



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO**  
**FACULTAD DE INGENIERÍA**  
**CARRERA DE INGENIERÍA INDUSTRIAL**

Evaluación del síndrome de Burnout en los trabajadores del cuerpo de Bomberos en la Joya de los Sachas, periodo 2024

**Trabajo de Titulación para optar al título de Ingeniero Industrial**

**Autor:**

Chacón Angamarca, Mario Jhair

**Tutor:**

Ing. Edmundo Cabezas PhD.

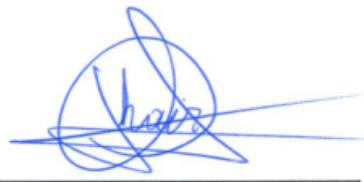
**Riobamba, Ecuador. 2025**

## DECLARATORIA DE AUTORÍA

Yo, **Mario Jhair Chacón Angamarca** con cédula de ciudadanía 2200565634, autor del trabajo de investigación titulado: **Evaluación del síndrome de Burnout en los trabajadores del cuerpo de Bomberos en la Joya de los Sachas, periodo 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 autor (a) de la obra referida, será de mi entera responsabilidad; librando a la Universidad Nacional de Chimborazo de posibles obligaciones.

En Riobamba, 27 de junio del 2025



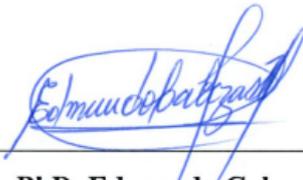
**Mario Jhair Chacón Angamarca**

C.I: 2200565634

## **DICTAMEN FAVORABLE DEL PROFESOR TUTOR**

Quien suscribe, **Ing. Edmundo Cabezas PhD** catedrático adscrito a la Facultad de Ingeniería, por medio del presente documento certifico haber asesorado y revisado el desarrollo del trabajo de investigación titulado: **Evaluación del síndrome de Burnout en los trabajadores del cuerpo de Bomberos en la Joya de los Sachas, periodo 2024**, bajo la autoría de **Mario Jhair Chacón Angamarca**; por lo que se autoriza ejecutar los trámites legales para su sustentación.

Es todo cuanto informar en honor a la verdad; en Riobamba, al día 27 de junio del 2025



---

**PhD. Edmundo Cabezas**  
**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 en los trabajadores del cuerpo de Bomberos en la Joya de los Sachas, periodo 2024”, presentado por **Mario Jhair Chacón Angamarca**, con cédula de identidad número 2200565634, bajo la tutoría de Ing. Edmundo Cabezas PhD; 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 27 de junio del 2025

Ing. Manolo Córdova, Mgs.

**PRESIDENTE DEL TRIBUNAL DE GRADO**



---

Ing. Luis López, Mgs.

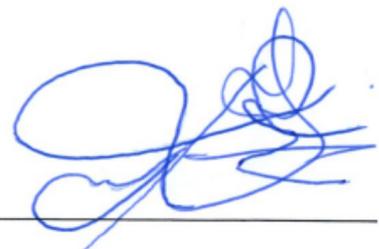
**MIEMBRO DEL TRIBUNAL DE GRADO**



---

Ing. Wilfrido Salazar, PhD.

**MIEMBRO DEL TRIBUNAL DE GRADO**



---



Dirección  
Académica  
VICERRECTORADO ACADÉMICO



# CERTIFICACIÓN

Que, **MARIO JHAIR CHACÓN ANGAMARCA** con CC: **2200565634**, estudiante de la Carrera **Ingeniería Industrial**, Facultad de **INGENIERÍA**; ha trabajado bajo mi tutoría el trabajo de investigación titulado "**Evaluación del síndrome de Burnout en los trabajadores del cuerpo de bomberos de la Joya de los Sachas, periodo 2024**", cumple con el **10 %**, de acuerdo al reporte del sistema Anti plagio **COMPILATIO MAGISTER** porcentaje aceptado de acuerdo a la reglamentación institucional, por consiguiente autorizo continuar con el proceso.

Riobamba, **18** de **JUNIO** de 2025



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

Validar Únicamente con FirmaRC

---

PhD. Edmundo Cabezas

**TUTOR**

## **DEDICATORIA**

*Para mis padres, Mario y María, quienes siempre han confiado en mí. Son mi mayor inspiración y la razón por la que desde siempre soñé con ser ingeniero. Más que dedicarles esta investigación, quiero que sepan que cada paso que doy, pienso en ustedes. Todos mis logros son también por y para ustedes. A mi familia, por cada palabra de apoyo y por acompañarme en cada etapa de mi vida. A Noheli, por acompañarme con amor, paciencia y palabras de aliento durante este proceso. Han sido mi mayor motivación, pues siempre han anhelado verme alcanzar grandes metas, y hoy estoy más cerca de lograrlas.*

*Mario Chacón*

## **AGRADECIMIENTO**

*Doy gracias a Dios por permitirme alcanzar este importante logro en mi vida.*

*A mis padres, les expreso todo mi amor y gratitud por su apoyo incondicional y su constante presencia. Su amor ha sido la fuerza que me ha impulsado a seguir adelante, incluso en los momentos más desafiantes.*

*A mi tutor, Edmundo Cabezas, le expreso mi más sincero agradecimiento por su paciencia, guía y compromiso durante el desarrollo de mi proyecto de investigación. Su conocimiento y experiencia fueron fundamentales para la exitosa culminación de este trabajo.*

*A la Universidad Nacional de Chimborazo, especialmente a la Carrera de Ingeniería Industrial, le manifiesto mi gratitud por proporcionar un entorno académico enriquecedor. Del mismo modo, a todos los docentes que, a lo largo de estos cinco años, han contribuido de manera significativa a mi crecimiento académico y personal, les agradezco profundamente por su dedicación y esfuerzo.*

*Mario Chacón*

# ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE GENERAL

DECLARATORIA DE AUTORÍA

DICTAMEN FAVORABLE DEL PROFESOR TUTOR

CERTIFICADO DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL

CERTIFICADO ANTIPLAGIO

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE DE TABLAS

ÍNDICE DE FIGURAS

ÍNDICE DE ANEXOS

RESUMEN

ABSTRACT

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN.....	17
1.1 Planteamiento del problema.....	19
1.2 identificación y descripción del problema.....	19
1.3 Formulación del problema.....	20
1.4 Objetivos.....	21
1.4.1 Objetivo general.....	21
1.4.2 Objetivos específicos.....	21
1.5 Justificación.....	21
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO.....	23
2.1 Antecedentes.....	23
2.2 Marco Teórico.....	24
2.2.1 Factores de riesgo.....	24
2.2.2 Factores psicosociales.....	24
2.2.3 Origen del síndrome de Burnout.....	25

2.2.4	Síndrome de Burnout.....	25
2.2.5	Agotamiento emocional (AE) .....	25
2.2.6	Despersonalización (DP).....	26
2.2.7	Realización personal (RP).....	26
2.2.8	Importancia del Burnout .....	27
2.2.9	Frecuencia del Burnout.....	27
2.2.10	Causas de síndrome de Burnout .....	28
2.2.11	Comparativa de instrumentos.....	31
2.2.12	Procedimiento.....	32
2.3	Marco Legal .....	33
2.3.1	5.3.1. Ley orgánica de servicio público, LOSEP .....	33
2.3.2	Código orgánico de entidades de seguridad ciudadana y orden público, COESCOPE.....	33
2.3.3	Constitución de la república del Ecuador .....	33
2.3.4	Ley de seguridad social.....	34
2.3.5	Código del trabajo .....	34
2.3.6	Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el trabajo decisión 584.....	34
2.3.7	Del Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del medio ambiente de trabajo .....	35
2.3.8	Política de Prevención de Riesgos Laborales.....	35
2.3.9	Decreto ejecutivo No. 255 Reglamento de seguridad y salud en el trabajo.....	36
2.4	Glosario de Términos .....	38
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA. ....		40
3.1	Tipo de Investigación .....	40
3.2	Diseño de Investigación.....	40
3.3	Enfoque de la investigación.....	40
3.4	Técnicas de recolección de datos .....	40

3.5	Operatividad de variables .....	41
3.6	Población de estudio y tamaño de muestra.....	41
3.7	Hipótesis .....	41
CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....		43
4.1	Fiabilidad por Alfa de Cronbach.....	43
4.2	Confianza por KMO.....	45
4.3	Causas.....	45
4.4	Efectos .....	49
4.5	Resultados del segundo objetivo.....	50
4.6	Tabla de correlaciones para demostrar hipótesis .....	57
CAPÍTULO V. PROPUESTA.....		79
5.1	Manual de Utilización de Pausas Activas.....	79
CAPÍTULO VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....		102
6.1	Conclusiones .....	102
6.2	Recomendaciones.....	103
BIBLIOGRAFÍA .....		104
ANEXOS.....		109

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Fiabilidad por Alfa de Cronbach.....	29
Tabla 2: Confiabilidad por KMO.....	30
Tabla 3: V de Cramer para correlación.....	30
Tabla 4: Puntos de corte de las 3 dimensiones.....	31
Tabla 5: Tabla de operatividad de variables.....	42
Tabla 6: Alfa de Cronbach después de validar el instrumento.....	43
Tabla 7: Tabla del alfa de Cronbach si se suprime el elemento.....	44
Tabla 8: Alfa de Cronbach después de validar el documento.....	43
Tabla 9: Causas determinadas del síndrome de Burnout.....	48
Tabla 10: Efectos determinados en la institución del cuerpo de bomberos.....	49
Tabla 11: Interpretación del Chi-Cuadrado entre variables de género y cansancio mental...57	
Tabla 12: Interpretación del Chi-Cuadrado entre variables de género y realización personal.....	58
Tabla 13: Interpretación del Chi-Cuadrado entre variables de género y realización personal.....	59
Tabla 14: Interpretación del Chi-Cuadrado entre variables de género y síndrome de burnout.....	60
Tabla 15: Interpretación del Chi-Cuadrado entre variables de nivel educativo y cansancio emocional.....	61
Tabla 16: Interpretación del Chi-Cuadrado entre variables de nivel educativo y realización personal.....	62
Tabla 17: Interpretación del Chi-Cuadrado entre variables de nivel educativo y despersonalización.....	63
Tabla 18: Interpretación del Chi-Cuadrado entre variables de nivel educativo y síndrome de burnout. ....	64
Tabla 19: Interpretación del Chi-Cuadrado entre variables de edad y cansancio emocional.....	66
Tabla 20: Interpretación del Chi-Cuadrado entre variables de edad y realización personal.....	67
Tabla 21: Interpretación del Chi-Cuadrado entre variables de edad y despersonalización. ....	68

Tabla 22: Interpretación del Chi-Cuadrado entre variables de edad y síndrome de burnout.....	69
Tabla 23: Interpretación del Chi-Cuadrado entre variables de tipo de trabajo y cansancio emocional.....	70
Tabla 24: Interpretación del Chi-Cuadrado entre variables de tipo de trabajo y realización personal.....	71
Tabla 25: Interpretación del Chi-Cuadrado entre variables de tipo de trabajo y despersonalización.....	72
Tabla 26: Interpretación del Chi-Cuadrado entre variables de tipo de trabajo y síndrome de burnout. ....	73
Tabla 27: Interpretación del Chi-Cuadrado entre variables cansancio emocional y clima organizacional.....	74
Tabla 28: Interpretación del Chi-Cuadrado entre variables despersonalización y clima organizacional.....	75
Tabla 29: Interpretación del Chi-Cuadrado entre variables realización personal y clima organizacional.....	76
Tabla 30: Interpretación del Chi-Cuadrado entre variables cansancio emocional y percepción de inseguridad.....	77
Tabla 31: Interpretación del Chi-Cuadrado entre variables despersonalización y percepción de inseguridad.....	78
Tabla 32: Interpretación del Chi-Cuadrado entre variables realización personal y percepción de inseguridad.....	78

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Árbol de problemas del síndrome de Burnout.....	20
Figura 2: Niveles de clima organizacional de los servidores del cuerpo de bomberos de la Joya de los Sachas.....	46
Figura 3: Niveles de inseguridad percibida por los trabajadores del cuerpo de bomberos de la Joya de los Sachas.....	47
Figura 4: Niveles de la dimensión; cansancio emocional.....	50
Figura 5: Niveles de la dimensión; despersonalización.....	51
Figura 6: Niveles de la dimensión realización personal.....	52
Figura 7: Niveles de síndrome de Burnout de los servidores del cuerpo de bomberos de la Joya de los Sachas.....	53
Figura 8: Grafica de barras de la variable sociodemográfica; género .....	54
Figura 9: Grafica de barras de la variable sociodemográfica; edad.....	54
Figura 10: Grafica de barras de la variable sociodemográfica; nivel educativo.....	55
Figura 11: Grafica de barras de la variable sociodemográfica; tipo de trabajo.....	56
Figura 12: Correlación entre variables de género y cansancio emocional .....	57
Figura 13: Correlación entre variables de género y realización personal.....	58
Figura 14: Correlación entre variables de género y despersonalización.....	59
Figura 15: Correlación entre variables de género y síndrome de burnout.....	60
Figura 16: Correlación entre variables de nivel educativo y cansancio emocional. ....	61
Figura 17: Correlación entre variables de nivel educativo y realización personal. ....	62
Figura 18: Correlación entre variables de nivel educativo y despersonalización.....	63
Figura 19: Correlación entre variables de nivel educativo y síndrome de burnout.....	64
Figura 20: Correlación entre variables de edad y cansancio emocional.....	65
Figura 21: Correlación entre variables de edad y realización personal.....	67
Figura 22: Correlación entre variables de edad y despersonalización.....	68
Figura 23: Correlación entre variables de edad y síndrome de burnout.....	69
Figura 24: Correlación entre variables de tipo de trabajo y cansancio emocional.....	70
Figura 25: Correlación entre variables de tipo de trabajo y realización personal.....	71
Figura 26: Correlación entre variables de tipo de trabajo y despersonalización.....	72
Figura 27: Correlación entre variables de tipo de trabajo y síndrome de burnout.....	73

Figura 28: Correlación entre variables cansancio emocional y clima organizacional.....	74
Figura 29: Correlación entre variables despersonalización y clima organizacional.....	75
Figura 30: Correlación entre variables realización personal y clima organizacional.....	75
Figura 31: Correlación entre variables cansancio emocional y percepción de inseguridad.....	77
Figura 32: Correlación entre variables despersonalización y percepción de inseguridad .....	77
Figura 33: Correlación entre variables realización personal y percepción de inseguridad.....	78

## RESUMEN

La investigación se desarrolló en el cuerpo de bomberos de la Joya de los Sachas con el objetivo de evaluar el síndrome de Burnout presente en los bomberos, además de ello correlacionar con variables sociodemográficas y contrastar los resultados con otros estudios para y enriquecer el conocimiento científico sobre el tema, sumado a ello proponer estrategias de mitigación mediante la aplicación de ejercicios físicos y mentales con un manual de pausas activas. La metodología aplicada en este trabajo fue primero la recolección de datos mediante un Google Forms de manera que cada bombero ingrese su perfil social y demográfico, respondiendo el test MBI (Maslach Burnout Inventory) constituido por 22 ítems en forma afirmativa. El tipo de investigación fue correlacional, relacionando las variables sociodemográficas con las 3 dimensiones del Burnout para posterior a ello ingresar los datos al software SPSS V.27 e interpretar las tablas que arroja el programa estadístico. Se encontró un 81,3 % de nivel medio de Síndrome de Burnout y un 18,8 % de nivel bajo dentro de la institución bomberil, no se encontraron niveles altos de este Síndrome. Se puede concluir que dentro de la institución se encontraron niveles medio-bajo de desgaste profesional, es decir, existe presencia de este síndrome, pero no en niveles altos, para minorar estos niveles se presentó un manual de pausas activas basado en 3 diferentes técnicas; movimientos articulares, ejercicios de respiración y ejercicios de distracción mental.

**Palabras clave:** Mitigación, sociodemográficas, síndrome de Burnout, minorar, pausas activas.

## ABSTRACT

The research was carried out in the fire department of Joya de los Sachas to evaluate the Burnout syndrome present in firefighters, in addition to correlating it with sociodemographic variables and contrasting the results with other studies in order to enrich the scientific knowledge on the subject, in addition to proposing mitigation strategies through the application of physical and mental exercises with an active break manual. The methodology applied in this work involved first collecting data through a Google Forms survey, where each firefighter entered their social and demographic profile and completed the MBI (Maslach Burnout Inventory) test, consisting of 22 items, affirmatively. The type of research was correlational, relating sociodemographic variables to the three dimensions of Burnout, and then entering the data into SPSS V.27 software and interpreting the tables produced by the statistical program. A medium level of burnout syndrome was found in 81.3% of the fire department, while a low level was found in 18.8% of the fire department. No high levels were found. It can be concluded that medium-low levels of Burnout were found within the institution; that is, this syndrome is present but not at high levels. To reduce these levels, an active break manual was presented, incorporating three different techniques: joint movements, breathing exercises, and mental distraction exercises.

**Keywords:** Mitigation, sociodemographic, Burnout syndrome, reduction, active breaks



Dr. Narcisa Fuertes, PhD.

CC: 1002091161

Professor at Competencias Lingüísticas UNACH

## **CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN.**

La presente investigación aporta en la identificación y prevención temprana de los síntomas del síndrome de Burnout que están presentes en los trabajadores de los centros laborales, el cuerpo de bomberos de la Joya de los Sachas no es la excepción, puesto que están relacionados a contacto directo o prolongado con personas necesitadas de ayuda, razón por el cual pueden experimentar el síndrome de Burnout.

El concepto más aceptado de este fenómeno (Burnout) es la planteada por Maslach y Jackson, (1981), quienes lo definen como un síndrome caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal en el trabajo, que puede ocurrir entre individuos cuyas tareas diarias se circunscriben al servicio de personas.

En la investigación se busca conocer los niveles del síndrome de Burnout (SB) para prevenir síntomas cognitivos, síntomas afectivo-emocionales, síntomas actitudinales y otros síntomas que pueden presentarse de forma física o psicológica, de manera leve, moderada, grave o extrema, con la necesidad de implementar estrategias de prevención dentro de la institución para mitigar enfermedades profesionales en el personal.

Se busca disminuir los riesgos mediante la prevención temprana, por ende, es necesario un manual de prevención que proporcione instrucciones detalladas para llevar a cabo pausas activas (ejercicios y masajes regeneradores que se practican en medio de la actividad laboral) esta pericia deja como consecuencia comodidad para la organización y trabajadores, comprendiendo que el recurso más importante de una empresa, es el recurso humano, adquiriendo un hábito laboral sano, con educación al trabajador y desarrollo de beneficios de la preparación física y mental.

Con la ayuda del cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) constituido por 22 ítems podemos medir frecuencia e intensidad que conlleva el SB, con preguntas que están dirigidas a las tres dimensiones o características mencionadas anteriormente, categorizando en alto, medio y bajo para la toma de medidas de control y en su mayoría la prevención este síndrome.

Se realizó una encuesta previa a 3 bomberos como un diagnóstico inicial, en el que se detectó casos de niveles altos en al menos 2 de sus 3 dimensiones de este fenómeno

(síndrome Burnout) de igual manera se ha consultado con la Abg. Sandra Carvajal, jefa del departamento de recursos humanos, que no ha habido evaluaciones para mitigar el síndrome de Burnout, en una reunión con el Tglo. Subof(B). Edwin José Mora Calero Jefe del Cuerpo de Bomberos de Joya de los Sachas, en un diálogo mantenido menciona que el estudio es importante realizarlo debido a la dura realidad que se vive en el cantón, una ola de violencia sin precedentes ha azotado: balaceras y matanzas están ocurriendo en varios sectores.

Un rastro de caos y miedo entre los habitantes de la Joya de los Sachas, razón por el cual los bomberos han permanecido constante en sus labores, no solo atendiendo casos de emergencias cotidianos, sino también, levantamiento de cuerpos debido a las pocas unidades de traslado de cuerpos de medicina legal. Los bomberos han solicitado a su primer jefe que no se va a responder a un llamado sin respaldo policial y sin estar completamente seguro de la situación en el terreno, afectando de manera negativa y elevando los factores psicosociales de los miembros de esta honorable institución que necesitan ser evaluados, uno de ellos es el síndrome de Burnout.

Para solucionar este problema planteamos esta solución que es novedosa, elaborar un manual de pausas activas un manual de pausas activas en el cual detalle instrucciones de cómo y cuándo realizar las pausas o en el peor de los casos, que no se conozca que es una pausa activa, la institución es pequeña y no está capacitada en cuanto a enfermedades.

En el capítulo I, se presenta una pequeña explicación de todo lo que trata la investigación y sus objetivos.

En el capítulo II, muestra las cimientos teóricos, conceptuales y legales que sustentan al síndrome de Burnout.

En el capítulo III, se detalla toda la metodología aplicada en la investigación.

En el capítulo IV, se muestra las tablas arrojadas por el programa estadístico y se analiza y discute los datos obtenidos con otros autores.

En el capítulo V, se detalla la propuesta de mitigación del fenómeno.

En el capítulo VI, se contrasta las conclusiones y recomendaciones de la tesis.

### **1.1 Planteamiento del problema**

### **1.2 identificación y descripción del problema**

El cantón La Joya de los Sachas, en la provincia de Orellana, vive una situación compleja debido a la presencia de bandas delictivas y grupos armados, lo que ha incrementado sustancialmente los niveles de inseguridad en la zona. En este entorno, el cuerpo de bomberos y policía nacional cumple un papel fundamental al atender emergencias en escenarios de alto riesgo, donde su integridad física y emocional se ve constantemente comprometida.

