



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE INGENIERIA
CARRERA DE INGENIERIA INDUSTRIAL

Evaluación del Síndrome de Burnout y Carga mental en los trabajadores
del área administrativa del GAD Penipe año 2024.

Trabajo de Titulación para optar al título de Ingeniera Industrial.

Autoras:

Fuenmayor Abarca Damaris Micaela
Chunata Guamán Paola Elizabeth

Tutor:

MgS. Edmundo Bolívar Cabezas Heredia PhD.

Riobamba, Ecuador. 2025

DECLARATORIA DE AUTORÍA

Nosotros, **Fuenmayor Abarca Damaris Micaela**, con cédula de ciudadanía **172877900-8** y **Chunata Guamán Paola Elizabeth**, con cédula de ciudadanía **0605026483**, autoras del trabajo de investigación titulado: **Evaluación del Síndrome de Burnout y Carga Mental en los trabajadores del Área Administrativa del GAD Penipe año 2024**, certifico que la producción, ideas, opiniones, criterios, contenidos y conclusiones expuestas son de mí exclusiva responsabilidad.

Asimismo, cedo a la Universidad Nacional de Chimborazo, en forma no exclusiva, los derechos para su uso, comunicación pública, distribución, divulgación y/o reproducción total o parcial, por medio físico o digital; en esta cesión se entiende que el cesionario no podrá obtener beneficios económicos. La posible reclamación de terceros respecto de los derechos de autoras de la obra referida será de mi entera responsabilidad; librando a la Universidad Nacional de Chimborazo de posibles obligaciones.

En Riobamba, 17 de enero de 2025.



Fuenmayor Abarca Damaris Micaela

C.I: 1728779008



Chunata Guamán Paola Elizabeth

C.I: 0605026483



ACTA FAVORABLE - INFORME FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

En la Ciudad de Riobamba, a los **23** días del mes de **octubre** de **2024**, luego de haber revisado el Informe Final del Trabajo de Investigación presentado por el estudiantes **PAOLA ELIZABETH CHUNATA GUAMÁN** con **CC: 0605026483** y **DAMARIS MICAELA FUENMAYOR ABARCA** con **CC: 1728779008**, de la carrera de INGENIERÍA INDUSTRIAL y dando cumplimiento a los criterios metodológicos exigidos, se emite el **ACTA FAVORABLE DEL INFORME FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN** titulado "**EVALUACIÓN DEL SÍNDROME DE BURNOUT Y CARGA MENTAL EN LOS TRABAJADORES DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DEL GAD PENIPE AÑO 2024**", por lo tanto se autoriza la presentación del mismo para los trámites pertinentes.



Firmado electrónicamente por:
EDMUNDO BOLIVAR
CABEZAS HEREDIA


PhD. /Mgs. Edmundo Bolívar Cabezas Heredia
TUTOR

CERTIFICADO DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL

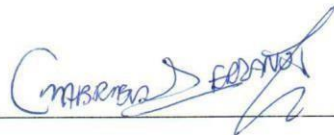
Quienes suscribimos, catedráticos designados Miembros del Tribunal de Grado para la evaluación del trabajo de investigación “Evaluación del Síndrome de Burnout y Carga Mental en los trabajadores del Área Administrativa del GAD Penipe año 2024”, presentado por Damaris Micaela Fuenmayor Abarca, con cédula de identidad número 1728779008 y Paola Elizabeth Chunata Guamán, con cédula de identidad número 0605026483, bajo la tutoría de Dr./ Mg. Edmundo Bolívar Cabezas Heredia ; certificamos que recomendamos la APROBACIÓN de este con fines de titulación. Previamente se ha evaluado el trabajo de investigación y escuchada la sustentación por parte de su autor; no teniendo más nada que observar.

De conformidad a la normativa aplicable firmamos, en Riobamba 17 de enero de 2025.

Ing. Luis López, Mgs.
PRESIDENTE DEL TRIBUNAL DE GRADO



Ing. Gabriela Serrano, Mgs.
MIEMBRO DEL TRIBUNAL DE GRADO



Ing. Manolo Córdova, Mgs.
MIEMBRO DEL TRIBUNAL DE GRADO





CERTIFICACIÓN

Que, Chunata Guamán Paola Elizabeth con CC: **0605026483** y Fuenmayor Abarca Damaris Micaela con CC: **1728779008**, estudiantes de la Carrera de **Ingeniería Industrial**, Facultad de **Ingeniería**; ha trabajado bajo mi tutoría el trabajo de investigación titulado “ **Evaluación del Síndrome de Burnout y Carga Mental en los trabajadores del Área Administrativa del GAD Penipe año 2024**”, cumple con el 10 % de acuerdo al reporte del sistema Anti plagio **TURNITING**, porcentaje aceptado de acuerdo a la reglamentación institucional, por consiguiente, autorizo continuar con el proceso.

Riobamba, 13 de enero de 2025.



Firmado electrónicamente por:
**EDMUNDO BOLIVAR
CABEZAS HEREDIA**

Mgs. Edmundo Bolívar Cabezas Heredia. Phd

TUTOR

DEDICATORIA

A Dios, por ser nuestra guía y fortaleza, por darnos la sabiduría, la paciencia y las bendiciones necesarias para alcanzar este sueño. A nuestros padres Norma Guamán, Carlos Chunata y Yomaira Abarca, Floresmilo Fuenmayor, por su amor incondicional, su ejemplo de trabajo y esfuerzo, y por ser el pilar fundamental en nuestras vidas. A nuestros hermanos, Daniela Chunata Johana Fuenmayor, Jordy Fuenmayor, Samith Bonilla. A nuestros familiares, por su aliento, oraciones y palabras de motivación que nos impulsaron a no rendirnos.

Micaela Fuenmayor

Paola Chunata

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, quiero expresar mi más profundo agradecimiento a Dios, por ser mi guía y fortaleza en cada paso de este camino académico. Su infinita gracia y sabiduría han sido fundamentales para llegar a este momento.

A nuestros padres, por su amor incondicional, por su apoyo constante y por ser mi mayor fuente de inspiración. Sus sacrificios y enseñanzas me han dado la fortaleza para superar cada desafío y mantenerme firme en la búsqueda de mis sueños.

A nuestros hermanos y familiares, quienes, con su apoyo, palabras de aliento y confianza en mis capacidades me han motivado a seguir adelante. Gracias por estar presente en los momentos más importantes de este proceso.

A mi director de tesis, Mgs. Edmundo Cabezas, por su paciencia, dedicación y guía a lo largo de este trabajo. Su experiencia y consejos han sido esenciales para la realización de esta investigación.

Finalmente, agradezco a la Universidad Nacional de Chimborazo y a cada uno de los docentes que contribuyeron en nuestra formación, así como al Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Penipe que de alguna manera facilitaron la realización de esta tesis.

ÍNDICE GENERAL

DECLARATORIA DE AUTORIA

ACTA FAVORABLE INFORME FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CERTIFICADO DE LOS MIEMBROS DE TRIBUNAL

CERTIFICADO ANTIPLAGIO

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE DE TABLAS

ÍNDICE DE FIGURAS

RESUMEN

ABSTRACT

CAPÍTULO I.....	15
1. INTRODUCCIÓN	15
1.1 Formulación del Problema.....	17
1.2 Justificación	19
1.3 Objetivos	20
1.3.1 General.....	20
1.3.2 Específicos	20
CAPÍTULO II.....	21
2. MARCO TEÓRICO	21
2.1. Antecedentes	21
2.2. Marco teórico	22
2.3. Riesgos psicosociales.....	22
2.3.1. Prevención de los riesgos psicosociales	22
2.3.2. El Síndrome de Burnout	23
2.3.3. Características del Burnout	23
2.3.4. Causas del Síndrome de Burnout	24
2.3.5. Consecuencias del Síndrome de Burnout.....	25

2.3.6.	Maslach Burnout Inventory (MBI)	25
2.3.7.	La Carga Mental.....	26
2.3.8.	Dimensiones de la carga mental	26
2.3.9.	Efectos de la carga mental	27
2.3.10.	Método específico de valoración de la carga mental – Swat.....	28
2.3.11.	Psicología positiva	28
2.4.	Marco legal	29
2.5.	Glosario de términos	30
CAPÍTULO III		32
3.	METODOLOGÍA.....	32
3.1	Diseño de la investigación	32
3.2.	Tipo de investigación.....	32
3.3.	Población de estudio y tamaño de muestra.....	33
3.4.	Técnicas de recolección de datos	33
3.5.	Hipótesis	38
3.6.	Técnicas de análisis e interpretación de la información	38
3.7.	Operación de las variables.....	38
CAPÍTULO IV		40
4.	RESULTADOS	40
2.6. 4.1.	Resultados de la investigación.....	40
2.7. 4.2.	Variables sociodemográficas	40
4.2.1.	Edad.....	40
4.2.2.	Género	41
4.2.3.	Nivel de Educación	42
4.3.	Objetivo específico 1	44
4.4.	Objetivo específico 2	45
4.5.	Síndrome de Burnout.....	46
4.6.	Carga Mental.....	47
4.7.	Comprobación de hipótesis	77
CAPÍTULO V		86
5.	PROPUESTA	86
5.1.	Manual de Prevención de la Carga Metal y Síndrome de Burnout en los Trabajadores del GAD de	

Penipe	86
5.1.2. Objetivo general	86
5.1.3. Objetivos específicos	86
5.1.4. Introducción	86
5.1.5. Técnicas de Relajación ante el Síndrome de Burnout y Carga Mental	87
5.1.6. Procedimiento ante una Situación del Síndrome de Burnout y Carga Mental.....	91
5.1.7. Actividades para la Gestión del Tiempo.....	92
5.1.8. Conclusión	93
CAPÍTULO VI.....	94
6. CONCLUSIONES	94
6.1. RECOMENDACIONES.....	95
7. BIBLIOGRAFÍA	96

ÍNDICE DE TABLAS.

Tabla 1 V de Cramer	33
Tabla 2 Fiabilidad Alfa de Cronbach.....	34
Tabla 3 Confiabilidad KMO	35
Tabla 4 Dimensiones y puntaje del test MBI.....	35
Tabla 5 Puntaje del test MBI.....	36
Tabla 6 Denominación del test MBI.....	36
Tabla 7 Dimensiones y puntaje del test SWAT.....	37
Tabla 8 Puntaje del test SWAT	37
Tabla 9 Operación de variables.....	38
Tabla 10 Trabajadores del Área Administrativa del GAD Municipal de Penipe por departamentos	43
Tabla 11 Alfa de Cronbach del test MBI – Síndrome de burnout.....	44
Tabla 12 KMO del test MBI – Síndrome de burnout.....	44
Tabla 13 Alfa de Cronbach del test SWAT – Carga mental.....	45
Tabla 14 KMO del test SWAT – Carga mental.....	45
Tabla 15 Técnicas de relajación ante el síndrome de burnout y carga mental	87
Tabla 16 Actividades para la gestión de tiempo.....	92

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Edad de los trabajadores del Área administrativa del GAD de Penipe.....	40
Figura 2 Género de los trabajadores del Área administrativa del GAD de Penipe	41
Figura 3 Nivel educativo de los trabajadores del Área administrativa del GAD de Penipe.....	42
Figura 4 Síndrome de Burnout de los trabajadores del Área administrativa del GAD de Penipe	46
Figura 5 Carga Mental en los trabajadores del Área administrativa del GAD de Penipe	47
Figura 6 Correlación de la edad con el cansancio emocional los trabajadores del Área administrativa del GAD de Penipe.....	48
Figura 7 Correlación de la edad y la despersonalización trabajadores del Área administrativa del GAD de Penipe.....	49
Figura 8 Correlación de la Edad y la Realización Personal trabajadores del Área administrativa del GAD de Penipe.....	50
Figura 9 Correlación de la Edad y el síndrome de burnout trabajadores del Área administrativa del GAD de Penipe.....	52
Figura 10 Correlación de la Edad y el tiempo en los trabajadores del Área administrativa del GAD de Penipe	53
Figura 11 Correlación entre la Edad y el Esfuerzo Mental en los trabajadores del Área Administrativa de los trabajadores del GAD de Penipe	55
Figura 12 Correlación entre la Edad y el estrés en los trabajadores del Área Administrativa de los trabajadores del GAD de Penipe	56
Figura 13 Correlación entre la Edad y la carga mental en los trabajadores del Área Administrativa de los trabajadores del GAD de Penipe	58
Figura 14 Correlación entre el Género y el cansancio mental en los trabajadores del Área Administrativa de los trabajadores del GAD de Penipe.....	59
Figura 15 Correlación del Género y la despersonalización en los trabajadores del Área Administrativa de los trabajadores del GAD de Penipe	60
Figura 16 Correlación del Género y la realización personal en los trabajadores del Área Administrativa de los trabajadores del GAD de Penipe	62
Figura 17 Correlación entre el Género y el síndrome de burnout en los trabajadores del Área Administrativa de los trabajadores del GAD de Penipe	63
Figura 18 Correlación entre el Género y el tiempo en los trabajadores del Área Administrativa de los trabajadores del GAD de Penipe	64
Figura 19 Correlación entre el Género y el esfuerzo mental en los trabajadores del Área Administrativa de los trabajadores del GAD de Penipe	66
Figura 20 Correlación entre el Género y el estrés en los trabajadores del Área Administrativa de los trabajadores del GAD de Penipe.....	67

Figura 21 Correlación entre el Género y la carga mental en los trabajadores del Área Administrativa de los trabajadores del GAD de Penipe	68
Figura 22 Correlación del nivel educativo y cansancio emocional de los trabajadores del Área administrativa del GAD de Penipe	69
Figura 23 Correlación del nivel educativo y Despersonalización de los trabajadores del Área administrativa del GAD de Penipe	70
Figura 24 Correlación del nivel educativo y Realización personal de los trabajadores del Área administrativa del GAD de Penipe	71
Figura 25 Correlación del nivel educativo y Síndrome de Burnout de los trabajadores del Área administrativa del GAD de Penipe	72
Figura 26 Correlación del nivel educativo y Tiempo de los trabajadores del Área administrativa del GAD de Penipe.....	73
Figura 27 Correlación del nivel educativo y Esfuerzo Mental de los trabajadores del Área administrativa del GAD de Penipe.....	74
Figura 28 Correlación del nivel educativo y Estrés de los trabajadores del Área administrativa del GAD de Penipe.....	75
Figura 29 Correlación del nivel educativo y Carga Mental de los trabajadores del Área administrativa del GAD de Penipe	76
Figura 30 Correlación de la Edad y el síndrome de burnout trabajadores del Área administrativa del GAD de Penipe.....	78
Figura 31 Correlación entre el Género y el síndrome de burnout en los trabajadores del Área Administrativa de los trabajadores del GAD de Penipe	79
Figura 32 Correlación del nivel educativo y Síndrome de Burnout de los trabajadores del Área administrativa del GAD de Penipe	80
Figura 33 Correlación entre la Edad y la carga mental en los trabajadores del Área Administrativa de los trabajadores del GAD de Penipe	81
Figura 34 Correlación entre el Género y la carga mental en los trabajadores del Área Administrativa de los trabajadores del GAD de Penipe	82
Figura 35 Correlación del nivel educativo y Carga Mental de los trabajadores del Área administrativa del GAD de Penipe	83
Figura 36 Correlación entre el síndrome de burnout y la carga mental en los trabajadores del área administrativa del GAD de Penipe	84
Figura 37 Técnica de respiración profunda.....	88
Figura 38 Técnica de relajación progresiva	89
Figura 39 Técnica de meditación guiada	89
Figura 40 Técnica de pausas activas.....	90
Figura 41 Técnica de Mindfulness	90

RESUMEN

La presente investigación buscó determinar la presencia de carga mental y su relación con el síndrome de burnout en los trabajadores del área administrativa del GAD de Penipe. Se trata de un estudio transversal, descriptivo y explicativo. La población de estudio está constituida por 103 trabajadores a tiempo completo. El levantamiento de datos se realizó a través del cuestionario de Burnout (MBI) y carga mental (SWAT). Para el análisis y procesamiento de datos se empleó el programa estadístico S.P.S.S 20.0 versión Windows. Para completar el estudio se desarrolló un manual de intervención a los factores determinados críticos. Los resultados obtenidos son 15 trabajadores tienen un síndrome de burnout y carga mental bajo, 72 trabajadores tienen un síndrome de burnout y carga mental medio y 16 trabajadores tienen un síndrome de burnout y carga mental alto. Se concluye que en las variables investigadas tiene un impacto medio-alto, siendo síntomas preocupantes para la salud de los trabajadores por lo que se necesita mitigar mediante estrategias de apoyo, mejoramiento de las condiciones laborales y un entorno colaborativo, psicología positiva, entre otras acciones que puedan generar un ambiente seguro y saludable para los trabajadores.

Palabras claves: *carga mental, trabajadores administrativos, síndrome de burnout, factores de riesgo psicosociales.*

ABSTRACT

This research sought to determine the presence of mental load and its relationship with burnout syndrome in workers in the administrative area of the GAD of Penipe. It is a cross-sectional, descriptive and explanatory study. The study population is made up of 103 full-time workers. Data collection was carried out through the Burnout (MBI) and Mental Load (SWAT) questionnaire. For the analysis and processing of data, the statistical program S.P.S.S 20.0 Windows version was used. To complete the study, an intervention manual was developed for the critical factors determined. The results obtained are 15 workers have a low burnout syndrome and mental load, 72 workers have a medium burnout syndrome and mental load and 16 workers have a high burnout syndrome and mental load. It is concluded that the variables investigated have a medium- high impact, being worrying symptoms for the health of workers, which is why it is necessary to mitigate through support strategies, improvement of working conditions and a collaborative environment, positive psychology, among other actions that can generate a safe and healthy environment for workers.

Keywords: mental load, administrative workers, burnout syndrome, psychosocial risk factors.



Revised by
Mario N. Salazar

CAPÍTULO I

1. INTRODUCCIÓN.

Todos los puestos de trabajo tienen implícita una carga, ya sea mental o física; en el caso de los trabajadores, tiene una mayor relevancia la carga mental y esta a su vez interviene en el producto de su trabajo. La carga mental se refiere al conjunto de requerimientos psicofísicos a los que se somete al trabajador durante su jornada laboral, y está determinada por la cantidad y el tipo de información que debe manejar una persona en un puesto de trabajo. Puede ser cuantitativa; relacionada con la cantidad de trabajo que genera una estimulación del sistema nervioso central, cualitativa; relacionada con la dificultad de cumplir con el objetivo de la tarea y por último la infra carga; cuando la tarea es sencilla con respecto a las aptitudes del trabajador. Si la carga mental alta perdura en el tiempo, puede provocar un cansancio por exceso de la actividad intelectual.

El síndrome de Burnout y la carga mental en los trabajadores del área administrativa del municipio de Penipe son temas relevantes en el contexto laboral contemporáneo. El síndrome de Burnout se refiere a un estado de agotamiento físico, mental y emocional causado por el estrés laboral crónico, mientras que la carga mental aborda la presión psicológica y cognitiva experimentada en el desempeño de las tareas laborales.

El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Penipe es un centro de servicio que brinda atención a la ciudadanía del cantón Penipe, el personal del área administrativa este compuesto por 103 trabajadores incluyendo todos los departamentos que están constituidos dentro de esta área los cuales desempeñan un papel crucial por lo que están expuestos a los estresores laborales.

Por esta razón se planteó investigar sobre el síndrome de Burnout y la carga mental utilizando los siguientes tests (test MBI, test SWAT), se empleó una metodología mediante encuestas cuantitativa y cualitativa con el fin de encontrar la problemática que está afectando a los

trabajadores del GAD Municipal de Penipe, se usó un tipo de investigación descriptiva que permitió describir los diferentes factores que afectan a la salud ocupacional del mismo y así dar una solución a esta problemática sin embargo también se aplicó herramientas estadísticas como el alfa de Cronbach , KMO y V de Cramer.

En la investigación sobre la carga mental y el síndrome de Burnout en los trabajadores del Gad Municipal de Penipe, hemos identificado la necesidad urgente de abordar este caso de estudio para mejorar tanto la salud y el bienestar de los empleados como la eficiencia de la organización. El aporte será crear un manual de prevención, una herramienta práctica y accesible diseñada para proporcionar estrategias efectivas y basadas en evidencia que ayuden a prevenir y gestionar estos problemas.

La presente investigación se divide en capítulos que se describen a continuación:

El capítulo I, presenta una descripción general de la investigación a desarrollarse en las siguientes unidades y temáticas.

El capítulo II, se exploran fundamentos teóricos que sustentan la investigación, abordando conceptos clave, teorías relevantes y estudios previos.

El capítulo III, se detalla el enfoque metodológico empleado, especificando el diseño de investigación y técnicas de recolección de datos.

El capítulo IV, se expone los resultados obtenidos a partir del análisis de los datos recolectados mediante gráficas, comparando con otras investigaciones en función de los objetivos.

El capítulo V, contiene la creación de un manual de prevención del síndrome de burnout y carga mental como propuesta para la solución del problema.

El capítulo VI, se presentan las conclusiones y recomendaciones de la investigación y se discuten las implicaciones de los resultados y su relación con los objetivos.

1.1 Formulación del Problema.

Cada año, se pierden aproximadamente 12.000 millones de días laborables debido a la depresión y la ansiedad, generando un costo económico global cercano a un billón de dólares. En respuesta a esta problemática, se han lanzado dos nuevas publicaciones relevantes: con las directrices de la Organización Mundial de la Salud (OMS) sobre la salud mental en el ámbito laboral y un comunicado conjunto de la organización mundial de la salud y la Organización Internacional del Trabajo (Organización Internacional Trabajo, 2022).

Las directrices globales de la OMS sobre la salud mental en el trabajo proponen medidas para abordar los riesgos asociados con la salud mental en entornos laborales. Esto incluye la carga excesiva de trabajo, comportamientos negativos y otros factores que causan estrés en el lugar de trabajo. Un punto destacado es la recomendación de capacitar a los directivos para prevenir entornos laborales estresantes y para brindar apoyo a los empleados que experimentan dificultades. Esta es la primera vez que la OMS hace esta recomendación, subrayando su importancia en el contexto laboral actual (OIT, 2022).

