.2 Cuestionario de Copenhague	7
2.5.3 Entrevistas semiestructuradas.....	7
2.6 Modelos Teóricos Relacionados	7
2.7 Relación entre Estrés y Burnout	7
2.8 Impactos del síndrome de burnout en la salud del trabajador	9
2.9 Tratamiento y prevención	9

CAPÍTULO 3.....	11
3. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	11
3.1 Metodología de la Investigación.....	11
3.1.1 Población y muestra	12
3.1.2 Equipos y materiales	13
3.1.3 Ubicación.....	13
3.1.4 Tipos de investigación empleados	13
3.1.5 Técnicas de investigación.....	14
3.1.6 Técnicas y herramientas de recolección de datos	14
3.2 Procedimientos de aplicación de la encuesta	14
3.2.1 Proceso	14
3.2.2 Aplicación de la metodología MBI.....	14
3.2.3 Parámetros.....	15
3.2.4 Cálculo de puntuaciones	15
3.2.5 Valoración de puntuaciones.....	15
CAPÍTULO 4.....	17
4. RESULTADOS	17
4.1 Análisis de resultados.....	22
4.1.1 Tablas cruzadas Género * Indicios de Burnout.....	22
4.1.2 Tablas cruzadas Estado Civil * Indicios de Burnout	23
4.1.3 Tablas cruzadas Edad* Indicios de Burnout	25
4.1.4 Tablas cruzadas provincia de origen * Indicios de Burnout	26
4.1.5 Tablas cruzadas área donde labora * Indicios de burnout	28
4.1.6 Tablas cruzadas Tiempo laborando * Indicios de Burnout	30
CAPÍTULO 5.....	32
5. CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES Y PLAN DE ACCIÓN.....	32
5.1 Conclusiones.....	32
5.2 Recomendaciones	33
5.3 Plan de acción	34
BIBLIOGRAFÍA	
ANEXO	

ABREVIATURAS

gl	Grados de libertad de la prueba
Hi	Hipótesis alternativa
Ho	Hipótesis nula
MBI	Maslach Burnout Inventory
OMS	Organización Mundial de la Salud OMS
Sig.	Valores de significancia
Sto.	Santo
V. agregado	Valor agregado

SIMBOLOGÍA

Hr
TON

Horas
Toneladas

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 3.1 Esquema de la metodología de la investigación	12

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1 Diferencia entre estrés y burnout	8
Tabla 2 Impacto del Burnout	9
Tabla 3 Equipos y materiales	13
Tabla 4 Cálculo de puntuaciones	15
Tabla 5 Valores de referencia	16
Tabla 6 Género	17
Tabla 7 Edad	17
Tabla 8 Estado Civil	18
Tabla 9 Provincia de origen	18
Tabla 10 Área donde labora.....	19
Tabla 11 Tiempo laborando en la empresa.....	19
Tabla 12 Nivel de agotamiento emocional	20
Tabla 13 Nivel despersonalización.....	20
Tabla 14 Nivel realización personal	21
Tabla 15 Indicadores de burnout	21
Tabla 16 Género * Indicios de Burnout	22
Tabla 17 Pruebas de chi-cuadrado Género * Burnout.....	23
Tabla 18 Estado Civil * Indicios de Burnout	24
Tabla 19 Pruebas de chi-cuadrado Estado Civil * Indicios de Burnout	24
Tabla 20 Edad * Indicios de Burnout.....	25
Tabla 21 Pruebas de chi-cuadrado Edad * Indicios de Burnout	26
Tabla 22 Provincia de origen*Indicios de Burnout tabulación cruzada	27
Tabla 23 Pruebas de chi-cuadrado provincia de origen * Indicios de Burnout.....	28
Tabla 24 Área donde labora * Indicios de Burnout.....	29
Tabla 25 Pruebas de chi-cuadrado Área donde labora * Indicios de Burnout.....	29
Tabla 26 Tiempo laborando * Indicios de Burnout.....	30
Tabla 27 Pruebas de chi-cuadrado Tiempo laborando * Indicios de Burnout	31
Tabla 28 Implementación del plan de acción	36
Tabla 29 Evaluación del plan de intervención	37

CAPÍTULO 1

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Enunciado del Problema

En el contexto del ritmo acelerado de la vida diaria, el mercado laboral se ha vuelto cada vez más competitivo. La escasez de empleo intensifica las exigencias laborales, obligando a los trabajadores a desempeñar múltiples funciones y a adaptarse a diversas tareas. Esta situación contribuye a que muchos empleados experimenten altos niveles de estrés, lo que a su vez puede desencadenar problemas de salud relacionados con el desgaste físico y mental (Cartwright & Cooper, 1997).

El síndrome de burnout es una manifestación adversa que afecta a los empleados como respuesta a la ansiedad crónica derivada de las exigencias laborales. Este síndrome se caracteriza por agotamiento emocional, despersonalización y una disminución en la realización personal, afectando negativamente tanto al individuo como a la organización (Mendoza-Muñoz & Haro-Zea, 2024). Estas situaciones pueden ser prevenidas mediante estrategias coordinadas entre de los departamentos de salud ocupacional y trabajo social de la organización, reduciendo y previniendo así la incidencia de este problema en el entorno laboral.

Los empleados que padecen burnout presentan síntomas como frustración, irritabilidad, desilusión, inflexibilidad y rigidez, acompañados de manifestaciones psicosomáticas como disnea, fatiga y problemas gastrointestinales. Estos síntomas reflejan un deterioro en el ámbito actitudinal, conductual y emocional, relacionado con factores de estrés en el entorno laboral. Por ello, resulta crucial estudiar la interacción entre el individuo y su entorno para comprender y abordar las causas de este fenómeno.

La planta empacadora de camarón tiene 20 años de funcionamiento en la parroquia de Posorja, la misma ofrece al mercado una variedad de productos a partir de su materia prima el camarón entero congelado, pelado y desvenado, camarón cola y valor agregado (camarón pre-frito y camarón relleno). Cuenta una nómina de 1750 empleados. Después de haber atravesado la pandemia de covid-19 se ha evidenciado situaciones como comportamiento negativo, falta compromiso laboral con la organización, desmotivación, niveles altos de ausentismo entre otros aspectos que llevan a presumir la presencia del síndrome de Burnout en la planta.

La falta de valoración de los riesgos psicosociales de las actividades que se ejecutan a diario en la planta empacadora de camarón de la ciudad de Posorja y el desconocimiento de las partes interesadas en materia de riesgos psicosociales como el síndrome de Burnout, estrés laboral y demás problemas asociados, han derivado a que no se hayan establecido controles o mecanismos de detección de estos factores dentro de la organización, lo cual podría estar generando altos niveles de ausentismos de los trabajadores, bajo rendimiento, estar distraídos dentro de las labores diarias pueden ocasionar accidentes y pérdidas económicas a la empresa.

Por consiguiente, es necesario establecer controles para su detección y es importante la presentación de propuestas del plan de intervención y medidas para prevenir el padecimiento del síndrome de burnout en los trabajadores de la planta para evitar deterioro en la salud y aportar en el mejoramiento de las condiciones laborales actuales de los colaboradores.

1.1.1 Formulación del problema

El síndrome de burnout se ha convertido en un desafío crítico en entornos laborales de alta exigencia, como en las plantas empacadoras de camarón, donde los colaboradores enfrentan largas jornadas, presión por cumplir objetivos y condiciones físicas demandantes. Esta situación genera un impacto negativo tanto en la salud mental y física de los trabajadores como en su desempeño laboral. Sin embargo, no se cuenta con una evaluación sistemática de los factores de riesgo que contribuyen al desarrollo del burnout ni con estrategias efectivas de intervención para mitigar sus efectos. Por lo tanto, resulta esencial analizar cómo el síndrome de burnout afecta el rendimiento laboral en estos entornos y proponer medidas concretas para su prevención y manejo.

1.2 Objetivos de la investigación

1.2.1 Objetivo General

Evaluar los factores de riesgo asociados al síndrome de Burnout en el ámbito laboral desarrollando estrategias de intervención efectivas para su prevención y manejo, con un enfoque en la seguridad y salud ocupacional.

1.2.2 Objetivo Específico

- Medir los niveles de burnout en los colaboradores de la planta empacadora utilizando el cuestionario MBI.
- Identificar los factores laborales y personales asociados al síndrome de burnout en el personal de la planta empacadora.
- Diseñar estrategias de intervención basadas en los resultados del análisis de los factores de riesgo identificados, incluyendo programas de apoyo psicosocial, capacitación en habilidades de afrontamiento y cambios en las políticas y prácticas organizacionales.

1.3 Hipótesis

1.3.1 Hipótesis Alternativa

H_i: Existe burnout en los trabajadores operativos de la Planta Empacadora de camarón en estudio.

1.3.2 Hipótesis Nula

H_o: No existe burnout en los trabajadores operativos de la Planta Empacadora de camarón en estudio.

1.4 Justificación y delimitación de la investigación

1.4.1 Justificación

La planta empacadora de camarón ha estado operando durante 20 años en la parroquia de Posorja y ofrece al mercado una variedad de productos elaborados a partir del camarón entero congelado, así como camarón pelado y desvenado, camarón cola y productos con valor agregado como camarón pre-frito y relleno. Su equipo está compuesto por 1,750 empleados.

Sin embargo, la falta de reconocimiento de los riesgos psicosociales en las actividades diarias de la planta empacadora de Posorja, junto con la falta de conocimiento entre las partes interesadas sobre problemas como el síndrome de Burnout y el estrés laboral, ha llevado a que no se implementen controles o mecanismos para identificar estos factores en la organización. Esto podría estar provocando altos niveles de ausentismo, bajo rendimiento y distracciones durante las labores diarias, lo que a su vez puede ocasionar accidentes y pérdidas económicas para la empresa.

Por lo tanto, es fundamental establecer controles para detectar estos riesgos y presentar propuestas en un plan de intervención que incluya medidas para prevenir el síndrome de Burnout entre los trabajadores. Esto no solo ayudará a preservar su salud, sino que también contribuirá a mejorar las condiciones laborales actuales de los colaboradores.

1.4.2 Delimitación del problema

Campo: Psicología.

Área: Gestión organizacional.

Aspecto: Síndrome de burnout

Delimitación espacial: la planta empacadora ofrece al mercado una variedad de productos a partir de su materia prima el camarón entero congelado, pelado y desvenado, camarón cola y valor agregado (camarón pre-frito y camarón relleno).

CAPÍTULO 2

2. MARCO TEÓRICO

2.1 Definición del síndrome de burnout

A partir de enero del 2022 la Organización Mundial de la Salud (OMS) reconoce y considera que el síndrome de Burnout es una enfermedad profesional. Según este organismo el síndrome de Burnout se trata de una enfermedad que desarrollan algunos trabajadores, cuyo origen se debe al agotamiento físico y mental generando un estrés laboral crónico y conllevando a una dejadez, sensación de pasividad e ineficiencia.

La definición que plantea Maslach y Jackson sobre esta enfermedad psicológica manifiestan que es un síndrome que se caracteriza por agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal en el trabajo, que se puede manifestar en personas cuyas tareas diarias se desarrollan en áreas al servicio de personas (Olivares Faúndez, 2017).

A pesar que previamente El concepto de burnout fue introducido por Freudenberger en 1974 y posteriormente desarrollado por Maslach & Jackson (1986) a través del Modelo Tridimensional, el cual se basa de tres componentes:

- Agotamiento emocional: sensación de estar emocionalmente exhausto por las demandas laborales.
- Despersonalización: desarrollo de actitudes cínicas o negativas hacia los compañeros o clientes.
- Baja realización personal: percepción de incompetencia o falta de logros.

Maslach & Leiter (2016) destacan que el burnout surge del desequilibrio entre las demandas laborales y los recursos personales o sociales disponibles.

2.2 Fases del Burnout

Según Cherniss (1980), el burnout avanza desde un entusiasmo inicial hacia una fase de agotamiento y desvinculación total. El síndrome de burnout se desarrolla a través de un proceso progresivo que puede dividirse en las siguientes fases según El Instituto Español de Seguridad e Higiene en el Trabajo (Menéndez Pín y otros, 2018).

Fase de entusiasmo: El trabajador muestra una motivación alta y expectativas elevadas hacia el trabajo.

Fase de estancamiento: Aparece la sensación de que las expectativas iniciales no se cumplen, lo que genera frustración.

Fase de frustración: Surgen sentimientos de insatisfacción y tensión emocional debido a las demandas laborales.

Fase de apatía: El trabajador desarrolla actitudes cínicas, desinterés y desvinculación emocional, trayendo las siguientes consecuencias negativas:

- a. Repercusión en el individuo, puesto que se malogra su estado de salud y la interacción con otros.
- b. Repercusión en la institución, se manifestará en descontento laboral y ausentismo.