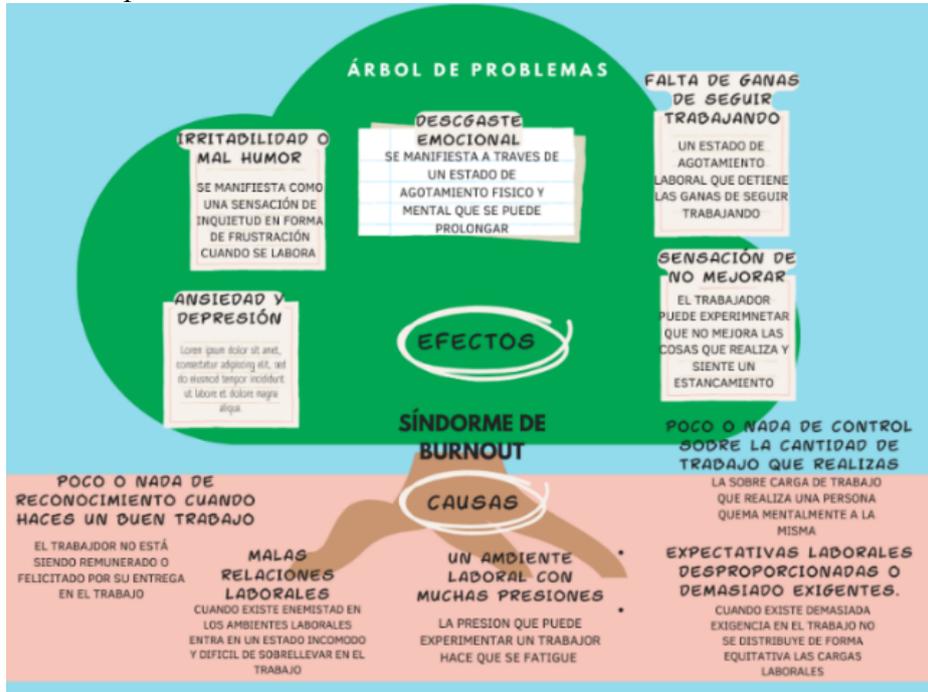
Este escenario de violencia e incertidumbre ha generado un impacto en la salud mental de los bomberos, quienes, debido a la constante exposición al peligro, jornadas extensas de trabajo y presión operativa, presentan signos de agotamiento emocional, desmotivación, estrés crónico y sobretodo miedo de ingresar a las instalaciones bomberiles. Estos síntomas se asocian directamente con el síndrome de Burnout, una condición psicológica que puede afectar de manera severa su rendimiento, la toma de decisiones y la calidad del servicio que prestan.

La información preliminar acerca del estado de los funcionarios se obtuvo gracias a una entrevista con el jefe del cuerpo de bomberos, el Tglo. Subof(B). Edwin José Mora Calero nos pudo proporcionar información clave y afirmó que hubo un aumento de llamadas de emergencia en el cual en algunos casos los bomberos operativos han tenido que extender sus horas de laburo, dando paso a una de las causas del síndrome de Burnout.

En la figura 1 que se muestra a continuación describe las causas que tiene el síndrome de Burnout y también las consecuencias que presenta el mismo.

**Figura 1**

*Árbol de problemas del síndrome de Burnout*



*Nota. Elaboración propia*

### 1.3 Formulación del problema

En la Joya de los Sachas, los servidores del cuerpo de bomberos operan en un entorno hostil y marcado por la violencia y el conflicto armado, ubicado en la octava posición de los cantones más peligrosos del Ecuador. El cantón Joya de los Sachas registra una tasa de 43,9 hechos violentos por cada 100.000 habitantes, cifra que supera el umbral de 10 por cada 100.00 habitantes establecido por la OMS para considerar que existe una epidemia de violencia y con ellos un problema social. Los datos son recabados por el diario digital “PRIMICIAS”. (Anexo 1)

Esta situación genera la necesidad de evaluar si estos factores están incidiendo en la aparición del síndrome de Burnout en el personal administrativo y operativo. Con ello surge la siguiente pregunta.

**¿Cuál es el nivel de síndrome de Burnout en los trabajadores del cuerpo de bomberos de la Joya de los Sachas durante el año 2024?**

## **1.4 Objetivos**

### **1.4.1 Objetivo general**

Evaluar el síndrome de Burnout en los trabajadores del cuerpo de Bomberos en la Joya de los Sachas para identificar los factores de riesgo y proponer estrategias de mitigación mediante la aplicación de ejercicios físicos con un manual de pausas activas.

### **1.4.2 Objetivos específicos**

- Realizar una prueba piloto del test MBI, mediante el Alfa de Cronbach y KMO para determinar la fiabilidad y confiabilidad en los trabajadores, además, determinar las causas y efectos del síndrome de Burnout.
- Determinar los niveles del síndrome de Burnout en alto, medio y bajo en los trabajadores del cuerpo de bomberos mediante el test de MBI para prevenir los riesgos a la salud.
- Elaborar un manual de prevención del síndrome de Burnout con la utilización de pausas activas para mitigar enfermedades psicosociales y fomentar la actividad física dentro de la institución bomberil.

## **1.5 Justificación**

La realización de este proyecto de investigación se justifica desde el punto legal, se respalda en dos normativas ecuatorianas. La Constitución de la república del Ecuador del 2021 en el artículo 326, literal 5, menciona que; “Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar” (Constitución de la república del Ecuador, 2021, p. 169). Y en la Ley Orgánica de Salud Mental, que menciona lo siguiente:

Artículo 3. Fines.- La presente ley tiene como finalidad:

- a) Reconocer a la salud mental como parte de la atención integral de salud e impulsar la consolidación de una política nacional en salud mental, a fin de que el Estado priorice las acciones en esta materia.
- b) Establecer la prevención integral como eje de la política de salud mental con participación intersectorial, de las personas naturales y jurídicas de derecho público o privado, la familia y la comunidad.

c) Fomentar el bienestar mental, prevenir los trastornos mentales, proporcionar atención integral, promover la recuperación y garantizar el ejercicio pleno de los derechos humanos. De Salud, L. O. (2024).

Basado en esta legislación ecuatoriana vigente, podemos tener una base sólida para priorizar a la salud mental y empezar a estudiarla, esta es la razón por la cual el estudio es necesario, como tal no existe normativa que hable específicamente del síndrome de Burnout, aunque según la OMS; relaciona al síndrome de Burnout directamente como un factor que influye negativamente en la salud mental y en la segunda normativa mencionada, hace énfasis en priorizar las acciones en esta materia a los sectores públicos o privados, encontrando al Cuerpo de Bomberos de la Joya de los Sachas en capacidad de cumplir la legislación.

El beneficio de la realización de este estudio contribuye de manera directa e indirecta, de manera directa aporta a los servidores de la institución, ya que permitirá identificar el nivel de afectación del SB y brindar insumos concretos para la prevención de la salud mental. De forma indirecta beneficiará a la institución, ya que contará con información diagnóstica que contribuya a optimizar la gestión de recursos humanos, reducir el ausentismo laboral, el clima organizacional y maximizar el servicio que brindan a los ciudadanos del cantón y la provincia.

## **CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO.**

### **2.1 Antecedentes**

Peter Obed Flores Correa en su trabajo de investigación titulado “Carga laboral y el síndrome de Burnout en bomberos” cuyo objetivo era determinar la relación entre la carga laboral y el síndrome de Burnout en bomberos, en donde sus resultados fueron; en carga laboral el 31.25% siente raramente se encuentre con situaciones duras, el 34% trabaja con un ritmo rápido, el 53% no cuenta con el tiempo suficiente para completar las actividades que realiza. En relación síndrome de Burnout el 68,8% de los bomberos reportan sentirse agotados emocionalmente, el 62,5% reporta despersonalización y el 84,4% reporta no sentirse realizado personalmente.

Existiendo una relación inversa entre la carga laboral y el nivel de síndrome de Burnout, y finalmente pudo concluir que; no se encontró que ningún bombero cumpliera los criterios del síndrome de agotamiento; sin embargo, el 78% de los bomberos cumplió con el criterio de cansancio emocional y despersonalización, lo que los puso en alto riesgo de sufrir síndrome de agotamiento. Se ha decidido que no presentan síndrome de burnout ya que se encontró que el nivel bajo predomina en todas las características de la condición.

Dayra Cerro Baca y Erly Stefany Luna Ismodes en su trabajo de investigación titulado “Inteligencia emocional y síndrome de Burnout en una compañía de bomberos de cusco, 2022”, tuvo como objetivo encontrar la relación de la inteligencia emocional y el síndrome de burnout, en lo cual tuvo como resultados que se demuestra que no existe relación entre las variables, pero sí existe relación en una de las dimensiones de inteligencia emocional con el síndrome de burnout. Se concluye también que los bomberos voluntarios presentan un nivel moderado de Burnout.

Luis Andrés Telenchana Medranda en su tesis de grado titulado “Estrategias de afrontamiento y síndrome de burnout en bomberos. Guaranda, 2020”, cuyo objetivo tuvo analizar las estrategias de afrontamiento y el Burnout. Entre los resultados más relevantes, las estrategias más utilizadas son: la Focalización en la Solución del problema (FSP) con el 45.16% y la religión (RLG) con 22.58%, con respecto al síndrome de burnout se manifiesta en dimensiones como: Cansancio Emocional 35.48%, Despersonalización 48.39% y Realización Profesional 50%. En lo cual concluyó que; la implementación de

una guía psicoeducativa para prevenir el Burnout va ser muy beneficioso, tanto para los bomberos como para la institución. Es necesario que la población cuente con estrategias y recursos que le permitan enfrentar las demandas laborales diarias de manera adecuada, evitando de esta forma efectos negativos en el desenvolvimiento a nivel profesional, social y familiar.

Milagros Geldres Aguilar y Lizet Fredisvinda Mamani Chahuara en su tesis titulada; “Estrategias de afrontamiento y síndrome de Burnout en el personal del cuerpo general de bomberos voluntarios del Perú, compañía 42 puno, 2023”, tuvo como objetivo determinar la relación entre las estrategias de manejo del estrés y la aparición del agotamiento de bomberos voluntarios del Perú, en la compañía 42 ubicada en puno, concluyendo que nivel de significancia fue mayor a 0,05 ( $0,205 < 0,05$ ), lo que señala una correlación no significativa entre la variable de afrontamiento y la variable de agotamiento.

## **2.2 Marco Teórico**

### **2.2.1 Factores de riesgo**

Factor de Riesgo es algo muy escuchado en nuestros días, muchos lo mencionan ostentando un lenguaje profesional, otros lo utilizan para procurar una meditación con vistas a impedir ciertos estados patológicos preocupantes, comúnmente mencionados; “sin embargo, estas palabras encierran un contenido que pudiera calificarse de inmenso, profundo, ilimitado y para entenderlo es necesario interpretar adecuadamente su presencia e influencia” (Socias, 2020, p.7). Los factores de riesgo representan condiciones que aumentan la probabilidad de que los bomberos enfrenten situaciones físicas, sociales o psicológicas, estos factores están directamente conectados con la naturaleza de las actividades que realizan los bomberos.

### **2.2.2 Factores psicosociales**

Los factores psicosociales se refieren a aquellas condiciones que interactúan con el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, a través de percepciones y experiencia puede influir en el bienestar y la salud (física, psíquica o social), la cual pueden tener como resultado consecuencias

positivas o negativas. En el ámbito laboral se refieren a las condiciones sociales, organizativas y con relación al entorno de trabajo que puede influir en la salud mental.

### **2.2.3 Origen del síndrome de Burnout**

Domínguez (2010) manifiesta que “una traducción literal de Burnout desde el inglés al español sería quemado y fue acuñado para referirse a la clínica de personas que manifiestan un estado avanzado de desgaste, pudiendo ser de índole profesional y/o emocional” (p. 23). Este término fue utilizado por primera vez por el psiquiatra Herbert Freudenberger en el año 1974 mientras se desempeñaba como voluntario en una clínica para drogadictos en New York, EE. UU. El origen del Burnout está condicionado por situaciones organizacionales y psicosociales directamente conectada con el puesto de trabajo. Los bomberos en este tipo de trabajo están constantemente expuestos a demandas emocionales intensas, presión por salvar vidas, situaciones de riesgo por el cual los vuelve vulnerables a desarrollar a lo largo de su vida laboral este trastorno.

### **2.2.4 Síndrome de Burnout**

Producto de una exposición crónica al estrés (excesiva demanda de energía, ambiente laboral inadecuado y recursos), el Síndrome de Burnout es una patología multifactorial, resultante del padecimiento de estrés crónico laboral y que puede ser sistematizado en 3 áreas: “agotamiento emocional (AE), la despersonalización (DP) y la realización personal (RP)” (De la Fuente et al., 2015). El Burnout no surge de manera repentina, es el resultante de una acumulación crónica de estrés laboral mal gestionado, sobre todo los funcionarios públicos y más aun los que exponen sus vidas por salvar a otras, como lo son los bomberos.

### **2.2.5 Agotamiento emocional (AE)**

Barreto y Salazar (2020) en su artículo menciona que, “el AE es la disminución de los recursos afectivos que producen la sensación de no poder aportar y dar más y se manifiesta con síntomas somáticos y psicológicos” (p. 8). También es visto como la pérdida del gusto y la calma en la ejecución de las actividades cotidianas propias del sujeto, (estudio, trabajo, vida social, entre otras, se podría decir entonces que corresponde a una disminución de las facultades para relacionarse adecuadamente con los demás. Por estas razones el AE, se convierte en la respuesta más destacada a las situaciones

estresantes del entorno y es el indicador más frecuente en la etapa temprana del Burnout. El agotamiento emocional es un estado latente que pueden experimentar los bomberos, policías y demás funcionarios de orden público. Las situaciones de emergencia como accidentes graves, incendios o rescates en condiciones adversas, estas experiencias son las que repercuten y generan a una alta carga emocional, que con el tiempo daña la salud mental de los bomberos operativos.

### **2.2.6 *Despersonalización (DP)***

La despersonalización es uno de los componentes principales del síndrome de burnout. Se refiere a una actitud negativa, distante y cínica hacia los beneficiarios del trabajo, como pueden ser pacientes, clientes o estudiantes. Los profesionales que experimentan despersonalización suelen tratar a los demás de manera impersonal y mecanicista, como si fueran objetos más que personas.

Una definición clara y precisa de despersonalización en el contexto del síndrome de burnout se encuentra en el trabajo de Christina Maslach, quien es una de las investigadoras más influyentes en este campo. Según Maslach y Jackson (1981), “la despersonalización implica un distanciamiento emocional y una actitud cínica y deshumanizada hacia los receptores del servicio” (p. 10), reflejando una pérdida de empatía y una visión negativa del trabajo y de las personas con las que se interactúa.

Esta dimensión del Burnout puede presentarse cuando los bomberos que están sometidos de manera continua a situaciones de tensión emocional, tales como accidentes, incendios o emergencias médicas, desarrollan insensibilización afectiva frente al dolor ajeno, la despersonalización si bien puede ser una manera de no involucrarse emocionalmente, también representa una alerta al deterioro del bienestar emocional de los bomberos.

### **2.2.7 *Realización personal (RP)***

La realización personal es otro de los componentes clave del síndrome de burnout. Se refiere al sentimiento de competencia y logro en el trabajo. Cuando alguien experimenta baja realización personal, siente que su trabajo no tiene valor o significado, y puede sentirse incompetente o ineficaz en su rol profesional.

Christina Maslach, junto con Susan E. Jackson, también ha explorado este componente en su investigación sobre el síndrome de burnout. Según Maslach y Jackson (1981), “la realización personal se refiere a los sentimientos de éxito y competencia en el trabajo, y su disminución puede llevar a la sensación de no estar logrando nada significativo, afectando negativamente la autoestima y la motivación del individuo” (p. 20).

La percepción de realización personal puede verse influida por factores como el reconocimiento social e institucional, la accesibilidad de recursos para cumplir con tareas, oportunidades de crecimiento profesional, con la presencia de estos factores los bomberos suelen experimentar orgullo por su labor y refuerzan su identidad profesional.

### **2.2.8 *Importancia del Burnout***

Ríos (2023) define a este síndrome es de suma importancia dado que no sólo afecta la calidad de vida y la salud mental del profesional que lo padece, sino que, en muchas ocasiones, a causa de este síndrome se llega a poner en peligro la salud de los pacientes; tanto los que lo sufren directamente, así como los que son atendidos por alguien que lo padece.

La importancia de estudiar al síndrome de Burnout radica en razones de carácter humano, operativo e institucional debido a que los bomberos deben cumplir con turnos prolongados, convivir con presión de responder correctamente antes situaciones de riesgo y en otros casos de lidias con escasos recursos. En conclusión, estudiar al SB en el cuerpo de Bomberos de la Joya de los Sachas es importante para salvaguardar a sus funcionarios sino también garantizar que el servicio de los bomberos sea eficiente y eficaz a través del tiempo.

### **2.2.9 *Frecuencia del Burnout***

Solache (2023) menciona que a raíz de su descripción original se han publicado varios trabajos sobre el tema y sobre el tipo de personal que lo sufre; así como también sobre su prevalencia. De entre las publicaciones existentes podemos descartar que este síndrome afecta al personal implicado en los cuidados de la salud siendo los principales afectados: médicos, enfermeras, odontólogos y psicólogos. “En lo que respecta al

personal de enfermería las diversas publicaciones existentes muestran una prevalencia del 30.5 al 39% y el género más afectado es el masculino”

Se presume que los bomberos de la Joya de los Sachas tienden a ser vulnerables debido a una combinación de factores, entre ellos, el incremento de violencia que ha vivido el cantón, las riñas entre bandas delictivas y el crimen organizado, aunque no existen estudios estadísticos públicos sobre la frecuencia exacta de síndrome de Burnout en la institución, la fatiga, el desánimo e irritabilidad, sugiere realizar evaluaciones periódicas.

### ***2.2.10 Causas de síndrome de Burnout***

El síndrome de Burnout es un estado de agotamiento emocional, despersonalización y reducción de la realización personal que puede ocurrir en individuos que trabajan en profesiones con altas demandas emocionales. Las causas del burnout son multifacéticas y pueden variar dependiendo del contexto laboral y las características individuales.

El síndrome de Burnout está influenciado por diferentes aspectos o factores, que son condiciones individuales, sociales y organizacionales, las causas que provocan pueden variar según el tipo de trabajo, pero, en el caso de los bomberos, el entorno en el que se realiza y que es lo que sucede socialmente fuera de la institución donde se trabaja.

#### ***2.2.10.1 Efectos del síndrome de Burnout***

El síndrome de burnout tiene una amplia gama de efectos negativos tanto a nivel individual como organizacional. Estos efectos pueden impactar la salud física y mental del individuo, así como la eficiencia y el ambiente laboral en la organización, Se menciona a continuación:

Para González (2021), “el burnout se ha asociado con una serie de problemas de salud física, incluyendo trastornos cardiovasculares, problemas gastrointestinales, dolores de cabeza y una mayor susceptibilidad a enfermedades infecciosas” (p. 132). El burnout puede llevar a trastornos mentales como depresión, ansiedad y trastornos del sueño; “también se ha relacionado con una mayor incidencia de abuso de sustancias” (López, 2001, p.38).

Según Gómez (2024), “los empleados que sufren de Burnout tienen más probabilidades de faltar al trabajo y de abandonar sus empleos, lo que puede resultar en un aumento de los costos para la organización debido a la contratación y capacitación de nuevos empleados” (p. 25).

### 2.2.10.2 Cuestionario de Maslach Burnout Inventoty

El Maslach Burnout Inventory (MBI) es una herramienta que es muy utilizada para poder evaluar el síndrome de burnout, que se caracteriza por medir las tres principales dimensiones que tiene este síndrome, estas son: agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal. Su aplicación consiste en un cuestionario de 22 preguntas en donde los participantes deben responder en un formato tipo Likert, indicando con qué frecuencia se experimenta ciertas situaciones que están relacionadas con el clima laboral.

Para determinar la fiabilidad del test MBI se usó la tabla de consistencia interna utilizando el coeficiente de Alfa de Cronbach, el cual mide la fiabilidad de los ítems de un instrumento de medición.

**Tabla 1**

*Fiabilidad por Alfa de Cronbach*

ALPHA DE CROMBACH	Consistencia Interna
$\alpha \geq 0.9$	Excelente
$0.8 \leq \alpha < 0.9$	Buena
$0.7 \leq \alpha < 0.8$	Aceptable
$0.6 \leq \alpha < 0.7$	Cuestionable
$0.5 \leq \alpha < 0.6$	Pobre
$0.5 < \alpha$	Inaceptable

*Nota. Realizado por Renghea, Hernandez, Cuevas, Iglesias, Sarrion, Crespo & García. (2010).*

La siguiente tabla presenta los resultados del índice de adecuación muestral de KMO, utilizado para medir la idoneidad para realizar un análisis factorial, mide la proporción de la varianza en las variables observadas.

**Tabla 2***Confiabilidad por KMO (Kaiser-Meyer-Olkin)*

KMO	Consistencia Interna
$1 \geq KMO > 0.9$	Excelente
$0.9 \geq KMO > 0.8$	Buena
$0.8 \geq KMO > 0.7$	Aceptable
$0.7 \geq KMO > 0.6$	Regular
$0.6 \geq KMO > 0.5$	Malo
$KMO < 0.5$	Inaceptable

*Nota.* Realizado por Zabala & Cabezas. (2025)

La tabla presentada a continuación es una herramienta estadística que se usó para demostrar la fuerza en la que se correlaciona una variable con otra, en esta tesis la usamos para demostrar que tan relacionado están las dimensiones del síndrome de Burnout con las variables sociodemográficas.