El Informe Mundial de Salud Mental de la OMS, publicado en junio de 2022, reveló que el 15% de los adultos en edad laboral experimentaron un trastorno mental, de entre mil millones de personas que vivían con algún trastorno en 2019. El trabajo puede agravar problemas sociales más amplios que impactan negativamente en la salud mental, como la discriminación y la desigualdad. El acoso laboral, en forma de intimidación y violencia psicológica ("mobbing"), es una queja clave que deteriora la salud mental. Sin embargo, persiste el tabú de hablar o revelar problemas de salud mental en los lugares de trabajo a nivel global.

Se decretó la evaluación de la Carga Mental en 287 docentes de instituciones educativas en Ecuador, a incluir tanto establecimientos privados como públicos y considerando las 5 dimensiones. Se evidencia la presencia de Carga Mental en el grupo analizado, destacándose tanto el nivel de esfuerzo como la cantidad de memorización y el exceso en el ritmo de trabajo. Esto ha llevado a que un número considerable de docentes experimenten agotamiento al comenzar y concluir su jornada laboral (Reyes, 2021).

Además, se llevó a cabo la determinación del Síndrome de Burnout en el mismo grupo de docentes, utilizando el Maslach Burnout Inventory para analizar tres aspectos: Cansancio emocional, Despersonalización y Realización personal, con una confiabilidad del 0.78. Se detectará una mayor proporción de casos de Síndrome de Burnout en el género femenino, en el rango de 30 a 40 años, con estado civil casado y con más de un hijo. La mayoría de ellos están actualmente cursando estudios y tienen nombramiento. También se notó que la mayoría del personal evaluador trabaja en instituciones públicas (Reyes, 2021).

El alcalde del GAD Municipal de Penipe Mgs. Fabián Aldáz muestra la preocupación sobre el agotamiento emocional y el estrés laboral que se está generando un aumento de riesgos psicosociales en los trabajadores. Además, se dio la oportunidad de dialogar con el médico ocupacional Dr. Jhonatan Morey, y mencionó que presentan complicaciones como: estrés, cansancio mental y emocional, despersonalización y bajo rendimiento laboral. Por ello es esencial abordar esta situación para salvaguardar tanto el bienestar de los empleados como la integridad de sus funciones, considerando medidas preventivas.

Ante la problemática analizada y sus correspondientes justificaciones se plantea la siguiente pregunta de investigación:

Al consultar con el jefe de seguridad y salud ocupacional del GAD de Penipe no poseen datos o estudios referentes a los trabajadores del área administrativas, por los antecedentes descritos anteriormente y al tratarse una problemática actual que viene afectando en los diferentes centros laborales y sobre todo en los trabajadores del municipio. Por lo que se plantea la siguiente pregunta de investigación.

¿En qué medida está presente el síndrome de Burnout y la carga mental en los trabajadores del área administrativa de GAD de Penipe en el año 2024?

1.2 Justificación.

Evitar el síndrome de burnout y la carga mental en los trabajadores con lleva diversos beneficios como: mejor salud mental, aumento de la productividad, disminución del ausentismo laboral y fortalecimiento de bienestar general en el entorno laboral.

La problemática planteada hasta el momento no ha recibido la debida atención por parte de las entidades públicas, como en este caso de estudio es el GAD de Penipe. Por esta razón, la importancia de llevar a cabo esta investigación y proyecto es fundamental, porque se convertirá en una base esencial para proporcionar información sobre la situación en la entidad y de manera especial en el área administrativa y de esta manera poder conocer los desencadenantes de este síndrome de burnout y carga mental en los trabajadores. El objetivo es comprender que este tipo de problemática es un desequilibrio percibido entre las demandas y la capacidad de respuesta de un individuo. Esto permitirá mejorar procedimientos, políticas y la implementación de programas y campañas, no solo para abordar la enfermedad, sino principalmente para prevenirla.

Hasta el momento, no se han realizado investigaciones que aborden la presencia del síndrome de burnout y carga mental en los trabajadores de la entidad (GAD Penipe). Por este motivo, este proyecto adquiere un nivel de originalidad al buscar exponer una realidad innegable

dentro de una entidad pública. Aunque es válido reconocer que la presencia de estos fenómenos antes mencionados tiene ciertos niveles que pueden considerarse normal, ya que contribuye al desarrollo de habilidades del personal para alcanzar objetivos, su exceso puede acarrear consecuencias graves tanto a corto como a largo plazo.

1.3 Objetivos.

1.3.1 General.

Evaluar el síndrome de Burnout y carga mental mediante los test correspondientes para determinar los niveles de los factores psicosociales en los trabajadores del área administrativa del GAD de Penipe en el año 2024.

1.3.2 Específicos.

- Realizar una prueba piloto para medir la fiabilidad y confiabilidad de los test a aplicarse mediante el Alpha de Cronbach y KMO.

- Evaluar a los trabajadores mediante el test MBI y de carga mental SWAT para determinar los niveles bajo, medio y alto de los factores psicosociales investigados.

- Plantear un manual de prevención mediante acciones de psicología positiva para disminuir los niveles de síndrome de Burnout y carga mental en los trabajadores del área administrativa del GAD de Penipe en el año 2024.

CAPÍTULO II

2. MARCO TEÓRICO.

2.1. Antecedentes

El agotamiento más severo en los seres humanos, conocido como síndrome de Burnout, está manifestado por una variedad de signos síntomas que impactan directamente a la salud de los docentes Carga Mental y Síndrome de Burnout y su relación con la salud y el desempeño del docente en instituciones educativas en Ecuador. En este sentido, la investigación tiene como objetivo determinar Carga Mental y Síndrome de Burnout y su relación con la salud y el desempeño en este sector, los resultados obtenidos mediante un enfoque cuantitativo. Se evaluaron tres dimensiones en el estudio. Primero, se evaluó Carga Mental en 287 docentes de instituciones educativas en Ecuador. Los establecimientos educativos aludidos en el estudio incluyeron tanto las escuelas privadas como las de régimen fiscal, tomando en consideración las 5 dimensiones. Según lo evidenciado, se encuentra la presencia de Carga Mental en el grupo evaluado, sobresaliendo especialmente el nivel de esfuerzo, la cantidad de memorización y el exceso de ritmo de trabajo (Reyes, 2021).

Además, se efectuó la notificación de Síndrome de Burnout en el mismo numeroso entramado de profesores, haciendo utilización del Maslach Burnout Inventory para examinar tres aspectos, a saber: Cansancio emocional, despersonalización y realización personal, con una confiabilidad de 0.78. De este modo, se notificó una tasa más elevada de casos de Síndrome de Burnout en el personal femenino entre 30 y 40 años de edad, estado civil casado o pareja y 1o más hijos. Asimismo, la mayor parte de ellos se halla estudiando actualmente y trabajando con una consideración realizada. Por otro lado, se notó que la inmensa parte del personal evaluado labora en intuiciones gubernamentales. En cuanto a las tres dimensiones evaluadas se evidencio que un 75% de los docentes presentan despersonalización, un 57% posee agotamiento emocional. Por otro

lado, se identificó que, de manera más frecuente, los factores desencadenantes son la sobrecarga de trabajo (Reyes, 2021).

Por estas razones se ve la necesidad de profundizar sobre una problemática de actualidad que, por efecto de sobrecarga laboral ha adquirido una mayor relevancia para ser analizada.

2.2. Marco teórico.

2.2.1. *Riesgos psicosociales.*

El mundo laboral es un fenómeno complejo y cambiante. En el informe del año 2006 de la Conferencia Internacional del Trabajo se identifican cuatro fuerzas como los principales motores del cambio en el mundo del trabajo: 1) el imperativo del desarrollo; 2) la transformación tecnológica; 3) la intensificación de la competencia a escala mundial; y 4) la mayor orientación en función de los mercados, y una función más reducida del Estado. Junto a esas fuerzas se considera que las mujeres y los hombres que trabajan percibirán cada vez más su propia situación laboral desde una perspectiva mundial (Monte, 2012).

Estos cambios, además de afectar a las economías de los países, tienen consecuencias sobre la población laboral activa, pues influyen en las opciones de empleo; las relaciones sociales o familiares; las necesidades de formación; la actualización de conocimientos y destrezas; los ritmos de trabajo; la disponibilidad de recursos; la ordenación de los procesos laborales; los cambios en las ofertas laborales, y también sobre la salud de la población (Monte, 2012).

2.2.2. *Prevención de los riesgos psicosociales*

La prevención exige una evaluación del riesgo en los lugares de trabajo, de manera que se obtenga información precisa para que los diferentes niveles de la organización adopten las medidas preventivas que correspondan. En general, en cada uno de los puestos de trabajo o tareas operativas

debe realizarse la evaluación del riesgo, la misma que se caracteriza por ser una actividad dinámica (Lecca, 2013).

En efecto, el cambio significativo en las condiciones de trabajo, la adquisición de nuevas tecnologías operativas, la ocurrencia de accidentes o incidentes recurrentes son algunos indicativos para actualizar la evaluación del riesgo vigente, además de su revisión periódica con participación del personal operativo. Los procesos de identificación de peligros, evaluación y control de riesgos realizados técnicamente y con la participación del personal que corresponda, permitirán obtener información detallada para establecer las matrices IPER que necesita cada proyecto operativo de la compañía, lo que incluye los controles recomendados de acuerdo con los tipos de peligros y grados de riesgos (Lecca, 2013).

2.2.3. El Síndrome de Burnout

El Síndrome de Quemarse por el Trabajo (SQT) aparece en la literatura científica a mediados de los años 70 a raíz de las investigaciones desarrolladas por el psiquiatra Herbert J. Freudenberger (1974). Sus trabajos, basados en su experiencia en instituciones médicas cooperativas que realizaban labores de cuidado y atención médico-sociales, pretendían entender el proceso de agotamiento emocional de las personas. Desde entonces, el concepto de SQT se ha ido extendiendo en el ámbito científico produciéndose un notable incremento de la bibliografía enfocada a su análisis y comprensión, dando lugar a una proliferación de definiciones y modelos desde los cuales se ha ido abordando el fenómeno (Cerviño, 2020).

2.2.4. Características del Burnout.

2.2.4.1. Agotamiento emocional: la persona tiene la experiencia subjetiva de no poder dar más de sí en el ámbito afectivo. De esta manera, se produce un agotamiento de los recursos emocionales por contacto directo y continuo con personas receptoras de sus servicios (Cerviño, 2020).

2.2.4.2. **Baja realización personal:** tendencia a evaluar negativamente el propio trabajo, acompañada de sentimientos de ineficacia e incompetencia laboral. Implica baja autoestima profesional que se manifiesta a través de sentimientos de descontento con uno/a mismo/a y con el desempeño de la tarea (Cerviño, 2020).

2.2.4.3. **Despersonalización/Cinismo:** endurecimiento afectivo que conlleva actitudes negativas e insensibles hacia las personas receptoras del servicio prestado. Se puede observar a través del trato hostil, deshumanizado, distante o indiferente (Cerviño, 2020).

2.2.5. Causas del Síndrome de Burnout:

En la combinación de variables personales del trabajador, variables ambientales (entorno social, familiar, cultural, etc.) y variables laborales de la organización y del trabajo en si va a resultar de dicha combinación el síndrome de Burnout (Neira, 2004).

Existen diferencias, sin embargo, entre los investigadores para determinar la importancia que cada contexto tiene en la aparición de Burnout: algunos consideran la situación laboral, otros enfatizan la personalidad considerando que es a través de ella que se evalúa cognitivamente los eventos laborales para considerarlos estresantes; otros autores les dan importancia a las variables individuales como a las organizacionales (Neira, 2004).

Se considera, con respecto a los rasgos de personalidad y variables personales del trabajador, que serían más proclives los sujetos empáticos, sensibles, idealistas, con intensa dedicación profesional, obsesivos, que tienden a identificarse masivamente con los demás. El síndrome de Burnout según la licenciada Redondo se produce en los individuos que poseen un ideal del yo elevado, siendo este ideal el que los conduce a desarrollar una imagen de ellos mismos en desacuerdo con su personalidad real (Neira, 2004).

2.2.6. Consecuencias del Síndrome de Burnout

El trabajador se va viendo afectado poco a poco en su salud, debido a la exposición a unas determinadas condiciones de trabajo que no le resultan controlables y a pesar de poner en juego todos sus recursos personales. No se puede suponer que la sensibilidad individual es la responsable de que el individuo sufra daños en su salud, sino que son las condiciones de trabajo a las que está expuesto las responsables de esto. No obstante, es posible que, a través de sus recursos personales de afrontamiento y del apoyo social del que se provea, pueda protegerse de la exposición a los factores de riesgo del SQT (Fidalgo, 2000).

Así, las principales consecuencias emocionales tienen que ver con la sintomatología ansioso-depresiva, con una propensión a los sentimientos de culpa y con respuestas hostiles alimentadas por frecuente irritabilidad y actitudes negativas hacia la vida. Muchos estudios relacionan los estados depresivos y la constelación sintomática del síndrome. Desde el punto de vista clínico el SQT es un proceso que se acaba manifestando como una enfermedad incapacitante para el ejercicio de la actividad laboral cuando se presenta en toda su magnitud. Dentro de este proceso de daño en la salud del SQT en qué planos se ve afectada la persona. También se describen algunas consecuencias que se producen, tanto para el individuo como para la organización (Fidalgo, 2000).

2.2.7. Maslach Burnout Inventory (MBI)

Este cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) está constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo y hacia los alumnos y su función es medir el desgaste profesional. Este test pretende medir la frecuencia y la intensidad con la que se sufre el Burnout (Rodríguez, 2017).

Mide los 3 aspectos del síndrome de Burnout:

2.2.7.1. Subescala de agotamiento o cansancio emocional. Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. Consta de 9 preguntas (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14,16, 20.)

Puntuación máxima 54.

2.2.7.2. Subescala de despersonalización. Valora el grado en que cada uno reconoce actitudes frialdad y distanciamiento Está formada por 5 ítems (5, 10, 11, 15, 22.) Puntuación máxima 30.

2.2.7.3. Subescala de realización personal. Evalúa los sentimientos de autoeficiencia y realización personal en el trabajo. Se compone de 8 ítems (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21.) Puntuación máxima 48.

2.2.8. *La Carga Mental*

Según el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España (2000), en su NTP 534, la carga de trabajo mental es un concepto que se utiliza, para referirse al conjunto de lesiones inducidas en una persona por las exigencias del trabajo mental que realiza (procesamiento de información del entorno a partir de los conocimientos previos, actividad de memoración, de razonamiento y búsqueda de soluciones, etc.) Para una persona dada, la relación entre las exigencias de su trabajo y los recursos mentales de que dispone para hacer frente a tales exigencias expresa la carga de trabajo mental.

2.2.9. *Dimensiones de la carga mental.*

A pesar de la disparidad de definiciones existentes, se evidencia que, en los últimos años, hay un cierto grado de acuerdo sobre el contenido de la carga mental “subjetiva” y se asume que es consecuencia de tres grandes dimensiones, (Hart, 1998) :

2.2.9.1. **Presión temporal de la tarea:** determinada por el tiempo disponible al necesario para ejecutar la tarea.

2.2.9.2. **Aspectos de orden emocional como:** fatiga,

frustración, etc. En cualquier caso, hay que tener en cuenta que:

2.2.9.3. Las funciones cognitivas deben ser analizadas desde el punto de vista cuantitativo, pero también cualitativo. No solo se trata de la cantidad de información a la que la persona debe hacer frente, sino también de la complejidad de la tarea a realizar.

2.2.9.4. La carga mental puede verse afectada por situaciones de carga por exceso, pero también por defecto, es decir por sobrecarga mental (demasiada carga de trabajo o demasiado compleja) o por subcarga mental (poca cantidad de trabajo o tareas demasiado sencillas).

2.2.9.5. A la hora de valorar la carga mental hay que tener en cuenta que las personas no se ven expuestas solo a las exigencias propias de cada tarea, sino que también hay una serie de informaciones procedentes del entorno, que pueden ser una carga añadida, por lo que se les denomina “fatigas periféricas”.

2.2.10. Efectos de la carga mental.

La consecuencia más directa de una carga mental de trabajo inadecuada es la fatiga mental, que aparece cuando, para realizar una tarea, el trabajador debe hacer un esfuerzo (mental o intelectual) prolongado, al límite de sus capacidades. Es decir, aparece cuando el esfuerzo que se le exige al trabajador excede su capacidad de respuesta. Esta fatiga, que afecta al organismo como un todo, se traduce en una serie de disfunciones físicas y psíquicas, acompañadas de una sensación subjetiva de fatiga y de una disminución del rendimiento, y puede presentarse a dos niveles diferentes: la fatiga normal o fisiológica y la fatiga crónica (NSHT, 2014).

Los síntomas de este tipo de fatiga, que se sienten durante el trabajo o nada más acabarlo,

materiales de distinta magnitud. La fatiga generalmente produce un descenso del rendimiento de los trabajadores, a la vez que puede ser causa de errores. En este sentido, podría considerarse como el escalón inmediatamente anterior de muchos accidentes laborales. Por ejemplo, la fatiga generada por la realización prolongada de un trabajo complejo desde el punto de vista mental puede afectar negativamente a aspectos como la toma de decisiones o la concentración mental (NSHT, 2014).

2.2.11. Método específico de valoración de la carga mental – SWAT

SWAT (Subjective Assesment Technique). Esta técnica, desarrollada por el grupo de investigación de Reid (Reid y col., 1981, 1982), asume que la carga mental de una tarea o actividad está determinada por tres factores o dimensiones, que los autores denominan tiempo, esfuerzo mental, y estrés, cada uno de los cuales se evalúa mediante una escala de tres puntos. Se ha comprobado que la técnica SWAT es sensible a las variaciones en la carga mental de diferentes tareas, por ejemplo, tareas de memoria, de control manual, de inspección visual de displays, etc (Valdehita, 2001).

2.2.12. Psicología positiva.

Se entiende por psicología positiva el estudio científico del bienestar humano, así como las fortalezas que permiten a los individuos, las comunidades y las sociedades prosperar (Seligman y Csikszentmihalyi, 2000). El campo de la psicología positiva se basa en la creencia de que la gente quiere tener una vida llena afectos positivos y de satisfacción (bienestar hedónico), así como tener una vida llena de significado (bienestar eudaemónico), cultivar lo mejor dentro de ellos mismos y mejorar sus experiencias de amor, trabajo y diversión (Mesurado, 2017).

2.3.Marco legal.

En el marco de la legislación colombiana, el cuidado de la seguridad y salud en el trabajo está a cargo de los empleadores quienes deben velar por mantener unas óptimas condiciones laborales de las personas que se vinculan a las compañías.

El Ministerio de la Protección Social en el año 2008 estableció por medio de la resolución 2646 del mismo año:

Las disposiciones y responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional (MPS, 2008, p. 1).

También contempla la normatividad en su artículo 21 que el incumplimiento de las disposiciones del decreto deriva en sanciones:

De conformidad con lo dispuesto en los literales a) y c) del artículo 91 del Decreto-ley 1295 de 1994, la investigación administrativa y la sanción serán de competencia de las Direcciones Territoriales del Ministerio de la Protección Social, de conformidad con lo previsto en el artículo 115 del Decreto-ley 2150 de 1995 (MPS, 2008, p. 9).

En 1989 el Ministerio de Salud expide la Resolución 1016, la cual regulaba el programa de Salud Ocupacional, previsto en el Decreto 614 de 1984 y asigna al subprograma de Higiene y Seguridad Industrial la identificación de riesgos profesionales.

En 2006 nace la ley 1010 conocida como la “ley del acoso laboral” emitida para promover medidas que 36 permitieran prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral, pero solo en empresas bajo esquemas de contratación formal.

No obstante que por jerarquía normativa la Ley prevalece sobre la Resolución, la 2646 de 2008 distingue de la Ley 1010 de 2006 un alcance más amplio al contemplar no solo los riesgos en empresas bajo modelos de contratación formal, sino que llega hasta los contratos de tipo civil y comercial.

A nivel mundial, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) a través de convenios, busca que los gobiernos de los países adopten políticas públicas encaminadas a la prevención en asuntos laborales, de gobernanza y derechos humanos, entre otros, varios de ellos con un enfoque claro hacia los factores de riesgo psicosocial. Colombia ha ratificado su adhesión a los convenios relacionados a excepción del convenio 156, sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (OIT, 2017).

La siguiente información corresponde al documento OIT, La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género (OIT, 2013).

2.4. Glosario de términos.

- **Agotamiento:** es un estado al que se llega por sobrecarga de esfuerzo psíquico (Clínica-Galatea, 2018).

- **Falta de energía:** es una sensación de debilidad y falta de vitalidad generalizada, tanto física como mental (Adalia, 2021).

- **Bajo rendimiento:** Mala calidad en el trabajo, conflictos continuos entre colaboradores, poca iniciativa o nula motivación (Groce, 2024).

- **Depresión:** es un trastorno mental común, implica un estado de ánimo deprimido o la pérdida del placer o el interés por actividades durante largos períodos de tiempo. (OMS, 2023)

- **Insomnio:** es la alteración del sueño más frecuente. Su incidencia en la población es alta y deteriora notablemente la calidad de vida (Sarrais, 2007).

- **Exigencia de tareas:** son exigencias tales como demasiado trabajo, supervisión estricta, trabajo peligroso (Noriega, 2000).

CAPÍTULO III

3. METODOLOGÍA

3.1. Diseño de la investigación

La investigación que se desarrolló es no experimental, debido se procedió a la observación de fenómenos en su contexto natural, además no se manipuló datos, sino se analizó los riesgos psicosociales que están afectando a los trabajadores del Área Administrativa del GAD de Penipe.

La investigación es de características mixtas, es decir: cuali cuantitativa, debido a que el fenómeno del Síndrome de Burnout se determina con un valor numérico que define el puntaje y de la Carga mental se presenta por niveles en: bajo, medio y alto.