Fase de agotamiento: Es la fase más crítica puesto que se caracteriza por el desgaste extremo a nivel físico, emocional y mental, afectando la salud general del individuo.

2.3 Factores de riesgo en el ámbito laboral

Los factores psicosociales en el trabajo pueden interferir de manera significativa en la salud mental de los empleados (Grawitch y otros, 2015).

Los factores de riesgo asociados al burnout pueden clasificarse en:

Factores psicosociales: relaciones laborales tensas, falta de reconocimiento y escaso apoyo social.

Factores organizacionales: carga laboral excesiva, horarios prolongados y ausencia de participación en la toma de decisiones.

Factores individuales: vulnerabilidad personal, falta de habilidades de afrontamiento y predisposición al perfeccionismo.

2.4 Consecuencias del Burnout

El burnout afecta no solo al trabajador, sino también al rendimiento organizacional. En el ámbito individual, se asocia con:

Problemas de salud física y mental, como trastornos del sueño, enfermedades cardiovasculares y depresión (Ahola y otros, 2010).

Reducción de la productividad y aumento del ausentismo laboral (Taris, 2006).

2.4.1 Consecuencias organizacionales

A nivel organizacional, genera:

Incremento de los costos operativos debido a la rotación de personal y la disminución de la eficiencia (Xanthopoulou y otros, 2017).

Impacto negativo en la calidad del producto y el cumplimiento de normativas (Ahola & Jari Hakanen, 2007).

Incremento en el ausentismo y la rotación del personal.

Disminución de la productividad y la calidad del trabajo.

Costos asociados a la pérdida de talento y capacitación de nuevos empleados (Botero Alvarez, 2012).

2.4.2 Consecuencias para la Salud

Físicas: Insomnio, trastornos cardiovasculares, cefaleas (Khamisa, 2013).

Mentales: Ansiedad, depresión y riesgo de abuso de sustancias (WHO, 2019).

2.5 Diagnóstico del Síndrome de Burnout

El diagnóstico del burnout requiere una evaluación integral que considere los síntomas emocionales, físicos y conductuales. Según Maslach C. S. (2001), el diagnóstico temprano es esencial para implementar estrategias de intervención efectivas y prevenir el desarrollo de complicaciones graves.

Los instrumentos más utilizados la evaluación del síndrome de Burnout incluyen:

2.5.1 Maslach Burnout Inventory (MBI)

Evalúa los tres componentes principales del burnout: agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal.

El Maslach Burnout Inventory (MBI) es una herramienta ampliamente validada que consta de 22 ítems organizados en tres dimensiones:

- **Agotamiento emocional:** Evalúa el cansancio físico y emocional relacionado con el trabajo. Ejemplo: "Me siento emocionalmente agotado debido a mi trabajo". Este apartado abarca 9 preguntas y una calificación máxima que asciende a 54 puntos.
- **Despersonalización:** Mide el grado de desapego o cinismo hacia los demás. Ejemplo: "Me preocupa que este trabajo me haga insensible hacia las personas". Este apartado abarca 5 ítems y una calificación máxima que asciende a 30 puntos.
- **Baja realización personal:** Analiza la percepción de competencia y logro en el trabajo. Ejemplo: "Siento que logro cosas valiosas en mi trabajo". Este apartado abarca 8 ítems y una calificación máxima que asciende a 48 puntos.

Los parámetros de la encuesta son:

Agotamiento emocional: 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20.

Despersonalización: 5, 10, 11, 15, 22.

Realización personal: 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21.

El cuestionario utiliza una escala tipo Likert que va de 0 (nunca) a 6 (todos los días). Sus diferentes versiones, como el MBI-HSS para servicios humanos y el MBI-GS para entornos generales, permiten su aplicación en diversos sectores.

Los rangos son:

0 = Nunca

1 = Pocas veces al año o menos

2 = Una vez al mes o menos

3 = Unas pocas veces al mes o menos

4 = Una vez a la semana

5 = Pocas veces a la semana

6 = Todos los días

Para definir el síndrome se deben configurar índices altos en los dos primeros e índice bajo en el tercero.

2.5.2 Cuestionario de Copenhague

Se enfoca en la identificación de síntomas relacionados con el estrés laboral y su impacto en el bienestar del trabajador. Es una herramienta utilizada para evaluar el nivel de bienestar psicosocial de los trabajadores.

Está diseñado para medir factores como el estrés laboral, la demanda de trabajo, la influencia en el entorno laboral, el apoyo social y la satisfacción laboral. Es parte del enfoque del modelo de riesgos psicosociales desarrollado por el Instituto Nacional de Investigación del Entorno Laboral de Dinamarca (Kristensen y otros, 2005).

El cuestionario tiene versiones de distinta longitud (larga, intermedia y corta), dependiendo de las necesidades de evaluación y del nivel de detalle requerido.

Las dimensiones que conforman el cuestionario están demandas laborales, control y autonomía, Relaciones sociales y liderazgo, recompensas y Conflictos trabajo-familia (Kristensen y otros, 2005). Se utiliza ampliamente en investigaciones y evaluaciones organizacionales para identificar y mitigar factores de riesgo psicosociales.

2.5.3 Entrevistas semiestructuradas

Permiten explorar los factores psicosociales y las experiencias individuales en profundidad.

El diagnóstico también debe incluir un análisis de los factores organizacionales, como la carga de trabajo, el clima laboral y el nivel de apoyo social.

2.6 Modelos Teóricos Relacionados

Modelo Demanda-Control de Karasek (1979)

Este modelo propone que el estrés laboral surge de la combinación de altas demandas laborales y bajo control sobre el trabajo. Trabajos con alta demanda y bajo control son considerados de "alto estrés" y favorecen el burnout.

Modelo Esfuerzo-Recompensa de Siegrist (1996)

Según este modelo, el desequilibrio entre el esfuerzo invertido en el trabajo y las recompensas recibidas (salario, reconocimiento, oportunidades) contribuye significativamente al burnout.

2.7 Relación entre Estrés y Burnout

El estrés laboral es un estado de tensión física y emocional que surge cuando las demandas del entorno laboral superan la capacidad de respuesta del individuo (Lazarus & Folkman, 1984). Cuando el estrés persiste en el tiempo y no se gestiona adecuadamente, puede evolucionar hacia el burnout. Este proceso se caracteriza por:

- La acumulación de tensión física y emocional que lleva al agotamiento crónico.
- La percepción de incapacidad para cumplir con las demandas laborales.

- Un deterioro progresivo en la calidad de las relaciones interpersonales en el trabajo.

Según Schaufeli y Taris (2014), el burnout es una consecuencia directa del estrés crónico en entornos laborales con alta carga emocional y falta de recursos de afrontamiento (Bauer y otros, 2014).

Con estos antecedentes, se considera que el estrés y el burnout son dos conceptos con algunos puntos que coinciden, pero no son lo mismo (Szabo y otros, 2017).

El estrés puede ser un estado temporal que, si se aborda de manera adecuada, no necesariamente evoluciona a burnout. Sin embargo, el burnout es el resultado de una exposición prolongada al estrés laboral crónico.

El Burnout es una enfermedad que se genera en una persona en el ámbito laboral y se presenta por presiones prolongadas que está expuesto frente a factores estresantes de tipo emocional e interpersonal.

El estrés se define como una respuesta fisiológica y psicológica que surge cuando un individuo percibe un desequilibrio entre las demandas externas y sus recursos internos para afrontarlas (Lazarus & Folkman, 1984).

Es un fenómeno multidimensional que puede manifestarse en distintos niveles, afectando la salud física, mental y social de las personas. A continuación, en la tabla 1 se presentan algunos puntos en las que se diferencia el estrés con el Síndrome de Burnout (Fidalgo Vega, 2010).

Tabla 1
Diferencia entre estrés y burnout

Estrés	Burnout
Síntomas físicos	Síntomas emocionales
Sentimientos de urgencia e hiperactividad	Sensación de impotencia
Sobre implicación en los problemas	Falta de implicación
Hiperactividad emocional	Embotamiento emocional
El daño fisiológico es el sustrato primario	El daño emocional es el sustrato primario
Puede tener efectos positivos en exposiciones moderadas	Sólo tiene efectos negativos
Agotamiento o falta de energía física	El agotamiento afecta la motivación y energía psíquica

Fuente: (Fidalgo Vega, 2010).

2.8 Impactos del síndrome de burnout en la salud del trabajador

El burnout tiene consecuencias significativas tanto en la salud física como mental de las personas vinculadas al ámbito laboral. Entre los efectos más comunes se incluyen los siguientes mostrados en la tabla 2.

Tabla 2
Impacto del Burnout

Aspecto	Consecuencias
Problemas físicos	Fatiga crónica, dolores musculares, insomnio, mayor vulnerabilidad a enfermedades.
Psicológicas	Ansiedad, depresión, irritabilidad, aislamiento social.
Impacto organizacional	Reducción de la productividad, aumento del ausentismo laboral, rotación del personal, deterioro del clima laboral.

Fuente: (Ahola y otros, 2010)

Estas repercusiones subrayan la importancia de abordar el estrés laboral como una prioridad en las estrategias de salud ocupacional.

2.9 Tratamiento y prevención

Según Saborío Morales e Hidalgo Murillo (2015). El tratamiento y su prevención consisten en planes que permitan modificar las sensaciones y pensamientos referentes a los tres componentes del síndrome de burnout, como las que se presentan a continuación:

- Proceso personal de adaptación de las expectativas a la realidad cotidiana.
- Equilibrio de áreas vitales: familia, amigos, aficiones, descanso, trabajo 3.
- Fomento de una buena atmósfera de equipo: espacios comunes, objetivos comunes.
- Limitar la agenda laboral
- Capacitación continua dentro de la jornada laboral

Para prevenir el burnout y mitigar su impacto, se recomienda implementar las siguientes estrategias:

- Programas de bienestar laboral: Fomentar actividades que promuevan la salud física y mental de los empleados.
- Equilibrio entre vida laboral y personal: Establecer horarios flexibles y garantizar tiempos de descanso adecuados.
- Cultura de apoyo organizacional: Promover la comunicación abierta y el reconocimiento del trabajo bien realizado.
- Capacitación en manejo del estrés: Brindar herramientas a los trabajadores para gestionar las demandas laborales.

Estas acciones no solo benefician a los empleados, sino también mejoran la productividad y el éxito organizacional (OMS, 2019).

Entre otras estrategias de intervenciones y prevención que se pueden implementar están las siguientes:

Estrategias Organizacionales

Rediseño del trabajo: Ajustar la carga laboral y promover una distribución equitativa de tareas (Leiter & Maslach, 2017)

Promoción del bienestar: Implementar programas de apoyo, como asesoría psicológica y capacitaciones en manejo del estrés (Cartwright & Cooper, 1997).

Fomento de la participación: Involucrar a los empleados en la toma de decisiones para mejorar su sentido de control.

Estrategias Individuales

Técnicas de afrontamiento: Entrenamiento en mindfulness y técnicas de relajación (Ruotsalainen y otros, 2015)

Desarrollo de resiliencia: Programas de formación en inteligencia emocional y manejo de conflictos (Ramirez & Alvarez, 2023).

CAPÍTULO 3

3. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Este proyecto de titulación se centra en evaluar la incidencia del síndrome de burnout en los colaboradores de la planta empacadora de camarón en Posorja. Para ello, se realizó un diagnóstico inicial que incluyó la recolección de datos sobre la población laboral y su estructura organizacional. Se aplicaron métodos descriptivos y correlacionales para analizar las variables relevantes, utilizando herramientas como el Maslach Burnout Inventory (MBI) y encuestas sociodemográficas. A continuación, se presentarán los procedimientos específicos utilizados para la recolección y análisis de datos.

3.1 Metodología de la Investigación

Para el desarrollo del presente trabajo de titulación se realizó un diagnóstico inicial de la planta, del cual se obtuvo datos como el número de empleados, estructura organizacional y otros que permite tener un panorama inicial de la planta en estudio.

Este proyecto de titulación es un estudio de tipo descriptivo correlacional ya que el propósito de medir y analizar el grado de relación que existe entre las variables causales y el problema a resolver también es un estudio sistemático que permitirá comprobar la problemática de objeto de estudio (Sampieri y otros, 2014). Teniendo un panorama de las áreas de incidencia el síndrome de burnout en la planta empacadora de camarón en la ciudad de Posorja.

Enfoque cuantitativo:

Se emplearán procedimientos de análisis estadístico para evaluar diversas alternativas, tratándolas como herramientas fundamentales para la comprensión del problema.