**Tabla 3***V de Cramer para correlación*

Phi V de Cramer	Interpretación
$> 0.25$	Muy fuerte
De 0.25 – 0.15	Fuerte
De 0.10 a 0.15	Moderado
De 0.05 a 0.10	Bajo
De 0 a 0.05	No existe relación / Muy bajo

*Nota.* Realizado por Virla, M. Q. (2010)

En la tabla a continuación se presenta una tabla en la cual tiene los puntos de corte en la que se distribuye los niveles alto, medio y bajo, los niveles están determinados por la psicóloga Cristina Maslach y el psicólogo Michael P. Leiter.

**Tabla 4**

*Puntos de corte de las 3 dimensiones*

Dimensiones	Alto	Medio	Bajo
CANSANCIO EMOCIONAL	Menor o igual a 18	de 19-26	Mayor o igual a 27
DESPERSONALIZACIÓN	Menor o igual a 5	de 6-9	Mayor o igual a 10
REALIZACIÓN PERSONAL	Menor o igual a 33	De 34-39	Mayor o igual a 40

*Nota.* Realizado por Maslach Burnout Inventory (MBI, 2010)

### **2.2.11 Comparativa de instrumentos**

Si bien se sabe, el cuestionario para evaluar al Síndrome de Burnout, el test MBI es el comúnmente más utilizado, debido a su traducción a 48 lenguajes, adaptabilidad de uso para diferentes poblaciones, por otro lado, autores colombianos mencionan que los resultados pueden verse afectados debido a la deseabilidad social (SD) el cual es la tendencia de las personas a presentarse ante los demás de forma positiva, esto provoca un sesgo importante.

El test AVEN, por sus siglas en alemán, fue introducido en 1997 y contiene 11 ítems, es decir, la mitad de ítems que el test MBI, traducido a tan solo 17 idiomas y no cuenta con subtipos de cuestionarios ya adaptados para otras poblaciones y con un valor de 115 euros y no posee estudios relevantes de validación de la escala, este instrumento no se dirige específicamente a las características del síndrome sino más bien en las experiencias en el trabajo.

El instrumento Oldenburg Burnout Inventory (OLBI) analiza de forma parecida al MBI, pero la diferencia es que analiza al cansancio físico, cognitivo y afectivo y la desconexión y no estudia la realización personal, hoy en día está traducida a 13 lenguajes y no cuenta con subtipos adaptativos.

Instrumento Copenhagen Burnout Inventory (CBI) creado en 2005 y traducido a 8 lenguajes, tomando el puesto de el test más reciente validado y que cuenta con 19 ítems. Como lado negativo, autores mencionan que no aborda la definición del Bunout como

tal, es decir, no estudia las 3 dimensiones dadas por Maslach y Jackson ya que se enfoca en la fatiga y agotamiento físico, dejando a un lado la despersonalización y el cinismo.

Tomando en cuenta diferentes aspectos como la accesibilidad económica, adaptabilidad, valides y primordialmente el aborde de las tres dimensiones del Burnout, se toma en cuenta al test MBI como la decisión más ideal.

### **2.2.12 Procedimiento**

La ejecución de la utilización del instrumento estuvo primero en buscar un subtipo de test MBI para una población específica, en este caso para los bomberos, una vez encontrado, se utilizó la herramienta de Google Forms con el objetivo de que los participantes puedan responder al test y añadir sus datos sociodemográficos, todo de manera anónima, lo siguiente fue enviar el link de la encuesta a la encargada de recursos humanos, la ingeniera Sonia Lomas, fue la que dio acceso al test a todos los 16 servidores, y a la espera de unas semanas se pudo evidenciar que han respondido todos los participantes para posteriormente descargar los datos en un Excel el cual arroja datos cualitativos, es decir, en la escala de Likert.

Para poder seguir con el trabajo se programaron los datos del Excel de forma que se conviertan en números, para que las respuestas que primordialmente estaban en palabras, se conviertan a números respectivamente.

El siguiente paso es ingresar los datos cuantitativos al programa SPSS tomando en cuenta sus tipos de datos y escalas pertenecientes, una vez los datos estén en orden y definidos particularmente, y con ayuda del tutor se tipeó los datos para arrojar en primera estancia la validez del test y el análisis factorial, el cual se obtuvo un hallazgo particular en el análisis factorial, que en la discusión de resultados se detalla de forma más apropiada.

Por consiguiente, se le pidió al software los niveles de Burnout unidimensionalmente, lo que significa que son los niveles, pero de cada dimensión, después fue el nivel de Burnout, pero visto tridimensionalmente.

Siguiendo con el trabajo se programó al SPSS para que haga el cruce de los niveles de Burnout unidimensional y tridimensionalmente con respecto de las variables sociodemográficas y a través del Chi-cuadro y el V de Cramer evidenciar si tiene una correlación fuerte o débil de una variable con la otra para, y observar que variable

sociodemográfica incide más en cuanto a las dimensiones del Burnout. Para una mayor comprensión, véase los Anexos 2 al 6.

## **2.3 Marco Legal**

### **2.3.1 5.3.1. Ley orgánica de servicio público, LOSEP**

La Ley orgánica de servicio público, LOSEP del 2016. En el capítulo 1 de los deberes, derechos y prohibiciones, menciona que:

El Art. 23.- Derechos de las servidoras y los servidores públicos. - Son derechos irrenunciables de las servidoras y servidores públicos:

1) Desarrollar sus labores en un entorno adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar; (Ley orgánica de servicio público, 2016, p. 15).

### **2.3.2 Código orgánico de entidades de seguridad ciudadana y orden público, COESCOPE**

El código orgánico de seguridad ciudadana y orden público del 2017. En la sección tercera de los derechos y obligaciones menciona que:

El Art. 97.- Derechos. - Dentro de la carrera profesional, son derechos de las y los servidores policiales, además de los establecidos en la Constitución de la República y la ley, los siguientes:

5. Recibir asistencia médica o psicológica y los medicamentos necesarios para lesiones o enfermedades adquiridas como consecuencia del servicio o profesión, de conformidad con la normativa legal vigente; (Código orgánico de entidades de seguridad ciudadana y orden público, 2017, p. 21).

### **2.3.3 Constitución de la república del Ecuador**

En la constitución del Ecuador del 2008. En la Sección octava del trabajo y seguridad social menciona que:

El Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su

dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado (Constitución de la república del Ecuador, 2021, p. 19).

#### **2.3.4 Ley de seguridad social**

En la ley de seguridad social del 2022. En el capítulo único Normas generales menciona que:

El Art. 155.- LINEAMIENTOS DE POLÍTICA. - El Seguro General de Riesgos del Trabajo protege al afiliado y al empleador mediante programas de prevención de los riesgos derivados del trabajo, y acciones de reparación de los daños derivados de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, incluida la rehabilitación física y mental y la reinserción laboral (p. 35).

#### **2.3.5 Código del trabajo**

Código del trabajo del 2020, en el capítulo IV de las obligaciones del empleador y del trabajador menciona que:

En el Art. 42.- Obligaciones del empleador. - Son obligaciones del empleador:

2. Instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares de trabajo, sujetándose a las medidas de prevención, seguridad e higiene del trabajo y demás disposiciones legales y reglamentarias, tomando en consideración, además, las normas que precautelan el adecuado desplazamiento de las personas con discapacidad (Código del trabajo, 2020, p. 20).

#### **2.3.6 Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el trabajo decisión 584**

Decisión 584 Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo del 2006. En el Capítulo I Disposiciones Generales determina que:

En el Artículo 1.- A los fines de esta decisión, las expresiones que se indican a continuación tendrán los significados que para cada una de ellas se señalan: s) Salud Ocupacional: rama de la salud pública que tiene como finalidad promover y mantener el mayor grado de bienestar físico, mental

y social de los trabajadores en todas las ocupaciones; prevenir todo daño a la salud causado por las condiciones de trabajo y por los factores de riesgo; y adecuar el trabajo al trabajador, atendiendo a sus aptitudes y capacidades.

t) Condiciones de Salud: El conjunto de variables objetivas de orden fisiológico, psicológico y sociocultural que determinan el perfil socio demográfico y de morbilidad de la población trabajadora (Instrumento Andino, 2006, p. 2).

### ***2.3.7 Del Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del medio ambiente de trabajo***

Reglamento Interno de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente del Trabajo de la Secretaría de Derechos Humanos. Capítulo I Disposiciones Reglamentarias, en el Art.3. Obligaciones generales de la Secretaría de Derechos Humanos, determina que:

1.- Adoptar las medidas necesarias para la prevención de los riesgos que puedan afectar a la salud y al bienestar de los trabajadores en los lugares de trabajo de su responsabilidad (p. 4) Además, en la RESOLUCIÓN Nro. SGR-020-2024. Reglamento Interno de Higiene y Seguridad en el Trabajo en la Secretaría de Gestión de Riesgos (2023) En el Art. 3.- Obligaciones generales de los servidores y trabajadores: 34 u) Cuidar de su higiene personal, para prevenir al contagio de enfermedades y someterse a los reconocimientos médicos periódicos programados por la entidad. (p.11)

### ***2.3.8 Política de Prevención de Riesgos Laborales.***

Decisión 584 Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo del 2006. En el Capítulo I Disposiciones Generales determina que:

En el Artículo 4.- En el marco de sus sistemas nacionales de seguridad y salud en el trabajo, los países miembros deberán propiciar el mejoramiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, a fin de prevenir daños en la integridad física y mental de los trabajadores que sean consecuencia, guarden relación o sobrevengan durante el trabajo (p. 1). Para el cumplimiento de tal obligación, cada país miembro elaborará, pondrá en práctica y revisará periódicamente su política nacional de

mejoramiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. Dicha política tendrá los siguientes objetivos específicos: (Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2006, p. 2):

i) Propiciar programas para la promoción de la salud y seguridad en el trabajo, con el propósito de contribuir a la creación de una cultura de prevención de los riesgos laborales;

j) Asegurar el cumplimiento de programas de formación o capacitación para los trabajadores, acordes con los riesgos prioritarios a los cuales potencialmente se expondrán, en materia de promoción y prevención de la seguridad y salud en el trabajo (p. 2).

### ***2.3.9 Decreto ejecutivo No. 255 Reglamento de seguridad y salud en el trabajo***

En el reglamento de seguridad y salud en el trabajo del 2024, Capítulo II De los trabajadores menciona que:

El artículo 16.- De los trabajadores. - Los trabajadores tendrán los siguientes derechos, en materia de seguridad y salud:

1. Recibir de forma gratuita, inducción, educación y capacitación en materia de seguridad y salud en el trabajo con énfasis en los riesgos laborales vinculados a las actividades que realiza y las posibles consecuencias para su salud;

2. Desarrollar sus labores en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el pleno ejercicio de sus facultades físicas y mentales, que garanticen su seguridad y salud en el trabajo;

3. Solicitar a la autoridad competente la realización de una inspección al lugar y/o centro

de trabajo, cuando se considere que no existen condiciones de seguridad y salud en el

trabajo; 4. Participar en los programas de educación y capacitación en materia de seguridad y salud en el trabajo;

5. Interrumpir su actividad laboral cuando exista un peligro inminente que ponga en riesgo su integridad y salud o surjan daños materiales;
6. Conocer las disposiciones emitidas por los responsables de seguridad y salud en el trabajo, Red Pública Integral de Salud, entidades del Sistema Nacional de Seguridad Social sobre el cambio temporal o definitivo del puesto de trabajo, tareas o actividades a fin de precautelar su seguridad y salud en el trabajo, a efectos de favorecer una decisión informada;
7. Solicitar y recibir información de los resultados de la evaluación médica ocupacional, exigiendo que se cumplan los principios de confidencialidad y protección de los datos relativos a su estado de salud, limitándose el conocimiento de éstos al personal médico, sin que puedan ser utilizados con fines discriminatorios ni en su perjuicio;
8. Recibir atención de primeros auxilios en casos de emergencia; así como, a ser trasladado a un centro de salud donde pueda continuar su atención;
9. Recibir las prestaciones por parte del Sistema Nacional de Seguridad Social a las que tenga derecho;
10. Recibir incentivos o reconocimientos por parte del empleador cuando se hayan destacado por actos de defensa de la vida o de la salud en los centros de trabajo, fuera de sus funciones cotidianas y en el marco de la gestión de seguridad y salud en el trabajo;
11. Contar con estabilidad laboral en caso de haber sufrido un accidente de trabajo durante el período en el que reciba el subsidio por incapacidad temporal. También deberá contar con estabilidad laboral durante el período en el que se presuma una enfermedad profesional;
12. Recibir la rehabilitación, recuperación y reinserción laboral, por accidente de trabajo o enfermedad profesional con el objetivo de recuperar su capacidad laboral;
15. Recibir el mismo nivel de protección en seguridad y salud en el trabajo, sin ningún trato diferencial por tipo de contrato, jornada especial de trabajo u otras condiciones contractuales en el lugar y/o centro de trabajo.

## 2.4 Glosario de Términos

**Aislamiento Social:** El aislamiento social se define como una ausencia objetiva de relaciones/contactos sociales y la soledad como la experiencia subjetiva aversiva que se siente al valorar esas relaciones/contactos sociales como insuficiente en cantidad y/o calidad (Arruebarrena & Sánchez, 2020, p.15).

**Ansiedad:** La ansiedad es un estado emocional caracterizado por sentimientos de tensión, preocupación y síntomas físicos como aumento del ritmo cardíaco, y puede estar asociado al burnout (Díaz, 2021)

**Autoeficacia:** La autoeficacia es entendida como el juicio que cada persona tiene sobre sus capacidades para enfrentar o ejecutar acciones que les permita obtener un resultado (Neyra et al., 2022, p. 58).

**Carga de Trabajo:** La carga de trabajo es la cantidad y complejidad de las tareas laborales asignadas a una persona, que puede ser un factor predisponente al Burnout (Karasek, 1979, p. 34).

**Cohesión de Equipo:** La cohesión de equipo es el nivel de unión y colaboración entre los miembros de un grupo de trabajo y puede influir en la prevalencia del Burnout (Salanova et al., 2003, p. 10).

**Cuestionario de Burnout de Maslach (MBI):** Kidman (2024) define al test MBI como la primera herramienta ampliamente reconocida y estandarizada para medir el burnout laboral. Conceptualiza el burnout como un síndrome que incluye agotamiento emocional (AE), cinismo y despersonalización (DP) y una disminución de la realización personal (AP).

**Estrés Crónico:** El estrés crónico es un estrés prolongado y persistente que puede llevar al desarrollo del síndrome de Burnout (Leiter & Maslach, 2004, p. 7).

**Fatiga:** La fatiga es una sensación de cansancio físico y mental extremo, frecuentemente asociada al Burnout (Shirom, 2005, p. 7).

**Intervenciones Psicológicas:** Las intervenciones psicológicas son técnicas y estrategias terapéuticas diseñadas para tratar el burnout, como la terapia cognitivo-conductual (Ruotsalainen et al., 2015, p. 10).

**Manejo del Estrés:** La meta del manejo del estrés es desarrollar estrategias de afrontamiento eficaces que sirvan para que el cuerpo vuelva a su estado de reposo lo antes posible después de un evento estresante (Moadel et al., 2019, p. 9).

**Sobrecarga Laboral:** La sobrecarga laboral se refiere al exceso de tareas y responsabilidades que superan la capacidad física y mental de una persona, según lo mencionado por Torres (2020).

**Soporte Social:** Se refiere a la red de ayuda, soporte emocional y recursos que una persona recibe de sus relaciones sociales, como familiares, amigos, colegas o comunidades, lo que implica la disponibilidad de ayuda y el sentimiento de pertenencia, solidaridad y comprensión por parte de otros (Sepúlveda et al., 2025, p.92).

## **CAPÍTULO III. METODOLOGÍA.**

### **3.1 Tipo de Investigación**

El tipo de investigación fue correlacional, donde se relacionó las variables socio demográficas con las 3 dimensiones del Burnout, y también se relacionaron las causas del síndrome de Burnout, específicamente con el clima organizacional y la inseguridad con las dimensiones del SB, de manera que describe al fenómeno de un determinado grupo de análisis que en este caso son los bomberos de la Joya de los Sachas, la investigación fue transversal en el periodo de octubre del 2024.

### **3.2 Diseño de Investigación**

La presente investigación fue no experimental, ya que se estudiaron diferentes variables, pero ninguna de ellas fue manipulada en ninguna estancia, el estudio fue buscó entender los fenómenos en su entorno natural.

### **3.3 Enfoque de la investigación**

El enfoque de la investigación fue mixto, en el cual se obtuvieron niveles en alto, medio y bajo, pero también se usaron escalas numéricas para interpretar al fenómeno.

### **3.4 Técnicas de recolección de datos**

Para la recolección de datos se utilizó el cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI), uno de los instrumentos más reconocidos a nivel internacional para medir al Burnout, este cuestionario fue adaptado específicamente al contexto laboral del cuerpo de Bomberos con el objetivo de evaluar a las 3 dimensiones del Burnout. Dado que el cuestionario fue diseñado para el ámbito educativo y de la salud, fue necesario adaptarlo lingüística y contextualmente al entorno operativo y administrativo, este instrumento fue sometido a un proceso de validación, asegurando validez del contenido y confiabilidad interna. Ver anexo 7.

También se utilizó dos cuestionarios, la encuesta de clima organizacional que en primera estancia fue dirigida para los bomberos de Latacunga con el fin de medir al clima organizacional de esa institución y debido a que la encuesta ya estaba previamente valida y desarrollada por Peiro y Spector (2018). Ver anexo 8.

El tercer cuestionario utilizado para medir la percepción general de inseguridad que tiene el encuestado, en este caso al personal bomberil, con el objetivo de relacionar

este aspecto con las dimensiones del Burnout, el cuestionario consta de 3 preguntas que no mide solo su sensación personal, sino también de forma colectiva. Ver anexo 9

Además de los cuestionarios, se desarrolló 3 entrevistas, una de video con el jefe del cuerpo de bomberos y dos entrevistas más en formato de audio de manera anónima, con el fin de obtener información cualitativa que permitiera conocer en primera estancia las percepciones y emociones. Esta técnica permitió explorar aspectos que no siempre pueden ser captados mediante instrumentos. Ver anexo 10 al 12.

### **3.5 Operatividad de variables**

La siguiente tabla presenta la operatividad de las variables, tanto la dependiente como la independiente, da a conocer una pequeña definición de cada una y a que ítems corresponda cada dimensión del Burnout. Ver tabla 5

### **3.6 Población de estudio y tamaño de muestra**

La población fue de 16 bomberos entre administrativos y de campo de la institución de la Joya de los Sachas. La investigación no trabajó con una muestra debido a que el personal bomberil solo cuenta con 16 servidores. La recolección se realizó generando un Google Forms en el cual los servidores respondieron el test MBI y su perfil socio demográfico, para posterior a ello descargar los datos cualitativos en un Excel, por consiguiente, se programó al Excel para pasar los datos cualitativos a cuantitativos y poder introducirlos en el programa estadístico SPSS V.27.

### **3.7 Hipótesis**

Los resultados encontrados fueron niveles de; cansancio emocional, a 13 personas con nivel bajo y 3 personas con nivel medio. Respecto de la segunda dimensión; despersonalización, se encontró a 12 personas con nivel bajo y 4 personas con nivel medio. Con la tercera dimensión; realización personal, se encontró a 4 personas con nivel medio y 12 personas con nivel alto.

La siguiente tabla muestra la operatividad de las variables con sus tres dimensiones y los indicadores e instrumentos de medición respectivos.

**Tabla 5***Tabla de operatividad de variables*

<b>Variables</b>	<b>Concepto</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicador</b>	<b>Instrumento</b>
Síndrome de Burnout	El síndrome de Burnout es una respuesta prolongada al estrés crónico en el trabajo, caracterizada por agotamiento emocional, despersonalización y disminución de la realización personal. World Health Organization. (2019).	<p>-Agotamiento emocional: El (AE) es la disminución de los recursos afectivos que producen la sensación de no poder aportar y dar más y se manifiesta con síntomas somáticos y psicológicos (Barreto &amp; Salazar, 2020)</p> <p>-Despersonalización: Se refiere a una actitud negativa, distante y cínica hacia los beneficiarios del trabajo, como pueden ser pacientes, clientes o estudiantes (Neira, 2016)</p> <p>-Realización personal: Se refiere al sentimiento de competencia y logro en el trabajo (Carrasco, 2010)</p>	<p>Afirmaciones: 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20 del test MBI.</p> <p>Afirmaciones: 5, 10, 11, 22 del test MBI</p> <p>Afirmaciones: 4, 7, 9, 12, 17, 18, 21 del test MBI</p>	Encuestas Entrevista Observación

*Nota. Elaboración propia*

## CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### 4.1 Fiabilidad por Alfa de Cronbach

Los parámetros que se requiere para la validación del instrumento que en este caso se usó al MBI, son la confiabilidad y la validez; al referirse a cualquier instrumento de medición en el campo de las ciencias sociales y de la conducta, se consideran estas dos cualidades como aspectos inherentes de la llamada “solidez psicométrica del instrumento” (Cohen y Swerdlik, 2001, p. 10).

#### Tabla 6

Para medir la fiabilidad del instrumento se tomó en su totalidad a los 16 servidores debido a que son una población pequeña, dando un resultado de 0,630 por lo tanto, Rodríguez & Reguant (2020) consideran que “una consistencia interna es baja cuando es inferior a 0,7” (p. 12).