3.2. Tipo de investigación.

La investigación fue descriptiva es aquella que tiene como objetivo especificar las propiedades del fenómeno que se estudia, en este tipo de investigaciones, se describen situaciones, eventos o fenómenos para ofrecer un panorama claro y completo del tema (Kiss, 2024). Puesto que se desarrolla tal cual como se presenta el fenómeno a investigarse, también correlacional debido a que se estableció la relación existente con las variables sociodemográficas y los niveles de síndrome de burnout y carga mental por medio del V de Cramer el mismo que se presenta en la Tabla 1, su valoración en el desarrollo de esta investigación para la comprobación de la hipótesis planteada.

La investigación fue de tipo transversal debido a que se realiza la aplicación de los tests (MBI Y SWAT) en un solo instante de tiempo para obtener los datos para ser evaluados y analizados.

Fue de carácter explicativa puesto que describe el fenómeno tal como se presenta sin manipulación de las variables, es inductivo – deductivo parte de lo general a lo particular y de manera inversa para poder generar una conceptualización global del fenómeno investigado.

Tabla 1

V de Cramer

Valores concretos del índice V de Cramer	Criterios
De 0 a 0,10.	Se puede decir que no hay efecto (el grado es despreciable).
Desde 0,10 hasta 0,30	Se puede decir que el efecto es pequeño
Desde 0,30 hasta 0,50	Se puede decir que el efecto es mediano o moderado.
Desde 0,50 hasta 1,00	Se puede decir que el efecto es grande.

Nota. Facultad de Estadística de la Universidad Santo Tomás.

3.3. Población de estudio y tamaño de muestra.

Fueron 103 datos de trabajadores del Área Administrativa del GAD de Penipe distribuidos en diferentes áreas, tiempos de dedicación y atención al cliente el cual se trabajará con toda la población.

3.4. Técnicas de recolección de datos.

El proceso de recolección de la información fue mediante una encuesta dirigida a los trabajadores del GAD de Penipe la misma que se aplicó en línea, se realizó desarrollando los tests mencionados anteriormente que contiene variables sociodemográficas (edad, genero, nivel de educación) y los ítems de los test con un nivel de confianza del 95%, de forma anónima a los trabajadores mediante un link creado en Google forms y compartido por medio de WhatsApp.

Para crear y sacar su análisis de la encuesta en Google forms se realizó de la siguiente manera:

- Crear el Google forms con las preguntas sociodemográficas, test MBI y test SWAT.
- Crear el link de la encuesta.

- Enviar por WhatsApp a cada uno de los trabajadores del GAD de Penipe.
- Descargar el Excel con las encuestas respondidas por los trabajadores.
- Programar el Excel
- Exportar la hoja de Excel al SPSS
- Programar el SPSS
- Sacar los resultados
- Interpretar a cada uno de los resultados obtenidos

La encuesta se realizó mediante el siguiente link: <https://forms.gle/31TmFXs4SoSRzShT9>

El test MBI y el SWAT fue aplicado inicialmente con una prueba piloto para determinar la fiabilidad por medio del Alfa de Cronbach que se presenta en la Tabla 2 y la confiabilidad por medio del KMO que se presenta en la Tabla 3.

Tabla 2

Fiabilidad Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	Consistencia Interna
$\alpha \geq 0,9$	Excelente
$0,8 \leq \alpha < 0,9$	Bueno
$0,7 \leq \alpha < 0,8$	Aceptable
$0,6 \leq \alpha < 0,7$	Cuestionable
$0,5 \leq \alpha < 0,6$	Pobre
$\alpha < 0,5$	Inaceptable

Nota. Adaptado de Gplresearch, (<https://gplresearch.com/coeficiente-alfa-de-cronbach/>).

Tabla 3*Confiabilidad KMO.*

Valores KMO	Calidad del valor
1,00 ≥ KMO >,90	Excelente
,90 ≥ KMO >,80	Buena
,80 ≥ KMO >,70	Aceptable
,70 ≥ KMO >,60	Regular
,60 ≥ KMO >,50	Malo
KMO < ,50	Inaceptable

Nota. Adaptado de Scielo, (http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-68052013000100009).

Las dimensiones del puntaje final del test MBI se presenta en la Tabla No.4 y Tabla No. 5.

Tabla 4*Dimensiones y puntaje del test MBI.*

	Bajo	Medio	Alto
Cansancio Emocional	< 15	15-24	>24
Despersonalización	< 4	4 -	>9
Ausencia del logro personal	> 39	33-39	< 33

Nota. Adaptado de TEA Ediciones, (<https://estadisticando.blogspot.com/2016/04/escala-maslach-burnout-inventory-mbi.html>).

Tabla 5*Puntaje del test MBI.*

Nivel	Puntaje
Bajo	0-22
Medio	23-45
Alto	46-132

Tabla 6*Denominación del test MBI.*

Denominación del test MBI	Preguntas Valoradas	Puntuación e interpretación.
		Bajo = 0 a 44 puntos
Síndrome de Burnout	De la 1 a la 22	Medio = 45 a 88 puntos
		Alto = 89 a 132 puntos
Dimensiones		
Cansancio Emocional (CE)	P1, P2,P3,P6,P8,P13,P14,P16,P20	La puntuación máxima es de 54 puntos. A mayor Cansancio Emocional mayor Burnout.
Despersonalización (DP)	P5, P10, P11, P15, P22	La puntuación máxima es de 30 puntos. A mayor despersonalización mayor Burnout.

Realización (RP)	Personal	P4, P7, P9, P12, P17, P18, P19, P21	La puntuación máxima es 48 puntos. A mayor puntuación en realización menor Burnout.
---------------------	----------	--	---

Las dimensiones del puntaje final del test SWAT se presenta en la Tabla No.7.

Tabla 7

Dimensiones y puntaje del test SWAT.

Denominación	Valoración	Significado
Bajo	1 a 15	Valores menos a 15 nivel bajo de carga mental
Medio	16 a 30	Valoración entre 16 a 30 tienen carga mental
Alto	31 – 45	Valores entre 31 a 45 tienen un nivel alto de carga mental

Tabla 8

Puntaje del test SWAT.

Denominación	Escala
Bajo	1 – 15
Medio	6 – 10
Alto	11 – 15

3.5. Hipótesis.

Ho: Las variables sociodemográficas: género, edad, nivel educativo no incide con los niveles del síndrome de burnout y la carga mental en los trabajadores del área administrativa del GAD de Penipe

Hi: Las variables sociodemográficas: género, edad, nivel educativo incide con los niveles del síndrome de burnout y la carga mental en los trabajadores del área administrativa del GAD de Penipe

3.6. Técnicas de análisis e interpretación de la información

3.6.1. Operación de las variables.

La Operación de las variables empleadas en el estudio se muestra en la Tabla 9.

Tabla 9

Operación de variables.

Variable Independiente	Definición	Indicador	Técnica e Instrumento
Variabes sociodemográficas: edad, genero, nivel de educación.	Son atributos o elementos empleados para describir y examinar la estructura de una comunidad desde una perspectiva social y demográfica.	Edad: # años. Género: # de hombres y mujeres. Nivel de educación: # de personas de estudio Básico, Medio Superior, Superior.	Cuestionario. Escala de valoración (Test con variable sociodemográfico)

Variable Dependiente	Definición	Indicador	Técnica e Instrumento
Síndrome de Burnout.	El síndrome de burnout es un estado de agotamiento, emocional y mental causado por el estrés.	# de trabajadores que presentan el síndrome del quemado: bajo, medio, alto.	Cuestionario. Escala de valoración (Test MBI)

Variable Independiente.	Definición	Indicador	Técnica e Instrumento
Variables sociodemográficas: edad, género, nivel de educación.	Son atributos o elementos empleados para describir y examinar la estructura de una comunidad desde una perspectiva social y demográfica.	Edad: # años. Género: # de hombres y mujeres. Nivel de educación: # de personas de estudio Básico, Medio Superior, Superior.	Cuestionario. Escala de valoración (Test con variable sociodemográfico)

Variable Dependiente	Definición	Indicador	Técnica e Instrumento
Carga Mental	La carga mental se define como la cantidad y complejidad de la información que una	persona debe procesar en complejidad de la información de una persona.	# de trabajadores que presentan incapacidad cognitiva y afectael rendimiento con

niveles: bajo,
medio, alto.

Cuestionario.

Escala de

valoración

(Test SWAT)

CAPÍTULO IV

4. RESULTADOS

4.1. Resultados de la investigación.

La presente investigación evalúa variables sociodemográficas y dos test en los trabajadores del Área Administrativa del GAD Municipal de Penipe, que se presenta a continuación:

4.2. Variables sociodemográficas.

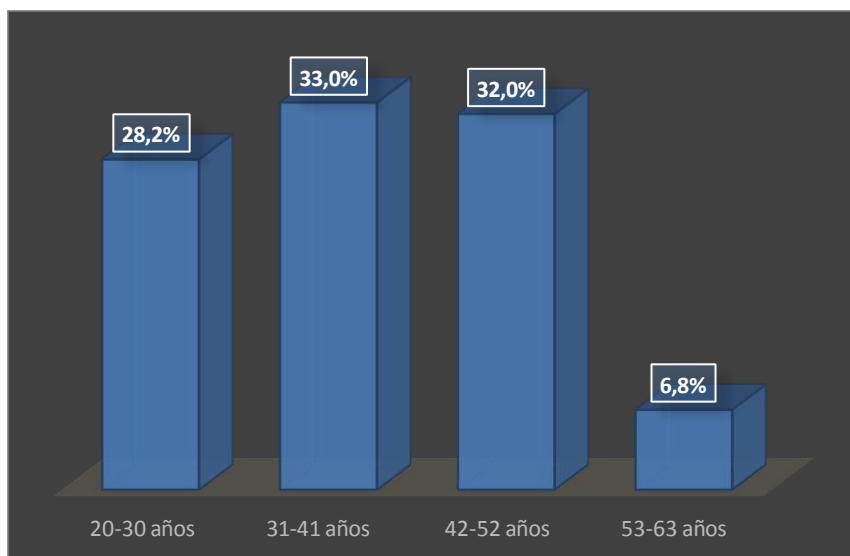
Las variables sociodemográficas analizadas en la investigación se presentan los resultados en las tablas y graficas siguientes:

4.2.1. Edad.

La edad de los trabajadores del Área Administrativa del GAD de Penipe se presenta en la Figura 1:

Figura 1

Edad de los trabajadores del Área administrativa del GAD de Penipe



Análisis e interpretación:

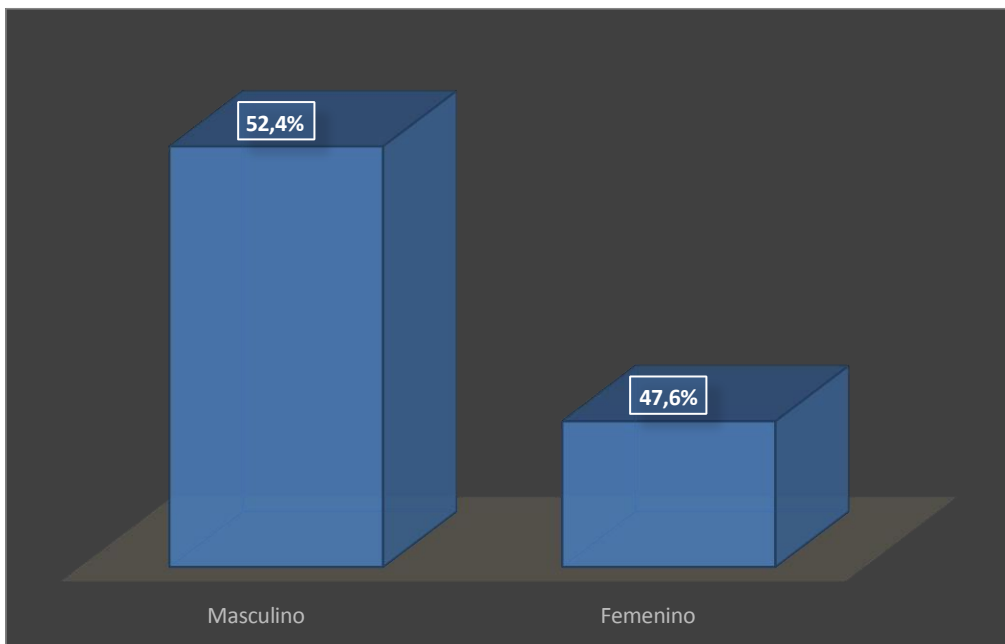
Referente a la edad de los trabajadores del GAD de Penipe se tiene que la población es relativamente joven en un 61.2% entre 20 a 41 años y un 38.2 % entre 42 a 63 años con una experiencia que puede aportar a la entidad y a los trabajadores jóvenes de la misma.

4.2.2. Género.

El Género de los trabajadores del Área Administrativa del GAD de Penipe se presenta en la Figura 2:

Figura 2

Género de los trabajadores del Área administrativa del GAD de Penipe.



Análisis e interpretación:

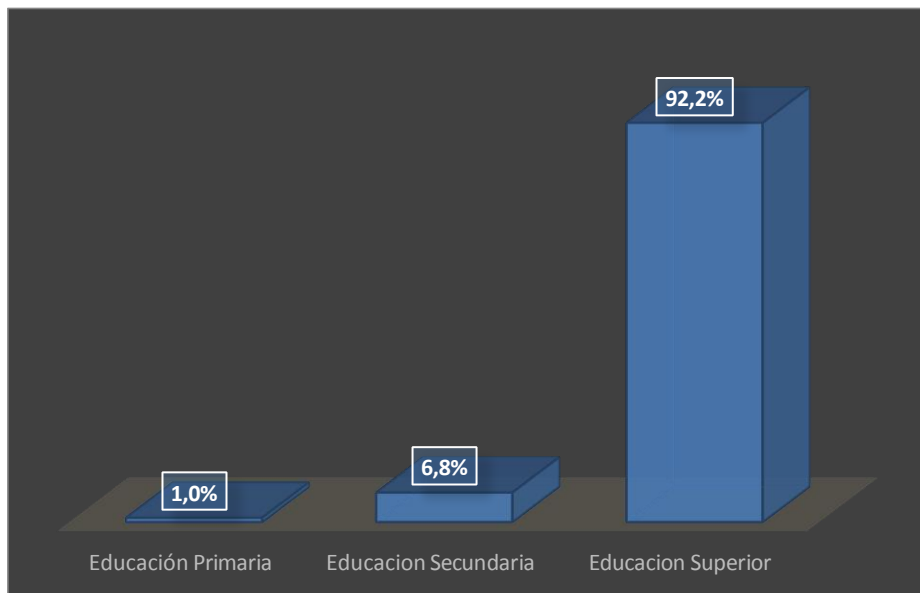
Referente al género en el GAD Municipal de Penipe se tiene que la población existe diferencia entre masculino con un 52,4% y femenino en un 47,7% lo cual de diría que no existe la equidad de género considerando como acción afirmativa.

4.2.3. Nivel de Educación.

El Nivel Educativo de los trabajadores del Área Administrativa del GAD de Penipe se presenta en la Figura 3:

Figura 3

Nivel educativo de los trabajadores del Área administrativa del GAD de Penipe



Análisis e interpretación:

Referente al nivel de educación de los trabajadores del GAD Municipal de Penipe se tiene que la población se tiene: 1% Primaria, 6.8% Secundaria y 92.2% Tercer Nivel existe un porcentaje con un grado de conocimiento importante que beneficia a los ciudadanos del Cantón.

Referente a los trabajadores del Área Administrativa del GAD Municipal de Penipe encuestados por departamentos se presenta en la siguiente Tabla No. 10:

Tabla 10

Trabajadores del Área Administrativa del GAD Municipal de Penipe por departamentos.

Departamento	Número de trabajadores
Dirección de la gestión administrativa	28
Procuraduría sindical	4
Secretaría de consenso	1
Dirección de la gestión de obras públicas	15
Dirección de la gestión de planificación	21
Dirección de la gestión financiera	16
Registro de la propiedad	3
Gestión administrativa de talento humano	15

Análisis e Interpretación:

Los trabajadores del Área Administrativa del GAD Municipal de Penipe encuestados por departamento son: 28 de dirección de la gestión administrativa, 4 de procuraduría sindical, 1 de secretaría de consenso, 15 de dirección de la gestión de obras públicas, 21 de dirección de la gestión de planificación y ordenamiento territorial, 16 de dirección de la gestión financiera, 3 de registro de la propiedad y 15 de gestión administrativas de talento humano entre trabajadores titulares y de contrato.

Para el cumplimiento de los objetivos planteados en la presente investigación se determinó la fiabilidad mediante el Alpha de Cronbach y la confiabilidad mediante el KMO de los tests MBI y SWAT.

4.3. Objetivo específico 1.

Realizar una prueba piloto para medir la fiabilidad y confiabilidad de los test a aplicarse mediante el Alpha de Cronbach y KMO.

Tabla 11

Alfa de Cronbach del test MBI – Síndrome de burnout

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,943	22

Análisis e interpretación:

El valor del Alpha de Cronbach es de 0.943, es muy alto lo que significa que el test sobre el Síndrome de burnout es fiable para este entorno de estudio.

En la siguiente Tabla No. 12 se valora la confiabilidad del test MBI- Síndrome de burnout:

Tabla 12

KMO del test MBI – Síndrome de burnout

Prueba de KMO y Bartlett	
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo	0,902

Análisis e interpretación:

El valor del KMO es de 0,902, es muy alto lo que significa que el test sobre el Síndrome de burnout aplicado es confiable para este entorno.

En la siguiente Tabla No. 13 Se valora la fiabilidad del test SWAT – Carga mental:

Tabla 13

Alfa de Cronbach del test SWAT – Carga mental

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,895	9

Análisis e interpretación:

El valor del Alpha de Cronbach es de 0,895, es alto lo que significa que el test SWAT – Carga mental aplicado es fiable para este entorno de estudio.

En la siguiente Tabla No. 14 se valora la confiabilidad del test SWAT - Carga mental.

Tabla 14

KMO del test SWAT – Carga mental

Prueba de KMO y Bartlett	
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo	0,803

Análisis e interpretación:

El valor del KMO es de 0,803, es alto lo que significa que el test SWAT – Carga mental aplicado es confiable para este entorno.

4.4. Objetivo específico 2:

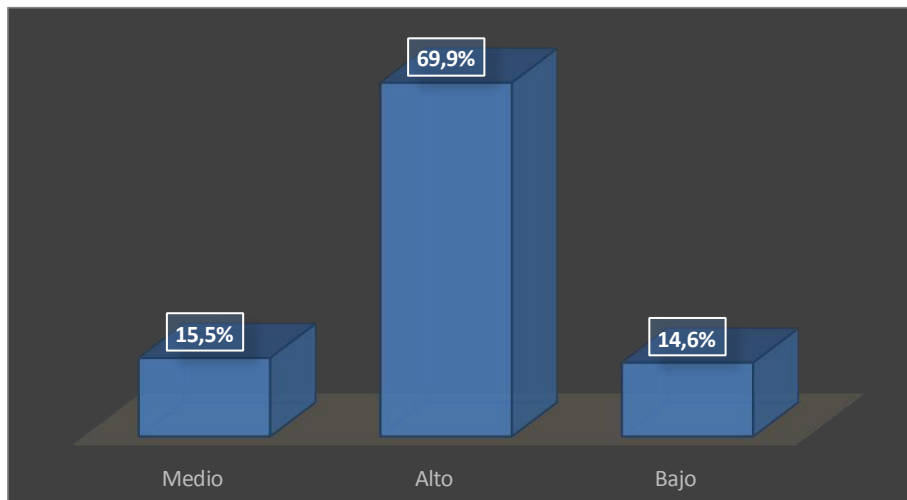
Evaluar a los trabajadores mediante el test (MBI) y de carga mental (SWAT) para determinar los niveles bajo, medio y alto de los factores psicosociales investigados.

4.5. Síndrome de Burnout

El test del Síndrome de Burnout (MBI) posee varias dimensiones las mismas que se evaluaron y se presentan los resultados en la Figura No. 4:

Figura 4

Síndrome de Burnout de los trabajadores del Área administrativa del GAD de Penipe



Análisis e interpretación:

Referente al Síndrome de Burnout se tiene que la población tiene: 14.6% bajo, 15.5% Medio y 69.9% alto esto se interpreta que la orientación de resultados está direccionada a mejorar el desempeño laboral dentro de la entidad la que puede ser afectada por un alto nivel de síndrome de burnout.

Según Meléndez (2022), la escala de baja Eficacia Profesional presenta valores muy altos en ella se concentra 51% de la muestra. En conclusión, la mayor parte de los encuestados cumplen con todas las condiciones para presentar el síndrome de burnout. El tratamiento y prevención del burnout consisten en estrategias que permitan modificar los sentimientos y pensamientos de las personas, se debe procurar un proceso personal de adaptación de las expectativas a la realidad

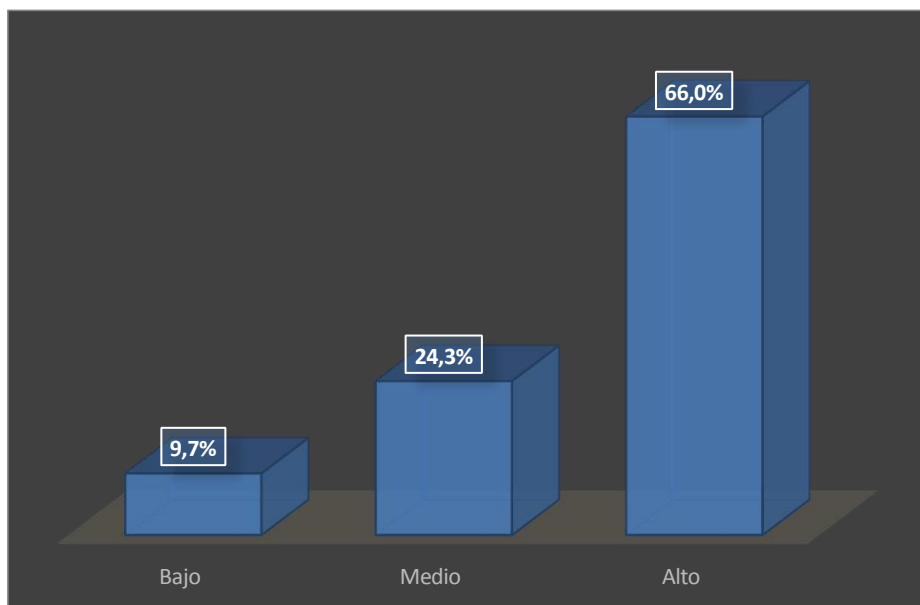
cotidiana, además de garantizar el equilibrio de áreas vitales: familia, amigos, aficiones, descanso, trabajo, fomentando una buena atmósfera de equipo: espacios y objetivos comunes.