Este enfoque permite examinar los determinantes de causa y efecto de las actividades relacionadas con el tema de investigación, con el objetivo de analizar los datos recopilados y verificar la hipótesis planteada (Sampieri y otros, 2014).

La metodología estadística utilizada se fundamenta en el principio de causa y efecto, aplicando herramientas específicas del campo cuantitativo.

Enfoque cualitativo:

Se busca comprender y explicar el fenómeno psicológico asociado con el síndrome de burnout en los colaboradores de una planta empacadora de camarón.

Este enfoque exige una definición precisa de los elementos que conforman el problema, analizando las relaciones entre ellos para identificar con claridad el origen de la problemática estudiada (Sampieri y otros, 2014).

El esquema gráfico de la propuesta metodológica que se muestra a continuación en la Figura 3.1, brinda un bosquejo de los pasos seguidos en esta investigación.

Diagrama de la metodología de la investigación

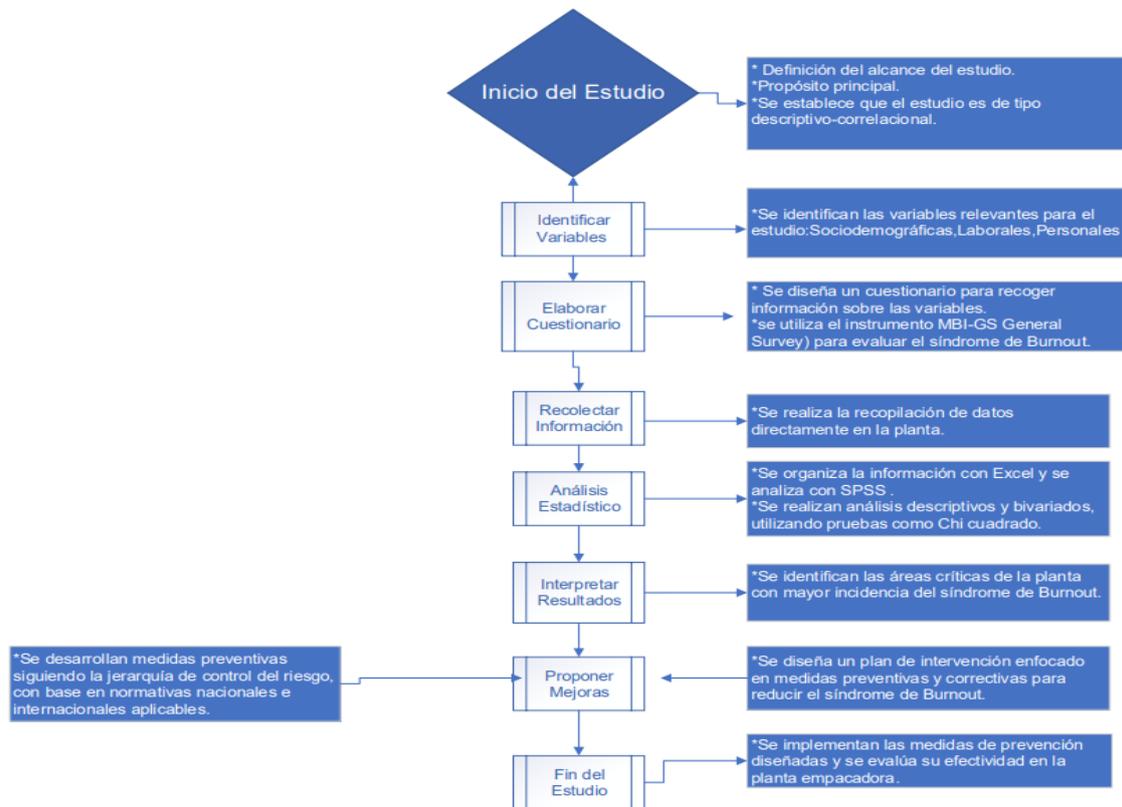


Figura 3.1 Esquema de la metodología de la investigación

Fuente: Elaboración propia

3.1.1 Población y muestra

El universo o población de la planta a evaluar está conformado por un total de 1750 empleados; en esta investigación se tomó en cuenta al personal operativo de la planta. Siendo una población finita, el estudio de tipo descriptivo y la variable principal de tipo cualitativa se procedió al cálculo la cantidad de personas a encuestar con la fórmula de la población finita (Aguilar Barojas, 2005), la cual se muestra a continuación.

Ecuación 1

Formula para calcular la muestra en estudios descriptivos en población finita

$$n = \frac{Z^2 P Q N}{e^2 (N - 1) + Z^2 P Q}$$

Población finita

n= Tamaño de la muestra

Z= Nivel de confianza 95% = 1.96

P= Variabilidad negativa 20 = 0.2

Q= Variabilidad positiva 80 = 0.8

N= Tamaño de la población = 1750

e= error 0.05

$n = (1.96) (1.96) * 1750 (0.80) (0.20) / (0.05) (0.05) (1749) + (1.96) (0.80) (0.20)$

$n = 1075,648 / 4,3725 + 0614656$

n=215.68 / 216 colaboradores mínimo a encuestar

En función del análisis inicial, se pudo determinar el tamaño de la población de estudio y se obtuvo el número de colaboradores a encuestar es 266. Además, de la selección de la herramienta de recolección de los datos En el presente estudio la batería de preguntas del Maslach Burnout Inventory (MBI) de 1986 a la par un banco de preguntas de tipo sociodemográficas.

3.1.2 Equipos y materiales

Para la cristalización del presente trabajo de investigación se utilizaron tanto equipos electrónicos como suministros de oficina y software que se detallan en la tabla 3.

Tabla 3
Equipos y materiales

Personas	Maestranes y colaboradores a ser encuestados
Equipos	Computador portátil Teléfono móvil Batería MBI Servicio de Internet Impresora
Conocimiento	Estadística aplicada y matemáticas Manejo de utilitarios office
Software	Microsoft Word, Excel SPSS versión 22 Google Forms
Materiales	Encuesta impresa Esferos

Fuente: Elaboración propia

3.1.3 Ubicación

El presente estudio se realizó en Ecuador, provincia del Guayas, cantón Guayaquil, parroquia Posorja y está dirigido al personal operativo de la planta empacadora de camarón.

3.1.4 Tipos de investigación empleados

Por objetivos: Se orienta a identificar y ofrecer soluciones a los factores que generan el síndrome de burnout.

Por lugar: Investigación de campo, ya que se llevará a cabo en el entorno donde ocurren los hechos.

Por alcance: Descriptiva, enfocándose en detallar los eventos tal como ocurren en la empresa objeto de estudio.

Por fuentes de consulta: Bibliográfica, fundamentada en la revisión de literatura relevante.

3.1.5 Técnicas de investigación

Observación: Permite identificar cómo el síndrome de burnout afecta las actividades asignadas a los trabajadores.

Encuesta: A través de un cuestionario aplicado a los empleados, se evaluará el impacto del síndrome de burnout en su desempeño laboral.

3.1.6 Técnicas y herramientas de recolección de datos

Para la recolección de la data, se utilizó la batería de Maslach Burnout Inventory (MBI), disponible para medir los niveles de cansancio emocional (Maslach & Jackson, 1986), despersonalización y realización personal en el ámbito laboral. La aplicación de dicha encuesta se realizó mediante dos formas:

- Los cuestionarios fueron entregados de manera presencial a los colaboradores que participaron, de esta manera permitió interactuar con los encuestados, para así resolver posibles dudas y garantizar una adecuada comprensión de cada pregunta.
- Utilizando la plataforma Google Forms para diseñar y distribuir el cuestionario en formato online. Esto facilitó la participación de personas y redujo las limitaciones de tiempo y espacio por las actividades de la planta.

3.2 Procedimientos de aplicación de la encuesta

Procedimientos de la aplicación batería de riesgo Para el presente trabajo de investigación se realiza la encuesta de Maslach Burnout Inventory, creado en el año 1986, considerado como el instrumento más utilizado para conocerlo que siente los trabajadores y las actitudes en su proceder dentro del entorno empresarial, siendo su principal función poder cuantificar el desgaste profesional.

3.2.1 Proceso

- Su fiabilidad es próxima al 90%.
- Tiene 22 ítems.
- Duración: diez a quince minutos por encuesta.
- Medición de cansancio emocional.
- Determina la realización del individuo.
- Calcula la despersonalización.
- La puntuación es baja si su resultado es menor a 34.
- El síndrome es definido por los índices más altos en los dos primeros y bajo en el tercero.

3.2.2 Aplicación de la metodología MBI.

Cansancio emocional. - Son nueve preguntas, en la que se percibe el estar exhausto, y susceptible por las exigencias laborales. Puntajes 54.

Despersonalización. - Consta de cinco aspectos, en él se mide las formas de insensibilidad y alejamiento. Puntaje mayor: 30.

Realización personal. Se identifica por 8 ítems. Se estudia las emociones de capacidad y logro personal en el ámbito laboral. Puntaje mayor: 48.

3.2.3 Parámetros.

La siguiente encuesta tiene definido los siguientes parámetros para poder calificar las respuestas de los empleados de la compañía que participan de la encuesta, para lo cual se utilizara una escala de Likert detallada a continuación.

Escala Likert.

- 0 = Nunca
- 1 = Pocas veces al año o menos.
- 2= Una vez al mes o menos.
- 3= Unas pocas veces al mes o menos.
- 4= Una vez a la semana.
- 5= Pocas veces a la semana.
- 6= Todos los días

3.2.4 Cálculo de puntuaciones

Se suman las respuestas dadas correspondientes a las preguntas o ítems que se señalan, así como se detalla en la tabla 4.

Tabla 4
Cálculo de puntuaciones

Aspecto	Preguntas	Indicios de Burnout
Cansancio emocional	1-2-3-6-8-13-14-16-20	Más de 26
Despersonalización	5-10-11-15-22	Más de 9
Realización personal	4-7-9-12-17-18-19-21	Menos de 34

Fuente: (Maslach & Jackson, 1986)

3.2.5 Valoración de puntuaciones

Niveles altos en las dos primeras ítems y bajos niveles en la subescala realización personas definen el síndrome de Burnout.

En el caso de que se cumpla alguna de las tres subescalas alto cansancio emocional, alto nivel de despersonalización o baja realización personal entonces se determina que existe indicios de burnout. Por lo que toca que analizar de manera detallada los distintos aspectos para determinar el grado del síndrome de burnout, que puede ser más o menos severo dependiendo de si los indicios aparecen en uno, dos o tres ámbitos; y de la mayor o menor diferencia de los resultados con respecto a los valores de referencia que marcan los indicios del síndrome.

Este análisis de aspectos e ítems puede orientar sobre los puntos fuertes y débiles de cada uno dentro de su labor (Maslach & Jackson, 1986). En la siguiente tabla 5 se detalla lo explicado anteriormente.

Tabla 5
Valores de referencia

	BAJO	MEDIO	ALTO
Cansancio emocional	0 – 18	19 – 26	27 – 54
Despersonalización	0 – 5	6 – 9	10 – 30
Realización personal	0 – 33	34 – 39	40 – 56

Fuente: (Maslach & Jackson, 1986)

Una vez aplicada las encuestas se procedió a llenar la base de datos con las respuestas de los participantes, con la ayuda de la herramienta de Microsoft Excel. Una vez ordenada la base de datos se procedió a realizar el análisis estadístico de la misma con ayuda del programa IBM SPSS versión 2022. Cabe mencionar que la base de datos se encuentra disponible en el apartado de anexo A del presente documento.

CAPÍTULO 4

4. RESULTADOS

La encuesta Maslach Burnout Inventory (MBI) fue aplicada a una muestra aleatoria de 266 trabajadores, de la cual se obtuvieron datos sociodemográficos como género, edad estado civil, etc., dichas variables cualitativas son analizadas y descritas en detalle a continuación.

Género

Como se evidencia en la tabla 6, de una muestra de 266 personas, de las cuales 171 (64,3%) fueron mujeres y 95 (35,7%) fueron hombres. A continuación, se realizó un análisis de los resultados obtenidos considerando la distribución de género que se detalla en la siguiente tabla 6.

Tabla 6
Género

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Femenino	171	64,3
	Masculino	95	35,7
	Total	266	100,0

Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos del programa SPSS/v .22.

Rango de edades

La tabla 7 presenta que, la muestra total está compuesta por 266 personas, distribuidas en cuatro rangos de edad, donde se puede resaltar que la mayoría de los participantes se encuentran en el rango de 26 a 35 años, representando más de un tercio de la muestra.

Tabla 7
Edad

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	26 a 35 años	96	36,1
	36 a 45 años	76	28,6
	18 a 25 años	57	21,4
	46 en adelante	37	13,9
	Total	266	100,0

Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos del programa SPSS/v .22.