*Alfa de Cronbach antes de validar instrumento*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,630	22

*Nota. Elaboración propia*

La siguiente tabla (8) presenta al instrumento con 2 ítems menos (Ítem 15 y 19) y expende un alfa de Cronbach de 0,718 que se lo considera una confianza moderada. (Pedroso, 2022, p. 10).

#### Tabla 8

*Alfa de Cronbach después de validar el instrumento*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,718	20

*Nota. Elaboración propia*

En la siguiente tabla hace un énfasis a que ítem eliminar para subir el nivel de fiabilidad, en este caso las preguntas 15 y 19 son las que mayor nivel de Alfa de Cronbach presentan, en el caso de suprimir la pregunta, con mayor coeficiente de “Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido” mayor será el nivel de fiabilidad. Véase tabla 7.

**Tabla 7**

*Tabla de Alfa de Cronbach si se suprime el elemento*

	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	0,701
2. Me siento cansado al final de la jornada de trabajo	0,716
3. Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo	0,722
4. Fácilmente comprendo cómo se sienten las personas	0,721
5. Creo que trato a algunas personas como si fueran objetos impersonales	0,727
6. Trabajar todo el día con personas es un esfuerzo	0,721
7. Trato muy eficazmente los problemas de las personas a las que les doy servicio	0,695
8. Me siento exhausto por mi trabajo	0,686
9. Creo que estoy influyendo positivamente con mi trabajo en las vidas de los demás	0,682
10. Me he vuelto muy insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión	0,697
11. Me preocupa el hecho de que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	0,703
12. Me siento muy activo en mi trabajo	0,715
13. Me siento frustrado en mi trabajo	0,702
14. Creo que estoy trabajando demasiado	0,683
<b>15. No me preocupa realmente lo que les ocurre a algunas personas a las que les doy servicio</b>	<b>0,845</b>
16. Trabajar directamente con personas me produce estrés	0,709
17. Fácilmente puedo crear una atmosfera relajada con las personas a las que les doy servicio	0,734
18. Me siento estimado después de trabajar en contacto con personas a las que les doy servicio	0,708
<b>19. He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión</b>	<b>0,876</b>
20. Me siento acabado	0,712
21. En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma	0,726
22. Creo que las personas con las que trato me culpan de algunos de sus problemas	0,679

## 4.2 Confianza por KMO

Con respecto a esta prueba de confianza resultó “la matriz no es cierta positiva” porque los datos recabados no son suficientes para un análisis factorial, es decir, no existe correlaciones adecuadas entre las variables (ítems) esto no demuestra que las respuestas mediante el instrumento estén mal respondidas. Bajo otra mirada podemos interpretar que no hay muchas respuestas similares si solo se preguntase a pocas personas, es lo que refleja el programa SPSS.

Para ello habría que aumentar la muestra o, dicho en otras palabras, preguntar a más personas para que haya correlación entre factores. Es oportuno mencionar que este indicador (KMO) ha sido criticado por el hecho de que cuanto más pequeño es el tamaño de la muestra, presenta un peor ajuste, “lo cual ha llevado a que algunos autores propongan un tamaño muestral ideal cercano a 200 sujetos” (Lévy & Varela, 2003, p. 23).

Es relevante señalar que en este estudio se cuenta con un tamaño de la muestra muy inferior al señalado como ideal, por lo que eso explica de forma tentativa el por qué los datos no son confiables, por otro lado, los autores De Lange y López (2012) mencionan en su revista de psicología que “un tamaño mínimo para estudios que hacen uso de la técnica del análisis factorial exploratorio debe ser de al menos 10 participantes por ítem” (p. 15).

## 4.3 Causas

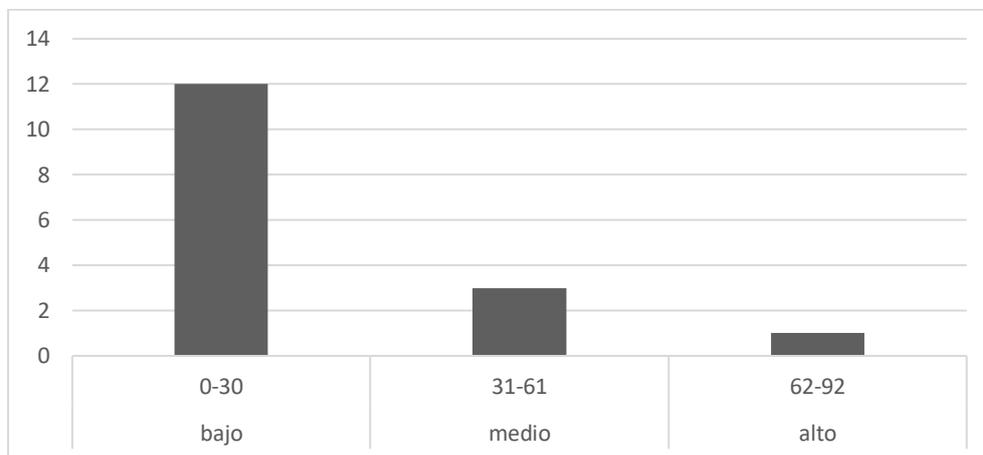
Para determinar las causas del problema se hizo uso de un cuestionario de clima organizacional. El cuestionario que se entregó a los servidores del cuerpo de bomberos fue de clima organizacional, una de las causas que tiene el síndrome de Burnout, el cuestionario se lo realizó mediante un Google Forms, arrojando datos de tipo Likert, que fueron los siguientes; totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, indiferente, de acuerdo y totalmente de acuerdo, asignando las puntuaciones; 0, 1, 2, 3 y 4 respectivamente.

Para calificar a cada persona se realizó rangos para asignar niveles de clima organizacional en bajo, medio y alto, siendo la mayor puntuación un clima organizacional alto o buen clima organizacional.

En la siguiente figura se detalla el número de personas y sus niveles de clima organizacional correspondiente.

**Figura 2**

*Niveles de clima organizacional de los servidores del cuerpo de bomberos de la Joya de los Sachas.*



*Nota. Elaboración propia*

**Análisis e interpretación:**

Se encontró que 12 personas cuentan un nivel de clima organizacional bajo, es decir, no cuentan con compañerismo, existe un mal ambiente laboral, y falta de planificación y organización, por otro lado, se encontró también que existen 3 personas con un nivel medio de clima organizacional, en otras palabras, es clima organizacional medio y finalmente solo se encontró a 1 persona con un buen clima organizacional dentro de la institución.

Posterior a ello también se realizó un cuestionario de percepción de inseguridad a los servidores de la institución, todo con el fin de recabar información en cuanto a las causas del problema, siendo una de ellas, el miedo o inseguridad de ir a sus lugares de trabajo.

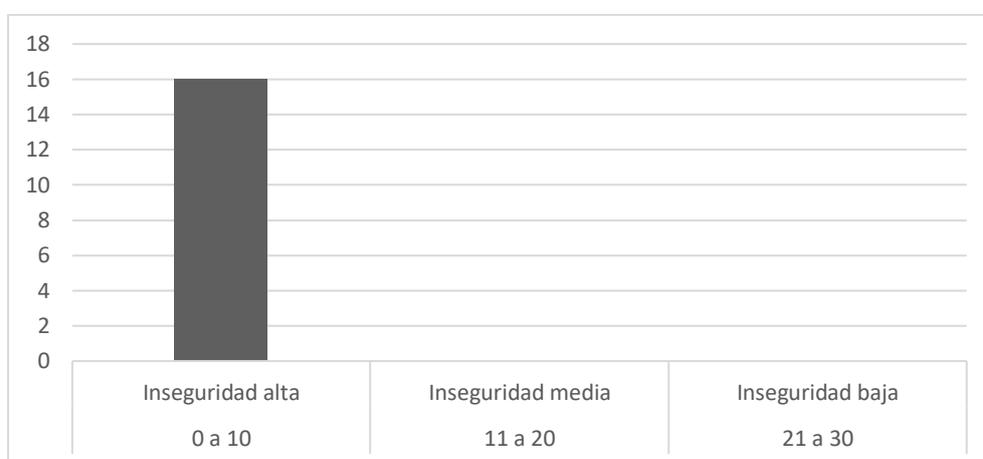
El cuestionario presenta 3 preguntas orientadas a la percepción de inseguridad personal y a personas vulnerables, las tres preguntas del cuestionario tiene una valoración de 0 a 10 puntos, es decir, entre más puntaje tenga cada respuesta, mayor será la percepción de seguridad, dicho de otro modo, si en las 3 preguntas saca un puntaje de 30 quiere decir que la personas se siente muy seguro o eso es lo que percibe y si saca un puntaje menor a 10, se siente bastante inseguro o así lo percibe hacia los demás.

Para determinar niveles se realizó rangos; 0 a 10 presenta una inseguridad alta, 11 a 20 presenta una inseguridad media y 21 a 30 presenta inseguridad baja (se siente seguro).

A continuación, se presenta la figura 3 con los niveles de inseguridad de cada trabajador de la institución.

### Figura 3

*Niveles de inseguridad percibida por los trabajadores del cuerpo de bomberos de la Joya de los Sachas.*



*Nota.* Elaboración propia.

### **Análisis e interpretación:**

Se encontró que en su totalidad los trabajadores sienten o perciben que existe inseguridad en sus barrios y sus alrededores, no existe ninguna persona con una percepción de nivel medio y bajo de inseguridad, todos perciben temor en sus alrededores y con ello también en su trabajo.

Para profundizar el estudio se realizó una entrevista en formato de audio, detallada también en el anexo 11, y bajo los principios de anonimato y confidencialidad con el fin de garantizar la protección de la identidad del participante. A continuación, se presenta una tabla con las causas específicas encontradas que afectan al problema de este estudio.

A continuación, la tabla 9 describe las causas encontradas en la entrevista de audio y la expresión verbal descrita en la misma.

**Tabla 9***Tabla de causas determinadas del síndrome de Burnout*

<b>Factor</b>	<b>Causa identificada</b>	<b>Frase específica de la entrevista</b>
Clima organizacional	Inestabilidad en el ambiente laboral	Normal, dependiendo del estado de ánimo de cada compañero y también del jefe.
	Discriminación entre compañeros	Sí, sí he visto y también he sentido situaciones de discriminación.
	Comunicación poco participativa	No son participativas ni democráticas por ser una institución de régimen tipo militar.
Inseguridad	Aumento de muertes violentas impacta emocionalmente	Sí afecta emocionalmente a todos mis compañeros. las muertes violentas han tenido un alto índice.
	Riesgo diario de ser víctima de violencia	Uno podría ser víctima de la delincuencia y de grupos armados y terroristas.
	Alta exposición al peligro en cada emergencia	Siempre el personal operativo se está expuesto a este tipo de riesgos.
Falta de liderazgo	Carencia de habilidades de liderazgo en los superiores	El que más sobresale es prácticamente el estrés por la falta de conocimientos de liderazgo.

---

Necesidad de capacitar a los jefes en derechos humanos y liderazgo	Debería implementarse capacitación sobre temas de liderazgo de derechos humanos.
--------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------

---

*Nota.* Elaboración propia.

#### 4.4 Efectos

Para determinar los efectos del problema, se realizó una segunda entrevista en formato de audio bajo anonimato, con el objetivo de recabar información acerca de los efectos que por experiencia propia cuenta un trabajador de la institución y también efectos que percibe en sus compañeros de trabajo. La transcripción textual de la entrevista se detalla en el anexo 12.

La siguiente tabla resume y explica de manera clara los efectos encontrados en la entrevista de audio mencionada anteriormente.

**Tabla 10**

*Tabla de efectos determinados en la institución del cuerpo de bomberos*

<b>Efecto identificado</b>	<b>Descripción</b>	<b>Frase específica de la entrevista</b>
Agotamiento físico y emocional	Sensación constante de cansancio físico y psicológico que afecta la motivación diaria.	Todos los compañeros actualmente se sienten agotados físicamente, emocionalmente nos sentimos agotados.
Despersonalización	Pérdida del interés por el trabajo y disminución del compromiso con la profesión.	Ya ha dejado de importar lo que digan los usuarios, se sale a las emergencias por tema de cumplimiento laboral.
Sensación de estancamiento	Percepción de estar atrapado en una rutina sin crecimiento o avance profesional.	Nos encontramos en nuestra área de confort y eso no se siente que se quiera avanzar.
Problemas de salud física	Aparición de síntomas como migraña, presión alta o fatiga	Han aparecido síntomas nuevos como ansiedad, migraña, presión alta, agotamiento.

---

---

que afectan el bienestar general.

Pensamientos de Deseo de dejar el puesto de trabajo debido al desgaste físico y emocional. Hay veces, ya no tenga ganas de seguir trabajando, hasta con ganas de renunciar en ocasiones.

---

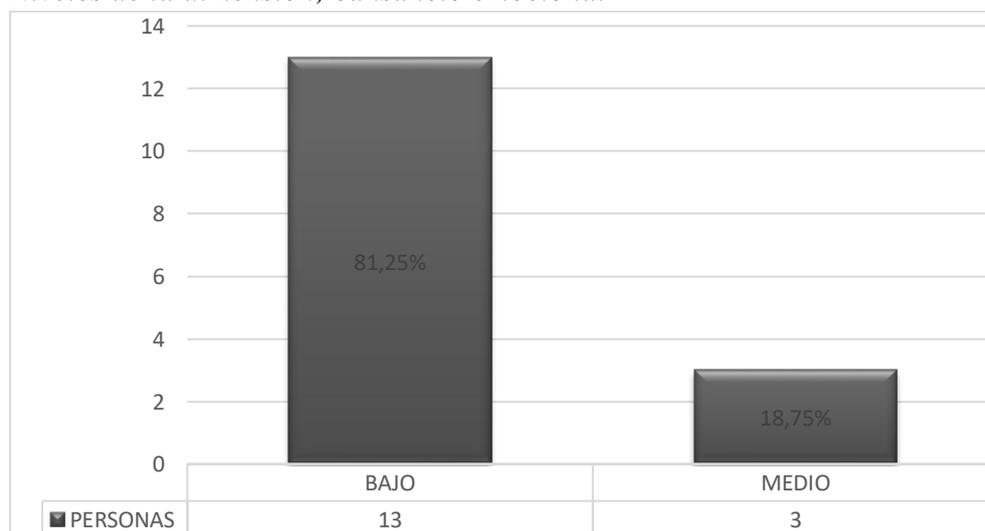
*Nota.* Elaboración propia.

#### 4.5 Resultados del segundo objetivo

La siguiente figura corresponde a los ítems 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20 de la dimensión; cansancio emocional, con una escala del Likert de 7 dimensiones. Los puntos de corte para definir los niveles de alto, medio y bajo están determinados por la psicóloga Christina Maslach, los cuales son; nivel alto (menor o igual a 18), nivel medio (de 19 a 26) y nivel bajo (mayor o igual a 27). Las respuestas obtenidas de los ítems descritos anteriormente son evaluadas colectivamente por el programa estadístico SPSS V.27 y representados de manera gráfica.

**Figura 4**

*Niveles de la dimensión; cansancio emocional*



*Nota.* Elaboración Propia

#### **Análisis e interpretación:**

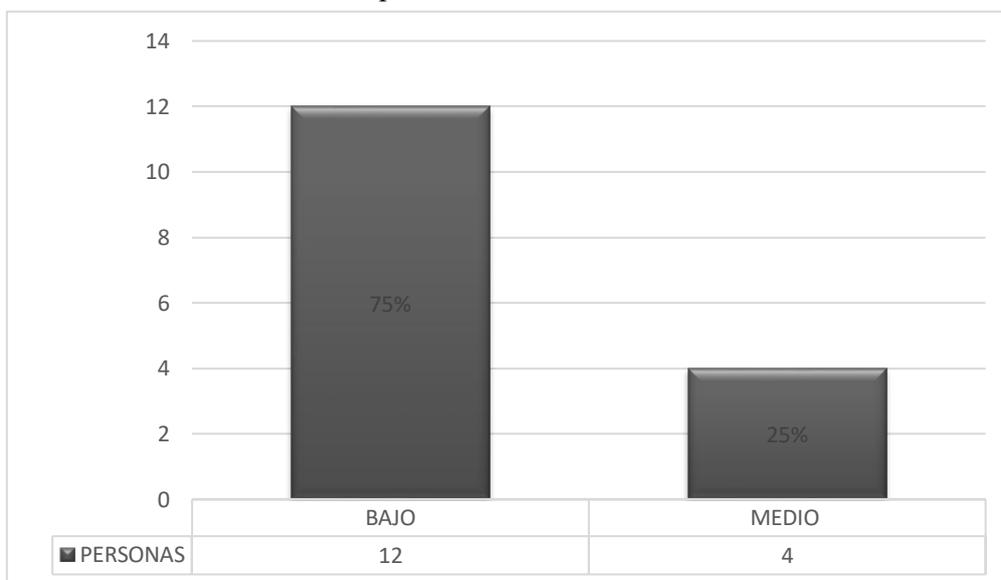
Se encontró 13 personas que tienen un nivel bajo con respecto a la primera dimensión del síndrome y 3 personas con nivel medio de cansancio emocional, no se encontraron niveles altos de la dimensión mencionada anteriormente. Podemos

interpretar que hay más personas con niveles bajos de esta dimensión que niveles medios. El hallazgo de Telenchana (2021), quien en su estudio sobre el Burnout en bomberos del cantón Guaranda encontró un 64,52% respecto a la dimensión; cansancio emocional por lo cual también encontró que hay más personas con niveles bajos que niveles medios.

La siguiente figura corresponde a los ítems 5, 10, 11 y 22 de la dimensión; despersonalización, con una escala del Likert de 7 dimensiones. Los puntos de corte para definir los niveles de alto, medio y bajo están determinados por la psicóloga Christina Maslach, los cuales son; nivel alto (menor o igual a 18), nivel medio (de 19 a 26) y nivel bajo (mayor o igual a 27). Las respuestas obtenidas de los ítems descritos anteriormente son evaluadas colectivamente por el programa estadístico SPSS V.27 y representados de manera gráfica.

**Figura 5**

*Niveles de la dimensión; despersonalización*



*Nota.* Elaboración Propia

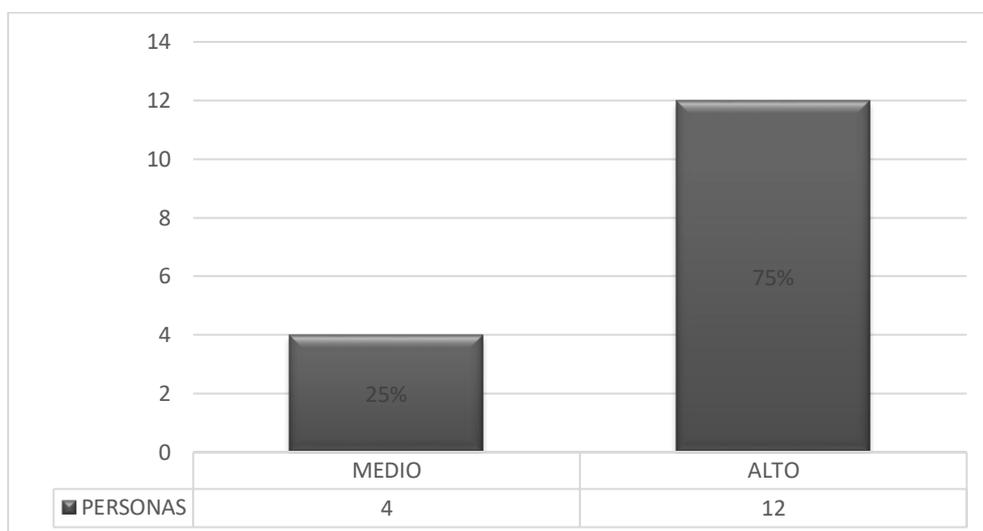
**Análisis e interpretación:**

En esta dimensión se encontró una frecuencia de 12 personas con nivel bajo, correspondiente al 75 % de los servidores, y una frecuencia de 4 con un nivel medio de despersonalización, en este caso predomina el nivel bajo de dicha dimensión. En cambio, Telenchana (2021), encontró en su estudio que de igual manera predominan los niveles bajos respecto a esta dimensión con un 51,61 % de despersonalización.

La siguiente figura corresponde a los ítems 4, 7, 9, 12, 17, 18 y 21 de la dimensión; realización personal, con una escala del Likert de 7 dimensiones. Los puntos de corte para definir los niveles de alto, medio y bajo están determinados por la psicóloga Christina Maslach, los cuales son; nivel alto (menor o igual a 18), nivel medio (de 19 a 26) y nivel bajo (mayor o igual a 27). Las respuestas obtenidas de los ítems descritos anteriormente son evaluadas colectivamente por el programa estadístico SPSS V.27 y representados de manera gráfica.