4.5.1. Carga Mental

En la Figura No. 5 presenta los resultados del test Carga Mental (SWAT) en los trabajadores del Área Administrativa del GAD de Penipe.

Figura 5

Carga Mental en los trabajadores del Área administrativa del GAD de Penipe



Análisis e interpretación:

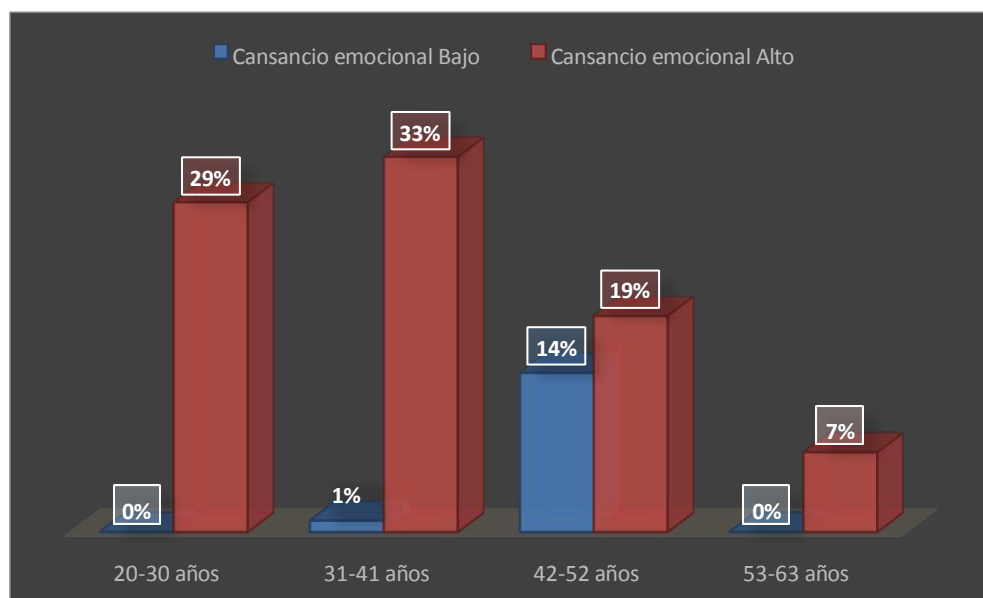
Referente a la aplicación del test de Carga Mental de los trabajadores del GAD de Penipe se tiene que la población tiene: 9.7% bajo, 24.3% Medio y 66% alto esto se interpreta que los trabajadores del Municipio tienen carga mental media alta por el exceso de trabajo, esto se debe corregir porque puede terminar en alguna enfermedad profesional tanto física como mental.

Según Meléndez (2022), manifiesta que si la carga de trabajo es continua, y se mantiene el desequilibrio entre la capacidad del organismo y el esfuerzo que debe realizar para dar respuesta a las exigencias de la tarea, la carga mental deja de ser reversible para convertirse en crónica.

La Figura No. 6 presenta los resultados de la correlación de la variable sociodemográfica con respecto al cansancio emocional de los trabajadores del Área Administrativa de los trabajadores del GAD de Penipe.

Figura 6

Correlación de la edad con el cansancio emocional los trabajadores del Área administrativa del GAD de Penipe



Análisis e interpretación:

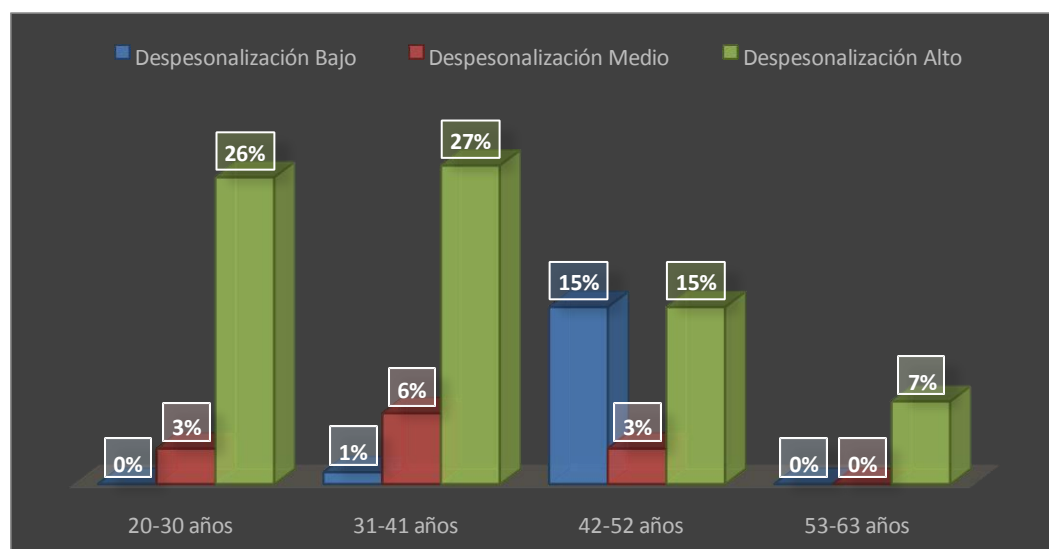
Referente a la Correlación entre Edad y Cansancio emocional y por medio del V de Cramer es de 0.543 lo que significa que tiene una correlación alta entre las variables, se pudo encontrar que: 29 trabajadores entre 20 a 30 años; 33 trabajadores entre 31 a 41 años, 19 trabajadores entre 42 a 52 años y 7 entre 53 a 63 años tienen cansancio emocional alto y 14 persona entre 42 a 52 años presenta cansancio emocional bajo lo que significa que los trabajadores en todas las edades

empiezan a mostrar cambios como agotamiento psicológicos, estrés y como consecuencia del cansancio emocional se genera el síndrome de burnout. Según García-Campayo et al. (2016) definen el “agotamiento emocional”, como el “resultado de situaciones de estrés crónico generadas por el trabajo”. De igual modo, es considerado la “enfermedad psicológica” de aquellos profesionales que trabajan con otros seres humanos.

En la figura No. 7 presenta los resultados de la correlación de la variable sociodemográfica con respecto a la despersonalización de los trabajadores del Área Administrativa de los trabajadores del GAD de Penipe.

Figura 7

Correlación de la edad y la despersonalización trabajadores del Área administrativa del GAD de Penipe



Análisis e interpretación:

Referente a la Correlación entre Edad y Despersonalización por medio del V de Cramer es de 0.516 lo que significa que existe una correlación alta entre las variables, se pudo encontrar que:

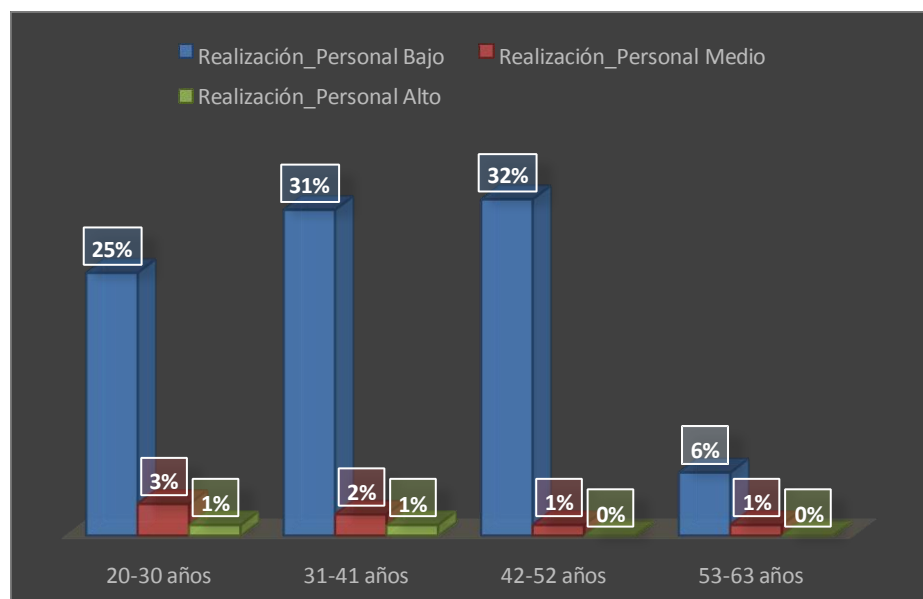
26 trabajadores entre 20 a 30 años; 27 trabajadores entre 31 a 41 años, 15 trabajadores entre 42 a 52 años y 7 entre 53 a 63 años tienen despersonalización alta y 3 trabajadores entre 20 a 30 años; 6 trabajadores ente 31 a 41 años; 3 trabajadores entre 42 a 52 años tienen despersonalización media y 15 persona entre 42 a 52 años presenta despersonalización baja; se debe fomentar la empatía y apoyo emocional, rotación de tareas y pausas activas.

Según (Gil-Monte y Peiró, 1999) determina la despersonalización verbalizada como “no me importa”, puede producir sentimientos negativos hacia las personas destinatarias del trabajo, sentimientos de culpabilidad, provocando trabajadores deshumanizados, conflictos y agresiones profesionales-ciudadanos e incluso predispone al maltrato o negligencia profesional,

En la figura No. 8 presenta los resultados de la correlación de la variable sociodemográfica con respecto a la realización personal de los trabajadores del Área Administrativa de los trabajadores del GAD de Penipe.

Figura 8

Correlación de la Edad y la realización Personal trabajadores del Área administrativa del GAD de Penipe



Análisis e interpretación:

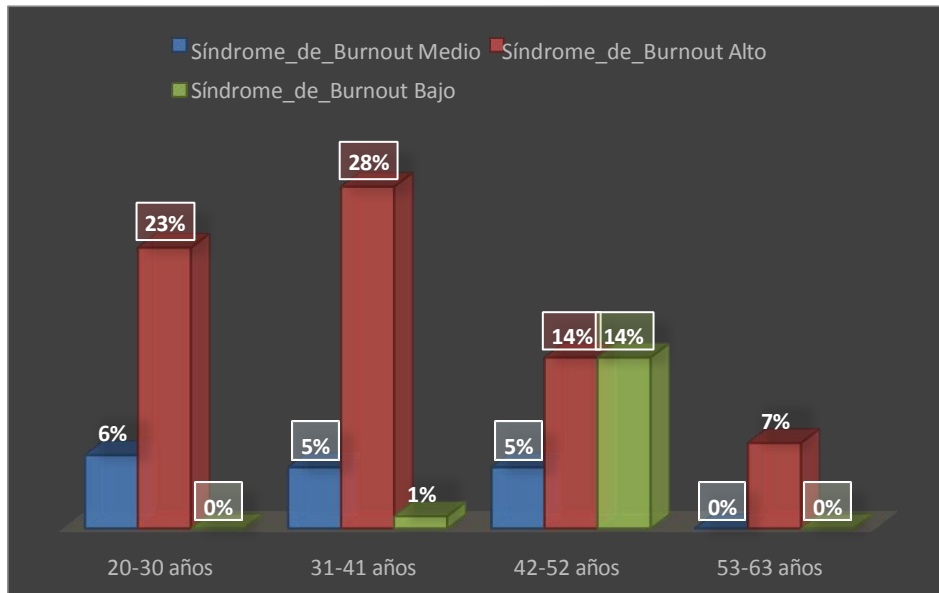
Referente a la Correlación entre Edad y realización Personal por medio del V de Cramer es de 0.508, se pudo encontrar que: 25 trabajadores entre 20 a 30 años; 31 trabajadores entre 31 a 41 años, 32 trabajadores entre 42 a 52 años y 6 entre 53 a 63 años tienen Realización Personal baja y 3 trabajadores entre 20 a 30 años; 2 trabajadores entre 31 a 41 años; 2 trabajadores entre 42 a 52 años tienen Realización personal media y 1 persona entre 20 a 30 años presenta Realización Personal baja; se implementa capacitación continua, programas de formación y participación en proyectos en donde sean reconocidos.

Según Salanova y Llorens (2008) en su investigación menciona que la falta de realización personal en el trabajo se define como la tendencia de los profesionales a evaluarse negativamente; esa evaluación negativa afecta de forma especial a la habilidad en la realización del trabajo y a la relación con las personas a las que atiende.

En la Figura No. 9 presenta los resultados de la correlación de la variable sociodemográfica con respecto al síndrome de burnout de los trabajadores del Área Administrativa de los trabajadores del GAD de Penipe.

Figura 9

Correlación de la Edad y el síndrome de burnout trabajadores del Área administrativa del GAD de Penipe



Análisis e interpretación:

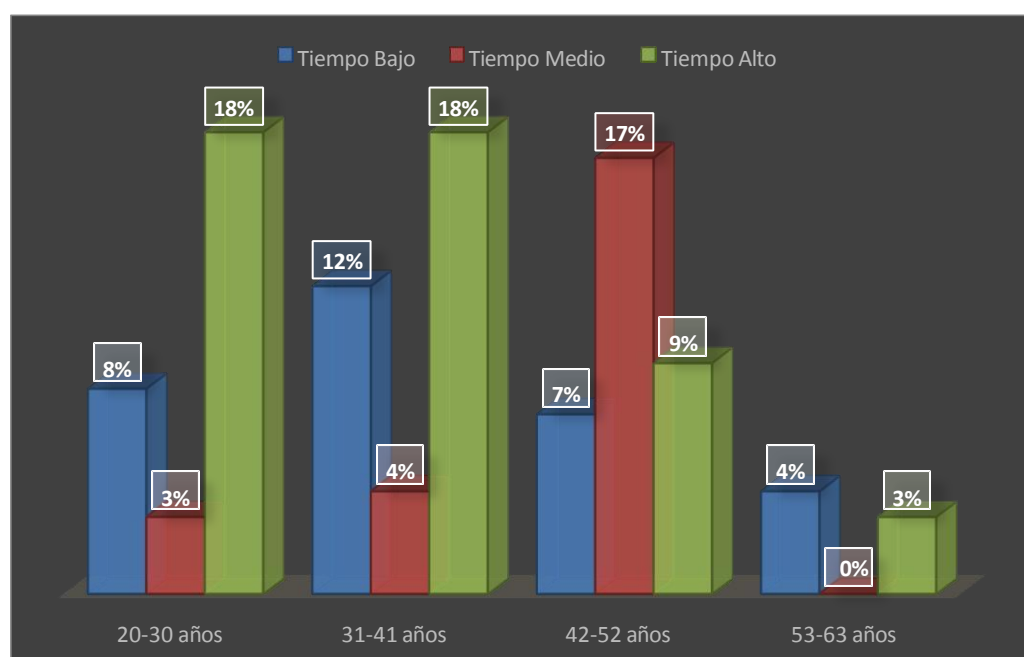
Referente a la correlación entre la Edad y el Síndrome de Burnout con el V de Cramer es de 0.0501 se pudo encontrar que: 1 trabajador entre 31 a 41 años tiene un Síndrome de Burnout baja, 14 trabajadores entre 42 a 52 años tienen un Síndrome de Burnout baja, 6 trabajadores entre 20 a 30 años tienen un Síndrome Burnout media, 5 trabajadores entre 31 a 41 años tienen un Síndrome de Burnout medio, 5 trabajadores entre 42 a 52 años tienen un Síndrome de Burnout medio, 23 trabajadores entre 20 a 30 años tienen un Síndrome de Burnout alta, 28 trabajadores entre 31 a 41 años tienen un Síndrome de Burnout alta, 14 trabajadores entre 42 a 52 años tienen un Síndrome de Burnout alta y 7 trabajadores entre 53 a 63 años tienen un Síndrome de Burnout alta; se debe implementar un clima laboral positivo, espacio de trabajo adecuados y horarios flexibles.

Según Copca et al. (2017) en su investigación define el síndrome de desgaste profesional “como un estado de agotamiento físico, emocional y cognitivo” causado por la participación prolongada en un ambiente estresante.

En la Figura No. 10 presenta los resultados de la correlación de la variable sociodemográfica con respecto al tiempo de los trabajadores del Área Administrativa de los trabajadores del GAD de Penipe.

Figura 10

Correlación de la Edad y el tiempo en los trabajadores del Área administrativa del GAD de Penipe



Análisis e interpretación:

Referente a la correlación entre la Edad y el Tiempo por medio del V de Cramer de 0.644vse pudo encontrar que: 8 trabajadores entre 20 a 30 años tienen un nivel bajo con respecto

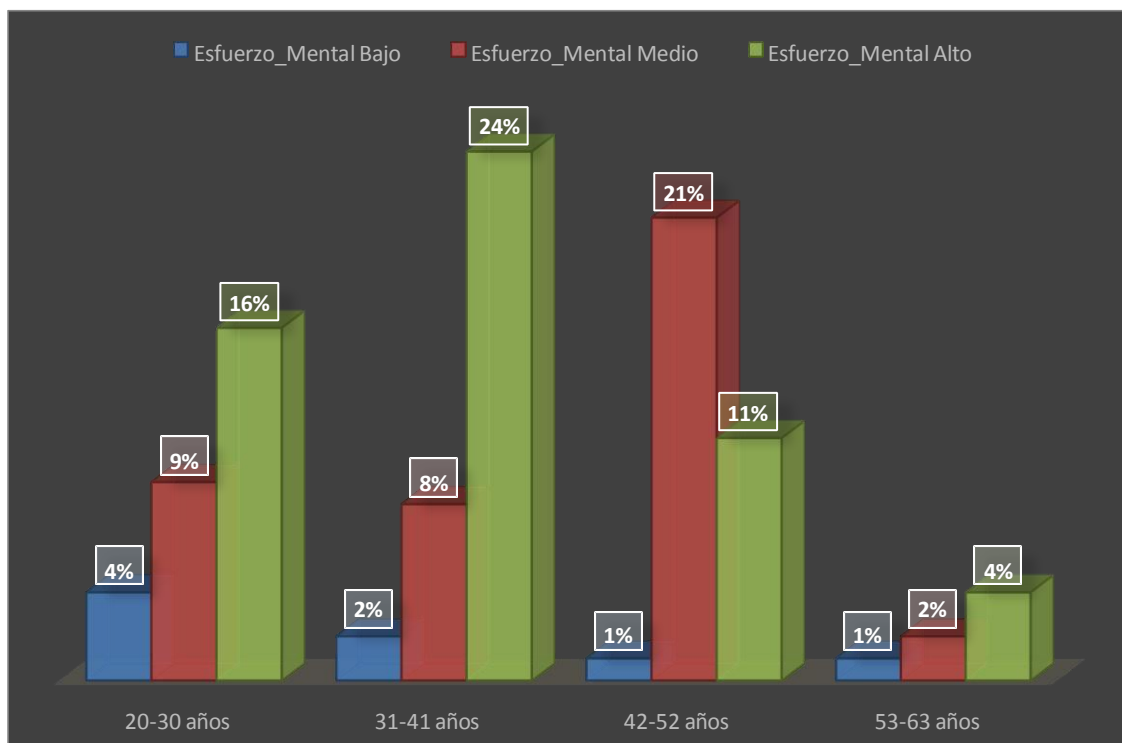
al tiempo, 12 trabajadores entre 31 a 41 años tienen un nivel bajo con respecto al tiempo, 7 trabajadores entre 42 a 52 años tienen un nivel bajo con respecto al tiempo. 4 trabajadores entre 53 a 63 años tienen un nivel bajo con respecto al tiempo, 3 trabajadores entre 20 a 30 años tienen un nivel medio con respecto al tiempo, 4 trabajadores entre 31 a 41 años tienen un nivel medio con respecto al tiempo, 17 trabajadores entre 42 a 52 años tienen un nivel medio con respecto al tiempo, 18 trabajadores entre 20 a 30 años tienen un nivel alto con respecto al tiempo, 18 trabajadores entre 31 a 41 años tienen un nivel alto con respecto al tiempo, 9 trabajadores entre 42 a 52 años tienen un nivel alto con respecto al tiempo y 3 trabajadores entre 53 a 63 años tienen un nivel alto; se debe implementar horarios Flexibles para los trabajadores.

Según Silva (2007), en su investigación menciona que las causas de su sufrimiento fueron la presencia de carga excesiva de trabajo, presión, posibles conflictos entre los valores de la empresa y personales, cercenamientos de la organización, falta de reconocimiento y su percepción de que pertenecen a una categoría profesional sin fuerza

En la Figura No. 11 presenta los resultados de la correlación de la variable sociodemográfica con respecto al esfuerzo mental de los trabajadores del Área Administrativa de los trabajadores del GAD de Penipe.