Estado Civil

La mayoría de los encuestados son solteros, representando el 41% de la muestra, lo que sugiere que un porcentaje considerable de los trabajadores en la planta empacadora de camarón no están casados o en una relación de unión de hecho. Le sigue el grupo de personas en unión de hecho, con un 25.9%, lo que podría indicar que, en esta planta, las relaciones informales son bastante comunes.

Un 19.2% de los encuestados está casado, lo que también es un porcentaje significativo, pero menor que los solteros y en unión de hecho. Por último, el 13.9% se encuentra divorciado, una proporción menor en comparación con los otros grupos, pero que aún es relevante para la caracterización de la muestra tal como se puede evidenciar en la tabla 8 que se muestra a continuación.

Tabla 8
Estado Civil

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Soltero	109	41,0
	Unión de hecho	69	25,9
	Casado/a	51	19,2
	Divorciado	37	13,9
	Total	266	100,0

Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos del programa SPSS/v .22.

Provincia de origen

Los datos de la tabla 9 revelan que la mayoría de los trabajadores encuestados provienen de la provincia del Guayas con el 73,7%, Esmeraldas con el 12,4% y Santo Domingo 6,8%. Dejando con apenas el 5,3% Los Ríos y el 1,9% de Santa Elena.

Este patrón refleja una mayor concentración de participantes en las principales áreas urbanas de la región costa, la alta participación de Guayas puede indicar que esta provincia tiene una mayor población laboral en la empacadora. A pesar de tener una importante población que provienen de provincias más distantes a la planta.

Tabla 9
Provincia de origen

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Guayas	196	73,7
	Esmeraldas	33	12,4
	Sto. Domingo	18	6,8
	Los Ríos	14	5,3
	Santa Elena	5	1,9
	Total	266	100,0

Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos del programa SPSS/v .22.

Área donde labora

Con base a la tabla 10 se obtuvo que, de la muestra total de 266 personas se distribuye en cinco áreas de trabajo, donde el área con mayor participación en las encuestas son colaboradores que pertenecen al departamento de Descabezado, con una participación del 25,2% que representa un cuarto del total de participantes. Seguido de cerca por el área de valor agregado con el 24,1% del total de encuestados.

Tabla 10
Área donde labora

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Descabezado	67	25,2
	V. agregado	64	24,1
	Congelación salmuera	53	19,9
	Clasificadora	52	19,5
	Masterizado	30	11,3
	Total	266	100,0

Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos del programa SPSS/v .22.

Tiempo laborando en la empresa

La variable que se refiere al tiempo laborando en la empresa de los 266 encuestados, se identifica que el 58,3% cuentan con 3 años en adelante laborando en la compañía, mientras trabajadores que tienen de 1 a 3 años laborando en la planta representan el 41,7% del total de los encuestados.

Estos datos permitirán analizar la relación entre la antigüedad en la empresa y otras variables de interés en el estudio, como el nivel de burnout y su influencia. En la tabla 11 se representan los valores mencionados anteriormente.

Tabla 11
Tiempo laborando en la empresa

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	3 años en adelante	155	58,3
	1 a 3 años	111	41,7
	Total	266	100,0

Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos del programa SPSS/v .22.

Nivel de agotamiento emocional

El análisis del nivel de agotamiento emocional basado en los resultados de la aplicación del Inventario de Burnout de Maslach (MBI), en la tabla 12 revela que el 62,0% que corresponden a 165 personas del total de los participantes presentan alto nivel de agotamiento emocional, mientras que un 35,3% 94 colaboradores del total de los participantes resultan con un nivel medio de cansancio emocional, lo que deja al final con el 2,6% a los participantes que presentan un nivel bajo de agotamiento emocional.

Tabla 12
Nivel de agotamiento emocional

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	alto (27-54)	165	62,0
	medio (19-26)	94	35,3
	bajo (0-18)	7	2,6
	Total	266	100,0

Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos del programa SPSS/v .22.

Nivel despersonalización

El análisis de la dimensión del nivel de despersonalización. Con una muestra de 266 trabajadores evaluados mediante el Inventario de Burnout de Maslach de 1986, presenta el 92,9% 247 colaboradores presentan un nivel alto de despersonalización, lo refleja una visión de cómo se encuentra la planta en estudio. Por otro lado, un 6,8% presentó un nivel medio, lo cual deja con tan solo el 0,4% de participantes con un nivel bajo de despersonalización, reflejando un alto porcentaje con indicios o presencia de burnout. A continuación, se presentan los detalles en la tabla 13.

Tabla 13
Nivel despersonalización

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	alto (10-30)	247	92,9
	medio (6-9)	18	6,8
	bajo (0-5)	1	,4
	Total	266	100,0

Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos del programa SPSS/v .22.

Nivel realización personal

El análisis de la dimensión realización personal en una muestra de 266 trabajadores evaluados mediante el Inventario de Burnout de Maslach de 1986, arrojo que el 92,5% resulto con un nivel bajo de realización personal lo cual es negativo para los colaboradores. En contraste, solo el 4,9% de los participantes obtuvieron un nivel medio de realización personal y por último tenemos que tan solo con el 2,6% de los trabajadores encuestados presentaron un nivel alto de realización personal, en la siguiente tabla 14 se detalla dichos datos.

Tabla 14
Nivel realización personal

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	bajo (0-33)	246	92,5
	medio (34-39)	13	4,9
	alto (40-56)	7	2,6
	Total	266	100,0

Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos del programa SPSS/v .22.

Indicadores de burnout

El análisis correspondiente a la tabla 15 indica que, los indicios de burnout en 266 trabajadores encuestados, mediante la aplicación del Inventario de Burnout de Maslach de 1986, nos indica que el 56,4% de los encuestados resultaron con presencia clara de padecer el síndrome de burnout. Además, un 39,8% de los trabajadores presentaron indicios de padecer burnout, y una pequeña porción de los participantes, alrededor del 3,8% no presenta el síndrome de burnout.

Estos resultados evidencian un riesgo ocupacional crítico, ya que 96% de la población evaluada presenta alto nivel de cansancio emocional, alto nivel de despersonalización y un bajo nivel de realización personal.

Tabla 15
Indicadores de burnout

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Presencia	150	56,4
	Indicios	106	39,8
	Ausencia	10	3,8
	Total	266	100,0

Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos del programa SPSS/v .22.

4.1 Análisis de resultados

En este capítulo se presentan los resultados obtenidos a partir del análisis de los datos recolectados en la investigación sobre indicios de burnout en función de las distintas variables sociodemográficas de los participantes. A través de tablas cruzadas y pruebas estadísticas, se busca identificar patrones y relaciones significativas entre las variables estudiadas.

En particular, se examina la prevalencia de indicios de burnout en relación alguna variable, así como la relevancia estadística de estas diferencias. Los hallazgos que se detallan a continuación proporcionan una visión integral sobre el impacto de las variables en los niveles de burnout, contribuyendo así a una mejor comprensión del fenómeno en el contexto analizado.

4.1.1 Tablas cruzadas Género * Indicios de Burnout

La siguiente tabla 16 presenta la relación entre el género de los participantes y los indicios de burnout, clasificando a los individuos en tres categorías: Ausencia, Presencia e indicios de Burnout. Donde un total de 171 mujeres, 6 (60.0%) muestran ausencia de Burnout, 99 (66.0%) presentan el síndrome de Burnout y 66 (62.3%) se encuentran en la categoría de personas con indicios de burnout. En contraste en el caso de los 95 hombres, 4 (40.0%) están en ausencia, 51 (34.0%) presentan indicios y 40 (37.7%) están con indicios de padecer burnout.

El análisis revela que un mayor porcentaje de mujeres reportan presencia de indicios de burnout en comparación con los hombres. Sin embargo, es importante considerar que, aunque hay diferencias en los porcentajes, esto no implica necesariamente que sean significativas.

Tabla 16
Género * Indicios de Burnout

Tabla cruzada

			Indicios de Burnout			
			Ausencia	Presencia	Indicios	Total
¿Cuál es su género?	Femenino	Recuento	6	99	66	171
		% dentro de Indicios de Burnout	60,0%	66,0%	62,3%	64,3%
	Masculino	Recuento	4	51	40	95
		% dentro de Indicios de Burnout	40,0%	34,0%	37,7%	35,7%
Total	Recuento	10	150	106	266	
	% dentro de Indicios de Burnout	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos del programa SPSS/v .22.

En esta sección se muestra la tabla 17 la cual presenta los resultados del análisis estadístico mediante la prueba de chi-cuadrado para determinar si existe una relación significativa entre el género y los indicadores de burnout.

Los resultados indican que no se puede rechazar la hipótesis nula, ya que el valor p es mucho mayor que el nivel comúnmente utilizado para determinar significancia (0.05). Esto sugiere que no hay evidencia suficiente para afirmar que existe una relación entre el género y los indicios de burnout en esta muestra.

Tabla 17
Pruebas de chi-cuadrado Género * Burnout

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	,461 ^a	2	,794
Razón de verosimilitud	,459	2	,795
N de casos válidos	266		

a. 1 casillas (16,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 3,57.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos del programa SPSS/v .22.

Ambas tablas sugieren que, aunque hay diferencias en la prevalencia de indicadores de burnout entre géneros, estas diferencias no son estadísticamente significativas según el análisis realizado.

4.1.2 Tablas cruzadas Estado Civil * Indicios de Burnout

La tabla 18 presenta la distribución de los indicios de burnout en función del estado civil de los participantes. Se observa la cantidad total de individuos en cada categoría, así como los porcentajes correspondientes a la presencia y ausencia e indicios de burnout.

Los datos sugieren que los solteros tienen una mayor proporción de presencia de indicios de burnout con un 46% en comparación con otros estados civiles, lo que podría indicar una relación entre el estado civil y la presencia del síndrome de burnout.

Tabla 18
Estado Civil * Indicios de Burnout

		Indicios de Burnout				
		Ausencia	Presencia	Indicios	Total	
Estado Civil	Casado/a	Recuento	2	30	19	51
		% dentro de Indicios de Burnout	20,0%	20,0%	17,9%	19,2%
Divorciado	Recuento	0	17	20	37	
		% dentro de Indicios de Burnout	0,0%	11,3%	18,9%	13,9%
Soltero	Recuento	4	69	36	109	
		% dentro de Indicios de Burnout	40,0%	46,0%	34,0%	41,0%
Unión de hecho	Recuento	4	34	31	69	
		% dentro de Indicios de Burnout	40,0%	22,7%	29,2%	25,9%
Total	Recuento	10	150	106	266	
		% dentro de Indicios de Burnout	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos del programa SPSS/v .22.

Con base a los resultados del análisis de la tabla 19 mediante la prueba de chi-cuadrado indican si existe una relación significativa entre el estado civil y los indicios de burnout. El valor de Chi-cuadrado de Pearson obtenido es 8.150 con 6 grados de libertad (gl) y una significancia asintótica (p) de 0,227 y se obtuvo un valor similar de 9.346 con la misma cantidad de grados de libertad y $p = ,155$.

Tabla 19
Pruebas de chi-cuadrado Estado Civil * Indicios de Burnout

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	8,150 ^a	6	,227
Razón de verosimilitud	9,346	6	,155
N de casos válidos	266		

a. 4 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,39.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos del programa SPSS/v .22.

Los resultados indican que no se puede rechazar la hipótesis nula, ya que el valor p es superior al umbral comúnmente aceptado de significancia (0.05). Esto sugiere que no

hay evidencia suficiente para afirmar que existe una relación significativa entre el estado civil y los indicios de burnout en esta muestra.

Por lo tanto, el análisis realizado sugiere que, aunque existen diferencias en la prevalencia de indicios de burnout según el estado civil, estas diferencias no son estadísticamente significativas según las pruebas realizadas.

4.1.3 Tablas cruzadas Edad* Indicios de Burnout

La tabla 20 muestra la distribución de los indicios de burnout en función de las diferentes categorías de edad. Se presentan tanto el indicio de burnout como los porcentajes correspondientes a la ausencia y presencia de burnout.

Los datos sugieren que el grupo de edad más joven (18 a 25 años) tiene una proporción notablemente alta de presencia de indicios de burnout en comparación con los grupos mayores. Sin embargo, también es importante considerar que hay una disminución general en la proporción de indicios a medida que aumenta la edad, lo que podría indicar diferentes factores que afectan el bienestar emocional a lo largo del ciclo vital.

Tabla 20
Edad * Indicios de Burnout

		Indicios de Burnout				
		Ausencia	Presencia	Indicios	Total	
Edad	18 a 25 años	Recuento	2	36	19	57
		% dentro de Indicios de Burnout	20,0%	24,0%	17,9%	21,4%
	26 a 35 años	Recuento	4	53	39	96
		% dentro de Indicios de Burnout	40,0%	35,3%	36,8%	36,1%
	36 a 45 años	Recuento	3	42	31	76
		% dentro de Indicios de Burnout	30,0%	28,0%	29,2%	28,6%
	46 en adelante	Recuento	1	19	17	37
		% dentro de Indicios de Burnout	10,0%	12,7%	16,0%	13,9%
Total		Recuento	10	150	106	266
		% dentro de Indicios de Burnout	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos del programa SPSS/v .22.