**Figura 6**

*Niveles de la dimensión realización personal*



*Nota.* Elaboración Propia

**Análisis e interpretación:**

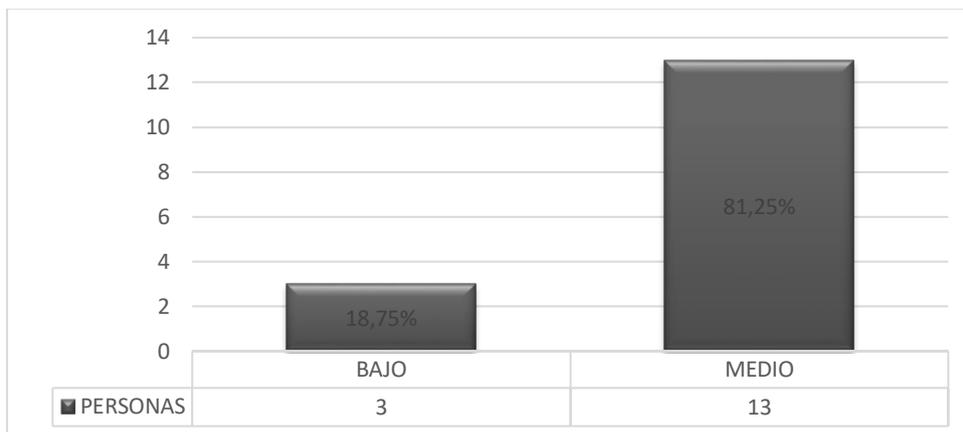
En esta dimensión ya podemos hallar un nivel alto de realización personal que corresponde al 75 %, es decir, existe mayor presencia de realización personal, y solo el 25 % tiene nivel medio de esta dimensión, no existe realización personal con nivel bajo en este estudio. Telenchana (2021), en su estudio encontró que también destacan los niveles altos con un 48,39%, en niveles medios cuenta con 28,58% y en nivel bajo un 29,03%.

Para evaluar al síndrome de Burnout de manera general o de forma tridimensional, se le asignó valoraciones, como sus respuestas son de tipo Likert de 7 dimensiones, se le asignó una valoración de 6 puntos de nivel alto por cada pregunta debido a que la primera dimensión es de 0, entonces, si son 20 preguntas del cuestionario y cada una vale 6 puntos, la puntuación más alta o con mayor nivel sería 120, ahora dividiendo esa cantidad para 3

niveles, se obtiene rangos de (0 a 40) nivel bajo, (41 a 80) nivel medio y (81 a 120) nivel alto. Y de igual forma se evaluó colectivamente y se representó en una grafico de barras.

### Figura 7

*Niveles de síndrome de Burnout de los servidores del cuerpo de bomberos de la Joya de los Sachas*



*Nota.* Elaboración Propia

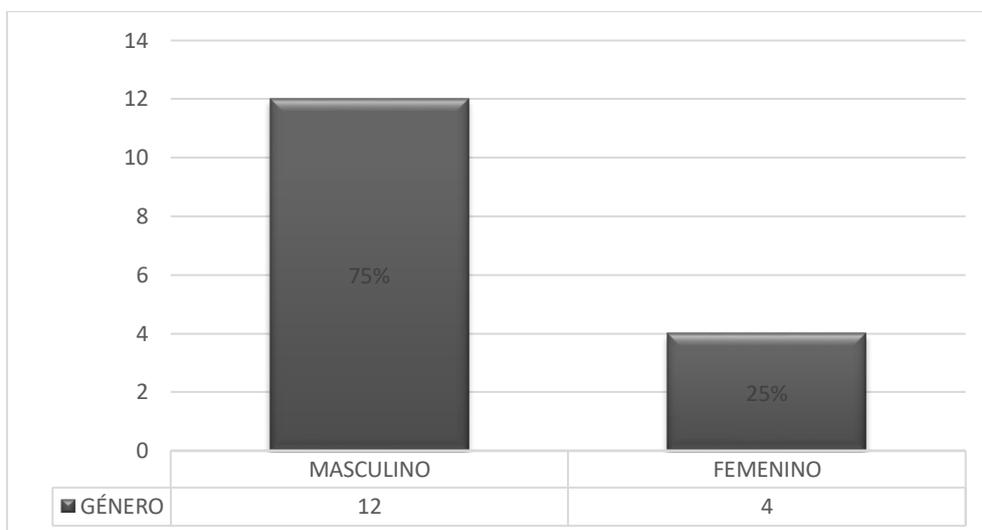
### **Análisis e interpretación:**

Dentro de la institución se encontró niveles medio-bajo del síndrome de Burnout con un total de 18,75% con nivel bajo y 81,25 % con nivel medio, es decir, 3 personas tienen un nivel bajo, mientras que 13 personas tienen un nivel medio. Visto desde otra perspectiva comparativa, Geldres y Mamani (2025), en su trabajo de investigación encontraron una predominancia de nivel medio con un 67,90 % y un 28,40 % de nivel bajo y un 3,70 % nivel alto. Afirmando que es consecuencia de que, la exposición constante a circunstancias estresantes y exigencias excesivas que derivan a un deterioro gradual.

### **Variables sociodemográficas**

**Figura 8**

*Grafica de barras de la variable sociodemográfica; género*



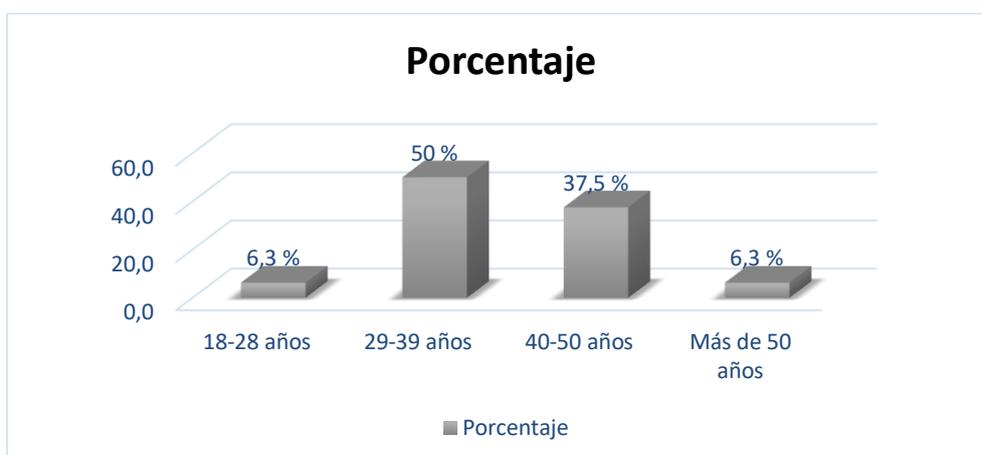
*Nota.* Elaboración Propia

**Análisis e interpretación:**

Dentro de esta variable podemos ver que se encuentra desequilibrada, contando con un 75 % de género masculino y un 25 % del género femenino, denotando que en la institución hay más hombres que mujeres. En otra tesis, con el mismo objeto de estudio realizada por Telenchana (2021), se recopiló datos sociodemográficos en los cuales el género que predominaba eran los hombres con un 87,10 % y 12,90 % mujeres, similar a los datos recopilados en esta investigación.

**Figura 9**

*Grafica de barras de la variable sociodemográfica; edad*



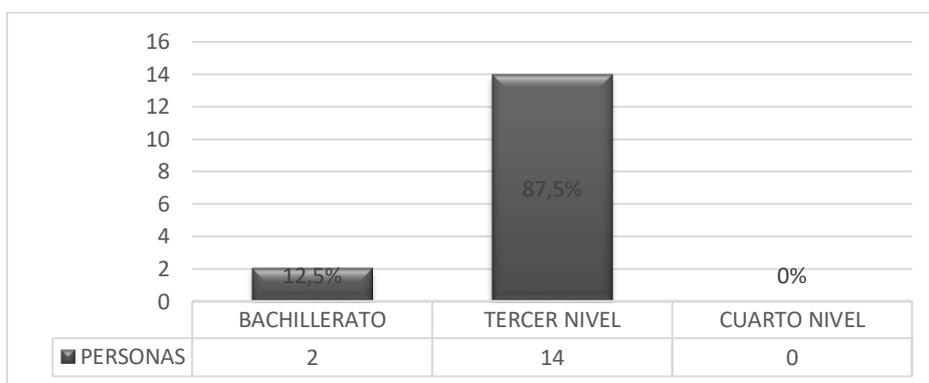
*Nota.* Elaboración Propia

**Análisis e interpretación:**

Los gráficos demuestran que hay una mayor frecuencia en el rango de edades de 29 a 39 años y existe una persona joven dentro del rango 18 a 28 años, una persona de más de 50 años y 6 personas de 40 a 50 años, la institución cuenta con edades variadas predominando las de edades que van desde los 29 a 39 años. Con respecto a esta variable, Telenchana (2021), estableció rangos diferentes y encontró que en el rango de 20-30 años predomina en su estudio el 35,48 % diferente al encontrado en esta tesis que es de 50 % en el rango de 20-39 años, el cual predomina.

### Figura 10

*Grafica de barras de la variable sociodemográfica; nivel educativo*



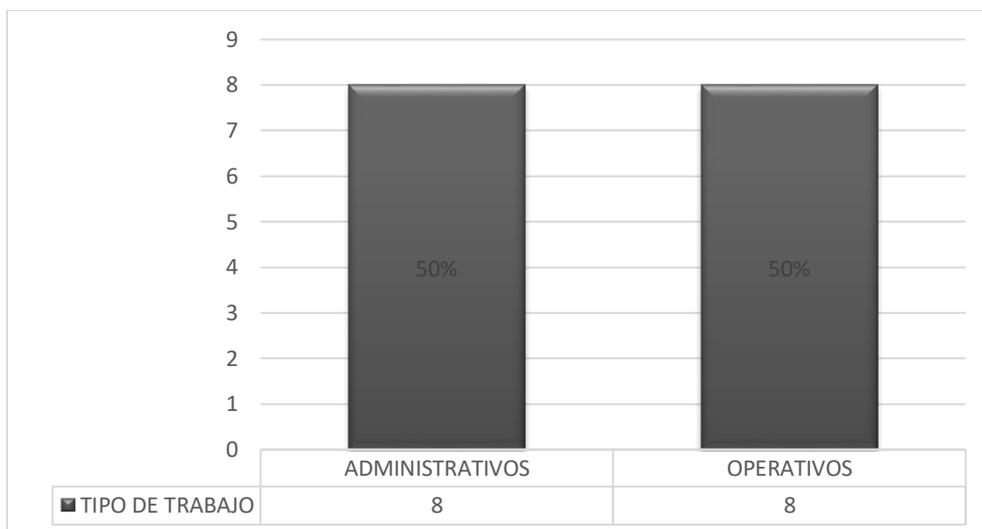
*Nota.* Elaboración Propia

### **Análisis e interpretación:**

En el nivel educativo podemos decir que casi en su totalidad los servidores cuentan con un título de tercer nivel, y solo dos personas son bachilleres y nadie en la institución cuenta con título de cuarto nivel. Haciendo una comparativa con los datos sociodemográficos recabados en la investigación de Telenchana (2021), donde su investigación es similar a esta, podemos tratar de comprar el nivel predominante de escolaridad en el cantón Guaranda, el cual es el bachillerato con un 61,29 % muy diferente al encontrado en el cantón Joya de los Sachas, el cual es de tercer nivel con un 87,5 %. La variabilidad puede deberse a la diferencia de años en los cuales se realizaron los estudios, teniendo una diferencia de 4 años.

**Figura 11**

*Grafica de barras de la variable sociodemográfica; tipo de trabajo*



*Nota.* Elaboración Propia

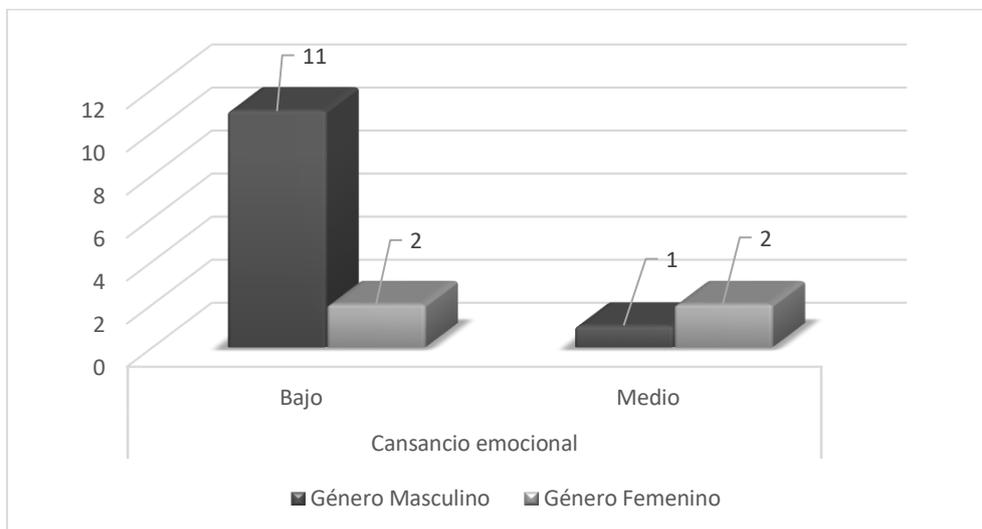
**Análisis e interpretación:**

Los trabajadores del cuerpo de bomberos de la Joya de los Sachas cuenta con personal equitativo, es decir, sus proporciones de servidores administrativos y operativos es de un 50 % cada uno. En otro contraste, Auz (2015), en su trabajo de investigación, “Diseño de un manual de procesos a partir de la identificación del estado administrativo-operativo del cuerpo de bomberos de Latacunga” recopiló datos de su población y determinó que en esa institución se cuenta con 10 trabajadores administrativos y 41 trabajadores operativos, demostrando que en su mayoría se cuenta con trabajadores operativos, muy diferente de esta investigación.

#### 4.6 Tabla de correlaciones para demostrar hipótesis

**Figura 12**

*Correlación entre variables de género y cansancio emocional*



*Nota.* Elaboración Propia

**Tabla 11**

*Interpretación del Chi-Cuadrado entre variables de género y cansancio emocional*

Chi-cuadrado	Interpretación
0,064	El resultado obtenido al ser mayor al umbral 0,05 indica que no existe correlación entre las dos variables. Por lo tanto, no existe correlación.

*Nota.* Elaboración Propia

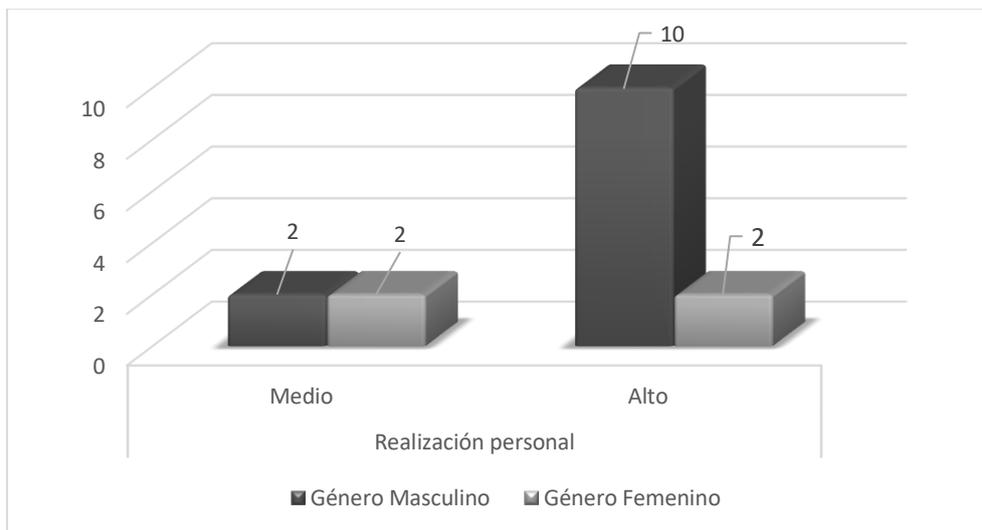
#### **Análisis e interpretación:**

En el presente grupo de género masculino, 11 personas ostentan cansancio de tipo emocional bajo y 1 en el sector medio; en el grupo de género femenino, 2 personas tienen cansancio emocional bajo y 2 medio; predomina el cansancio emocional bajo en los dos géneros, con una minúscula diferencia en la distribución efectiva del cansancio emocional medio, siendo ligeramente más elevado de las mujeres. Se sugiere prestar suma atención a cada una de las posibles causas del cansancio emocional en las mujeres, impulsando estrategias de manejo del estrés y posterior bienestar que puedan ayudar a equilibrar esta evidente diferencia. Visto desde el estudio de Ibarra, Lizárraga y Sánchez (2024) en el cual se correlaciona la presencia de cansancio emocional con el sexo en estudiantes universitarios, demuestran que en promedio afecta a los dos sexos, y que estadísticamente

no es significativo, pero, en este estudio los resultados reflejan una desigualdad en cuanto al cansancio emocional respecto del sexo, es decir, afecta más a los hombres que a las mujeres, muy diferente al estudio comparado anteriormente.

**Figura 13**

*Correlación entre variables de género y realización personal*



*Nota.* Elaboración Propia

**Tabla 12**

*Interpretación del Chi-Cuadrado entre variables de género y realización personal*

<b>Chi-cuadrado</b>	<b>Interpretación</b>
0,182	El resultado obtenido al ser mayor al umbral 0,05 indica que no existe correlación entre las dos variables. Por lo tanto, no existe correlación.

*Nota.* Elaboración Propia

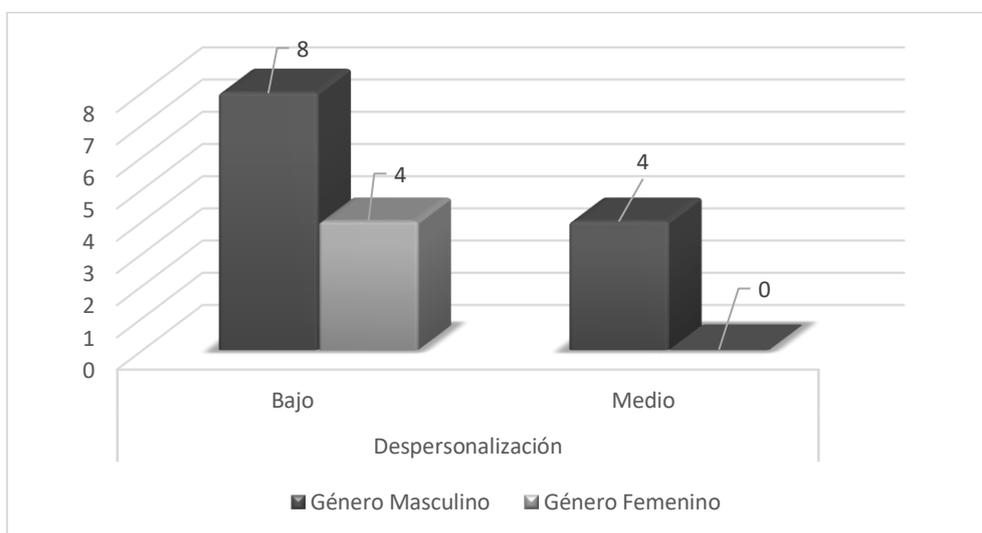
**Análisis e interpretación:**

En el presente grupo de género masculino, 10 personas ostentan realización personal de tipo alta y 2 media; en el grupo de género femenino, 2 ostentan realización personal alta y 2 media; predomina la realización de carácter personal alta en los hombres, determinando que los hombres en el presente grupo poseen una mayor percepción de realización personal en contraste con las mujeres. Se sugiere implementar diversos programas que robustezcan la realización personal de las mujeres, impulsando el desarrollo de cada una de las habilidades y el empoderamiento respectivamente. En comparación con un estudio realizado en enfermeras, la mayor presencia de realización

personal se lo llevan los hombres, aun sabiendo que hay más mujeres enfermeras que hombres, estos datos los podemos comparar gracias al artículo de Gil-Monte (2002).

**Figura 14**

*Correlación entre variables de género y despersonalización*



*Nota.* Elaboración Propia

**Tabla 13**

*Interpretación del Chi-Cuadrado entre variables de género y realización personal*

Chi-cuadrado	Interpretación
0,182	El resultado obtenido al ser mayor al umbral 0,05 indica que no existe correlación entre las dos variables. Por lo tanto no existe correlación.

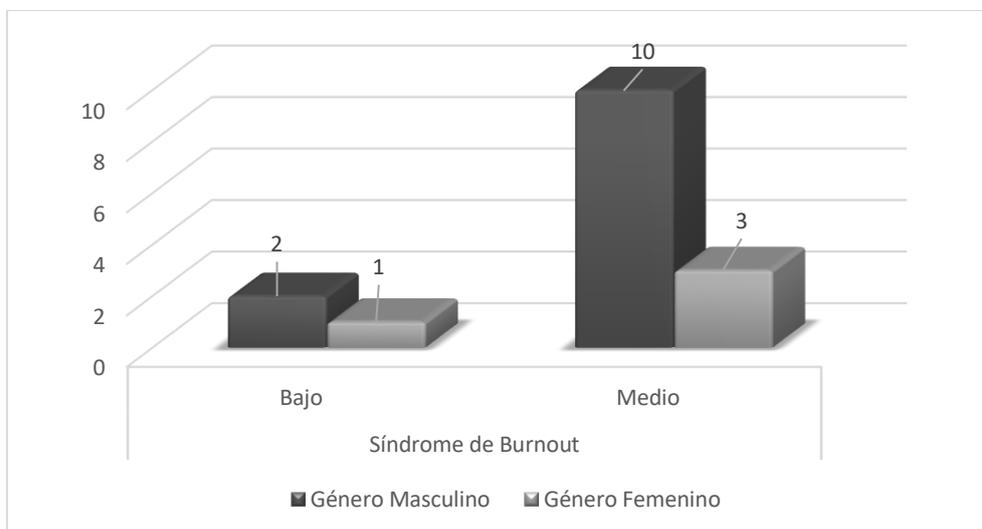
*Nota.* Elaboración Propia

**Análisis e interpretación:**

En el presente grupo de género masculino, 8 personas ostentan despersonalización baja y 4 media; en el grupo de género femenino, 4 ciudadanas despersonalización baja y ninguna tiene despersonalización considerada como media. Predomina la respectiva despersonalización baja en cada uno de los hombres, con una distribución de carácter equilibrada en las mujeres; se sugiere prestar atención y cuidado a la prevención de la correspondiente despersonalización en los hombres, mientras que en todas las mujeres se podría robustecer el apoyo de carácter psicológico para evitar el incremento de esta condición. Según el estudio Gil-Monte (2002), los hombres puntúan en su mayoría más alto que las mujeres en la dimensión de despersonalización.