Figura 11

Correlación entre la Edad y el Esfuerzo Mental en los trabajadores del Área Administrativa de los trabajadores del GAD de Penipe



Análisis e interpretación:

Referente a la correlación entre la Edad y el Esfuerzo Mental por medio del V de Cramer de 0.714 se pudo encontrar que: 4 trabajadores entre 20 a 30 años tienen un Esfuerzo Mental baja, 2 trabajadores entre 31 a 41 años tienen un Esfuerzo Mental baja, 1 trabajador entre 42 a 52 años tiene un Esfuerzo Mental baja, 1 trabajador entre 53 a 63 años tiene un Esfuerzo Mental baja, 9 trabajadores entre 20 a 30 años tienen un Esfuerzo Mental media, 8 trabajadores entre 31 a 41 años tienen un Esfuerzo Mental media, 21 trabajadores entre 42 a 52 años tienen un Esfuerzo Mental media, 2 trabajadores entre 53 a 63 años tienen un Esfuerzo Mental media, 16 trabajadores entre 20 a 30 años tienen un Esfuerzo Mental alta, 24 trabajadores entre 31 a 41 años tienen un Esfuerzo

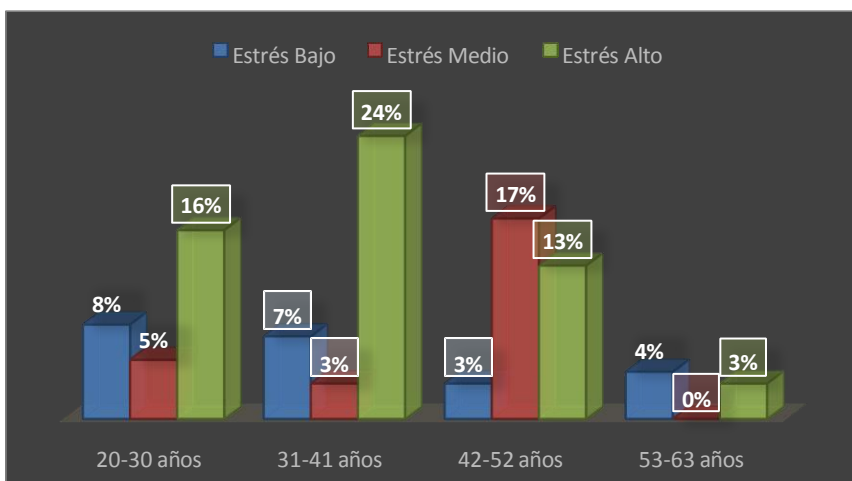
Mental alta, 11 trabajadores entre 42 a 52 años tienen un Esfuerzo Mental alta, 4 trabajadores entre 53 a 63 años tienen un Esfuerzo Mental alta; se debe reducir el agotamiento, pausas programadas, sillas y escritorios cómodos.

Según Máynez, et al (2017) menciona que el esfuerzo mental “afecta la salud mental y/o física de las personas”, generando todo tipo de “trastornos psicopatológicos como ansiedad, conductas obsesivo-compulsivas, depresión y adicciones”. En las empresas, esta dimensión “origina una reducción severa en el desempeño profesional, lo cual puede conducir a una grave disminución en el desempeño profesional, “una disminución en la calidad de la atención o los servicios”

En la Figura No. 12 presenta los resultados de la correlación de la variable sociodemográfica con respecto al estrés de los trabajadores del Área Administrativa de los trabajadores del GAD de Penipe.

Figura 12

Correlación entre la Edad y el estrés en los trabajadores del Área Administrativa de los trabajadores del GAD de Penipe



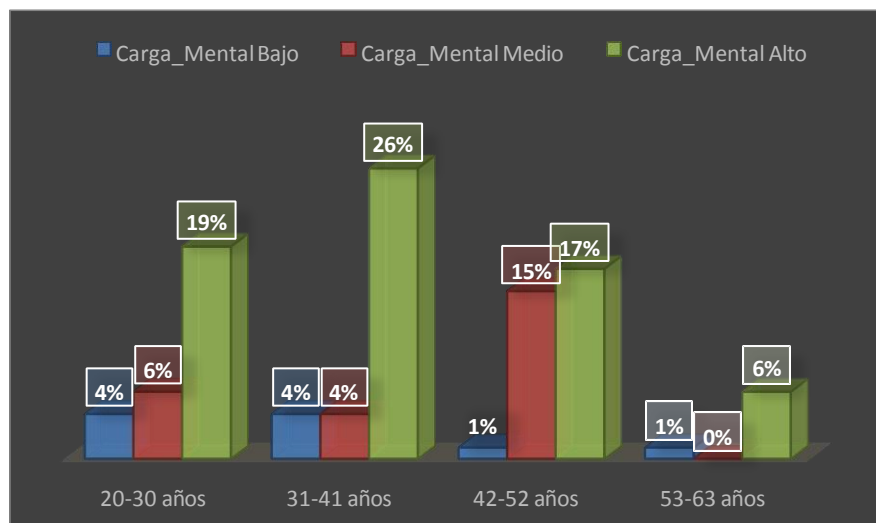
Análisis e interpretación:

Referente a la correlación entre la Edad y el Estrés por medio del V de Cramer 0.0550 se pudo encontrar que: 8 trabajadores entre 20 a 30 años tienen un estrés bajo, 7 trabajadores entre 31 a 41 años tienen un estrés bajo, 3 trabajadores entre 42 a 52 años tienen un estrés bajo, 4 trabajadores entre 53 a 63 años tienen un estrés bajo, 5 trabajadores entre 20 a 30 años tienen un estrés medio, 3 trabajadores entre 31 a 41 años tienen un estrés medio, 17 trabajadores entre 42 a 52 años tienen un estrés medio, 16 trabajadores entre 20 a 30 años tienen un estrés alto, 24 trabajadores entre 31 a 41 años tienen un estrés alto, 13 trabajadores entre 42 a 52 años tienen un estrés alto y 3 trabajadores tienen un estrés; se debe implementar un entorno laboral positivo, programas de apoyo psicológico y tareas equitativas.

Según Campayo (2016) en su investigación dice que el estrés laboral tiene grandes consecuencias no sólo para los individuos sino también para las empresas. El estrés es uno de los principales factores de riesgo de accidente cerebrovascular, dolor crónico, enfermedad cardíaca, etc. En la Figura No. 13 presenta los resultados de la correlación de la variable sociodemográfica con respecto al estrés de los trabajadores del Área Administrativa de los trabajadores del GAD de Penipe.

Figura 13

Correlación entre la Edad y la carga mental en los trabajadores del Área Administrativa de los trabajadores del GAD de Penipe



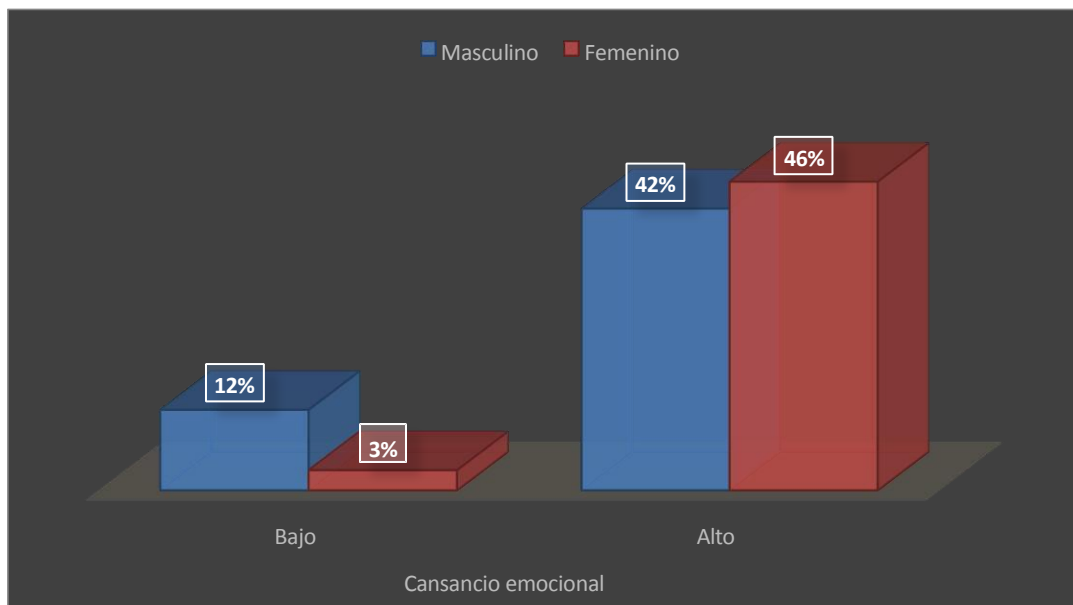
Análisis e interpretación:

Referente a la correlación entre la Edad y la Carga Mental por medio del V de Cramer de 0.652 se pudo encontrar que: 4 trabajadores entre 20 a 30 años tienen una carga mental baja, 4 trabajadores entre 31 a 41 años tienen una carga mental baja, 1 trabajador entre 42 a 52 años tiene una carga mental baja, 1 trabajador entre 53 a 63 años tiene una carga mental baja, 6 trabajadores entre 20 a 30 años tienen una carga mental media, 4 trabajadores entre 31 a 41 años tienen una carga mental media, 15 trabajadores entre 42 a 52 años tienen una carga mental media, 19 trabajadores entre 20 a 30 años tienen una carga mental alta, 26 trabajadores entre 31 a 41 años tienen una carga mental alta, 17 trabajadores entre 42 a 52 años tienen una carga mental alta, 6 trabajadores entre 53 a 63 años tienen una carga mental alta; implementar entornos de trabajo más saludables, descansos activos y reuniones periódicas.

Según García et al. (2016) menciona que la carga mental de trabajo es el resultado de la interacción compleja de factores individuales, técnicos, sociales y de la organización. Estos factores deben ser tenidos en cuenta en la concepción de los sistemas de trabajo. En la Figura No. 14 presenta los resultados de la correlación de la variable sociodemográfica con respecto al cansancio mental de los trabajadores del Área Administrativa de los trabajadores del GAD de Penipe.

Figura 14

Correlación entre el Género y el cansancio mental en los trabajadores del Área Administrativa de los trabajadores del GAD de Penipe



Análisis e interpretación:

Referente a la correlación entre el Género y el Cansancio Emocional por medio del V de Cramer es de 0,628 lo que significa que existe una correlación alta entre las variables, se pudo encontrar: 12 trabajadores de género masculino tienen un cansancio emocional baja, 3 trabajadores de género femenino tienen un cansancio emocional baja, 42 trabajadores de género masculino

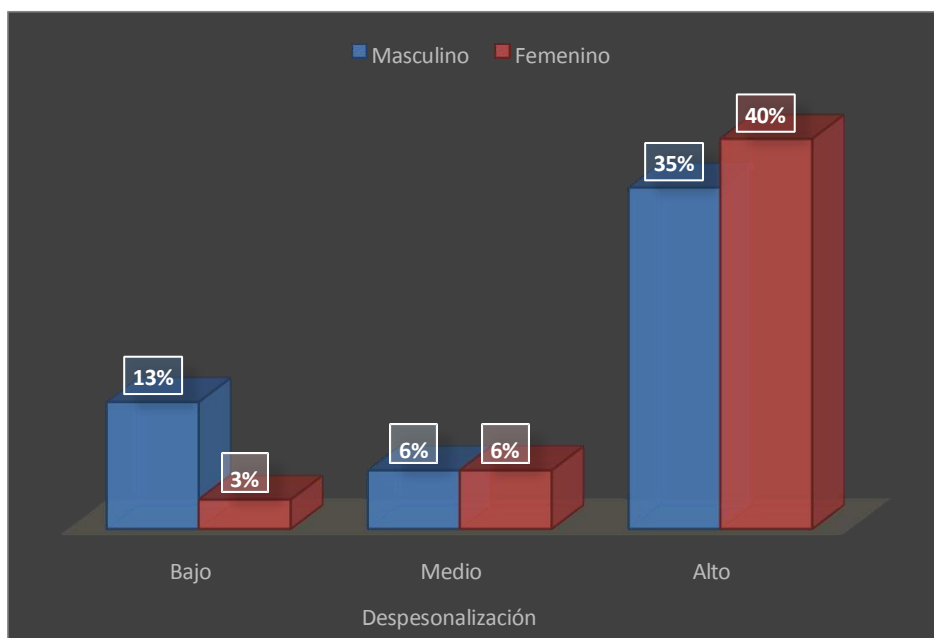
tienen un cansancio emocional alta y 46 trabajadores de género femenino tienen un cansancio emocional alta; se requiere implementar pausas activas y ofrecer acceso a servicios de apoyo psicológico.

Según Domínguez (2013) menciona que en diversos estudios se ha evidenciado la relación existente entre el cansancio emocional y la baja eficacia, además presenta relación con las variables ansiedad y depresión, esto debido a que el cansancio emocional conlleva a destacarse en situaciones estresantes dentro de las actividades académicas que se generan en el ámbito universitario.

En la Figura No. 15 presenta los resultados de la correlación de la variable sociodemográfica con respecto a la despersonalización de los trabajadores del Área Administrativa de los trabajadores del GAD de Penipe.

Figura 15

Correlación del Género y la despersonalización en los trabajadores del Área Administrativa de los trabajadores del GAD de Penipe



Análisis e interpretación:

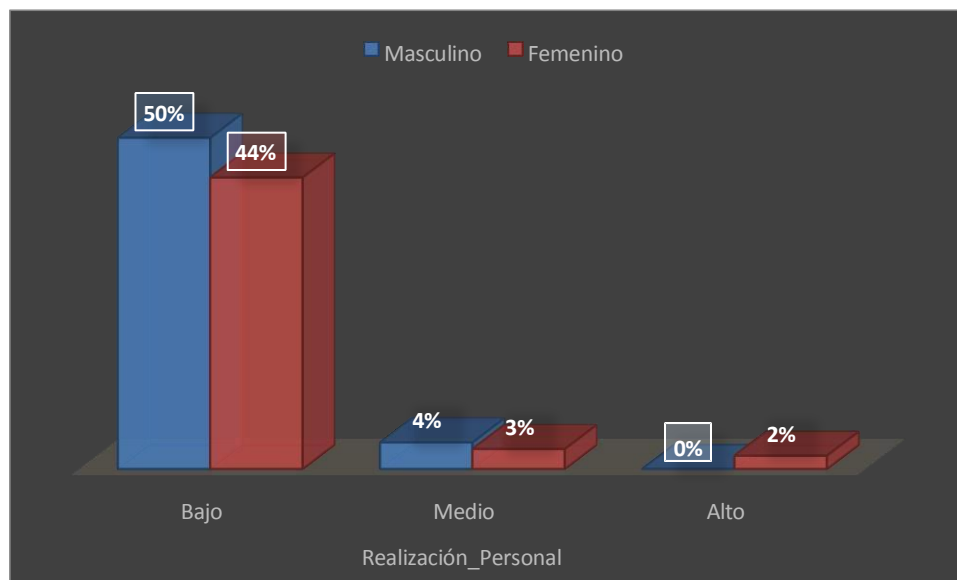
Referente a la correlación entre el Género y la Despersonalización por medio del V de Cramer es de 0.548 por lo que existe una correlación fuerte entre las variables, se pudo encontrar: 13 trabajadores de género masculino tienen una despersonalización baja, 3 trabajadores de género femenino tienen una despersonalización baja, 6 trabajadores de género masculino tienen una despersonalización media, 6 trabajadores de género femenino tienen una despersonalización media, 35 trabajadores de género masculino tienen una despersonalización alta y 40 trabajadores con género femenino tienen una despersonalización alta; fomentar un ambiente donde el apoyo entre compañeros, programas de bienestar emocional y jornadas laborales flexibles.

Según Llorens (2008) menciona que se supone el desarrollo de actitudes frías y respuestas cínicas hacia las personas, clientes o pacientes, pero que también puede dirigirse a los compañeros de trabajo o a la propia institución. Esta dimensión se define también como “cinismo”, “deshumanización” o “distancia”.

En la Figura No. 16 presenta los resultados de la correlación de la variable sociodemográfica con respecto a la realización personal de los trabajadores del Área Administrativa de los trabajadores del GAD de Penipe.

Figura 16

Correlación del Género y la realización personal en los trabajadores del Área Administrativa de los trabajadores del GAD de Penipe.



Análisis e interpretación:

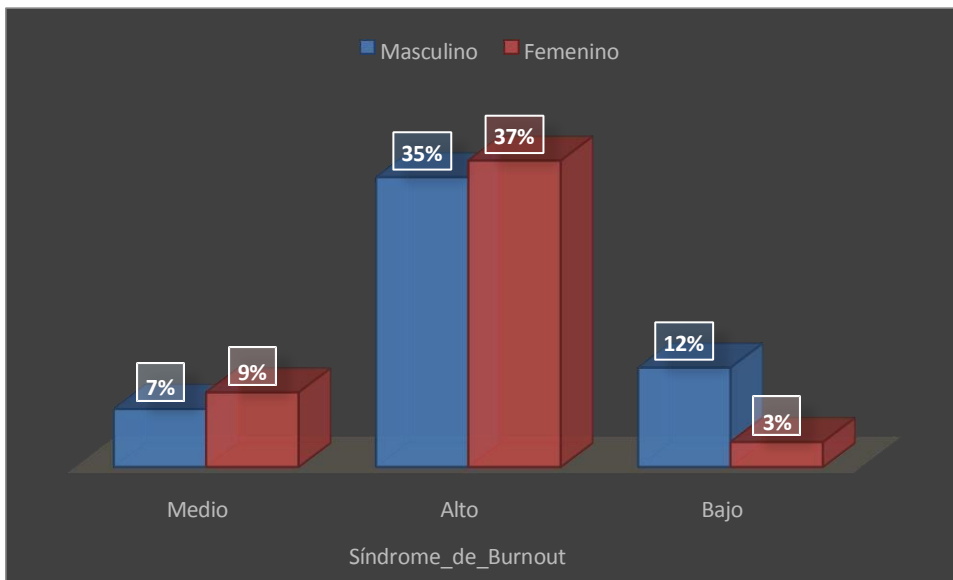
Referente a la correlación entre el Género y la realización personal por medio del V de Cramer es de 0,749 que quiere decir que las variables están altamente relacionadas, se pudo encontrar: 50 trabajadores de género masculino tienen una realización personal baja, 44 trabajadores de género femenino tienen una realización personal baja, 4 trabajadores de género masculino tienen una realización personal media, 3 trabajadores de género femenino tienen una realización personal media, 2 trabajadores de género femenino tienen una realización personal alta; implementar reconocimientos públicos, ofrecer capacitación continua y oportunidades de desarrollo profesional y fomentar equilibrio saludable entre la vida personal y profesional.

Según Llorens (2008) en su investigación menciona que conlleva la pérdida de confianza en la realización personal y la presencia de un negativo autoconcepto como resultado de las situaciones ingratas.

En la Figura No. 17 presenta los resultados de la correlación de la variable sociodemográfica con respecto al síndrome de burnout de los trabajadores del Área Administrativa de los trabajadores del GAD de Penipe.

Figura 17

Correlación entre el Género y el síndrome de burnout en los trabajadores del Área Administrativa de los trabajadores del GAD de Penipe



Análisis e interpretación:

Referente a la correlación entre el Género y el Síndrome de Burnout por medio del V de Cramer es de 0.63 quiere decir que las dos variables tienen una correlación alta, se pudo encontrar: 12 trabajadores de género masculino tienen un síndrome de burnout es baja, 3 trabajadores de

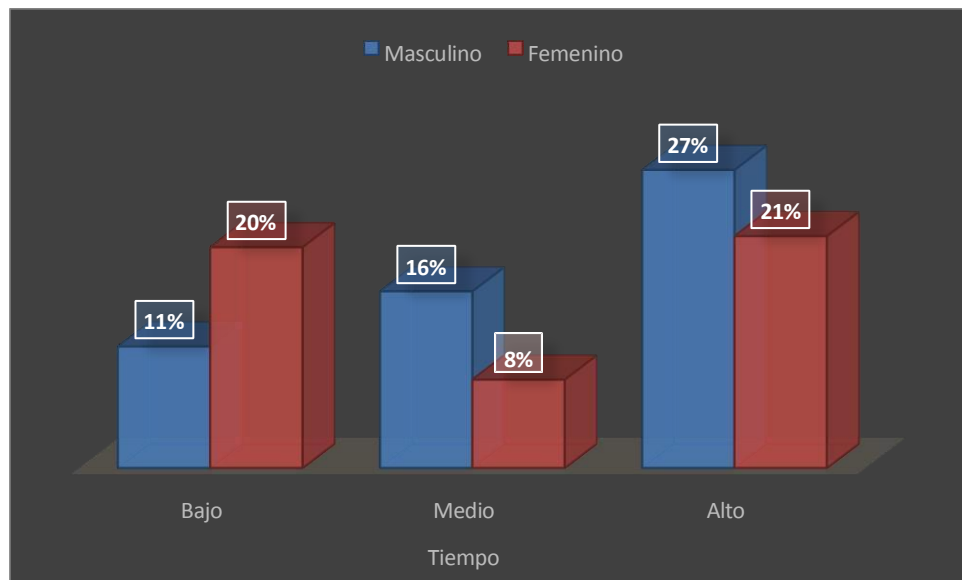
género femenino tienen un síndrome de burnout es baja, 7 trabajadores de género masculino tienen un síndrome de burnout media, 9 trabajadores de género femenino tienen un síndrome de burnout media, 35 trabajadores de género masculino tienen un síndrome de burnout alta, 37 trabajadores de género femenino tienen un síndrome de burnout alta; implantar seminarios para el manejo del estrés y rotación de puestos.

Según Moreno (1991) estudian el Burnout como “una forma específica de estrés laboral en las profesiones caracterizadas por el desarrollo de relaciones de ayuda constante y directa con otras personas, que se encuentran en situación de dependencia o de crisis”.

En la Figura No. 18 presenta los resultados de la correlación de la variable sociodemográfica con respecto al tiempo de los trabajadores del Área Administrativa de los trabajadores del GAD de Penipe.