Los resultados del análisis mediante la prueba de chi-cuadrado ayudan a determinar si existe una relación significativa entre la edad y los indicios de burnout. En este caso en la tabla 21 indican que no se puede rechazar la hipótesis nula, ya que el valor p es mucho mayor que el umbral comúnmente aceptado de significancia (0.05). Esto sugiere

que no hay evidencia suficiente para afirmar que existe una asociación significativa entre la edad y los indicios de burnout en esta muestra.

El análisis sugiere que, aunque hay variaciones en la prevalencia de indicios de burnout según las diferentes categorías etarias, estas diferencias no son estadísticamente significativas según las pruebas realizadas.

Tabla 21
Pruebas de chi-cuadrado Edad * Indicios de Burnout

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	1,823 ^a	6	,935
Razón de verosimilitud	1,841	6	,934
N de casos válidos	266		

a. 4 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,39

Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos del programa SPSS/v .22.

4.1.4 Tablas cruzadas provincia de origen * Indicios de Burnout

En la tabla 22, se observa que la presencia de indicios de burnout es más notable en Guayas (108 casos). Esto podría sugerir que, aunque hay más trabajadores de Guayas, también están enfrentando un mayor nivel de estrés o agotamiento emocional en comparación con las otras provincias.

La provincia de Esmeraldas muestra un porcentaje del 14% en presencia de burnout, lo que es bastante bajo comparado con Guayas que cuenta con un 72% y en contraste con los participantes que provienen de la provincia de Los Ríos con apenas el 5.3%. Los participantes que provienen de las provincias de Santa Elena tienen un porcentaje del 3.3% de presencia de burnout, lo que también indica una baja presencia a pesar del pequeño número total casos. Por último los colaboradores que provienen de la provincia de Santo Domingo presenta porcentajes moderados en presencia e indicios.

Tabla 22
Provincia de origen*Indicios de Burnout tabulación cruzada

		Indicios de Burnout				
		Ausencia	Presencia	Indicios	Total	
Provincia de origen	Esmeraldas	Recuento	0	21	12	33
		Recuento esperado	1,2	18,6	13,2	33,0
		% dentro de Indicios de Burnout	0,0%	14,0%	11,3%	12,4%
Guayas		Recuento	9	108	79	196
		Recuento esperado	7,4	110,5	78,1	196,0
		% dentro de Indicios de Burnout	90,0%	72,0%	74,5%	73,7%
Los Ríos		Recuento	0	8	6	14
		Recuento esperado	,5	7,9	5,6	14,0
		% dentro de Indicios de Burnout	0,0%	5,3%	5,7%	5,3%
Santa Elena		Recuento	0	5	0	5
		Recuento esperado	,2	2,8	2,0	5,0
		% dentro de Indicios de Burnout	0,0%	3,3%	0,0%	1,9%
Sto. Domingo		Recuento	1	8	9	18
		Recuento esperado	,7	10,2	7,2	18,0
		% dentro de Indicios de Burnout	10,0%	5,3%	8,5%	6,8%
Total		Recuento	10	150	106	266
		Recuento esperado	10,0	150,0	106,0	266,0
		% dentro de Indicios de Burnout	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos del programa SPSS/v .22.

En la tabla 23 se puede destacar que, el valor chi-cuadrado de Pearson es 7.579 con 8 grados de libertad y el valor p (Sig. asintótica) es 0,476. Esto sugiere que no hay evidencia suficiente para afirmar que existe una relación significativa entre las variables ciudad de origen de los participantes y niveles de burnout. Dado que el valor p es mayor a 0,05, se acepta la hipótesis nula, lo que indica que la distribución observada no difiere significativamente de lo esperado por lo tanto estadísticamente no hay asociación.

Tabla 23
Pruebas de chi-cuadrado provincia de origen * Indicios de Burnout

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	7,579 ^a	8	,476
Razón de verosimilitud	11,155	8	,193
N de casos válidos	266		

a. 6 casillas (40,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,19.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos del programa SPSS/v .22.

4.1.5 Tablas cruzadas área donde labora * Indicios de burnout

La tabla 24 muestra diferentes áreas laborales de la planta empacadora donde prestan sus servicios los participantes y cómo se distribuyen los indicios de burnout ausencia, presencia e indicios de burnout. De lo cual se puede resaltar que el área de descabezado tiene el mayor porcentaje con 67 casos, donde la presencia del síndrome alcanza 40 casos, lo que implica un porcentaje relativamente alto 26,7% de padecimiento del burnout. Le sigue de cerca el área valor agregado, aunque hay una cantidad considerable 35 casos que tienen presencia de burnout, el porcentaje es del 23,3%.

La mayor concentración de presencia de burnout se encuentra en el área de Descabezado, mientras que otras áreas como Clasificadoras y Congelación salmuera se percibe tener mejores condiciones laborales.

Tabla 24
Área donde labora * Indicis de Burnout

Tabla cruzada

			Indicis de Burnout			
			Ausencia	Presencia	Indicis	Total
Área donde labora	Clasificadora	Recuento	0	29	23	52
		% dentro de Indicis de Burnout	0,0%	19,3%	21,7%	19,5%
Congelación salmuera		Recuento	4	30	19	53
		% dentro de Indicis de Burnout	40,0%	20,0%	17,9%	19,9%
Descabezado		Recuento	2	40	25	67
		% dentro de Indicis de Burnout	20,0%	26,7%	23,6%	25,2%
Masterizado		Recuento	1	16	13	30
		% dentro de Indicis de Burnout	10,0%	10,7%	12,3%	11,3%
V. agregado		Recuento	3	35	26	64
		% dentro de Indicis de Burnout	30,0%	23,3%	24,5%	24,1%
Total		Recuento	10	150	106	266
		% dentro de Indicis de Burnout	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos del programa SPSS/v .22.

En la tabla 25 se puede apreciar que, el valor chi-cuadrado de Pearson es 5,135 con 8 grados de libertad y el valor p (Sig. asintótica) es 0,743. Esto indica que no hay evidencia suficiente para afirmar que existe una relación significativa entre las áreas laborales y los niveles de burnout. Dado que el valor p es mayor a 0,05, se acepta la hipótesis nula. Esto sugiere que las diferencias observadas en los niveles de burnout entre las áreas laborales no son estadísticamente significativas.

Tabla 25
Pruebas de chi-cuadrado Área donde labora * Indicis de Burnout

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	5,135 ^a	8	,743
Razón de verosimilitud	6,623	8	,578
N de casos válidos	266		

a. 5 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,13.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos del programa SPSS/v .22.

También se menciona que el 33,3% de las casillas tienen un recuento menor a 5, lo cual puede afectar la validez del test.

Las áreas laborales presentan diferentes niveles de indicios de burnout; sin embargo, desde un punto de vista estadístico, no hay una relación significativa entre el área laboral y el burnout.

4.1.6 Tablas cruzadas Tiempo laborando * Indicios de Burnout

La tabla 26 donde se presenta la distribución de niveles de Burnout según el tiempo laborando, se divide en dos grupos, aquellos que han trabajado entre 1 a 3 años y aquellos con más de 3 años.

En el grupo de 1 a 3 años, hay un total de 111 casos, donde 67 casos se encuentran con presencia de burnout que representa el 44,7%, lo que sugiere que este grupo tiene una carga significativa de burnout. En el grupo de 3 años en adelante, se observan 155 casos, con 83 en presencia que representa el 55,3%. Esto indica que la incidencia de burnout aumenta con más tiempo en la empresa, alcanzando un 63,2% de casos con indicios.

Ambos grupos muestran una distribución equilibrada en términos de ausencia y presencia. Sin embargo, el grupo con más de 3 años presenta una mayor proporción de presencia de burnout 55,3% frente al 44,7% del grupo de menor tiempo laborando en la planta. Esto podría sugerir que a medida que las personas pasan más tiempo en la empresa, pueden experimentar un aumento en los niveles de estrés o agotamiento.

Tabla 26
Tiempo laborando * Indicios de Burnout

		Tabla cruzada				
		Indicios de Burnout				
		Ausencia	Presencia	Indicios	Total	
¿Cuánto tiempo tiene laborando en la empresa?	1 a 3 años	Recuento	5	67	39	111
		% dentro de Indicios de Burnout	50,0%	44,7%	36,8%	41,7%
	3 años en adelante	Recuento	5	83	67	155
		% dentro de Indicios de Burnout	50,0%	55,3%	63,2%	58,3%
Total		Recuento	10	150	106	266
		% dentro de Indicios de Burnout	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos del programa SPSS/v .22.

Dado que el valor p es mayor a 0,05 que se muestra en la tabla 27, se acepta la hipótesis nula. Esto implica que las diferencias observadas en los niveles de burnout no son estadísticamente significativas entre los dos grupos.

Aunque parece haber una tendencia hacia un mayor burnout en quienes llevan más tiempo laborando en la empresa, desde un punto de vista estadístico no hay suficiente evidencia para establecer una relación significativa.

Tabla 27
Pruebas de chi-cuadrado Tiempo laborando * Indicis de Burnout

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	1,876 ^a	2	,391
Razón de verosimilitud	1,883	2	,390
N de casos válidos	266		

a. 1 casillas (16,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 4,17.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos del programa SPSS/v .22.

CAPÍTULO 5

5. CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES Y PLAN DE ACCIÓN

5.1 Conclusiones

1. La aplicación del cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) permitió evaluar diferentes niveles de burnout en el personal de la planta empacadora. Si bien se observó la presencia de síntomas relacionados con el cansancio emocional, la despersonalización y la baja realización personal, los resultados del análisis estadístico no mostraron una asociación significativa entre estas dimensiones y las variables sociodemográficas evaluadas. Esto sugiere que el síndrome de burnout está presente de manera generalizada en la población estudiada, aunque ciertos grupos podrían presentar una mayor vulnerabilidad.
2. Se identificaron varios factores laborales y personales que, aunque relevantes desde un punto de vista cualitativo, no mostraron una asociación estadísticamente significativa con el síndrome de burnout en el análisis realizado. Entre los factores laborales, destacan la alta carga de trabajo, la falta de control sobre las tareas, un ambiente laboral desfavorable y el escaso reconocimiento del esfuerzo realizado. En cuanto a los factores personales, se identificaron la alta autoexigencia, la dificultad para establecer límites entre la vida personal y laboral, y una baja satisfacción personal. A pesar de la falta de evidencia estadística, estos factores podrían influir en el bienestar psicológico del personal, por lo que deben ser considerados en futuras investigaciones y en intervenciones preventivas.
3. Con base a los resultados del análisis del MBI, se ha logrado diseñar varias estrategias de intervención y generado observaciones. Tanto a nivel macro como micro enfocándose en áreas de mayor incidencia de padecer burnout. Ya que los resultados arrojan un alto porcentaje de los participantes con presencia del síndrome de burnout, así como un porcentaje considerable con indicios o que están propensos a llegar a padecer el síndrome de burnout. Dentro de este plan se incluye una intervención de forma global para toda la planta y aplicaciones puntuales como en el área de Descabezado y valor agregado de la planta empacadora en las que se encontró niveles altos y de incidencia de burnout.

5.2 Recomendaciones

Con base en los resultados del análisis del MBI, se han diseñado varias estrategias de intervención. Entre los aspectos que se recomiendan incluyen:

- Establecer canales de comunicación donde los empleados se sientan seguros para expresar sus preocupaciones y sugerencias. Esto puede ser a través de reuniones regulares, buzones de sugerencias o plataformas digitales.
- Implementar sesiones regulares de asesoramiento psicológico y grupos de apoyo donde los empleados puedan compartir experiencias y estrategias para enfrentar la baja realización personal y el estrés.
- Ofrecer talleres sobre gestión del tiempo, establecimiento de límites y técnicas de relajación para ayudar a los empleados a manejar mejor sus cargas laborales.
- Revisar las políticas existentes para fomentar un ambiente laboral más saludable, promoviendo la flexibilidad horaria, el reconocimiento regular del trabajo realizado y oportunidades para el desarrollo profesional.
- Implementar iniciativas que promuevan la colaboración entre equipos y un liderazgo accesible, lo cual puede ayudar a reducir conflictos y aumentar el apoyo entre colegas.
- Capacitar a los líderes para que sean más empáticos y comprensivos con las necesidades de su equipo, fomentando un ambiente donde se priorice el bienestar del empleado.