**Figura 15**

*Correlación entre variables de género y síndrome de Burnout*



*Nota.* Elaboración Propia

**Tabla 14**

*Interpretación del Chi-Cuadrado entre variables de género y síndrome de burnout*

<b>Chi-cuadrado</b>	<b>Interpretación</b>
0,712	El resultado obtenido al ser mayor al umbral 0,05 indica que no existe correlación entre las dos variables. Por lo tanto, no existe correlación.

*Nota.* Elaboración Propia

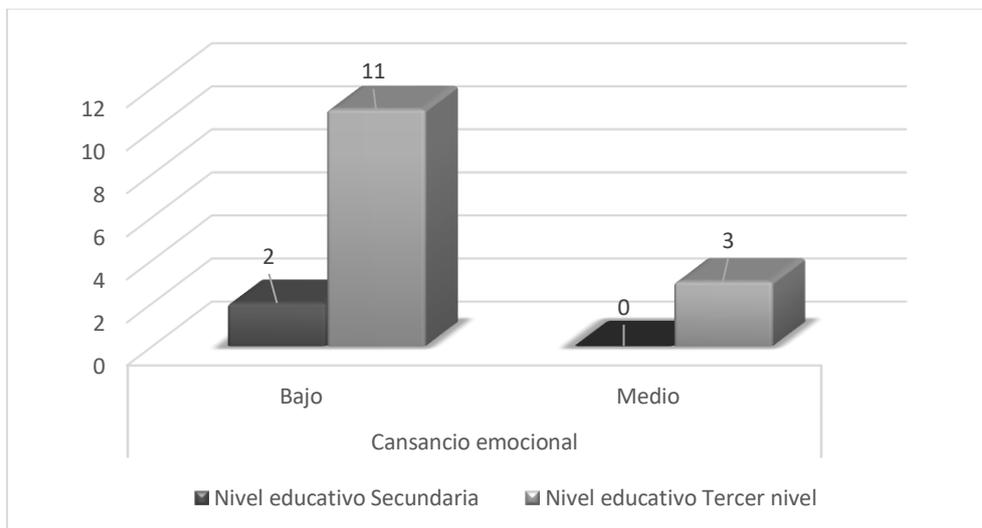
**Análisis e interpretación:**

En el presente grupo de género masculino, 2 personas ostentan síndrome de burnout bajo y 10 medio; en el grupo de género femenino, 1 persona ostenta síndrome de burnout bajo y 3 medio. Prevalece el síndrome de burnout medio en todos los hombres, lo que denota que una mayor proporción de hombres adolecen niveles más altos de agotamiento de carácter emocional en comparación con el resto de las mujeres, quienes muestran una distribución más equitativa, equilibrada entre los niveles bajo y medio. Se sugiere enfocar diversas estrategias de prevención y posterior manejo del estrés para mitigar el riesgo de síndrome de burnout, particularmente en cada uno de los hombres con niveles considerados como medios de agotamiento, mientras que, en las mujeres, sería importante implementar diversos programas de apoyo para evitar el incremento de

esta condición. Según el artículo de Baquero y Arroyave (2021), explica que la relación entre el género y el síndrome de Burnout no prevalece en un género más que en el otro, sino que depende del tipo de actividad laboral y exposición al riesgo.

**Figura 16**

*Correlación entre variables de nivel educativo y cansancio emocional*



*Nota.* Elaboración Propia

**Tabla 15**

*Interpretación del Chi-Cuadrado entre variables de nivel educativo y cansancio emocional*

Chi-cuadrado	Interpretación
0,468	El resultado obtenido al ser mayor al umbral 0,05 indica que no existe correlación entre las dos variables. Por lo tanto, no existe correlación.

*Nota.* Elaboración Propia

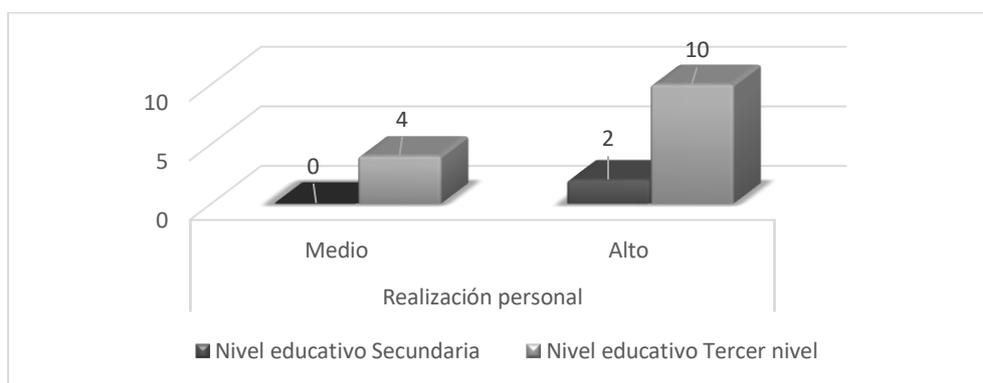
**Análisis e interpretación:**

En el presente grupo de nivel educativo secundario, 2 personas ostentan cansancio emocional bajo y 0 medio; en el grupo de nivel educativo tercer nivel, 11 personas ostentan cansancio emocional bajo y 3 medio; predomina el cansancio de carácter emocional bajo en el nivel educativo tercer nivel, con una efectiva distribución equilibrada en el nivel de tipo secundario. Se sugiere implementar diversas estrategias para gestionar y administrar el cansancio emocional en cada una de las personas con nivel educativo de tercer nivel, donde el correspondiente cansancio medio es mucho más

frecuente, mientras que en cada uno de los de nivel secundario, los diversos programas de apoyo podrían centrarse en advertir la aparición de niveles de carácter medio de cansancio emocional. De Igual manera, en la tesis de Cevallos (2019), presenta mayor nivel de porcentaje de agotamiento emocional bajo en trabajadores que cuentan con una educación de tercer nivel, con un 76,50 % predominando a los demás niveles respecto de esta dimensión.

**Figura 17**

*Correlación entre variables de nivel educativo y realización personal*



*Nota.* Elaboración Propia

**Tabla 16**

*Interpretación del Chi-Cuadrado entre variables de nivel educativo y realización personal*

Chi-cuadrado	Interpretación
0,383	El resultado obtenido al ser mayor al umbral 0,05 indica que no existe correlación entre las dos variables. Por lo tanto no existe correlación.

*Nota.* Elaboración Propia

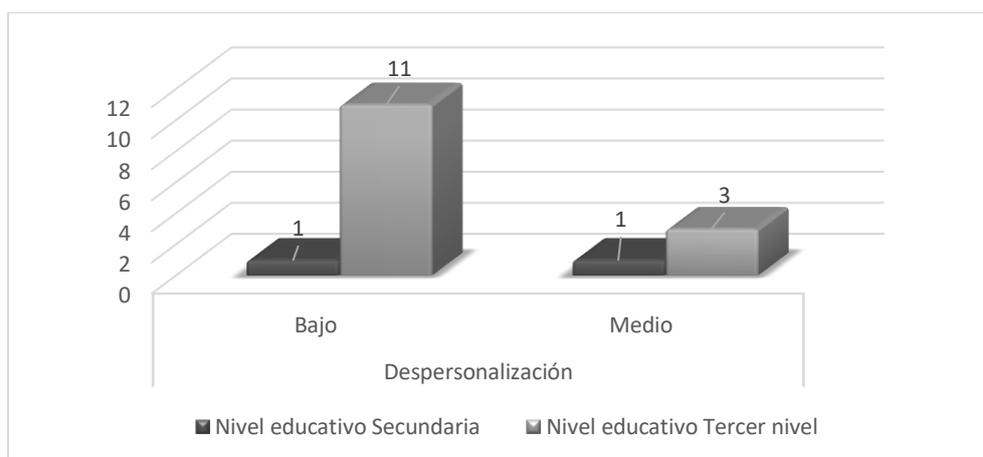
**Análisis e interpretación:**

En el presente grupo de nivel educativo secundario, 0 personas ostentan realización personal media y 2 alta; en el grupo de nivel educativo tercer nivel, 4 personas ostentan realización personal media y 10 alta; predomina la realización personal de tipo alta en el nivel educativo tercer nivel, con una mayor cantidad de personas en la presente categoría en contraste con el nivel secundario. Se sugiere implementar diversos programas que robustezcan la realización personal en todo el nivel educativo secundario,

impulsando actividades que potencien e incrementen la autoestima y el correspondiente desarrollo personal, mientras que, en el tercer nivel, se podrían afirmar los altos niveles de realización personal preexistentes. De la misma forma, en la tesis de Cevallos (2019), expone de manera sobresaliente que el 64,70 % sufren de nivel alto en esta dimensión, muy similar a este estudio.

**Figura 18**

*Correlación entre variables de nivel educativo y despersonalización*



*Nota.* Elaboración Propia

**Tabla 17**

*Interpretación del Chi-Cuadrado entre variables de nivel educativo y despersonalización*

Chi-cuadrado	Interpretación
0,383	El resultado obtenido al ser mayor al umbral 0,05 indica que no existe correlación entre las dos variables. Por lo tanto, no existe correlación.

*Nota.* Elaboración Propia

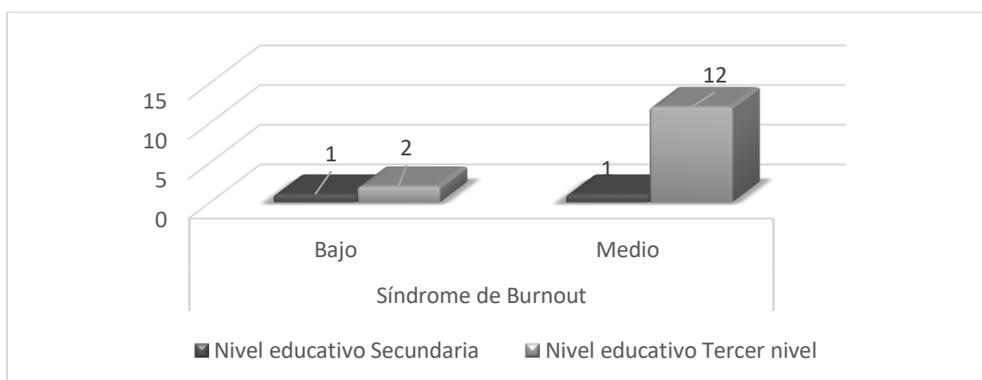
**Análisis e interpretación:**

En el presente grupo de nivel educativo secundario, 1 persona ostenta despersonalización baja y 1 media; en el grupo de nivel educativo tercer nivel, 11 personas ostentan despersonalización baja y 3 media; predomina la despersonalización baja en el nivel educativo del tercer nivel, con una elevada cantidad de personas en esta categoría en contraste con el nivel secundario. Se sugiere implementar distintas estrategias para prevenir y mitigar la despersonalización en el nivel educativo tercer nivel,

donde se concluye que la despersonalización baja ostenta mayor frecuencia, mientras que en el nivel secundario se podría realizar programas de apoyo a la prevención de la aparición de despersonalización media; en el nivel tercer nivel, sería necesario reforzar el bienestar de carácter emocional de cada uno de los individuos con despersonalización media para impedir que esta condición empeore. Haciendo una comparativa con la tesis de Cevallos (2019), detalla que las personas con nivel educativo de tercer nivel, en este caso a licenciados en enfermería, la dimensión de despersonalización destaca en iguales porcentajes los niveles medio-bajo, mientras que en esta tesis, es mayor el nivel bajo de despersonalización, y no presenta niveles altos.

**Figura 19**

*Correlación entre variables de nivel educativo y síndrome de burnout*



*Nota.* Elaboración Propia

**Tabla 18**

*Interpretación del Chi-Cuadrado entre variables de nivel educativo y síndrome de burnout*

Chi-cuadrado	Interpretación
0,226	El resultado obtenido al ser mayor al umbral 0,05 indica que no existe correlación entre las dos variables. Por lo tanto, no existe correlación.

*Nota.* Elaboración Propia

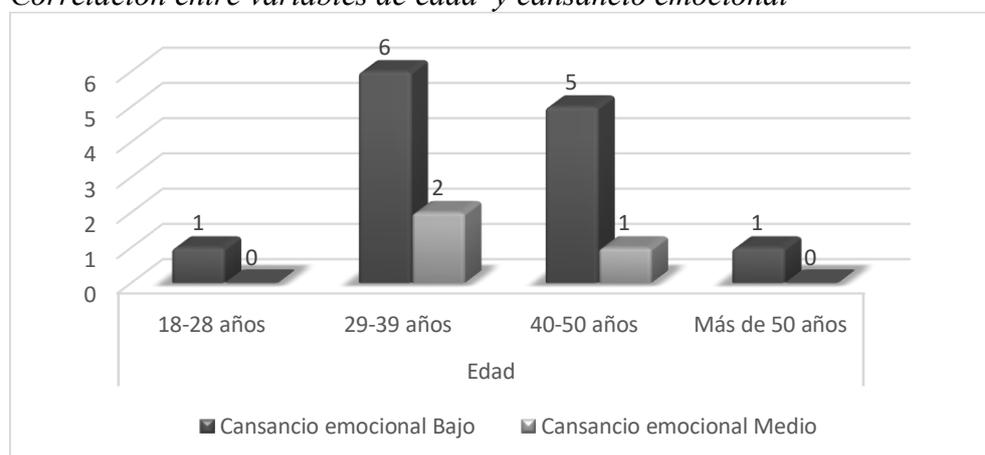
**Análisis e interpretación:**

En el presente grupo de nivel educativo secundario, 1 persona ostenta síndrome de burnout bajo y 1 medio; en el grupo de nivel educativo tercer nivel, 2 personas ostentan síndrome de burnout bajo y 12 medio; predomina el síndrome de burnout medio en el nivel educativo tercer nivel, con una mayor cantidad de ciudadanos en la presente categoría en contraste con el nivel secundario. Se sugiere implementar distintas estrategias de manejo y control del estrés y prevención del síndrome de burnout en el nivel educativo tercer nivel, donde la mayoría de las personas ostentan niveles medios. En el nivel secundario, sería importante enfocar cada uno de los esfuerzos en la identificación temprana y en el apoyo necesario para evitar la progresión exponencial del síndrome de burnout a niveles más elevados, impulsando el autocuidado y el bienestar de carácter emocional de los estudiantes. Como se explicó anteriormente, el síndrome de Burnout no se encamina a una variable en específico, en este caso el nivel educativo, sino en los riesgos a los que se expone, es como lo menciona Baquero y Arroyave (2021), en su artículo de investigación.

La siguiente figura analiza la relación o no que existe entre las variables edad y cansancio emocional.

**Figura 20**

*Correlación entre variables de edad y cansancio emocional*



*Nota.* Elaboración Propia

A continuación. Se detalla la tabla 17 que expone la interpretación del Chi-Cuadrado entre las variables edad y cansancio emocional.

**Tabla 19**

*Interpretación del Chi-Cuadrado entre variables de edad y cansancio emocional*

<b>Chi-cuadrado</b>	<b>Interpretación</b>
0,877	El resultado obtenido al ser mayor al umbral 0,05 indica que no existe correlación entre las dos variables. Por lo tanto, no existe correlación.

*Nota.* Elaboración Propia

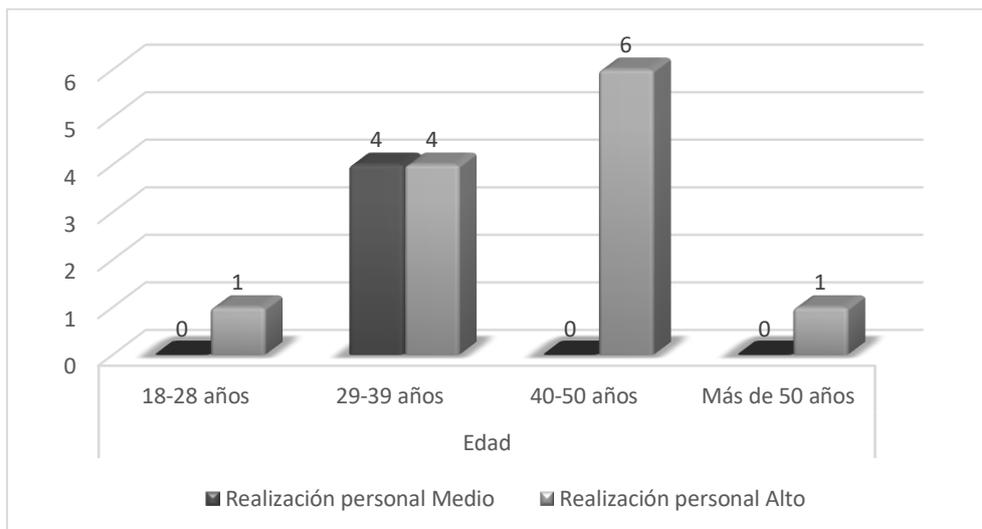
### **Análisis e interpretación:**

En el presente grupo de 18-28 años, 1 persona ostenta cansancio emocional bajo y ninguna tiene medio; en el grupo de 29-39 años, 6 personas ostentan cansancio emocional bajo y 2 medio; en el grupo de 40-50 años, 5 personas ostentan cansancio emocional bajo y 1 medio; y en el grupo de más de 50 años, 1 persona ostenta cansancio emocional bajo y 1 medio. Predomina el cansancio de carácter emocional bajo en cada uno de los grupos de edad, especialmente en el grupo de 29-39 años, donde se analiza la mayor cantidad de ciudadanos con bajo cansancio emocional; se sugiere enfocar cada uno de los esfuerzos en el grupo de 29-39 años, ya que aunque existe predominancia de los niveles bajos, también presentan varios casos de cansancio emocional medio. Para los grupos de 18-28 y más de 50 años, es necesario considerar la implementación de intervenciones preventivas para mitigar el cansancio emocional medio y equilibrar cada uno de los bajos niveles en distintos otros grupos. Según García-Campayo et al. (2016) definen el “agotamiento emocional”, como el “resultado de situaciones de estrés crónico generadas en el trabajo y por el trabajo”. Desde otra perspectiva también es considerado como una enfermedad psicosocial.

A continuación. Se presenta la correlación entre edad y realización personal de los trabajadores del cuerpo de bomberos Joya de los Sachas.

### **Figura 21**

*Correlación entre variables de edad y realización personal*



*Nota.* Elaboración Propia

**Tabla 20**

*Interpretación del Chi-Cuadrado entre variables de edad y realización personal*

<b>Chi-cuadrado</b>	<b>Interpretación</b>
0,149	El resultado obtenido al ser mayor al umbral 0,05 indica que no existe correlación entre las dos variables. Por lo tanto, no existe correlación.

*Nota.* Elaboración Propia

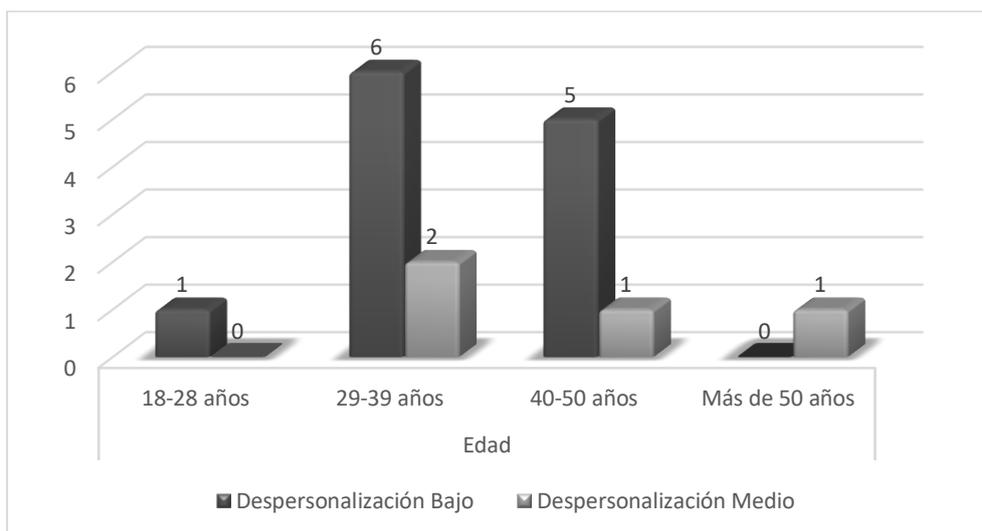
**Análisis e interpretación:**

En el presente grupo de 18-28 años, 0 personas ostentan realización personal media y 1 alta; en el grupo de 29-39 años, 4 personas ostentan realización personal media y 4 alta; en el grupo de 40-50 años, 0 personas ostentan realización personal media y 6 alta; y en el grupo de más de 50 años, 0 personas ostentan realización personal media y 1 alta. Predominando la realización personal de carácter alta en los grupos de 29-39 años y 40-50 años, con una notable y considerable diferencia en el grupo de 40-50 años, donde cada uno de ellos reportan elevados niveles de realización personal. Se sugiere enfocar cada uno de los esfuerzos en mantener y robustecer los elevados niveles de realización personal en cada uno de los grupos de mayor edad, con especial atención en el grupo de 40-50 años, mientras que en el grupo dentro del rango de edad de 18-28 años, sería útil la implementación de estrategias para incrementar los niveles de realización personal, ya que gran parte se encuentra en la categoría baja. Según Lauracio y Ticona (2020), tuvieron

como resultados que; el 7.6% de los profesionales consideran que su realización personal es baja.