Figura 18

Correlación entre el Género y el tiempo en los trabajadores del Área Administrativa de los trabajadores del GAD de Penipe



Análisis e interpretación:

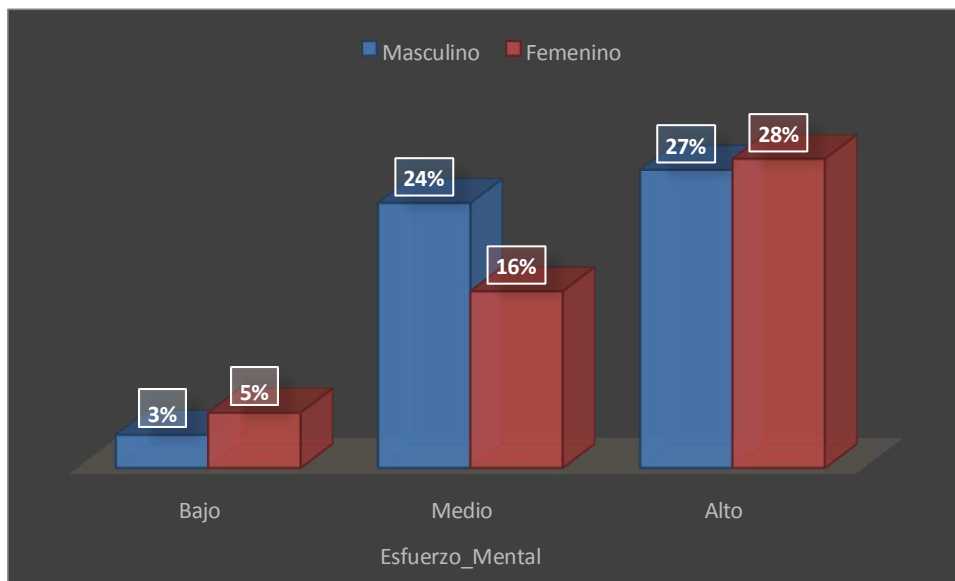
Referente a la correlación entre el Género y el Tiempo por medio del V de Cramer es de 0.737 lo que significa que la relación entre variables es fuerte, se pudo encontrar: 11 trabajadores de género masculino tienen un nivel bajo con respecto al tiempo, 20 trabajadores de género femenino tienen un nivel bajo con respecto al tiempo, 16 trabajadores de género masculino tienen un nivel medio con respecto al tiempo, 8 trabajadores de género femenino tienen un nivel medio con respecto al tiempo, 27 trabajadores de género masculino tienen un nivel alto con respecto al tiempo, 21 trabajadores de género femenino tienen un nivel alto; implementar la rotación de turnos, flexibilidad en los horarios para que exista menos tiempo de exposición.

Según Roque (2016), define que el estrés laboral es una asociación de factores que se dan en el organismo del colaborador con la intervención de estresores ocasionado de la actividad laboral y que eso genera problema de salud física y emocional, afectando en menor o mayor grado a los trabajadores.

La Figura No. 19 presenta los resultados de la correlación de la variable sociodemográfica con respecto al esfuerzo mental de los trabajadores del Área Administrativa de los trabajadores del GAD de Penipe.

Figura 19

Correlación entre el Género y el esfuerzo mental en los trabajadores del Área Administrativa de los trabajadores del GAD de Penipe.



Análisis e interpretación:

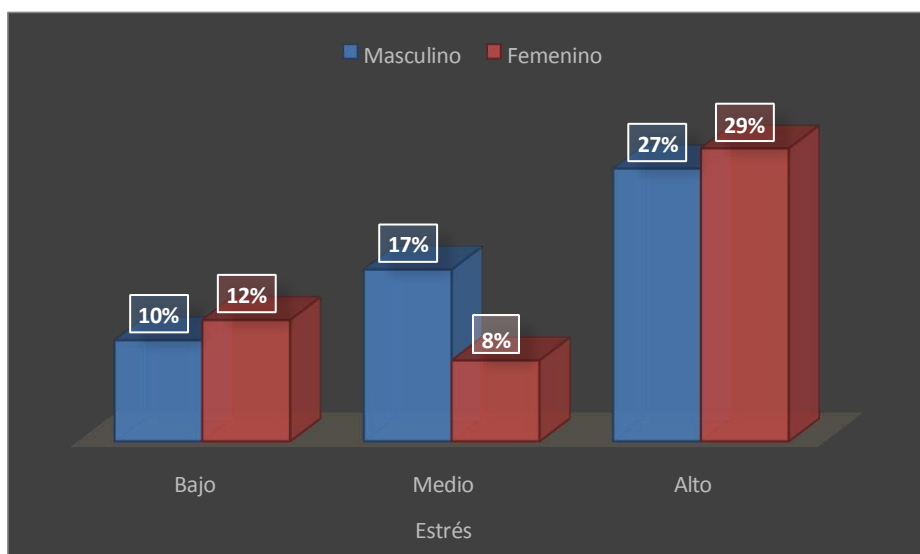
Referente a la correlación entre el Género y el Esfuerzo Mental se pudo encontrar: 3 trabajadores de género masculino que tienen un esfuerzo mental bajo, 5 trabajadores de género femenino que tienen un esfuerzo mental bajo, 24 trabajadores de género masculino que tienen un esfuerzo mental medio, 16 trabajadores de género femenino que tienen un esfuerzo mental medio, 27 trabajadores de género masculino que tienen un esfuerzo mental alto y 28 trabajadores de género femenino que tienen un esfuerzo mental alto que complementada con V de Cramer de 0,635 que significa que el efecto es grande entre las dos variables comparadas.

Según Gómez (2016), manifiesta que en el dominio y dimensiones de demandas en mujeres el trabajo se evidencia que casi siempre el tiempo que tienen los empleados para realizar sus

actividades no es suficiente, y por tanto, deben extender sus jornadas laborales, las cuales son muy exigentes, quedando poco tiempo para sus familias y ámbito social, incluso en fines de semana y feriados. El esfuerzo mental realizado por los empleados es siempre o casi siempre muy exigente, lo que implica una mayor exigencia de concentración, memoria y responsabilidad. La Figura No. 20 presenta los resultados de la correlación de la variable sociodemográfica con respecto al estrés de los trabajadores del Área Administrativa de los trabajadores del GAD de Penipe.

Figura 20

Correlación entre el Género y el estrés en los trabajadores del Área Administrativa de los trabajadores del GAD de Penipe



Análisis e interpretación:

Referente a la correlación entre el Género y el Estrés se pudo encontrar: 10 trabajadores de género masculino tienen un estrés bajo, 12 trabajadores de género femenino tienen un estrés bajo, 17 trabajadores de género masculino tienen un estrés medio, 8 trabajadores de género femenino tienen un estrés medio, 27 trabajadores de género masculino tienen un estrés alto, 29 trabajadores

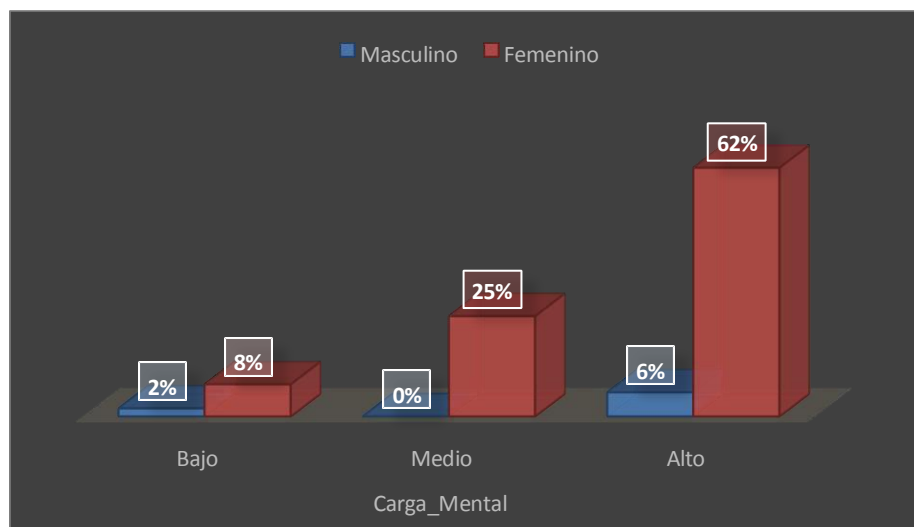
de género femenino tienen un estrés alto que complementada con V de Cramer de 0,779 que significa que el efecto es grande estrés las dos variables comparadas.

Según Rincón (2014), manifiesta que existe una probabilidad muy pequeña en que las mujeres tienen más rasgos de estrés que los hombres puesto que este resultado sugiere que los trabajadores perciben mayor estrés laboral cuanto más tiempo deban trabajar, sugiriendo que las jornadas largas de trabajo pueden provocar que se genere la respuesta de estrés.

La Figura No. 21 presenta los resultados de la correlación de la variable sociodemográfica con respecto a la carga mental de los trabajadores del Área Administrativa de los trabajadores del GAD de Penipe.

Figura 21

Correlación entre el Género y la carga mental en los trabajadores del Área Administrativa de los trabajadores del GAD de Penipe.



Análisis e interpretación:

Referente a la correlación entre el Género y la Carga Mental se pudo encontrar: 2 trabajadores de género masculino tienen una carga mental baja, 8 trabajadores de género femenino

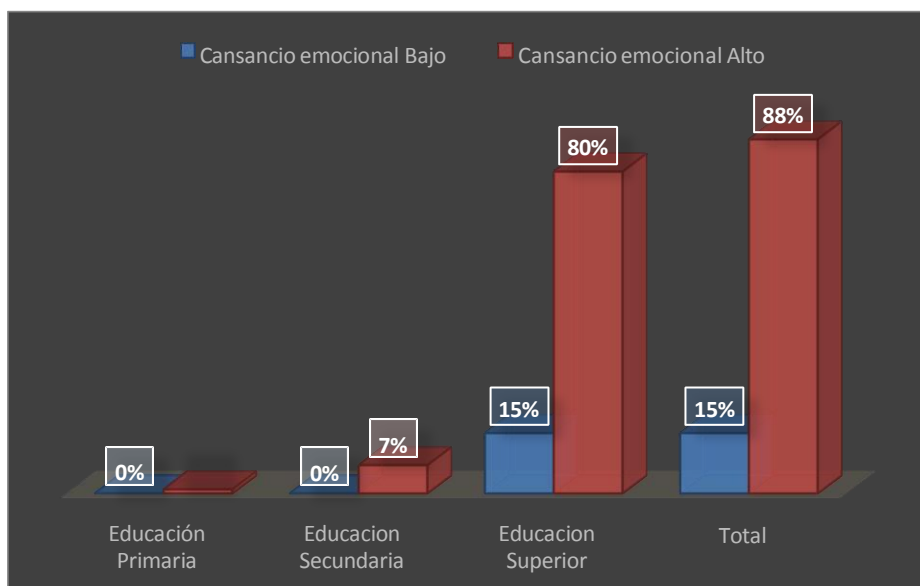
tienen una carga mental baja, 25 trabajadores de género femenino tienen una carga mental media, 6 trabajadores de género masculino tienen una carga mental alta, 62 trabajadores de género femenino tienen una carga mental alta que complementada con V de Cramer de 0,780 que significa que el efecto es grande estrés las dos variables comparadas.

Según Fernández (2015), manifiesta que en relación con los objetivos planteados en el estudio, el género femenino supuso un factor de riesgo para los componentes de la carga mental derivada de Trabajar muy rápido y Tener mucho trabajo, presentando un nivel de carga menor que el hombre para la carga mental derivada de tener que Mantener un nivel de atención muy alto.

La Figura No. 22 presenta los resultados de la correlación de la variable sociodemográfica con respecto al cansancio emocional de los trabajadores del Área Administrativa de los trabajadores del GAD de Penipe.

Figura 22

Correlación del nivel educativo y cansancio emocional de los trabajadores del Área administrativa del GAD de Penipe



Análisis e interpretación:

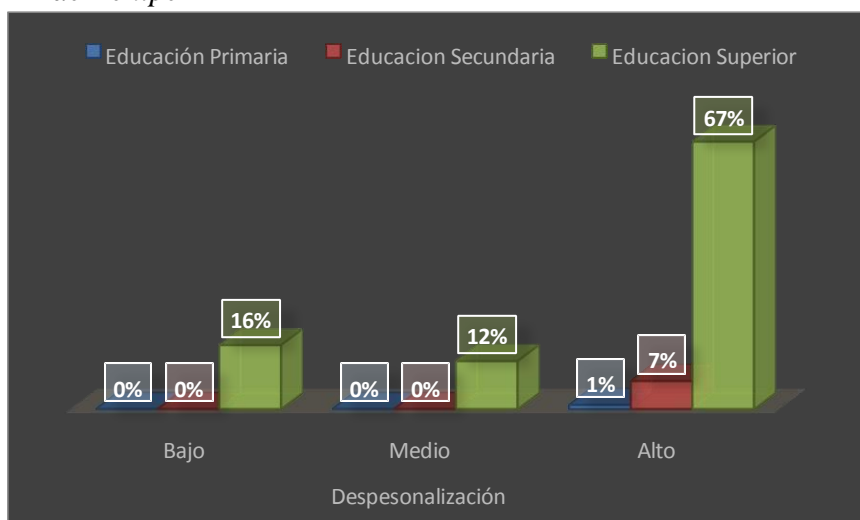
Referente a la Correlación entre Nivel Educativo y Cansancio emocional se pudo encontrar que: 15 trabajadores con educación superior tienen cansancio emocional bajo; 1 con formación de primaria, 7 secundaria y 80 de tercer nivel tienen cansancio emocional alto complementada con V de Cramer de 0.598 que significa que el efecto del cansancio emocional es grande en los trabajadores del área Administrativa.

Según Hurtado (2020) El trabajador necesita de fortalezas para hacer frente a las adversidades que se puedan presentar en el trabajo y una de esas fortalezas es la emocional. En este sentido, el nivel educativo desarrollado podría vincularse con el desgaste de la fuerza emocional en el trabajador.

La Figura No. 23 presenta los resultados de la correlación de la variable sociodemográfica con respecto a la despersonalización de los trabajadores del Área Administrativa de los trabajadores del GAD de Penipe.

Figura 23

Correlación del nivel educativo y Despersonalización de los trabajadores del Área administrativa del GAD de Penipe



Análisis e interpretación:

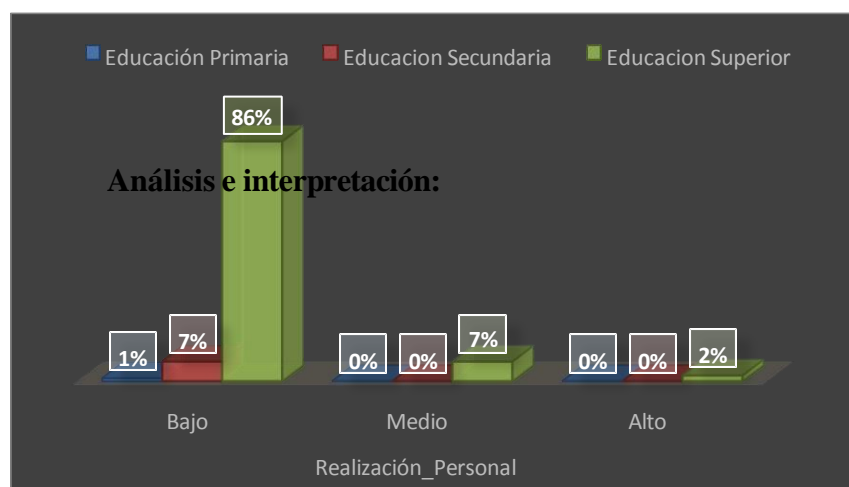
Referente a la Correlación entre Nivel Educativo y Despersonalización se pudo encontrar que: 16 trabajadores de educación superior tienen despersonalización baja; 12 con Educación superior tienen despersonalización media y 1 trabajador con formación de primaria; 7 trabajadores con educación secundaria y 67 trabajadores con formación de tercer nivel tienen despersonalización alta que complementada con V de Cramer de 0.625 que significa que el efecto de la despersonalización es grande en los trabajadores.

Según (Pérez, 2013) los resultados identificados en esta investigación indican una menor despersonalización en el personal con mayor nivel educativo, y una mayor despersonalización en personal que tiene menor nivel educativo, muy probablemente derivado de ocupar puestos de menor responsabilidad, y de no tener acceso a puestos de mayor jerarquía como resultado del bajo nivel educativo de los trabajadores.

La Figura No. 24 presenta los resultados de la correlación de la variable sociodemográfica con respecto a la realización personal de los trabajadores del Área Administrativa de los trabajadores del GAD de Penipe.

Figura 24

Correlación del nivel educativo y Realización personal de los trabajadores del Área administrativa del GAD de Penipe



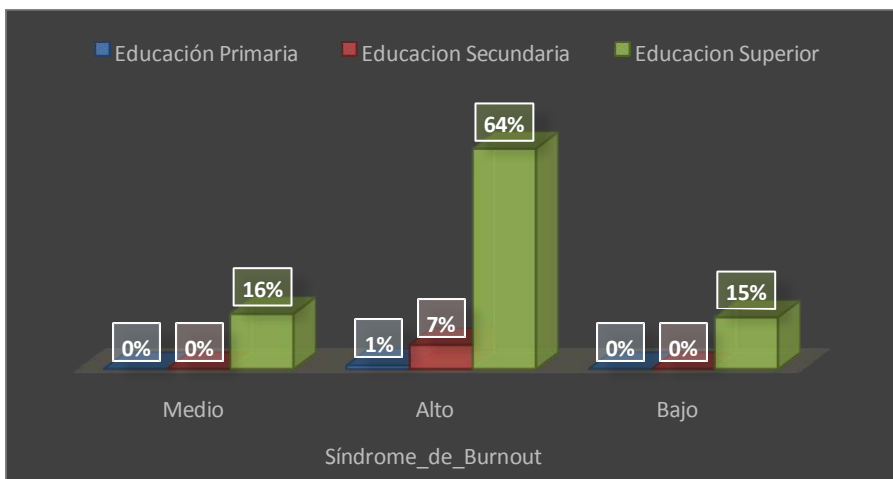
Referente a la Correlación entre Nivel Educativo y Realización Personal se pudo encontrar que: 2 trabajadores con educación superior tienen realización personal alta; 7 con formación de tercer nivel tienen realización personal media y 1 trabajador con estudios primarios; 7 trabajadores con educación secundaria y 86 trabajadores de tercer nivel tienen realización personal baja que complementada con V de Cramer de 0.635 que significa que el efecto es grande por el cual los trabajadores del área administrativa no se sienten realizados personalmente.

Según Garrido (2011), manifiesta que existen mayores puntuaciones de docentes con un nivel educativo superior que se asociaron negativamente con menores niveles de realización personal, así como con niveles bajos de vigor, dedicación y absorción.

La Figura No. 25 presenta los resultados de la correlación de la variable sociodemográfica con respecto al síndrome de burnout de los trabajadores del Área Administrativa de los trabajadores del GAD de Penipe.

Figura 25

Correlación del nivel educativo y Síndrome de Burnout de los trabajadores del Área administrativa del GAD de Penipe



Análisis e interpretación:

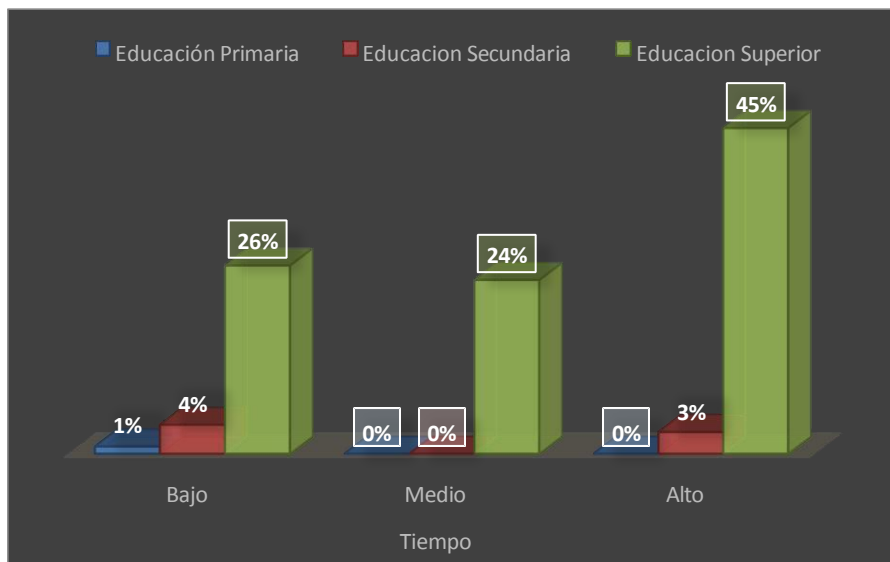
Referente a la Correlación entre Nivel Educativo y Carga mental se pudo encontrar que: 2 trabajadores de primaria tienen carga mental baja; 3 con formación de primaria, 1 secundaria y 3 de tercer nivel tienen carga mental media y 1 trabajador con tercer nivel carga mental alta que complementada con V de Cramer de 0.431 que significa una relación media entre las dos variables comparadas.

Según Pérez (2013), sustentan que los trabajadores con mayor nivel educativo presentan niveles moderados y altos de burnout como consecuencia de la presencia de un mayor número de responsabilidades en el trabajo.

La Figura No. 26 presenta los resultados de la correlación de la variable sociodemográfica con respecto al tiempo de los trabajadores del Área Administrativa de los trabajadores del GAD de Penipe.

Figura 26

Correlación del nivel educativo y Tiempo de los trabajadores del Área administrativa del GAD de Penipe



Análisis e interpretación:

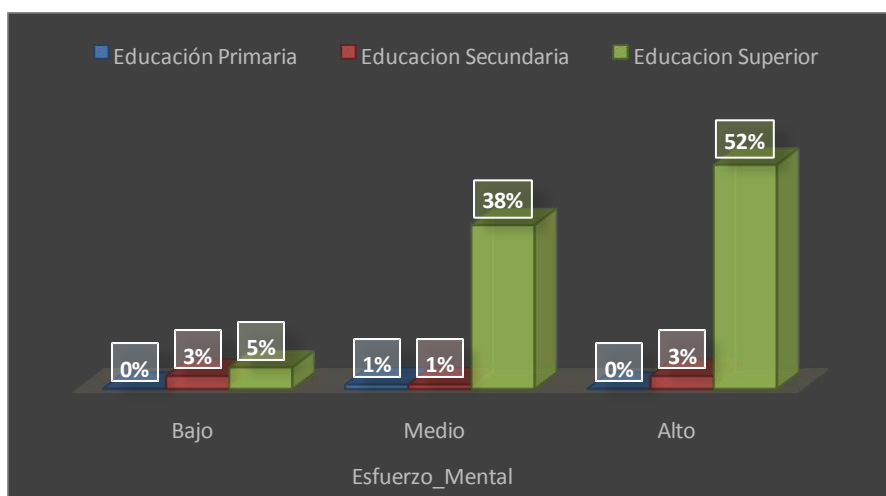
Referente a la Correlación entre Nivel Educativo y Tiempo se pudo encontrar que: 1 trabajadores de primaria; 4 trabajadores con educación secundaria; 26 trabajadores de tercer nivel tienen tiempo bajo; 24 trabajadores con educación de tercer nivel tienen el tiempo medio ; 3 con formación secundaria y 45 de tercer nivel tienen tiempo alto que complementada con V de Cramer de 0.718 que significa que tiene un efecto alto.