5.3 Plan de acción

El plan de intervención propuesto se enfoca en la prevención del burnout en el entorno laboral mediante tres niveles: prevención primaria, secundaria y terciaria.

En la prevención primaria, se busca gestionar la carga laboral optimizando turnos y mejorando el ambiente laboral con ergonomía adecuada y capacitación en manejo del estrés.

La prevención secundaria incluye el monitoreo continuo del bienestar de los trabajadores, apoyo psicológico y promoción de pausas activas.

Por último, la prevención terciaria aborda la atención a casos identificados, reintegración gradual de empleados tras episodios de burnout y actividades recreativas para fortalecer el compañerismo. La implementación involucra a los departamentos de Recursos Humanos, producción y salud ocupacional, así como a supervisores y colaboradores de la planta, con un cronograma definido y recursos necesarios.

La evaluación del plan se basa en indicadores clave como la disminución del ausentismo y encuestas de satisfacción, promoviendo mejoras continuas según las necesidades detectadas. A continuación, se detalla el plan de intervención que se propone.

Estrategias de Intervención

Prevención primaria o evitación del Burnout

Gestión de la carga laboral

Rediseñar procesos para distribuir el trabajo equitativamente, midiendo el nivel de estrés, así como la carga equitativa del trabajo, de tal modo que se distribuya la responsabilidad entre cada uno de los colaboradores. Evitando jornadas laborales excesivas.

Optimizar turnos para evitar jornadas extensas o consecutivas sin descanso, incorporando personal operativo de destajo cuando exista temporada alta carga laboral.

Implementar rotación de tareas para reducir la monotonía y sobrecarga física.

Ambiente laboral:

Mejorar la ergonomía en estaciones de trabajo mesas a alturas adecuadas, asientos ergonómicos.

Garantizar sistemas de control térmico en áreas de bajas temperaturas y proveer de equipos de protección personal adecuados para los ambientes de temperaturas bajas, para así evitar un posible esteres térmico.

Capacitación:

Talleres sobre manejo del estrés y técnicas de relajación.

Formación en inteligencia emocional y comunicación asertiva.

Brindar charlas o capacitaciones al jefe y/o supervisor de área luego de detectar las áreas con mayor grado de estrés

Mejoras organizacionales:

Promover actividades físicas, como mañanas deportivas de tal manera que se incentive la confraternidad entre los colaboradores y minimizar el sedentarismo.

Realizar programas de pausas activas, con lo cual se incentiva al personal a realizar todos los días intervalos de pausas activas, el mismo que ayudará a disminuir el estrés laboral y los trastornos musculoesqueléticos causados al permanecer en una misma postura por un tiempo prolongado.

Promover un ambiente de trabajo colaborativo.

Incentivar la flexibilidad laboral, permitiendo el trabajo en casa a los colaboradores que por la naturaleza de sus tareas pueden hacerlo.

Prevención secundaria o identificación temprana

Monitoreo continuo

Revisar periódicamente los niveles de estrés mediante encuestas rápidas o reuniones de retroalimentación.

Apoyo emocional

Implementar un programa de asistencia al empleado con apoyo psicológico.

Crear canales confidenciales para expresar preocupaciones laborales.

Liderazgo activo

Capacitar a supervisores para detectar signos de burnout y brindar soporte oportuno.

Prevención terciaria intervención en casos críticos

Atención psicológica

Facilitar sesiones con psicólogos especializados para trabajadores afectados.

Ofrecer programas de coaching o mentoring para ayudar en la reintegración.

Planes de recuperación

Ajustar cargas laborales y horarios temporalmente.

Fomentar la participación en actividades recreativas o de bienestar organizada por la empresa.

Implementación

Este plan de implementación se centra en promover el bienestar emocional y físico del equipo de trabajo, estableciendo acciones preventivas y correctivas para mitigar el agotamiento laboral.

El departamento de Recursos Humanos asumirá el liderazgo del proceso, mientras que los supervisores estarán a cargo de identificar signos de agotamiento y los trabajadores participarán en encuestas y actividades diseñadas para fomentar su bienestar.

El cronograma incluye un diagnóstico inicial de un mes, capacitaciones trimestrales y evaluaciones periódicas cada seis meses. Para asegurar la efectividad de estas medidas, se requerirá un presupuesto destinado a capacitaciones y servicios psicológicos, espacios físicos para llevar a cabo las actividades y herramientas tecnológicas que permitan realizar encuestas y hacer seguimiento al progreso del plan, a continuación, se puede observar en la tabla 28 de forma clara como se propone desarrollar la implementación.

Tabla 28
Implementación del plan de acción

Implementación	Detalles
Responsables	
Recursos humanos	Liderar las acciones preventivas y correctivas.
Supervisores	Identificar signos de agotamiento en el equipo y reportar.
Trabajadores	Participar en encuestas y actividades propuestas.
Cronograma	
Diagnóstico inicial	1 mes
Capacitación y talleres	Trimestral
Evaluaciones periódicas	Cada 6 meses
Recursos necesarios	
Presupuesto	Para capacitaciones y servicios psicológicos.
Espacios físicos	Para actividades y talleres.
Herramientas tecnológicas	Para encuestas y seguimiento.

Fuente: Elaboración propia

Evaluación del Plan

Para realizar un adecuado seguimiento y evaluación del plan de intervención se realiza la siguiente propuesta plasmada en la tabla 29 que resume los puntos clave e incluye diagnóstico inicial.

Tabla 29
Evaluación del plan de intervención

Área	Indicadores Clave	Métodos de Evaluación	Ajustes Necesarios
Evaluación del Plan	<ul style="list-style-type: none"> - Reducción del ausentismo laboral. - Mejora en la satisfacción y productividad laboral. - Disminución de quejas relacionadas con estrés o agotamiento. 	<ul style="list-style-type: none"> - Encuestas de seguimiento. - Comparación de métricas pre y post intervención. - Feedback cualitativo de trabajadores y supervisores. 	<ul style="list-style-type: none"> - Revisar resultados y adaptar estrategias según los hallazgos.
Diagnóstico Inicial	Evaluación del estrés laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Aplicar encuestas específicas como el MBI. - Grupos focales con trabajadores. - Observación directa de los procesos productivos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Ajustar intervenciones según los factores estresantes detectados.
Factores Estresantes	<ul style="list-style-type: none"> - Carga de trabajo. - Ritmo de producción. - Relación con supervisores. - Condiciones ambientales (temperatura, ruido, ergonomía). 	<ul style="list-style-type: none"> - Identificación de puntos críticos a través de observación directa y feedback directo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Mejorar condiciones laborales. - Ajustar cargas de trabajo según los resultados.

Fuente: Elaboración propia

Esta tabla 29 te proporciona una visión clara de los elementos involucrados en la evaluación del plan y el diagnóstico inicial que se pueden acoger para así disminuir y prevenir el padecimiento del síndrome de burnout.

BIBLIOGRAFÍA

- Aguilar Barojas, S. (2005). Fórmulas para el cálculo de la muestra en investigaciones de salud. *Salud en Tabasco*, vol. 11, núm. 1-2, pp. 333-338.
- Ahola, K., Väänänen, A., Koskinen, A., Kouvonen, A., y Shirom, A. (2010). Burnout as a predictor of all-cause mortality among industrial employees. *Journal of Psychosomatic Research*, 51-57.
- Ahola, K., y Jari Hakanen. (2007). Job strain, burnout, and depressive symptoms: A prospective study among dentists. *Journal of Affective Disorders*, 103-110.
- Bauer, G. F., Hämmig, O., Schaufeli, W. B., y Taris, T. W. (2014). A critical review of the job demands-resources model: Implications for improving work and health. *Bridging occupational, organizational and public health: A transdisciplinary approach*, 43-68.
- Botero Alvarez, C. C. (2012). Riesgo psicosocial intralaboral y "burnout" en docentes universitarios de algunos países latinoamericanos. *Cuadernos de administración*, 28(48), 118-133.
- Cartwright, S., y Cooper, C. (1997). *Gestión del estrés en el trabajo (Vol. 1)*. Sage.
- Cherniss, C. (1980). Programas de servicios humanos como organizaciones de trabajo: uso del diseño organizacional para mejorar la motivación y la eficacia del personal. *Evaluación y acción en el entorno social/Academic Press*.
- Fidalgo Vega, M. (2010). Síndrome de estar quemado por el trabajo o "burnout" (II): consecuencias, evaluación y prevención. *NTP 705*.
- Grawitch, M. J., Ballard, D. W., y Erb, K. R. (2015). Estar o no estar estresado: el papel fundamental de un lugar de trabajo psicológicamente saludable en la gestión eficaz del estrés. *Stress and health*.
- Khamisa, N. P. (2013). Burnout in relation to specific contributing factors and health outcomes among nurses: a systematic review. *International journal of environmental research and public health*, 10(6), 2214-2240.
- Kristensen, T., Hannerz, H., Høgh, A., y Borg, V. (2005). Cuestionario psicosocial de Copenhague: una herramienta para la evaluación y mejora del entorno psicosocial de trabajo. *Revista escandinava de trabajo, medio ambiente y salud*, 438-449.
- Lazarus, y Folkman. (1984). *La influencia de la teoría transaccional del estrés y el afrontamiento*.
- Leiter, M. P., y Maslach, C. (2017). Burnout and engagement: Contributions to a new vision. *Burnout research*, 5, 55-57.
- Maslach, C. S. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 52(1), 397-422.

- Maslach, C., y Jackson, S. E. (1986). The Maslach Burnout Inventory (MBI).
- Maslach, C., y Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *World psychiatry*, 15(2), 103-111.
- Mendoza-Muñoz, J. A., y Haro-Zea, K. L. (2024). Burnout y su impacto en el desempeño laboral del personal de salud, una revisión sistemática. *Impulso, Revista de Administración*, 4(7), 167-184.
- Menéndez Pín, T. D., Calle García, A. J., Delgado Janumis, D. A., Espinel García, J. T., y Cedeño Quijije, Y. G. (2018). Síndrome de Burnout y calidad de atención del personal de enfermería de un hospital general en la provincia de Manabi, Ecuador. *Contribuciones a Las Ciencias Sociales*, (octubre).
- Olivares Faúndez, V. (2017). Laudatio: Dra. Christina Maslach,. *Ciencia & Trabajo año 19 número 58*.
- OMS, O. M. (2019). *Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases*.
- Ramirez, D., y Alvarez, C. (2023). Importancia de la inteligencia emocional en la resiliencia de estudiantes y docentes. *Revista de Climatolog? a Edición Especial Ciencias Sociales*, (23), 29-31.
- Ruotsalainen, J. H., Joosen, M. C., Brouwers, E. P., van Beurden, K. M., Terluin, B. W., y van Weeghel, J. (2015). An international comparison of occupational health guidelines for the management of mental disorders and stress-related psychological symptoms. *Occupational and environmental medicine*, 72(5), 313-322.
- Saborío Morales, L., y Hidalgo Murillo, F. (2015). Revisión bibliográfica síndrome de burnout. *Medicina Legal de Costa Rica - Edición Virtual Vol. 32 (1)*.
- Sampieri, R. H., Collado, C. F., y Lucio, P. B. (2014). *Metodología de la investigación 6ta edición*. CF Roberto Hernandez Sampieri. MEXICO: Mcgraw-Hill.
- Szabo, S., Yoshida, M., Filakovszky, J., y Juhasz, G. (2017). "Stress" is 80 years old: From Hans Selye original paper in 1936 to recent advances in GI ulceration. *Current pharmaceutical design*, 4029-4041.
- Taris, T. (2006). ¿Existe una relación entre el síndrome de burnout y el rendimiento objetivo? Una revisión crítica de 16 estudios. *Work & Stress*, 20 (4), 316–334., 316 - 334.
- WHO, W. H. (2019). The WHO special initiative for mental health (2019-2023): universal health coverage for mental health. *World Health Organization*.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Dollard, M. F., Demerouti, E., Schaufeli, W. B., Taris, T. W., y Schreurs, P. J. (2017). When do job demands particularly predict burnout? The moderating role of job resources. *Journal of managerial psychology*, 766-786.