**Figura 22**

*Correlación entre variables de edad y despensalización*



*Nota.* Elaboración Propia

**Tabla 21**

*Interpretación del Chi-Cuadrado entre variables de edad y despensalización*

Chi-cuadrado	Interpretación
0,314	El resultado obtenido al ser mayor al umbral 0,05 indica que no existe correlación entre las dos variables. Por lo tanto, no existe correlación.

*Nota.* Elaboración Propia

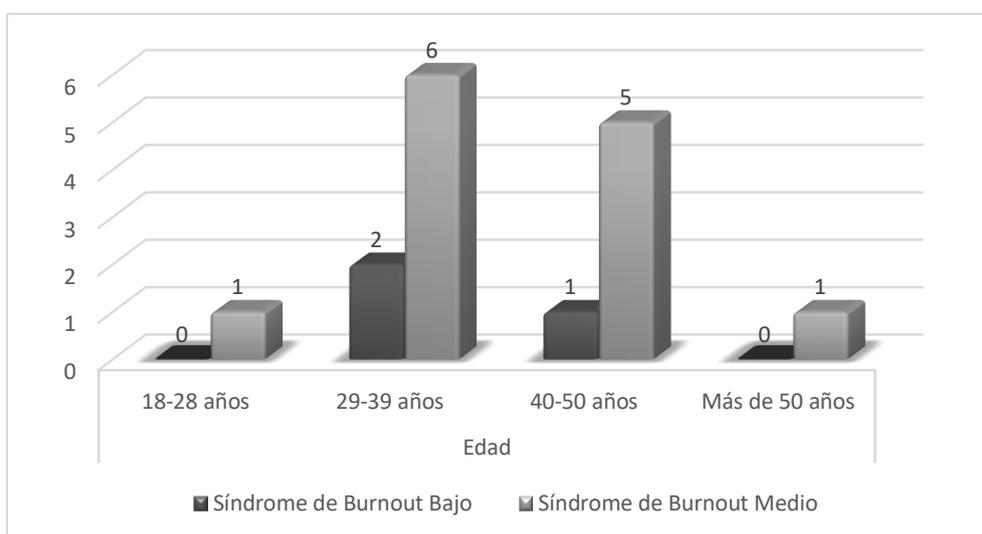
**Análisis e interpretación:**

En el presente grupo de 18-28 años, 1 persona ostenta despensalización baja y ninguna media; en el grupo de 29-39 años, 6 personas ostentan despensalización baja y 2 media; en el grupo de 40-50 años, 5 personas ostentan despensalización baja y 1 media; y en el grupo de más de 50 años, 1 persona ostenta despensalización baja y ninguna media. Predomina la despensalización de carácter baja en cada uno de los grupos de edad, especialmente en los grupos de 29-39 años y 40-50 años, donde gran parte reporta niveles bajos o reducidos de despensalización. Se sugiere la adecuada

implementación de estrategias de prevención y apoyo para mitigar cada uno de los casos de despersonalización media en los diversos grupos de mayor edad, mientras que en el grupo de 18-28 años, se podrían enfocar diversos programas de concienciación y manejo del estrés para anticipar el desarrollo de la despersonalización media. Según Galarza (2025), menciona que “la despersonalización es uno de los síntomas centrales del síndrome de Burnout, un fenómeno cada vez más frecuente entre los profesionales de la seguridad pública”.

**Figura 23**

*Correlación entre variables de edad y síndrome de Burnout.*



**Tabla 22**

*Interpretación del Chi-Cuadrado entre variables de edad y síndrome de Burnout*

Chi-cuadrado	Interpretación
0,877	El resultado obtenido al ser mayor al umbral 0,05 indica que no existe correlación entre las dos variables. Por lo tanto, no existe correlación.

*Nota.* Elaboración Propia

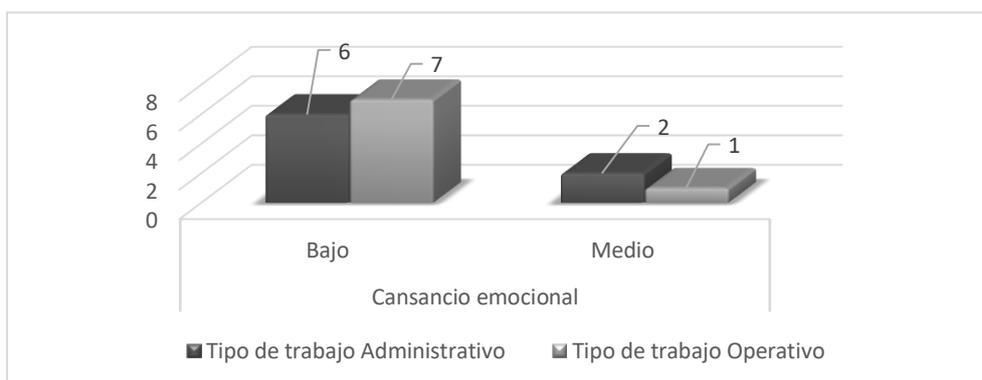
**Análisis e interpretación:**

En el presente grupo de 18-28 años, 0 personas ostentan síndrome de burnout bajo y 1 medio; en el grupo de 29-39 años, 2 personas ostentan síndrome de burnout bajo y 6

medio; en el grupo de 40-50 años, 1 persona ostenta el síndrome de burnout bajo y 5 medio; y en el grupo de más de 50 años, 0 personas ostentan síndrome de burnout bajo y 1 medio. Predomina el síndrome de Burnout de carácter medio en cada uno de los grupos de 29-39 años y 40-50 años, con una mayor concentración de casos en las presentes categorías en contraste con el grupo de 18-28 años y el de más de 50 años. Se sugiere implementar diversas estrategias de prevención y manejo del síndrome de burnout en cada uno de los grupos de mayor edad, donde todos los niveles medios son más habituales, mientras que en el grupo de 18-28 años, sería útil direccionarse en la prevención de la aparición del síndrome de burnout en niveles más elevados. Es explicable estos datos en los bomberos, debido a que en sus funciones, tienden a desarrollar este síndrome, agravado por las demandas emocionales (Albines, 2021).

**Figura 24**

*Correlación entre variables de tipo de trabajo y cansancio emocional*



**Tabla 23**

*Interpretación del Chi-Cuadrado entre variables de tipo de trabajo y cansancio emocional*

Chi-cuadrado	Interpretación
0,522	El resultado obtenido al ser mayor al umbral 0,05 indica que no existe correlación entre las dos variables. Por lo tanto, no existe correlación.

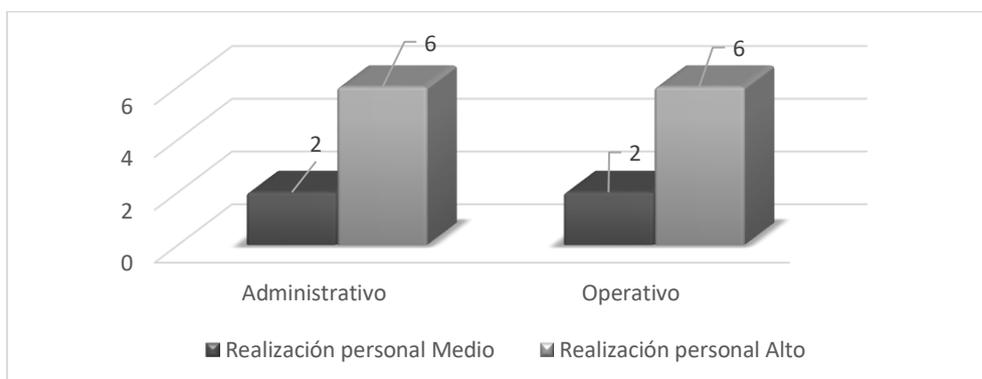
*Nota.* Elaboración Propia

**Análisis e interpretación:**

En el presente grupo de tipo de trabajo administrativo, 6 personas ostentan cansancio emocional bajo y 2 medio; en el grupo de tipo de trabajo operativo, 7 personas ostentan cansancio emocional de carácter bajo y 1 medio. Predominando el cansancio emocional bajo en ambos grupos, con una reducida diferencia en el grupo de trabajo operativo, donde existen mayor número de personas con cansancio emocional bajo en contraste con el grupo administrativo. Se sugiere implementar distintos programas de apoyo emocional y direccionamiento del estrés en el grupo de trabajo operativo, donde el cansancio de carácter emocional bajo es más frecuente, y en el grupo administrativo, robustecer cada una de las estrategias para determinar bajos los niveles de cansancio emocional. Según Flores (2023), describe al agotamiento emocional como un estado de desgaste profundo en el cual una persona se siente mental y emocionalmente exhausta debido a una exposición prolongada a situaciones de estrés o demandas emocionales intensas.

**Figura 25**

*Correlación entre variables de tipo de trabajo y realización personal*



**Tabla 24**

*Interpretación del Chi-Cuadrado entre variables de tipo de trabajo y realización personal*

Chi-cuadrado	Interpretación
1,000	El resultado obtenido al ser mayor al umbral 0,05 indica que no existe correlación entre las dos variables. Por lo tanto, no existe correlación.

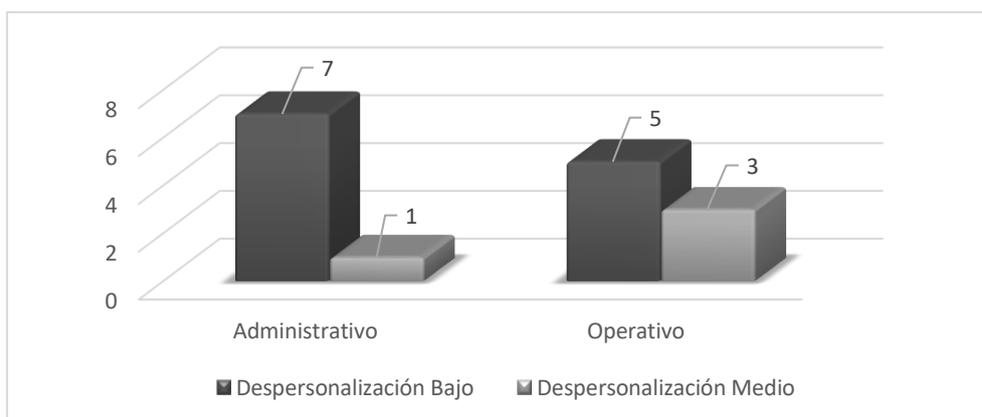
*Nota.* Elaboración Propia

**Análisis e interpretación:**

En el presente grupo de tipo de trabajo administrativo, 6 personas ostentan realización personal alta y 2 media; en el grupo de tipo de trabajo operativo, 2 personas ostentan realización personal media y 6 alta. Prevalece la realización de carácter personal alta en ambos grupos, especialmente en el grupo de tipo operativo, donde la mayoría posee altos niveles de realización personal. Se sugiere robustecer la realización personal en el grupo de tipo administrativo, impulsando actividades que fomenten la satisfacción en el contexto laboral, mientras que en el grupo operativo, se podría seguir proseguir impulsando cada uno de los factores que aportan a la alta realización personal para mantener estos niveles estables. Es importante destacar que; la realización personal es un proceso dinámico y continuo, influenciado por el crecimiento y las experiencias que cada persona vive (Hasibuan y Azmy, 2022).

**Figura 26**

*Correlación entre variables de tipo de trabajo y despersonalización*



**Tabla 25**

*Interpretación del Chi-Cuadrado entre variables de tipo de trabajo y despersonalización*

Chi-cuadrado	Interpretación
0,248	El resultado obtenido al ser mayor al umbral 0,05 indica que no existe correlación entre las dos variables. Por lo tanto, no existe correlación.

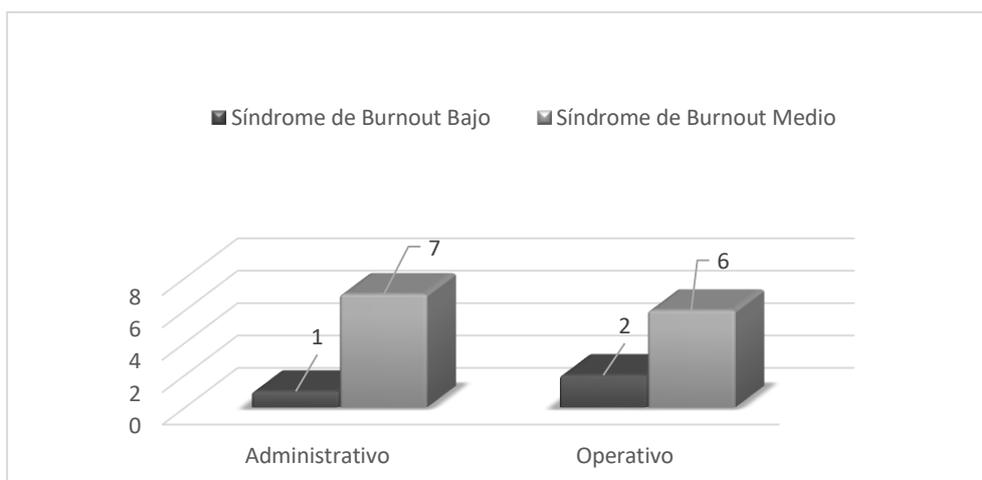
*Nota.* Elaboración Propia

**Análisis e interpretación:**

En el presente grupo de tipo de trabajo administrativo, 7 personas ostentan despersonalización baja y 1 media; en el grupo de tipo de trabajo operativo, 5 personas ostentan despersonalización baja y 3 media. Predomina la despersonalización considerada como baja en ambos grupos, especialmente en el grupo de tipo administrativo. Se sugiere implementar y anexar estrategias de apoyo emocional en el grupo de tipo operativo, donde existe una mayor cantidad de personas con despersonalización media, mientras que en el grupo de tipo administrativo, cada uno de los esfuerzos podría direccionarse en mantener los bajos niveles de despersonalización estables y seguir promoviendo el bienestar de tipo emocional. Según Motoche, Molina y Briones (2025), destacan niveles significativos de despersonalización, evidenciando que el estrés crónico y las altas exigencias laborales son factores determinantes del Burnout.

**Figura 27**

*Correlación entre variables de tipo de trabajo y síndrome de burnout*



**Tabla 26**

*Interpretación del Chi-Cuadrado entre variables de tipo de trabajo y síndrome de burnout*

Chi-cuadrado	Interpretación
0,522	El resultado obtenido al ser mayor al umbral 0,05 indica que no existe correlación entre las dos variables. Por lo tanto, no existe correlación.

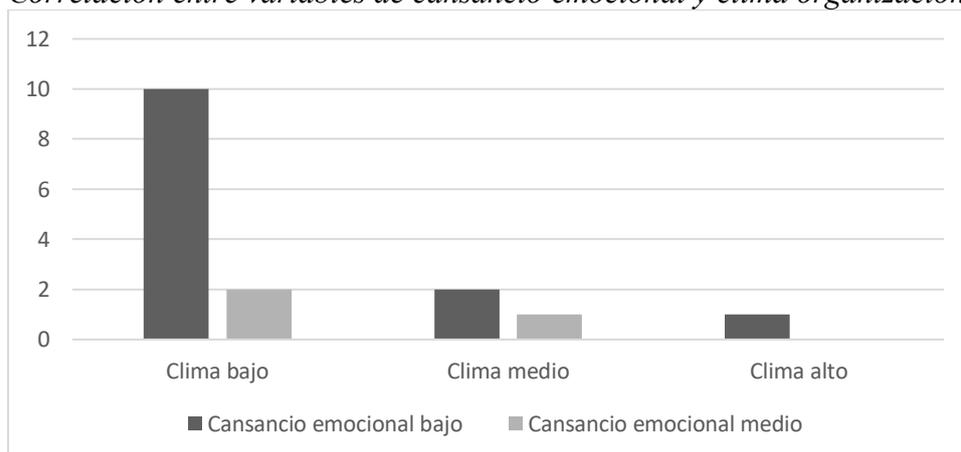
*Nota.* Elaboración Propia

### Análisis e interpretación:

En el presente grupo de tipo de trabajo administrativo, 1 persona ostenta síndrome de burnout bajo y 7 medio; en el grupo de tipo de trabajo operativo, 2 personas ostentan síndrome de burnout bajo y 6 medio. Predomina el síndrome de burnout medio en ambos grupos, con especial atención en el grupo administrativo, donde la mayoría direccionan niveles medios de burnout. Se sugiere implementar cada una de las estrategias de manejo del estrés y prevención del síndrome de burnout en ambos grupos; con un enfoque especial en el grupo administrativo. González-Escobar et al., (2020), definen al síndrome Burnout como un estado de agotamiento emocional, físico y mental causado por el estrés crónico, que puede llevar a problemas de salud significativos, como depresión, ansiedad y trastornos físicos.

**Figura 28**

*Correlación entre variables de cansancio emocional y clima organizacional*



*Nota.* Elaboración Propia

**Tabla 27**

*Interpretación del Chi-Cuadrado entre variables de cansancio emocional y el clima organizacional.*

Chi-cuadrado	Interpretación
0,036	El resultado obtenido al ser menor al umbral 0,05 indica que existe correlación entre las dos variables.

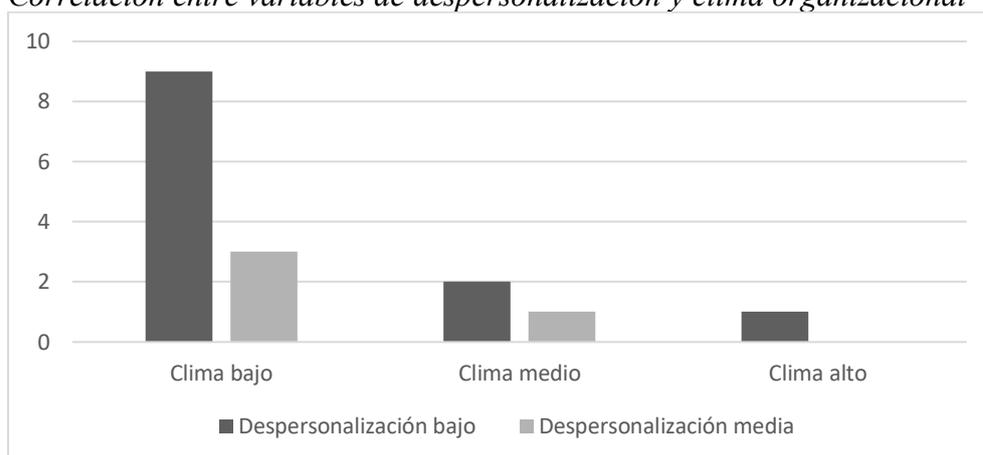
*Nota.* Elaboración Propia

### Análisis e interpretación:

En este caso se encontró una relación entre los niveles de clima organizacional y la dimensión cansancio emocional, dicho de otro modo, existe más concentración de cansancio emocional cuando hay presencia de un clima organizacional bajo o un mal ambiente laboral.

**Figura 29**

*Correlación entre variables de despersonalización y clima organizacional*



*Nota.* Elaboración Propia

**Tabla 28**

*Interpretación del Chi-Cuadrado entre variables de despersonalización y el clima organizacional.*

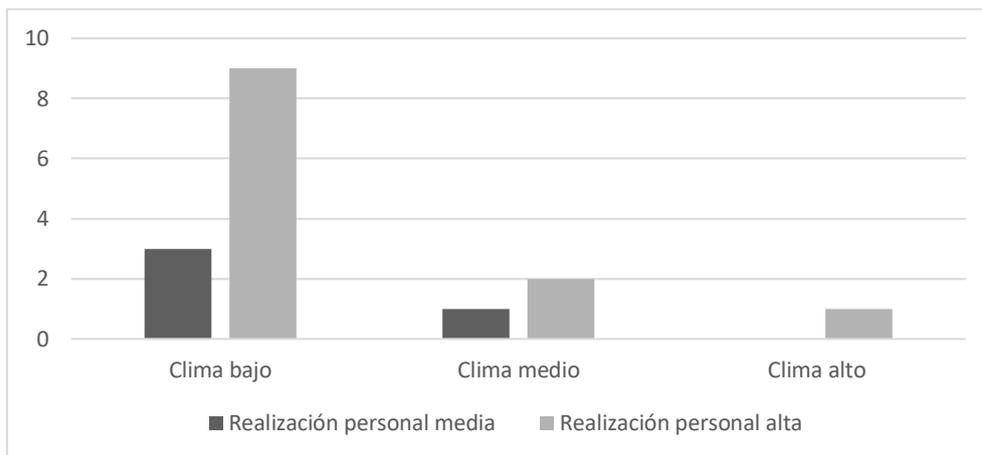
<b>Chi-cuadrado</b>	<b>Interpretación</b>
0,025	El resultado obtenido al ser menor al umbral 0,05 indica que existe correlación entre las dos variables.

**Análisis e interpretación:**

En la segunda dimensión; despersonalización también se centraron 9 personas con nivel de despersonalización bajo cuando no hay un buen ambiente laboral y con un clima organizacional medio se encontraron niveles bajos y medios de despersonalización y finalmente con un buen clima organizacional solo se encontró a una persona con nivel de despersonalización bajo.