Según Rolo (2010) los resultados de la investigación muestran la diferencia entre, por una parte, el tiempo necesario, el tiempo disponible y el tiempo requerido para realizar la tarea por parte del trabajador, como una variable que viene determinada como estresor, existe factores como exigencia en tareas que es el causante de que exista estrés, bien por los procedimientos de trabajo.

La Figura No. 27 presenta los resultados de la correlación de la variable sociodemográfica con respecto al esfuerzo mental de los trabajadores del Área Administrativa de los trabajadores del GAD de Penipe.

Figura 27

Correlación del nivel educativo y Esfuerzo Mental de los trabajadores del Área administrativa del GAD de Penipe



Análisis e interpretación:

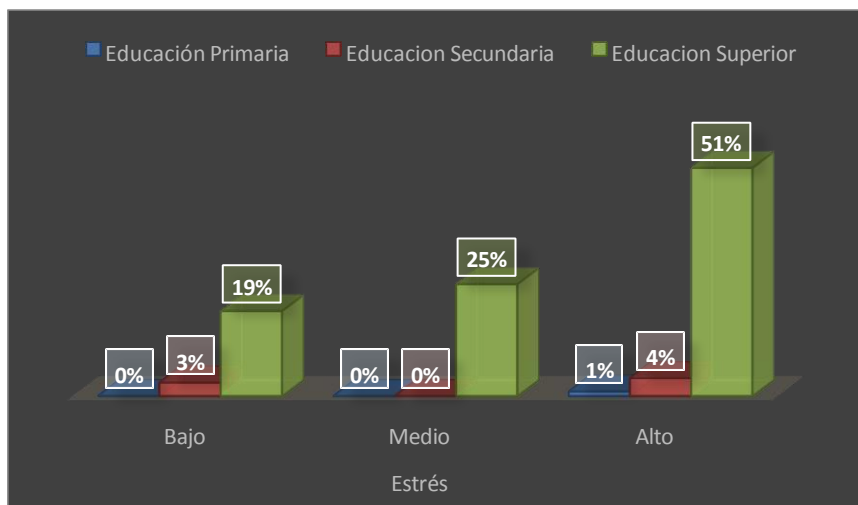
Referente a la Correlación entre Nivel Educativo y Esfuerzo Mental se pudo encontrar que: 3 trabajadores de secundaria; 5 trabajadores de tercer nivel tienen esfuerzo mental baja; 1 con formación de primaria, 1 secundaria y 38 de tercer nivel tienen Esfuerzo mental medio y 3 trabajadores con educación secundaria; 52 trabajadores con tercer nivel tienen un esfuerzo mental alta que complementada con V de Cramer de 0.675 que significa que el efecto es grande.

Según Díaz (2010), los resultados indican que las mayores valoraciones de esfuerzo mental fueron las asignadas por el personal docente y los periodistas, mientras que el personal de mantenimiento fue el grupo profesional con los valores más bajos.

La Figura No. 28 presenta los resultados de la correlación de la variable sociodemográfica con respecto al estrés de los trabajadores del Área Administrativa de los trabajadores del GAD de Penipe.

Figura 28

Correlación del nivel educativo y Estrés de los trabajadores del Área administrativa del GAD de Penipe



Análisis e interpretación:

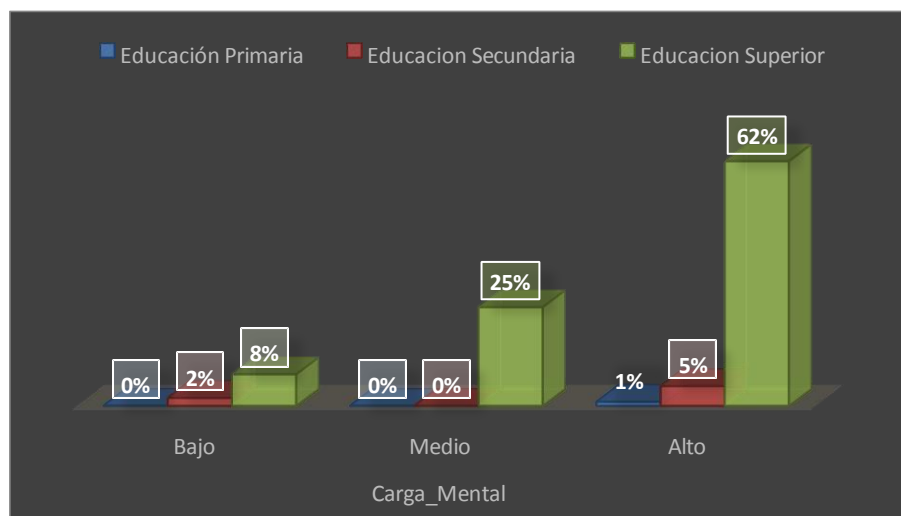
Referente a la Correlación entre Nivel Educativo y Esfuerzo Mental se pudo encontrar que: 3 trabajadores de secundaria; 19 trabajadores de tercer nivel tienen estrés baja; 25 trabajadores de tercer nivel tienen estrés medio ;1 trabajador con educación primaria, 4 trabajadores con secundaria y 51 trabajadores con tercer nivel tienen estrés alto que complementada con V de Cramer de 0.545 que significa que el efecto es grande con respecto al estrés.

Según Echerri (2019) el estrés laboral percibido es alto, y por tanto se confirma que la actividad laboral docente resulta estresante, debido a factores sociales como la reforma educativa, contextuales, como las condiciones de trabajo y la gestión del conocimiento, así como a las nuevas demandas que la globalización exige a la educación.

La Figura No. 29 presenta los resultados de la correlación de la variable sociodemográfica con respecto a la carga mental de los trabajadores del Área Administrativa de los trabajadores del GAD de Penipe.

Figura 29

Correlación del nivel educativo y Carga Mental de los trabajadores del Área administrativa del GAD de Penipe



Análisis e interpretación:

Referente a la Correlación entre Nivel Educativo y carga mental se pudo encontrar que: 2 trabajadores de secundaria; 8 trabajadores de tercer nivel tienen carga mental baja; 25 trabajadores de tercer nivel tienen carga mental medio ;1 trabajador con educación primaria, 5 trabajadores con secundaria y 62 trabajadores con tercer nivel tienen carga mental alta que complementada con V de Cramer de 0.580 que significa que el efecto es grande con respecto a la carga Mental.

Según Rubio (2007), manifiesta que el análisis de la carga mental en los trabajadores produce un esfuerzo que tiene implicaciones prácticas muy diversas en el establecimiento de planes de formación y entrenamiento de los trabajadores, en el proceso de selección de personal, y en el diseño y rediseño de sistemas y de tareas.

4.6. Comprobación de hipótesis.

Ho: ¿Como las variables sociodemográficas: género, edad, nivel educativo no incide con los niveles del síndrome de burnout y la carga mental en los trabajadores del área administrativa del GAD de Penipe?

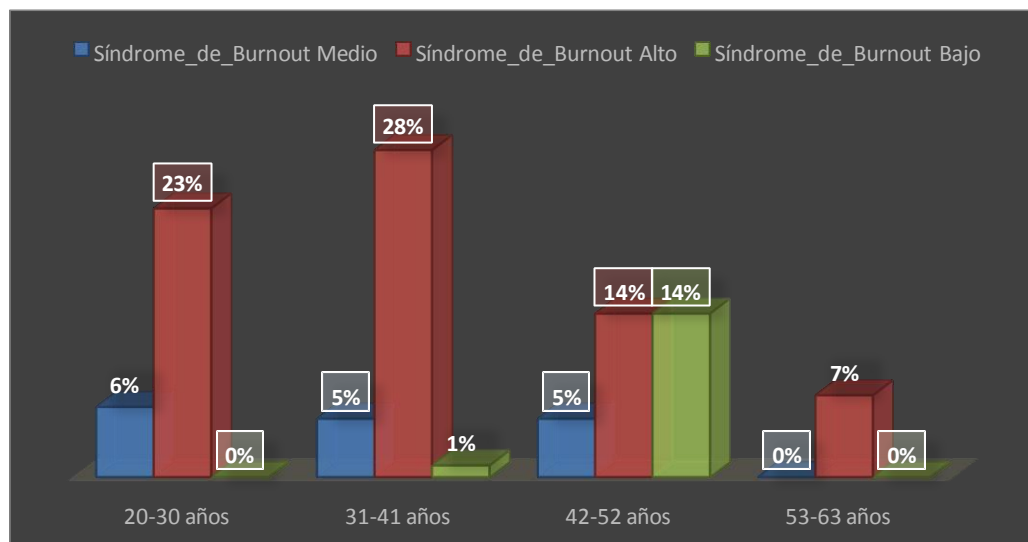
Hi: ¿Como las variables sociodemográficas: género, edad, nivel educativo incide con los niveles del síndrome de burnout y la carga mental en los trabajadores del área administrativa del GAD de Penipe?

Para la comprobación de la hipótesis de investigación se presenta las siguientes Figuras y se correlaciona por medio de tablas cruzada con el V de Cramer.

La Figura No. 30 presenta la correlación de la edad y el síndrome de burnout en los trabajadores del Área administrativa del GAD de Penipe.

Figura 30

Correlación de la Edad y el síndrome de burnout trabajadores del Área administrativa del GAD de Penipe



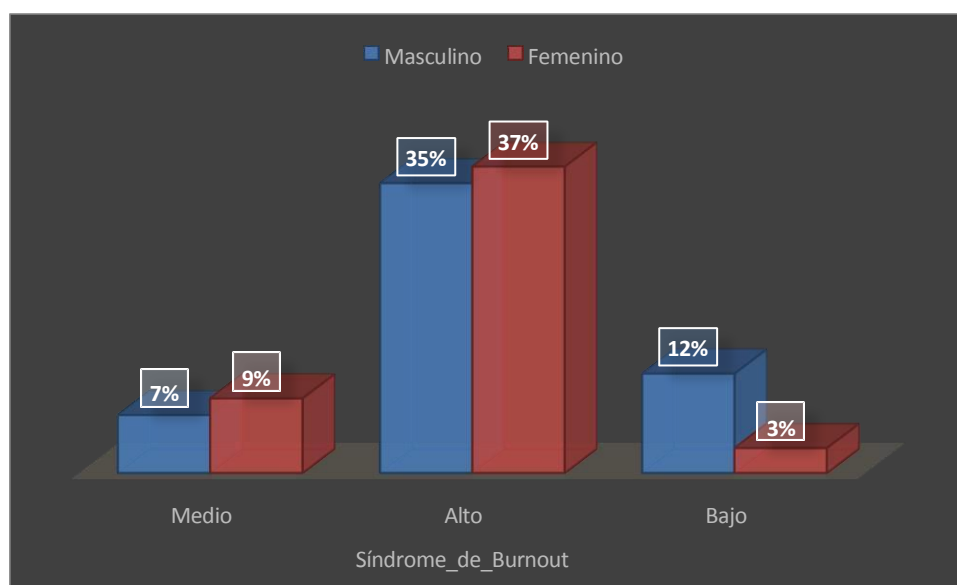
Análisis e interpretación:

Referente a la correlación entre la Edad y el Síndrome de Burnout con el V de Cramer es de 0.0501 se pudo encontrar que: 1 trabajador entre 31 a 41 años tiene un Síndrome de Burnout baja, 14 trabajadores entre 42 a 52 años tienen un Síndrome de Burnout baja, 6 trabajadores entre 20 a 30 años tienen un Síndrome Burnout media, 5 trabajadores entre 31 a 41 años tienen un Síndrome de Burnout medio, 5 trabajadores entre 42 a 52 años tienen un Síndrome de Burnout medio, 23 trabajadores entre 20 a 30 años tienen un Síndrome de Burnout alta, 28 trabajadores entre 31 a 41 años tienen un Síndrome de Burnout alta, 14 trabajadores entre 42 a 52 años tienen un Síndrome de Burnout alta y 7 trabajadores entre 53 a 63 años tienen un Síndrome de Burnout alta; se debe implementar un clima laboral positivo, espacio de trabajo adecuados y horarios flexibles.

La Figura No. 31 presenta la correlación del género y el síndrome de burnout en los trabajadores del Área administrativa del GAD de Penipe.

Figura 31

Correlación entre el Género y el síndrome de burnout en los trabajadores del Área Administrativa de los trabajadores del GAD de Penipe



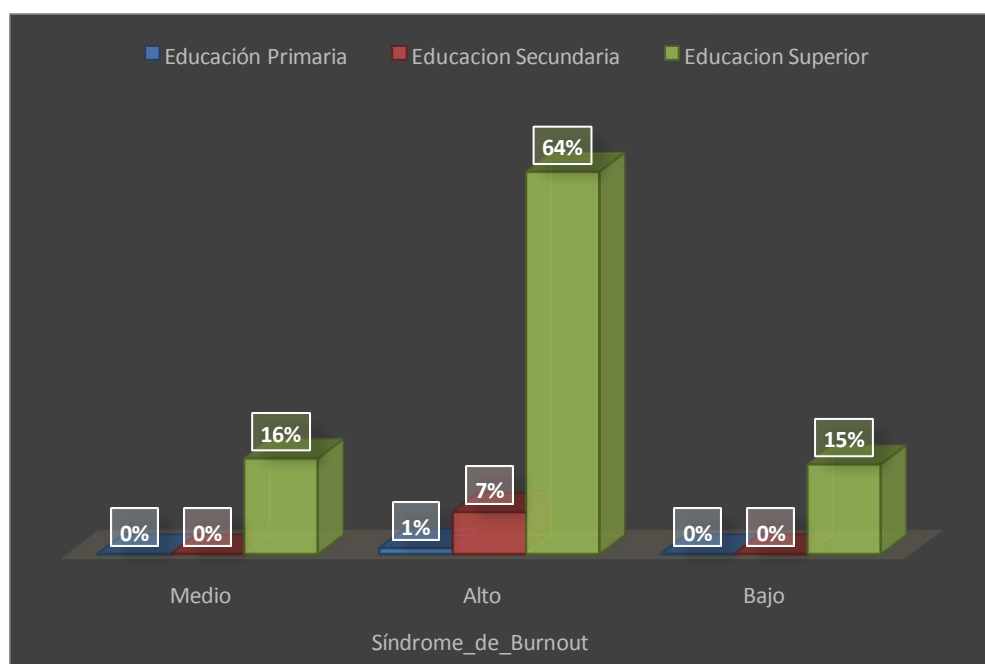
Análisis e interpretación:

Referente a la correlación entre el Género y el Síndrome de Burnout por medio del V de Cramer es de 0.63 quiere decir que las dos variables tienen una correlación alta, se pudo encontrar: 12 trabajadores de género masculino tienen un síndrome de burnout es baja, 3 trabajadores de género femenino tienen un síndrome de burnout es baja, 7 trabajadores de género masculino tienen un síndrome de burnout media, 9 trabajadores de género femenino tienen un síndrome de burnout media, 35 trabajadores de género masculino tienen un síndrome de burnout alta, 37 trabajadores de género femenino tienen un síndrome de burnout alta; implantar seminarios para el manejo del estrés y rotación de puestos.

La Figura No. 32 presenta la correlación del nivel educativo y el síndrome de burnout en los trabajadores del Área administrativa del GAD de Penipe.

Figura 32

Correlación del nivel educativo y Síndrome de Burnout de los trabajadores del Área administrativa del GAD de Penipe.



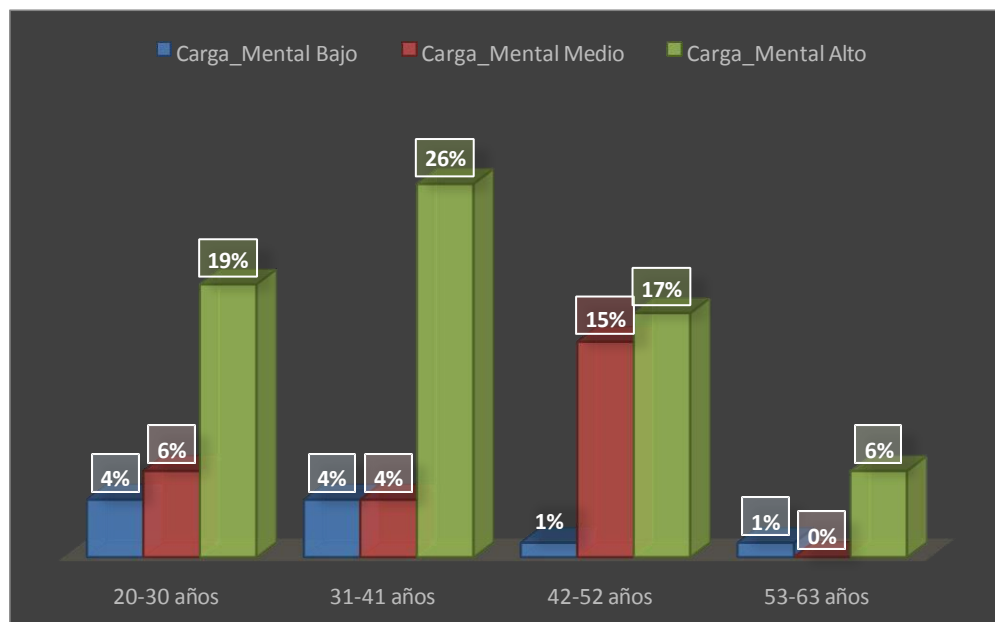
Análisis e interpretación:

Referente a la Correlación entre Nivel Educativo y Carga mental se pudo encontrar que: 2 trabajadores de primaria tienen carga mental baja; 3 con formación de primaria, 1 secundaria y 3 de tercer nivel tienen carga mental media y 1 trabajador con tercer nivel carga mental alta que complementada con V de Cramer de 0.431 que significa una relación media entre las dos variables comparadas.

La Figura No. 33 presenta la correlación de la edad y la carga mental en los trabajadores del Área administrativa del GAD de Penipe.

Figura 33

Correlación entre la Edad y la carga mental en los trabajadores del Área Administrativa de los trabajadores del GAD de Penipe



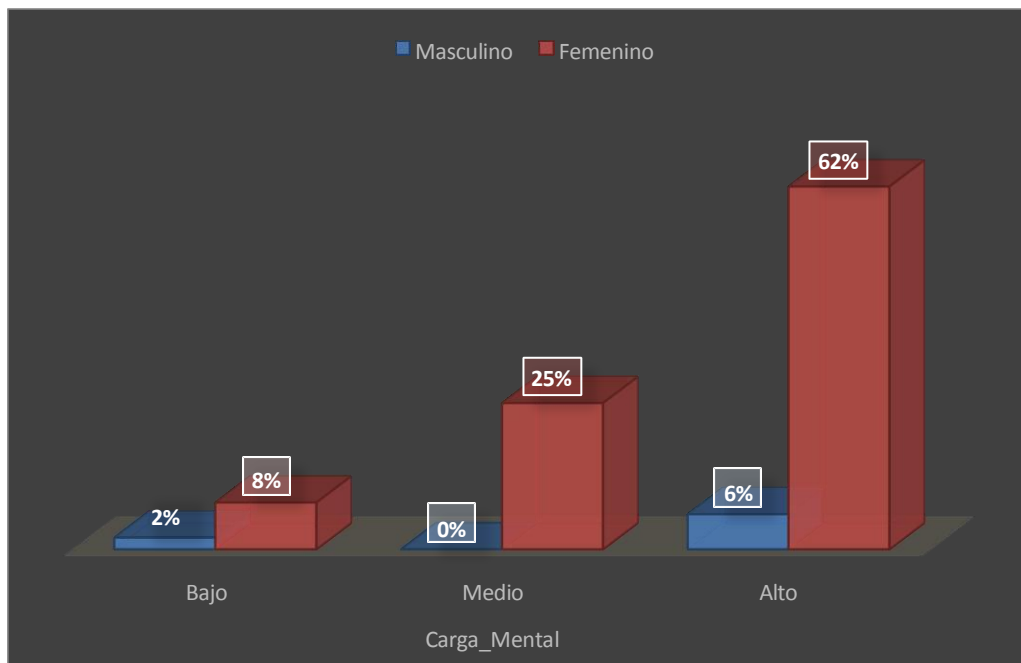
Análisis e interpretación:

Referente a la correlación entre la Edad y la Carga Mental por medio del V de Cramer de 0.652 se pudo encontrar que: 4 trabajadores entre 20 a 30 años tienen una carga mental baja, 4 trabajadores entre 31 a 41 años tienen una carga mental baja, 1 trabajador entre 42 a 52 años tiene una carga mental baja, 1 trabajador entre 53 a 63 años tiene una carga mental baja, 6 trabajadores entre 20 a 30 años tienen una carga mental media, 4 trabajadores entre 31 a 41 años tienen una carga mental media, 15 trabajadores entre 42 a 52 años tienen una carga mental media, 19 trabajadores entre 20 a 30 años tienen una carga mental alta, 26 trabajadores entre 31 a 41 años tienen una carga mental alta, 17 trabajadores entre 42 a 52 años tienen una carga mental alta, 6 trabajadores entre 53 a 63 años tienen una carga mental alta; implementar entornos de trabajo más saludables, descansos activos y reuniones periódicas.

La Figura No. 34 presenta la correlación del género y la carga mental en los trabajadores del Área administrativa del GAD de Penipe.