ANEXOS

ANEXO A

Base de datos de Excel

Género	Estado Civil	Edad	Provincia de origen	¿En que área labora?	Tiempo en la empresa	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	CE	Nivel CE	DP	Nivel dp	RP	Nivel RP	Indicios Burnout	Total	
Femenino	Soltero	18 a 25 años	Guayas	Clasificadora	1 a 3 años	4	6	4	3	4	5	5	4	5	5	3	4	3	3	2	5	4	5	5	2	6	3	36	alto (27 - 54)	17	alto (10 - 30)	37	medio (34 - 39)	Indicios	90	
Femenino	Soltero	18 a 25 años	Guayas	Clasificadora	1 a 3 años	6	3	1	4	3	3	2	4	4	2	6	2	3	4	3	3	4	5	4	3	4	5	30	alto (27 - 54)	19	alto (10 - 30)	29	bajo (0 - 33)	Presencia	78	
Femenino	Casado/a	18 a 25 años	Sto Domingo	Clasificadora	1 a 3 años	2	3	4	5	6	5	4	5	3	4	4	6	6	2	2	3	3	5	5	4	6	34	alto (27 - 54)	22	alto (10 - 30)	35	medio (34 - 39)	Indicios	91		
Femenino	Casado/a	36 a 45 años	Guayas	Descabezado	3 años en adelante	2	2	1	3	3	2	3	6	2	1	5	1	6	1	3	1	2	2	3	5	2	24	medio (19 - 26)	9	medio (6 - 9)	26	bajo (0 - 33)	Ausencia	59		
Masculino	Divorciado	36 a 45 años	Esmeraldas	Masterizado	3 años en adelante	3	3	3	6	4	3	4	2	2	2	6	2	4	3	3	5	2	3	3	2	2	3	28	alto (27 - 54)	18	alto (10 - 30)	24	bajo (0 - 33)	Presencia	70	
Masculino	Casado/a	26 a 35 años	Santa Elena	V. agregado	3 años en adelante	6	4	4	4	1	5	4	5	3	3	3	5	3	2	3	2	1	0	3	5	1	36	alto (27 - 54)	11	alto (10 - 30)	21	bajo (0 - 33)	Presencia	68		
Femenino	Unión de hecho	26 a 35 años	Sto Domingo	Descabezado	3 años en adelante	1	1	3	2	2	5	3	4	4	4	5	5	6	1	1	6	1	1	1	1	1	3	27	alto (27 - 54)	15	alto (10 - 30)	23	bajo (0 - 33)	Presencia	65	
Femenino	Soltero	36 a 45 años	Guayas	V. agregado	1 a 3 años	2	2	2	2	3	3	5	5	5	5	5	6	6	2	2	2	3	2	5	2	5	33	alto (27 - 54)	20	alto (10 - 30)	27	bajo (0 - 33)	Presencia	80		
Masculino	Unión de hecho	36 a 45 años	Esmeraldas	Descabezado	3 años en adelante	1	2	2	5	4	3	5	5	3	2	3	5	5	5	4	4	2	6	3	4	6	6	31	alto (27 - 54)	19	alto (10 - 30)	35	medio (34 - 39)	Presencia	85	
Masculino	Divorciado	46 en adelante	Guayas	Congelación salmuera	3 años en adelante	6	6	3	3	3	4	4	4	3	3	5	5	5	3	3	3	4	4	4	4	5	5	39	alto (27 - 54)	19	alto (10 - 30)	32	bajo (0 - 33)	Indicios	90	
Masculino	Casado/a	36 a 45 años	Guayas	Masterizado	1 a 3 años	4	4	4	6	6	6	4	4	5	5	4	6	4	3	4	3	4	4	4	4	6	40	alto (27 - 54)	24	alto (10 - 30)	34	medio (34 - 39)	Indicios	98		
Masculino	Casado/a	26 a 35 años	Guayas	V. agregado	3 años en adelante	3	4	0	6	2	3	4	5	1	6	6	6	4	0	5	2	5	4	0	1	2	3	22	medio (19 - 26)	22	alto (10 - 30)	28	bajo (0 - 33)	Indicios	72	
Masculino	Divorciado	36 a 45 años	Guayas	V. agregado	3 años en adelante	5	0	4	3	5	6	6	4	3	5	5	0	4	3	2	5	0	4	3	2	1	0	33	alto (27 - 54)	17	alto (10 - 30)	20	bajo (0 - 33)	Indicios	70	
Femenino	Soltero	36 a 45 años	Esmeraldas	Descabezado	3 años en adelante	6	6	6	1	3	1	2	4	1	2	3	1	1	5	5	4	6	6	6	4	5	4	37	alto (27 - 54)	17	alto (10 - 30)	28	bajo (0 - 33)	Presencia	82	
Masculino	Unión de hecho	26 a 35 años	Guayas	Congelación salmuera	1 a 3 años	3	2	2	4	2	1	6	5	6	1	3	5	2	5	2	0	5	5	3	6	6	1	26	medio (19 - 26)	9	medio (6 - 9)	40	alto (40 - 56)	Ausencia	75	
Femenino	Soltero	18 a 25 años	Los rios	V. agregado	3 años en adelante	1	4	0	3	1	6	5	3	5	3	2	2	6	6	1	3	4	4	5	6	5	2	35	alto (27 - 54)	9	medio (6 - 9)	33	bajo (0 - 33)	Presencia	77	
Masculino	Unión de hecho	26 a 35 años	Los rios	Congelación salmuera	1 a 3 años	5	5	4	4	6	5	3	3	4	4	6	5	2	3	6	6	3	4	1	3	3	1	36	alto (27 - 54)	22	alto (10 - 30)	27	bajo (0 - 33)	Presencia	85	
Masculino	Soltero	46 en adelante	Sto Domingo	Congelación salmuera	3 años en adelante	5	6	5	4	4	5	2	6	4	6	4	6	2	1	3	5	6	4	4	4	3	6	39	alto (27 - 54)	23	alto (10 - 30)	33	bajo (0 - 33)	Presencia	95	
Femenino	Casado/a	36 a 45 años	Sto Domingo	Clasificadora	3 años en adelante	0	4	3	4	6	4	5	6	5	4	6	0	3	6	4	6	2	6	4	2	0	3	34	alto (27 - 54)	23	alto (10 - 30)	26	bajo (0 - 33)	Presencia	83	
Masculino	Casado/a	46 en adelante	Guayas	V. agregado	1 a 3 años	1	5	2	3	4	6	4	1	6	2	4	6	6	5	3	4	5	3	6	4	4	3	34	alto (27 - 54)	16	alto (10 - 30)	37	medio (34 - 39)	Presencia	87	
Masculino	Divorciado	46 en adelante	Sto Domingo	Masterizado	3 años en adelante	6	3	6	4	2	4	3	2	6	4	2	5	5	2	3	4	6	3	3	0	4	1	32	alto (27 - 54)	12	alto (10 - 30)	34	medio (34 - 39)	Indicios	78	
Femenino	Soltero	36 a 45 años	Guayas	Congelación salmuera	1 a 3 años	1	3	2	5	4	5	6	5	3	4	1	6	2	4	5	5	6	4	6	2	5	36	alto (27 - 54)	20	alto (10 - 30)	33	bajo (0 - 33)	Indicios	89		
Masculino	Divorciado	46 en adelante	Sto Domingo	Descabezado	1 a 3 años	0	6	3	4	5	2	3	6	3	5	2	4	5	6	6	4	3	4	4	1	3	3	33	alto (27 - 54)	21	alto (10 - 30)	28	bajo (0 - 33)	Presencia	82	
Masculino	Casado/a	46 en adelante	Sto Domingo	Masterizado	1 a 3 años	1	2	2	4	2	1	2	2	2	1	1	4	3	2	3	2	6	4	5	4	5	2	19	medio (19 - 26)	9	medio (6 - 9)	32	bajo (0 - 33)	Ausencia	60	
Femenino	Divorciado	46 en adelante	Guayas	V. agregado	3 años en adelante	5	6	2	4	6	3	5	4	4	5	4	2	3	5	3	4	1	6	2	4	4	6	6	35	alto (27 - 54)	22	alto (10 - 30)	27	bajo (0 - 33)	Presencia	90
Femenino	Divorciado	36 a 45 años	Guayas	Descabezado	1 a 3 años	6	6	5	3	4	5	6	3	4	2	6	3	4	0	1	6	3	4	6	1	2	3	36	alto (27 - 54)	16	alto (10 - 30)	31	bajo (0 - 33)	Presencia	83	
Femenino	Casado/a	26 a 35 años	Guayas	Masterizado	3 años en adelante	4	1	2	3	4	0	1	2	3	4	5	6	6	6	4	5	4	5	3	4	3	2	30	alto (27 - 54)	19	alto (10 - 30)	28	bajo (0 - 33)	Presencia	77	
Masculino	Divorciado	46 en adelante	Guayas	Clasificadora	3 años en adelante	5	5	2	6	4	5	5	2	6	6	4	2	3	5	3	4	1	6	2	4	6	6	35	alto (27 - 54)	23	alto (10 - 30)	34	medio (34 - 39)	Indicios	92	
Masculino	Casado/a	36 a 45 años	Guayas	V. agregado	1 a 3 años	3	1	3	3	6	2	4	5	2	2	3	2	3	3	3	3	2	1	1	1	3	1	2	25	medio (19 - 26)	16	alto (10 - 30)	15	bajo (0 - 33)	Indicios	56
Femenino	Unión de hecho	36 a 45 años	Guayas	Congelación salmuera	3 años en adelante	6	3	4	4	3	5	6	2	2	1	1	6	3	3	4	3	2	3	4	3	2	4	32	alto (27 - 54)	13	alto (10 - 30)	29	bajo (0 - 33)	Presencia	74	
Masculino	Unión de hecho	26 a 35 años	Guayas	Congelación salmuera	3 años en adelante	3	5	3	3	3	6	5	3	3	3	5	3	6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	34	alto (27 - 54)	17	alto (10 - 30)	27	bajo (0 - 33)	Presencia	78
Masculino	Soltero	26 a 35 años	Guayas	Clasificadora	3 años en adelante	5	2	4	5	6	4	4	3	3	4	5	2	6	6	4	4	1	3	3	3	2	2	37	alto (27 - 54)	21	alto (10 - 30)	23	bajo (0 - 33)	Presencia	81	
Masculino	Soltero	36 a 45 años	Guayas	Masterizado	1 a 3 años	6	2	2	1	3	2	3	4	6	2	3	3	2	2	3	4	2	1	1	2	2	2	24	medio (19 - 26)	12	alto (10 - 30)	22	bajo (0 - 33)	Indicios	58	
Femenino	Divorciado	46 en adelante	Guayas	Clasificadora	3 años en adelante	4	3	2	3	2	3	4	3	3	2	2	6	2	2	2	2	3	3	2	2	3	4	2	25	medio (19 - 26)	10	alto (10 - 30)	27	bajo (0 - 33)	Indicios	62
Masculino	Unión de hecho	26 a 35 años	Esmeraldas	Congelación salmuera	1 a 3 años	4	3	1	2	3	2	3	5	2	3	5	2	4	6	2	3	2	2	2	2	3	3	30	alto (27 - 54)	16	alto (10 - 30)	18	bajo (0 - 33)	Presencia	64	
Femenino	Unión de hecho	26 a 35 años	Esmeraldas	Clasificadora	1 a 3 años	5	5	0	6	6	5	4	1	6	4	5	4	4	1	0	0	4	0	4	1	4	0	22	medio (19 - 26)	15	alto (10 - 30)	32	bajo (0 - 33)	Indicios	69	
Femenino	Soltero	26 a 35 años	Esmeraldas	V. agregado	1 a 3 años	6	2	3	4	2	3	3	4	3	2	3	4	3	1	2	2	3	4	3	2	2	3	26	medio (19 - 26)	12	alto (10 - 30)	26	bajo (0 - 33)	Indicios	64	
Femenino	Unión de hecho	36 a 45 años	Esmeraldas	Clasificadora	1 a 3 años	6	4	1	4	0	6	4	6	3	3	4	4	5	6	0	0	4	3	3	3	2	3	37	alto (27 - 54)	10	alto (10 - 30)	27	bajo (0 - 33)	Presencia	74	
Femenino	Divorciado	46 en adelante	Sto Domingo	Clasificadora	3 años en adelante	5	1	2	6	2	2	4	2	6	1	6	4	5	3	4	2	3	3	2	1	2	2	23	medio (19 - 26)	15	alto (10 - 30)	30	bajo (0 - 33)	Indicios	68	
Masculino	Casado/a	26 a 35 años	Sto Domingo	Clasificadora	1 a 3 años	4	6	3	6	6	3	6	1	2	5	6	1	5	5	1	3	2	2	4	2	1	2	34	alto (27 - 54)	19	alto (10 - 30)	23	bajo (0 - 33)	Presencia	76	
Masculino	Soltero	36 a 45 años	Guayas	Clasificadora	3 años en adelante	5	3	2	1	3	4	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	4	1	3	4	4	2	29	alto (27 - 54)	13	alto (10 - 30)	22	bajo (0 - 33)	Presencia	64