Figura 34

Correlación entre el Género y la carga mental en los trabajadores del Área Administrativa de los trabajadores del GAD de Penipe



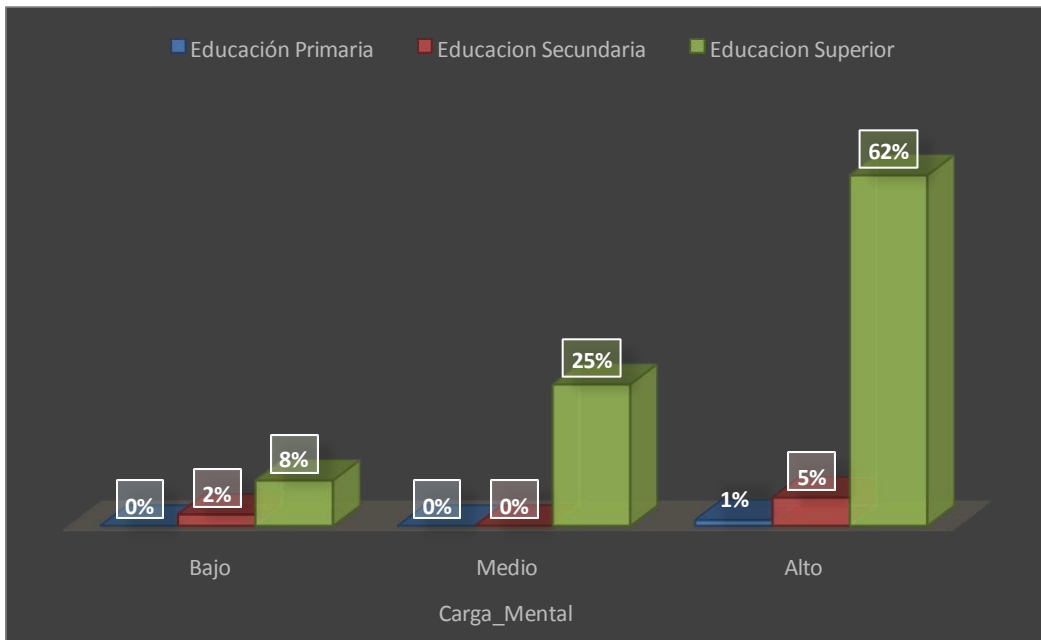
Análisis e interpretación:

Referente a la correlación entre el Género y la Carga Mental se pudo encontrar: 2 trabajadores de género masculino tienen una carga mental baja, 8 trabajadores de género femenino tienen una carga mental baja, 25 trabajadores de género femenino tienen una carga mental media, 6 trabajadores de género masculino tienen una carga mental alta, 62 trabajadores de género femenino tienen una carga mental alta que complementada con V de Cramer de 0,780 que significa que el efecto es grande estrés las dos variables comparadas.

La Figura No. 35 presenta la correlación del nivel educativo y la carga mental en los trabajadores del Área administrativa del GAD de Penipe.

Figura 35

Correlación del nivel educativo y Carga Mental de los trabajadores del Área administrativa del GAD de Penipe



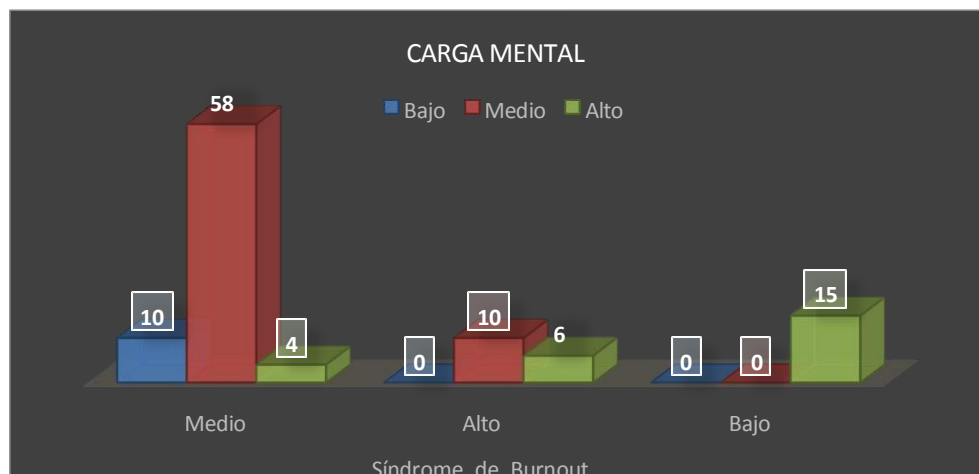
Análisis e interpretación:

Referente a la Correlación entre Nivel Educativo y carga mental se pudo encontrar que: 2 trabajadores de secundaria; 8 trabajadores de tercer nivel tienen carga mental baja; 25 trabajadores de tercer nivel tienen carga mental medio ;1 trabajador con educación primaria, 5 trabajadores con secundaria y 62 trabajadores con tercer nivel tienen carga mental alta que complementada con V de Cramer de 0.580 que significa que el efecto es grande con respecto a la carga Mental.

La Figura No. 36 presenta la correlación del síndrome de burnout y la carga mental en los trabajadores del Área administrativa del GAD de Penipe.

Figura 36

Correlación entre el síndrome de burnout y la carga mental en los trabajadores del área administrativa del GAD de Penipe



Análisis e interpretación:

La correlación entre la variable síndrome de burnout y carga mental en los trabajadores del área administrativa del GAD de Penipe por medio del V de Cramer cuyo valor es de 0.555, lo que significa que la relación es muy fuerte, existen una relación directa entre las dos variables lo que puede agravar el agotamiento físico y mental, afectando la salud y el rendimiento laboral, el análisis es: 15 trabajadores tienen un síndrome de burnout y carga mental bajo, 72 trabajadores tienen un síndrome de burnout y carga mental medio y 16 trabajadores con un síndrome de burnout y carga mental alto, lo que su mayoría existe estrés medio y casos altos que requieren un análisis especializado y una actuación técnica para el GAD de Penipe.

Lo cual se concluye que, por estos motivos y análisis correspondientes en cada una de las figuras de las variables sociodemográficas, síndrome de burnout y carga mental de correlación son muy fuertes, lo que influyen negativamente en el rendimiento laboral, salud física y mental en los trabajadores del área administrativa del GAD de Penipe.

Por esta razón se acepta la hipótesis de investigación planteada en la presente tesis:

Hi: Las las variables sociodemográficas: género, edad, nivel educativo incide con los niveles del síndrome de burnout y la carga mental en los trabajadores del área administrativa del GAD de Penipe.

CAPÍTULO V

5. PROPUESTA.

5.1. Manual de Prevención de la Carga Mental y Síndrome de Burnout en los Trabajadores del GAD de Penipe.

5.1.1. *Objetivo general:*

Proporcionar a los trabajadores del Área administrativa del GAD de Penipe un Manual de prevención para reducir la carga mental y prevenir el síndrome de burnout.

5.1.2. *Objetivos específicos:*

5.1.2.1. Identificar los factores que contribuyen a la carga mental y el síndrome de burnout en el entorno laboral del GAD de Penipe.

5.1.2.2. Proporcionar técnicas efectivas para gestionar el estrés y la sobrecarga laboral.

5.1.2.3. Adquirir mecanismos de defensa ante los factores estresores.

5.1.3. *Introducción*

El estrés laboral es un problema creciente en el ámbito laboral, especialmente en el sector público, donde la naturaleza del trabajo implica altos niveles de responsabilidad y exigencia constante. Dentro del GAD (Gobierno Autónomo Descentralizado) de Penipe, la presión por cumplir con los servicios públicos, las fechas límite, la atención a la ciudadanía y la coordinación de diversos proyectos puede generar una sobrecarga emocional y cognitiva en los empleados. Esto incrementa el riesgo de que aparezcan trastornos como la carga mental y el síndrome de burnout.

El síndrome de burnout es una respuesta crónica al estrés laboral, caracterizada por tres componentes principales: agotamiento emocional, despersonalización (distanciamiento o apatía hacia el trabajo) y baja realización personal (sentimiento de incompetencia). Los empleados que

experimentan burnout suelen presentar baja productividad, mayores tasas de ausentismo y problemas de salud física y mental.

Este manual tiene como finalidad identificar los factores que contribuyen a la aparición de la carga mental y del síndrome de burnout en el GAD de Penipe, y proporcionar estrategias efectivas para su prevención y manejo. Además, ofrece técnicas específicas para la autogestión del tiempo y el control del estrés con el fin de fomentar un ambiente de trabajo más saludable. Asimismo, se establecen procedimientos claros para actuar ante casos que ya muestren señales de burnout, garantizando una intervención oportuna y efectiva para evitar que la situación sea grave.

El enfoque integral de este manual responde a la necesidad de proteger la salud mental y mejorar el bienestar de los empleados, contribuyendo al mismo tiempo a la eficiencia y sostenibilidad del GAD de Penipe. El compromiso tanto del personal como de los directivos en la aplicación de estas prácticas preventivas es esencial para asegurar una cultura laboral que priorice el bienestar, la productividad y la calidad de vida de todos los involucrados.

5.1.4. Técnicas de Relajación ante el Síndrome de Burnout y Carga Mental.

Tabla 15

Técnicas de relajación ante el síndrome de burnout y carga mental

Fase	Técnica	Responsable
Fase 1	Respiración profunda.	Encargado de bienestar laboral.
Fase 2	Relajación muscular progresiva	Psicólogo.
Fase 3	Meditación guiada	Psicólogo.
Fase 4	Pausas activas	Supervisor encargado de seguridad y salud ocupacional.
Fase 5	Mindfulness	Psicólogo.

1. **Técnicas de Respiración Profunda:** Realizar respiraciones controladas y pausadas ayuda a reducir el estrés y restaurar el enfoque mental.

- **Método:** Inhalar profundamente durante 4 segundos, retener la respiración por 4 segundos y exhalar lentamente por 6 segundos. Repita 5 veces.

Figura 37

Técnica de respiración profunda



2. **Relajación Muscular Progresiva:** Técnica que consiste en tensar y luego relajar distintos grupos musculares para liberar tensiones acumuladas.

- **Método:** Comenzar por los pies y progresar hacia la cabeza, tensando los músculos durante 5 segundos y luego relajándolos por 10 segundos.

Figura 38

Técnica de relajación progresiva



3. **Meditación Guiada:** Dedicación de 10 a 15 minutos diarios para meditar y despejar la mente, utilizando aplicaciones o grabaciones de meditación guiada.

Figura 39

Técnica de meditación guiada



4. **Pausas Activas:** Realice pausas breves cada 90 minutos para estirar el cuerpo, caminar o descansar la vista del ordenador, con el fin de reducir la fatiga mental.

Figura 40

Técnica de pausas activas



5. **Mindfulness:** Practicar la atención plena o mindfulness permite concentrarse en el presente, reduciendo la ansiedad y mejorando la capacidad de gestión emocional.

Figura 41

Técnica de Mindfulness



5.1.5. Procedimiento ante una Situación del Síndrome de Burnout y Carga Mental

1. Reconocimiento de Síntomas:

- Identificar señales como cansancio extremo, falta de motivación, irritabilidad y disminución de la productividad.
- Notificar al supervisor o departamento de Recursos Humanos si el trabajador experimenta estos síntomas de manera recurrente.

2. Evaluación Psicosocial:

- Realizar una evaluación del ambiente laboral, cargas de trabajo y factores de estrés que podrían estar contribuyendo al burnout.
- Aplicar encuestas o entrevistas individuales para obtener retroalimentación sobre las condiciones laborales.

3. Intervención Inmediata:

- Asignar al trabajador a tareas menos demandantes o establecer plazos más flexibles.
- Brindar orientación psicológica o referir al trabajador a un servicio de apoyo profesional en salud mental.

4. Seguimiento y evaluación:

- Realizar un seguimiento del trabajador afectado y evaluar la efectividad de las intervenciones realizadas.
- Implementar ajustes permanentes si es necesario, como redistribución de cargas de trabajo o cambios en la organización del equipo.

5.1.6. Actividades para la Gestión del Tiempo.

Tabla 16

Actividades para la gestión de tiempo

Actividad	Descripción	Frecuencia	Duración
Planificación de tareas diarias	Dedicar 15 minutos al inicio del día para organizar las tareas prioritarias y asignar tiempo a cada una.	Diario	15 minutos
Pausas activas	Realice ejercicios de estiramiento o una breve caminata durante la jornada laboral para reducir la fatiga mental y física.	Cada 90 minutos	5-10 minutos
Desconexión digital	Apagar notificaciones de correo electrónico y redes sociales durante horas de trabajo para evitar distracciones.	Diario	2-3 horas
Reuniones efectivas	Limitar las reuniones a un tiempo máximo de 30-45 minutos y evitar la convocatoria a reuniones innecesarias.	Semanal	30-45 minutos
Tiempo de descanso mental	Reservar momentos durante la jornada para desconectar mentalmente del trabajo, realizando actividades relajantes como lectura o meditación.	Diario	10-15 minutos
Delegación de tareas	Asignar tareas de menor prioridad a otros miembros del equipo para evitar sobrecargas.	Semanal	Variable

5.1.7. Conclusión

El síndrome de Burnout y la carga mental son desafíos importantes que afectan tanto el bienestar de los trabajadores como la productividad de la institución. La prevención y manejo efectivo de estos problemas requieren un enfoque integral que incluya tanto la gestión del tiempo como el autocuidado. A través de este manual, se busca proporcionar las herramientas necesarias para que los empleados del GAD de Penipe puedan manejar el estrés, mejorar su rendimiento y mantener una vida laboral más equilibrada y saludable. El compromiso de la institución es clave para asegurar un entorno de trabajo en el que el bienestar del personal sea una prioridad.

CAPÍTULO VI

6. CONCLUSIONES.

En la presente investigación se aplicó una encuesta piloto, mediante el uso del programa SPSS para establecer la fiabilidad y confiabilidad de los test MBI para evaluar el síndrome de burnout con un alfa de 0.943 y el KMO de 0.943, demuestran que el instrumento es altamente confiable y adecuado; el test SWAT (carga mental) indica que la herramienta es altamente confiable con el alfa de Cronbach de 0.895 y el KMO de 0.803, por lo que se concluye siendo que los valores cercanos a 1 que dicen de los instrumentos que son muy buenos y pueden ser aplicados para los trabajadores del área administrativa del GAD de Penipe.

En conclusión, la correlación entre la variable síndrome de burnout y carga mental por medio del V de Cramer cuyo valor es de 0.555 indican que existe una asociación moderada entre las variables sociodemográficas y el síndrome de burnout, así como la carga mental. Este valor sugiere que las características sociodemográficas tienen una influencia significativa en la aparición y el nivel de intensidad del síndrome de burnout y la carga mental en las personas. Por lo tanto, es importante considerar estos factores en intervenciones o estrategias de prevención del estrés.

La aplicación del test de carga mental (SWAT) y síndrome de burnout (MBI) en el área administrativa del Municipio de Penipe permitió determinar los siguientes resultados: 15 trabajadores tienen un síndrome de burnout y carga mental bajo, 72 trabajadores tienen un síndrome de burnout y carga mental medio y 16 trabajadores con un síndrome de burnout y carga mental alto, se concluye que en la mayoría de los trabajadores existe entre medio-alto el síndrome de burnout y la carga mental lo que de no aplicar medidas preventivas puede provocar estrés, rechazo emocional hacia el trabajo entre otras patologías de carácter mental.

Se pudo determinar que los trabajadores del área administrativa del GAD de Penipe enfrentan niveles preocupantes de carga mental y síndrome de burnout. Los resultados muestran

que el 66 % de los empleados experimentan una alta carga mental, reflejo de exigencias laborales excesivas, estrés acumulado y posiblemente de la falta de estrategias efectivas para gestionar las demandas del entorno laboral. Además, el 69,9 % presenta un alto nivel de síndrome de burnout, lo que indica un desgaste emocional significativo, despersonalización y reducción en la percepción de eficacia personal, factores que comprometen no solo su bienestar individual sino también la productividad organizacional.

Se realizó un manual de Prevención de la carga mental y síndrome de Burnout para establecer estrategias para disminuir, mitigar o prevenir los niveles encontrados de estrés en los trabajadores del área administrativa en la búsqueda de la salud y bienestar de los mismos, se concluye la importancia que tiene su capacitación, difusión sobre el problema tratado en esta investigación.

6.1. RECOMENDACIONES

- La implementación de un manual de acción de prevención ayudará a los trabajadores del Área Administrativa a tener una buena salud física y mental complementadas con capacitaciones sobre el tema que ayuden a que el trabajador tenga conciencia sobre los riesgos que puede ocasionar.

- El Municipio de Penipe al ser una entidad pública debe tomar en cuenta los aspectos importantes para garantizar el bienestar integral de los empleados, prevenir riesgos laborales, mejorar la productividad y cumplir con las normativas legales.

- Se recomienda que se debe seleccionar los instrumentos adecuados, confiables y validados por expertos o el alfa de Cronbach para asegurar que los resultados obtenidos sean adecuados y se acerquen a la realidad que se desea investigar.

7. BIBLIOGRAFÍA

- Adalia, B. (2021). *gruporecoletas*. gruporecoletas: <https://www.gruporecoletas.com/noticias/astenia-sensacion-agotamiento-fatiga-cansancio/>
- Bianchini, M. (1997). El Síndrome del Burnout en personal profesional de la salud. *Medicina. pierna*. Costa Rica. vol. 13-14, no. 2-1-2. (18 septiembre 2024). https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S1409-00151997000200017&script=sci_arttext.
- Cerviño, P. (20 de agosto de 2020). *narapsicologia*. narapsicologia: <https://narapsicologia.es/publicaciones/el-sindrome-de-quemarse-por-el-trabajo-la-individualizacion-de-lo-colectivo/>
- Clinica-Galatea*. (2018). Clinica-Galatea: <https://www.clinica-galatea.com/es/bloc/agotamiento-emocional-profesionales-salud/>
- Díaz, E. (2010). *scielo*. scielo: <https://scielo.isciii.es/pdf/rpto/v26n3/v26n3a03.pdf>
- Echerri, D. (2019). *scielo*. scielo: <https://www.scielo.org.mx/pdf/ride/v9n18/2007-7467-ride-9-18-845.pdf>
- Fernández, C. (2015). *scielo*. scielo: https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S0465-546X2015000100003&script=sci_arttext&tlng=pt
- Fidalgo, M. (200d. C.) Síndrome de estar quemado por el trabajo o «burnout» (II): consecuencias, evaluación y prevención. CENTRO NACIONAL DE CONDICIONES DE TRABAJO. (18 septiembre 2024). Disponible en: https://www.insst.es/documents/94886/326775/ntp_705.pdf.
- Garrido, M. P. (2011). *researchgate*. researchgate: https://www.researchgate.net/profile/Mario-Pena-6/publication/235679082_Perceived_Emotional_Intelligence_in_Primary_School_Teachers_and_Its_Relationship_with_Levels_of_Burnout_and_Engagement/links/0fcfd5127e1333f16a000000/Perceived-Emotional-Intelligence-
- Gil-Monte, P.y Peiró, J. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Peru Med Exp Salud Publica*, vol. 29, no. 2, (18 septiembre 2024). Disponible en: <https://www.scielosp.org/pdf/rpmesp/2012.v29n2/237-241/es>.
- Gómez, E. (2016). *scielo*. scielo: http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1794-24702017000100077&script=sci_arttext
- Groce, I. (2024). *Logo Buk*. Logo Buk: <https://www.buk.mx/blog/bajo-rendimiento-laboral-claves-para-entenderlo-y-solucionarlo>
- Hurtado, W. A. (2020). *Dialnet*. Dialnet: <file:///C:/Users/DELL/Downloads/Dialnet-ConvivenciaEntreResilienciaYSindromeDeBurnoutEnTra-7770614.pdf>

- Meléndez, R. B. (2022). *repositorio uta*. repositorio uta: <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/35357/1/147%20GTH.pdf>
- Mesurado, B. (2017). *Psicología positiva*. S.I. <http://ppc.sas.upenn.edu/>.
- Nacional Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2014). *Documentos Divulgativos*. S.I. (18 septiembre 2024). <https://www.insst.es/documents/94886/96076/carga+mental+de+trabajo/2fd91b55-f191-4779-be4f-2c893c2ffe37>.
- Noriega, M. (2000). *scielo*. scielo: <https://www.scielo.br/j/csp/a/6rK4m7wFHfrY8VSypr8n4Sr/?lang=es>
- La carga mental de trabajo. (2024). (18 septiembre 2024). Disponible en: <https://www.insst.es/documents/94886/4155701/Tema%209.%20La%20carga%20mental%20de%20trabajo.pdf>.
- OMS. (2023). OMS: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/depression>
- Pérez, J. P. (2013). *scielo*. scielo: <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v29n129/v29n129a08.pdf>
- Raffo, E., Ráez, L. y Cachay, O. (2013). Riesgos psicosociales. *Revista de la Facultad de Ingeniería Industrial*, vol. 16, no. 1. <https://www.redalyc.org/pdf/816/81629469008.pdf>.
- Rincón, R. A. (2014). *Dialnet*. Dialnet: <file:///C:/Users/DELL/Downloads/Dialnet-EstresLaboralEnElSectorServicios-5983202.pdf>
- Rodríguez, S. (2017). CUESTIONARIO - BURNOUT. [en línea]. [consulta: 18 septiembre 2024]. <https://static.ecestaticos.com/file/035/b15/f97/035b15f97effea4c69fd6519e8114bcf.pdf>.
- Rolo, G. (2010). *researchgate*. researchgate: https://www.researchgate.net/profile/Dolores-Cabrera/publication/274751750_Desarrollo_de_una_Escala_Subjetiva_de_Carga_Mental_de_Tra_bajo_ESCAM/links/552e711f0cf2d495071841b8/Desarrollo-de-una-Escala-Subjetiva-de-Carga-Mental-de-Trabajo-ESCAM.pdf?origin=jo
- Rubio, S. (2001). Methodology Issues in Subjective Evaluation of Mental load at Work. *Arch Prev Riesgos Labor*. https://archivosdeprevencion.eu/view_document.php?tpd=2&i=1280.
- Sarraís, F. (2007). *scielo*. scielo: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1137-66272007000200011