Masculino	Unión de hecho	36 a 45 años	Guayas	Congelación salmuera	1 a 3 años	4	5	4	2	3	1	0	4	5	6	0	2	4	0	2	1	3	4	0	4	1	2	27	alto (27 - 54)	13	alto (10 - 30)	17	bajo (0 - 33)	Presencia	57	
Femenino	Soltero	46 en adelante	Guayas	Descabezado	3 años en adelante	6	5	1	6	5	6	2	0	4	3	6	5	4	5	3	4	0	3	2	2	3	0	33	alto (27 - 54)	17	alto (10 - 30)	25	bajo (0 - 33)	Presencia	75	
Femenino	Soltero	18 a 25 años	Guayas	Masterizado	3 años en adelante	6	2	4	3	2	3	0	6	2	2	3	1	4	5	2	3	0	3	4	3	1	3	36	alto (27 - 54)	12	alto (10 - 30)	14	bajo (0 - 33)	Presencia	62	
Femenino	Soltero	26 a 35 años	Guayas	Descabezado	1 a 3 años	4	3	0	4	6	4	6	4	5	2	6	0	4	2	0	1	2	3	2	2	3	1	24	medio (19 - 26)	15	alto (10 - 30)	25	bajo (0 - 33)	Indicios	64	
Femenino	Soltero	36 a 45 años	Guayas	Descabezado	3 años en adelante	4	1	2	3	0	3	1	2	3	6	1	2	3	2	3	4	4	2	4	2	1	2	23	medio (19 - 26)	12	alto (10 - 30)	20	bajo (0 - 33)	Indicios	55	
Femenino	Soltero	36 a 45 años	Guayas	Descabezado	3 años en adelante	5	4	4	2	3	4	5	5	2	1	3	5	6	5	3	2	2	3	3	2	2	0	37	alto (27 - 54)	10	alto (10 - 30)	24	bajo (0 - 33)	Presencia	71	
Femenino	Soltero	26 a 35 años	Guayas	V. agregado	3 años en adelante	5	3	1	5	4	5	0	3	6	2	4	2	3	1	2	2	0	3	1	0	2	3	23	medio (19 - 26)	15	alto (10 - 30)	19	bajo (0 - 33)	Indicios	57	
Femenino	Soltero	18 a 25 años	Guayas	Clasificadora	1 a 3 años	6	1	3	5	5	3	4	6	4	2	3	1	3	5	3	0	2	3	4	2	0	3	29	alto (27 - 54)	16	alto (10 - 30)	23	bajo (0 - 33)	Presencia	68	
Femenino	Soltero	18 a 25 años	Los ríos	Congelación salmuera	1 a 3 años	6	5	0	1	1	3	5	2	4	2	3	5	4	0	4	0	4	3	1	2	2	2	22	medio (19 - 26)	12	alto (10 - 30)	25	bajo (0 - 33)	Indicios	59	
Femenino	Soltero	26 a 35 años	Guayas	Descabezado	1 a 3 años	3	1	0	3	4	6	1	5	2	4	4	0	3	5	1	1	1	0	3	3	1	4	27	alto (27 - 54)	17	alto (10 - 30)	11	bajo (0 - 33)	Presencia	55	
Femenino	Unión de hecho	26 a 35 años	Guayas	V. agregado	3 años en adelante	2	4	1	5	3	1	5	4	5	6	0	3	5	3	4	0	2	3	3	0	4	22	medio (19 - 26)	17	alto (10 - 30)	26	bajo (0 - 33)	Indicios	65		
Masculino	Unión de hecho	26 a 35 años	Guayas	Masterizado	1 a 3 años	4	3	1	3	3	1	3	6	1	3	4	5	2	5	0	1	4	4	3	2	2	2	25	medio (19 - 26)	12	alto (10 - 30)	25	bajo (0 - 33)	Indicios	62	
Femenino	Casado/a	26 a 35 años	Guayas	Descabezado	3 años en adelante	2	3	4	2	5	6	4	1	4	2	3	0	2	3	2	2	3	1	0	4	0	2	27	alto (27 - 54)	14	alto (10 - 30)	14	bajo (0 - 33)	Presencia	55	
Femenino	Divorciado	26 a 35 años	Los ríos	Descabezado	3 años en adelante	3	4	1	5	5	2	2	2	2	2	5	3	3	5	2	1	2	1	4	2	3	3	23	medio (19 - 26)	17	alto (10 - 30)	22	bajo (0 - 33)	Indicios	62	
Masculino	Unión de hecho	36 a 45 años	Guayas	V. agregado	3 años en adelante	2	3	2	1	2	5	4	3	3	6	2	5	5	1	2	2	3	3	2	2	0	2	25	medio (19 - 26)	14	alto (10 - 30)	21	bajo (0 - 33)	Indicios	60	
Masculino	Unión de hecho	36 a 45 años	Guayas	V. agregado	1 a 3 años	4	6	0	3	2	5	3	5	2	1	3	2	1	4	4	2	3	1	2	3	1	2	30	alto (27 - 54)	12	alto (10 - 30)	17	bajo (0 - 33)	Presencia	59	
Masculino	Divorciado	46 en adelante	Esmeraldas	Masterizado	3 años en adelante	3	0	2	4	6	1	4	1	6	1	5	1	2	1	3	1	4	1	0	1	1	1	12	bajo (0 - 18)	16	alto (10 - 30)	21	bajo (0 - 33)	Indicios	49	
Femenino	Unión de hecho	36 a 45 años	Guayas	V. agregado	3 años en adelante	3	1	2	4	1	3	4	1	4	2	2	6	3	3	2	2	4	5	4	2	5	2	20	medio (19 - 26)	9	medio (6 - 9)	36	medio (34 - 39)	Ausencia	65	
Femenino	Casado/a	46 en adelante	Guayas	Descabezado	3 años en adelante	4	1	3	4	0	4	2	5	4	1	3	2	2	3	1	3	4	2	3	3	1	0	28	alto (27 - 54)	5	bajo (0 - 5)	22	bajo (0 - 33)	Presencia	55	
Femenino	Casado/a	18 a 25 años	Sto Domingo	Clasificadora	1 a 3 años	4	5	3	4	6	2	4	1	6	6	0	4	5	6	0	1	0	4	1	3	4	0	30	alto (27 - 54)	12	alto (10 - 30)	27	bajo (0 - 33)	Presencia	69	
Femenino	Unión de hecho	18 a 25 años	Guayas	Congelación salmuera	3 años en adelante	6	2	1	3	2	2	6	1	2	2	2	3	4	2	3	1	3	2	3	4	1	4	23	medio (19 - 26)	13	alto (10 - 30)	23	bajo (0 - 33)	Indicios	59	
Masculino	Unión de hecho	26 a 35 años	Sto Domingo	V. agregado	3 años en adelante	2	4	0	1	1	2	1	5	2	2	5	2	4	6	0	2	1	2	2	3	2	4	28	alto (27 - 54)	12	alto (10 - 30)	13	bajo (0 - 33)	Indicios	53	
Femenino	Casado/a	26 a 35 años	Guayas	Clasificadora	3 años en adelante	5	1	2	6	4	5	6	2	1	6	2	4	5	2	0	1	3	4	0	4	1	3	27	alto (27 - 54)	15	alto (10 - 30)	25	bajo (0 - 33)	Presencia	67	
Femenino	Soltero	26 a 35 años	Guayas	Descabezado	1 a 3 años	5	2	3	1	6	5	3	4	2	3	5	3	2	6	2	4	2	2	3	0	1	3	31	alto (27 - 54)	19	alto (10 - 30)	17	bajo (0 - 33)	Presencia	67	
Masculino	Casado/a	18 a 25 años	Guayas	Descabezado	3 años en adelante	2	6	3	3	4	0	5	6	2	2	5	3	4	4	0	0	1	1	2	2	2	2	33	alto (27 - 54)	18	alto (10 - 30)	13	bajo (0 - 33)	Presencia	64	
Femenino	Soltero	26 a 35 años	Guayas	V. agregado	1 a 3 años	3	1	0	6	6	3	0	4	2	2	3	6	0	6	3	4	0	2	4	2	3	2	3	20	medio (19 - 26)	17	alto (10 - 30)	24	bajo (0 - 33)	Indicios	61
Masculino	Casado/a	18 a 25 años	Guayas	Clasificadora	3 años en adelante	5	2	1	4	3	5	6	4	4	0	2	3	0	4	1	2	2	0	3	4	0	4	27	alto (27 - 54)	10	alto (10 - 30)	22	bajo (0 - 33)	Presencia	59	
Masculino	Soltero	36 a 45 años	Guayas	Congelación salmuera	3 años en adelante	2	3	1	6	4	2	3	2	4	6	5	2	5	0	2	2	3	0	2	3	0	4	20	medio (19 - 26)	21	alto (10 - 30)	20	bajo (0 - 33)	Indicios	61	
Masculino	Casado/a	26 a 35 años	Guayas	Clasificadora	3 años en adelante	6	4	2	5	4	0	2	5	4	0	3	5	3	6	0	3	4	0	1	3	4	0	32	alto (27 - 54)	7	medio (6 - 9)	25	bajo (0 - 33)	Indicios	64	
Masculino	Soltero	46 en adelante	Guayas	V. agregado	3 años en adelante	2	5	0	5	5	5	6	1	2	2	2	3	5	3	4	4	4	0	0	0	1	1	25	medio (19 - 26)	14	alto (10 - 30)	21	bajo (0 - 33)	Indicios	60	
Masculino	Soltero	18 a 25 años	Guayas	V. agregado	3 años en adelante	3	6	3	2	2	3	2	1	5	4	5	3	2	6	4	0	1	2	3	2	4	2	26	medio (19 - 26)	17	alto (10 - 30)	22	bajo (0 - 33)	Indicios	65	
Masculino	Soltero	36 a 45 años	Guayas	V. agregado	3 años en adelante	3	3	1	2	5	5	2	3	4	2	4	6	0	4	0	3	1	2	3	3	4	2	25	medio (19 - 26)	13	alto (10 - 30)	24	bajo (0 - 33)	Indicios	62	
Femenino	Unión de hecho	26 a 35 años	Guayas	Clasificadora	3 años en adelante	6	2	3	4	5	3	6	0	5	5	2	3	4	0	2	1	0	0	3	4	1	2	23	medio (19 - 26)	16	alto (10 - 30)	22	bajo (0 - 33)	Indicios	61	
Masculino	Soltero	26 a 35 años	Guayas	Masterizado	3 años en adelante	1	6	2	3	3	4	2	5	4	1	5	3	2	4	1	3	4	2	3	1	2	3	28	alto (27 - 54)	13	alto (10 - 30)	23	bajo (0 - 33)	Presencia	64	
Femenino	Casado/a	26 a 35 años	Esmeraldas	V. agregado	3 años en adelante	1	2	1	5	1	5	6	1	3	4	4	6	5	1	0	2	3	3	3	2	1	3	20	medio (19 - 26)	12	alto (10 - 30)	30	bajo (0 - 33)	Indicios	62	
Masculino	Casado/a	18 a 25 años	Esmeraldas	Clasificadora	3 años en adelante	5	1	2	4	0	1	2	3	4	5	1	2	3	4	1	0	4	3	4	1	2	0	20	medio (19 - 26)	7	medio (6 - 9)	25	bajo (0 - 33)	Indicios	52	
Masculino	Soltero	18 a 25 años	Guayas	Descabezado	3 años en adelante	3	3	1	4	2	3	5	4	5	1	3	4	1	2	0	2	6	4	5	2	5	1	21	medio (19 - 26)	7	medio (6 - 9)	38	medio (34 - 39)	Ausencia	66	
Femenino	Casado/a	18 a 25 años	Los ríos	Clasificadora	1 a 3 años	4	5	4	0	2	0	4	1	4	6	4	6	5	3	2	4	0	0	4	1	3	2	27	alto (27 - 54)	16	alto (10 - 30)	21	bajo (0 - 33)	Presencia	64	
Femenino	Soltero	46 en adelante	Guayas	Clasificadora	1 a 3 años	2	1	2	3	4	5	6	2	0	4	2	1	5	4	2	3	3	1	0	4	2	1	28	alto (27 - 54)	13	alto (10 - 30)	16	bajo (0 - 33)	Presencia	57	
Masculino	Divorciado	26 a 35 años	Guayas	Congelación salmuera	3 años en adelante	5	2	3	2	5	3	4	6	5	2	2	5	3	5	0	1	4	2	2	3	3	2	31	alto (27 - 54)	11	alto (10 - 30)	27	bajo (0 - 33)	Presencia	69	
Masculino	Casado/a	26 a 35 años	Guayas	Clasificadora	1 a 3 años	4	5	2	4	0	0	3	4	3	3	0	1	0	3	0	1	0	1	0	1	0	3	19	medio (19 - 26)	11	alto (10 - 30)	15	bajo (0 - 33)	Indicios	45	

Figura 0.1