**Figura 30**

*Correlación entre variables de realización personal y clima organizacional*



*Nota.* Elaboración Propia

**Tabla 29**

*Interpretación del Chi-Cuadrado entre variables de realización personal y el clima organizacional.*

<b>Chi-cuadrado</b>	<b>Interpretación</b>
0,043	El resultado obtenido al ser menor al umbral 0,05 indica que existe correlación entre las dos variables.

*Nota.* Elaboración Propia

**Análisis e interpretación:**

En la tercera dimensión se encontraron niveles de realización medio y alta, teniendo mayor frecuencia de personas, y con un clima organizacional medio se encontró niveles medio y alto siendo una frecuencia de 3 personas y solo a una persona con nivel alto de despersonalización con un clima alto de ambiente laboral.

El siguiente grafico expone la relación entre las dimensiones del síndrome de Burnout con las causas determinadas por el cuestionario de clima organizacional y percepción de inseguridad.

**Figura 31**

*Correlación entre variables de cansancio emocional y percepción de inseguridad*



Nota. Elaboración Propia

**Tabla 30**

*Interpretación del Chi-Cuadrado entre variables de cansancio emocional y percepción de inseguridad*

Chi-cuadrado	Interpretación
0,049	El resultado obtenido al ser menor al umbral 0,05 indica que existe correlación entre las dos variables.

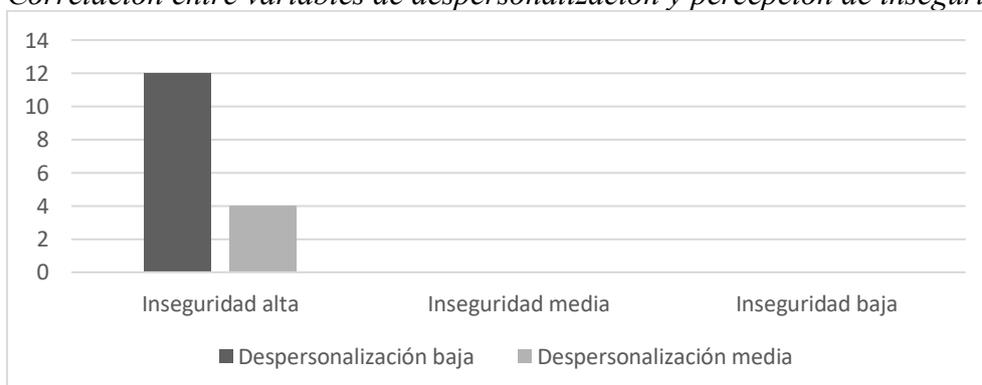
Nota. Elaboración Propia

**Análisis e interpretación:**

En esta correlación se observa que en su totalidad existen 16 trabajadores con un alto nivel de percepción de inseguridad y se encontró que el cansancio emocional tiene relación con el nivel de inseguridad percibido, siendo 13 personas con nivel bajo de inseguridad y 3 personas con nivel medio de cansancio emocional.

**Figura 32**

*Correlación entre variables de despersonalización y percepción de inseguridad.*



Nota. Elaboración Propia

**Tabla 31**

*Interpretación del Chi-Cuadrado entre variables de despersonalización y percepción de inseguridad.*

<b>Chi-cuadrado</b>	<b>Interpretación</b>
0,047	El resultado obtenido al ser menor al umbral 0,05 indica que existe correlación entre las dos variables.

*Nota.* Elaboración Propia

**Análisis e interpretación:**

La percepción de inseguridad es en su totalidad es nivel alto y se encontró una frecuencia de 12 personas con nivel alto de despersonalización baja y 4 personas con nivel de despersonalización baja.

**Figura 33**

*Correlación entre variables de realización personal y percepción de inseguridad.*



*Nota.* Elaboración Propia

**Tabla 32**

*Interpretación del Chi-Cuadrado entre variables de realización personal y percepción de inseguridad.*

<b>Chi-cuadrado</b>	<b>Interpretación</b>
0,048	El resultado obtenido al ser menor al umbral 0,05 indica que existe correlación entre las dos variables.

**Análisis e interpretación:**

En la tercera dimensión se centraron 12 personas con nivel alto de realización personal y 4 personas con realización media, todas las personas se encontraron con un nivel alto de percepción de inseguridad

## CAPÍTULO V. PROPUESTA

### 5.1 Manual de Utilización de Pausas Activas



**CUERPO DE BOMBEROS DE LA JOYA DE LOS SACHAS  
(CBJS)**

# Manual de utilización de pausas activas

**"YO CUIDO MI SALUD, CUIDO LA DE MIS COMPAÑEROS Y ME  
DEJO CUIDAR"**



**Por Mario Chacón.  
La Joya de los Sachas - Orellana - Ecuador**

## **1. Introducción**

El “Manual de utilización de pausas activas para el cuerpo de bomberos de la Joya de los Sachas” está desarrollado y dirigido para los dieciséis trabajadores de los cuales también se busca potenciar las capacidades de cada integrante de esta honorable institución, que busca incrementar la autoestima, prevenir riesgos ocupacionales y proveer una experiencia social positiva. Es una guía para la realización de ejercicios físicos y mentales de manera gráfica y detallada promoviendo y concientizando la salud mental de los bomberos de la Joya de los Sachas.

Las pausas activas o gimnasia laboral consisten en la utilización de variadas técnicas en períodos cortos de tiempo, máximo 10 minutos, durante la jornada laboral, mañana y tarde, que ayudarán a recuperar energía, mejorar el desempeño y eficiencia en el trabajo, además de prevenir enfermedades causadas por posturas prolongadas y movimientos repetitivos. Son necesarias para prevenir la aparición de desórdenes músculo-esqueléticos, aminoran la repetitividad de movimientos en actividades como la digitación y el uso del ratón, “permiten el cambio de posturas, mejoran el desempeño laboral y contribuyen al fortalecimiento del trabajo en equipo” (Cáceres, et al., 2017, p. 10).

Otra técnica que se suele utilizar son ejercicios de respiración, para activar la circulación sanguínea y la energía corporal previniendo problemas causados por la fatiga física y mental a la vez que favorece el funcionamiento cerebral y con ello incrementa la productividad, no obstante lo anterior, es deseable incorporar actividades que involucren interacción entre compañeros, como “juegos, bailes de parejas y grupales que de acuerdo a la experiencia mejoran el clima y las relaciones dentro del sitio de trabajo” (Arrieta & Navarro, 2008, p. 12).

### **Objetivo general**

Aplicar el manual de pausas activas por los servidores del Cuerpo de Bomberos de La Joya de los Sachas para la prevención de enfermedades profesionales

### **Objetivos específicos**

- Promover conciencia en los servidores del CBJS sobre los beneficios de las pausas activas.

- Fomentar ejercicios para activar la circulación sanguínea, disminuyendo la fatiga física y mental para incrementar los niveles de productividad.
- Establecer rutinas de ejercicios con el fin de prevenir altos niveles de estrés y enfermedades musculoesqueléticas

## **2. Alcance**

El presente manual de utilización es de aplicación para todos los servidores de la prestigiosa institución “Cuerpo de Bomberos de la Joya de los Sachas”.

## **3. Marco legal**

### **Ley Orgánica de Salud Mental**

Esta ley reconoce a la salud mental como parte integral de la salud general y menciona en sus primeros artículos que:

Artículo 1. Objeto. - La presente Ley tiene por objeto establecer un marco legal para la salud mental que promueva, regule y garantice el pleno ejercicio del derecho a la salud mental de las personas en todo su ciclo de vida, bajo un modelo de atención integral y comunitario.

Artículo 2. Ámbito. - La presente Ley es de aplicación obligatoria en el territorio nacional, para todas las personas, instituciones y establecimientos públicos y privados que efectúen actividades relacionadas con la salud mental.

Artículo 3. Fines. - La presente ley tiene como finalidad:

- a) Reconocer a la salud mental como parte de la atención integral de salud e impulsar la consolidación de una política nacional en salud mental, a fin de que el Estado priorice las acciones en esta materia.
- b) Establecer la prevención integral como eje de la política de salud mental con participación intersectorial, de las personas naturales y jurídicas de derecho público o privado, la familia y la comunidad.
- c) Fomentar el bienestar mental, prevenir los trastornos mentales, proporcionar atención integral, promover la recuperación y garantizar el

ejercicio pleno de los derechos humanos (Asamblea Nacional del Ecuador, 2023).

Al incorporar estas prácticas, no solo cumple con normativa ecuatoriana, sino que también fomenta un ambiente laboral saludable y productivo.

#### **4. Términos y definiciones**

**Síndrome de Burnout:** Rubio (2023), explica que “el síndrome de Burnout es una enfermedad psicosocial que afecta a diferentes profesiones” (p. 12), comprende que cuanto más intensas son las relaciones interpersonales con los usuarios de los servicios, el riesgo es mayor de padecer este síndrome. Es caracterizado por el agotamiento emocional, despersonalización y la realización personal.

**Agotamiento emocional:** Hace referencia a las sensaciones de sobreesfuerzo físico y la disminución o pérdida de recursos emocionales.

**Despersonalización:** Supone el desarrollo de actitudes negativas, de insensibilidad y respuestas cínicas hacia los receptores del servicio prestado.

**Realización personal:** Es la tendencia a evaluar el propio trabajo de forma negativa: los afectados se reprochan no haber alcanzado los objetivos propuestos, con vivencias de insuficiencia personal y baja autoestima profesional.

**Pausas activas :** Las pausas activas o gimnasia laboral consisten en la utilización de variadas técnicas en períodos cortos de tiempo, máximo 10 minutos, durante la jornada laboral, mañana y tarde, que ayudarán a recuperar energía, mejorar el desempeño y eficiencia en el trabajo, además de prevenir enfermedades causadas por posturas prolongadas y movimientos repetitivos.

#### **5. Beneficios de las pausas activas**

- Aumenta la armonía laboral, a través del ejercicio físico y mental.
- Alivia las tensiones laborales producidas por malas posturas y rutinas generadas por el trabajo.
- Incrementan el rendimiento en la ejecución de las labores
- Disminuyen el estrés laboral.

- Disminuyen los factores generados por trastornos músculo – esqueléticos de origen laboral que repercuten principalmente en el cuello y extremidades superiores.
- Disminuyen el ausentismo en el trabajo.
- Mejora la atención y la concentración

Los ejercicios se pueden realizar en cualquier momento del día cuando siente el cuerpo pesado, fatiga muscular, angustia e incomodidad, etc. Para la ejecución de las pausas activas se debe estar cómodo y sentir la acción relajante sobre cada parte del cuerpo que entra en acción. “Tiene una duración de entre 5 y 8 minutos; siendo los sectores corporales más estimulados: cuello, hombro, muñeca, manos, zona dorsal y lumbar” (Murillo, 2016, p. 10).

## 6. Recomendaciones específicas

<b>Causa del Burnout</b>	<b>Recomendación en el Manual de Pausas Activas</b>
Inestabilidad en el ambiente laboral	Incluir rutinas de respiración consciente y estiramiento grupal cada 2 horas, para reforzar sensación de estabilidad y control interno.
Discriminación entre compañeros	Incorporar dinámicas cortas de integración y cooperación (como juegos de confianza o ejercicios en parejas rotativas) que fomenten el respeto y empatía.
Comunicación poco participativa	Dedicar 5 minutos al final de cada pausa para un círculo de retroalimentación abierta, donde todos puedan expresar sugerencias breves de mejora o reconocimiento positivo.
Aumento de muertes violentas impacta emocionalmente	Incluir pausas de liberación emocional guiadas, como ejercicios de escritura breve sobre lo que sienten, o respiración para gestión del miedo y ansiedad.
Riesgo diario de ser víctima de violencia	Incorporar ejercicios de atención plena (mindfulness) para reconectar con el presente y reducir el impacto del miedo anticipatorio.

---

Alta exposición al peligro en cada emergencia exigente. Introducir rutinas breves de relajación muscular progresiva para descargar tensión física tras una emergencia o jornada exigente.

Carencia de habilidades de liderazgo en los superiores. Promover pausas activas que incluyan actividades colaborativas lideradas por distintos miembros, rotando el liderazgo de la pausa (dinámica participativa).

Necesidad de capacitar a los jefes en derechos humanos y liderazgo. Hay que sugerir que las pausas incluyan cápsulas breves (3–5 min) de formación informal, como lectura de frases motivadoras, derechos laborales o videos breves sobre liderazgo positivo.

---

## **6.1 Taller Lúdico para conocer los roles del personal del cuerpo de bomberos de la Joya de los Sachas.**

### **Taller Lúdico: “Actívate y Conoce Tu Rol”**

#### **Objetivo**

Fortalecer el conocimiento de las funciones laborales de los distintos cargos del Cuerpo de Bomberos mientras se realiza una pausa activa.

Duración: 20 a 30 minutos

Participantes: 16 personas

#### **Materiales**

- Tarjetas con funciones y nombres de cargos
- Música motivadora
- Cinta adhesiva o ganchos
- Espacio abierto o aula

#### **Desarrollo del taller**

##### **1. Calentamiento (5 minutos)**

- Ejercicios físicos suaves dirigidos por el segundo jefe o un voluntario:
- Marcha en el lugar
- Estiramiento de brazos y cuello
- Flexiones suaves

Nota. Puedes usar música instrumental o rítmica para animar el ambiente.

## **2. Dinámica principal: “Encuentra tu función” (15 minutos)**

Forma 6 grupos:

- Jefe
- Segundo Jefe
- Personal Operativo
- Personal Paramédico
- Secretaria
- Contador

### **Tarjetas:**

Prepara tarjetas con funciones mezcladas. Ejemplos:

- “Coordinar simulacros y entrenamientos”
- “Realizar atención prehospitalaria básica”
- “Gestionar el presupuesto del cuartel”
- “Atender llamadas de emergencia”
- “Controlar facturas y egresos”
- “Redactar documentos y oficios”

### **Juego:**

1. Cada participante saca una tarjeta y realiza un movimiento físico corto (saltos, sentadillas, etc.)
2. Luego debe encontrar a quienes cree que tienen funciones del mismo cargo.
3. En grupo, deben justificar por qué creen que esas funciones corresponden a ese cargo.

### **Verificación:**

El facilitador valida o corrige los grupos y explica las funciones reales de cada puesto.

## **3. Actividad de cierre: “Estiramiento de roles” (5 minutos)**

Se hacen estiramientos suaves en grupo. Cada participante dice en voz alta una función de su cargo (real o inventada). El facilitador corrige con humor si está equivocada.

### **Beneficios del taller:**

- Refuerza conocimientos funcionales
- Promueve la actividad física

- Mejora el trabajo en equipo y la comunicación
- Rompe la rutina operativa

## **7. Ejecución para las pausas activas**

La realización de las pausas activas dentro del Cuerpo de bomberos de la Joya de los Sachas consta de 3 técnicas diferentes, la primera es la utilización movimientos físicos que incluyen estiramiento de los músculos, movimientos articulares, y caminatas breves predeterminadas para el inicio de la jornada laboral con una duración de al menos 5 minutos por personas en un espacio determinado por la institución o dentro de los puestos de trabajo de ser necesario.

La segunda técnica contemplada dentro de las pausas activas, son los ejercicios de respiración o técnicas de respiración, estas son una parte clave porque ayudan a reducir el estrés, mejoran la oxigenación, relajan cuerpo y mente.

La tercera técnica establecida en este manual, son los juegos de distracción mental. Estos ejercicios son de vital importancia ayudando al trabajador a salir de la rutina diaria, distrayendo un poco de lo que están haciendo en el trabajo. Además, el trabajador desarrolla una mayor creatividad y pensamiento.

## **8. Programa de pausas activas**

### **a) Movimientos articulares**

- Movimiento de cuello vertical y horizontal
- Movimiento de hombros hacia atrás y adelante
- Movimiento de elevación de brazos
- Movimiento de extensión de brazos
- Movimiento de flexión y extensión de columna
- Movimiento de cabeza y cuello
- Movimiento de flexión de piernas

- Movimiento para manos y dedos
- Estiramiento par manos y dedos
- Estiramiento para espalda y abdomen
- Estiramiento para cadera y extremidades inferiores

**Nota:** En esta primera parte de las pausas activas es a elección libre de los ejercicios, no exige una rutina específica, sino una elección personal de que ejercicio a realizar durante de 5 a 8 minutos.

#### **b) Técnicas de respiración**

- Respiración diafragmática
- Respiración 4-4-4-4 (respiración cuadrada)
- Respiración alternada (Nadi Shodhana)
- Respiración labios fruncidos

**Nota:** Es recomendable realizar estos ejercicios cuando los bomberos se encuentran en ambientes con falta de oxígeno o con presencia de contaminantes, sin embargo, pueden ser utilizadas para complementar los demás ejercicios.

#### **c) Juegos de distracción mental**

- Encontrar la palabra repetida
- Observar el cajón de palabras y nombrar el color de esta, más no la palabra.
- ¿De qué color hay mayor número de círculos?
- ¿Puedes descifrar el valor de cada una de las frutas?
- ¿Puedes encontrar la palabra repetida?

**Nota:** Los juegos de distracción pueden ser realizados en cualquier momento de la pausa activa o después de una emergencia buscando ayudar al bombero a despejar la mente y reducir la carga emocional tras una intervención exigente.

En la siguiente hoja se detalla la explicación y repetición o duración de cada ejercicio o movimiento articular.

## 9. Aplicación

### Ejercicios de movimiento articular

Ejercicio	Explicación	Repetición
	Movimiento del cuello verticalmente de arriba hacia abajo, procurando que el mentón no toque el pecho, el ejercicio se debe realizar de pie.	5
		
	Movimiento del cuello horizontalmente, de izquierda a derecha, procurando que, al realizar el movimiento, el mentón quede alineado con el hombro.	5
		
	Movimiento de hombros horizontalmente de atrás hacia adelante, mantener por un lapso de 12 a 15 segundos cada posición.	5
		



Movimiento de 5 (cada elevación brazo) vertical de brazos, alternando izquierda y derecha, mantener la posición por un lapso de 12 a 15 segundos.



Movimiento de 10 extensión de brazos, con manos entrelazadas entre sí. Mantener la posición por un lapso de 12 a 15 segundos.



Movimiento de 5 (cada extensión de brazo) brazos, con manos entrelazadas entre sí. Mantener la posición por un lapso de 12 a 15 segundos. 5 (cada brazo)



Movimiento de 15 abrir y cerrar manos, ejercicio a realizar de pie y con brazos estirados.



Movimiento de 10 flexión y extensión de columna en todos los sentidos, izquierda, derecha, adelante y atrás. Todos los sentidos conforman una repetición



Movimiento de 10 flexión y extensión de columna en todos los sentidos, izquierda, derecha, adelante y atrás. Todos los sentidos conforman una repetición



Movimiento de 5 (cada pie) flexión y extensión hacia adelante y atrás de rodillas. Mantener la posición por un lapso de 5 segundos



Movimiento de 10 flexión de pie con brazos extendidos, posición de sentadilla. Mantener la posición por un lapso de 5 segundos.



Movimiento de 5 (cada estiramiento de posición) puntas de pie y talones, alternar cada postura y mantener la posición por un lapso de 10 segundos.

### Ejercicios de estiramiento

Los ejercicios de estiramiento es la extensión de los músculos, en una posición extendida de la que regularmente se encuentran. Generalmente estos ejercicios se realizan como preparación de los músculos que van a realizar mayor esfuerzo. En este caso, se lo realiza para liberar la tensión de los músculos debido a posiciones sostenidas por un lapso prolongado

### Ejercicios para cabeza y cuello

Ejercicio



Explicación

Colocar la mano sobre el temporal de la cabeza provocando que la misma se dirija hasta el hombro, alternar con cada brazo. Mantener la posición por un lapso de 12 a 15 segundos



Entrelazar las manos y colocar en el parietal de la cabeza, posterior a esto mover la cabeza hacia adelante, procurando que el mentón toque con el pecho. Mantener la posición por un lapso de 12 a 15 segundos

### Para hombros y brazos



Elevar los hombros, hasta donde se le facilite, mantener la posición por un lapso de 12 a 15 segundos, y regresar a la posición inicial.



Colocar la palma en la mitad de los hombros y sostener con el otro brazo el codo que está ejerciendo presión, mantener la posición por un lapso de 12 a 15 segundos y regresar a la posición inicial.



Sostener el antebrazo con la mano contraria y ayudándose del mismo, estirar el hombro, mantener la posición por un lapso de 12 a 15 segundos y regresar a la posición inicial.



Realizar un movimiento circular de los hombros, mantener el movimiento por un lapso de 12 a 15 segundos y regresar a la posición inicial. Repetir el ejercicio en sentido contrario.

**Para manos y dedos**



Movimiento de posición de pinza con cada uno de los dedos (10 cada mano)



Bajar la palma de la mano completamente, y ejercer presión con la mano contraria, alternar manos cambiando la posición de las palmas. Mantener posición por un lapso de 10 segundos y regresar a la posición inicial.



Juntar las palmas de las manos y ejercer presión, mantener la posición por un lapso de 10 segundos y regresar a la posición inicial, alternar

---

### Para espalda y abdomen



### Para cadera y extremidades inferiores



cambiando de posición las manos.

Elevar ambos brazos y sostener con las manos los codos e inclinar el cuerpo hacia un lado, mantener la posición por un lapso de 12 a 15 segundos y regresar a la posición inicial, repetir ejercicio cambiando de lado la inclinación.

Estirar completamente un brazo, y el otro mantenerlo sobre la pierna, inclinar el cuerpo y mantener la posición por un lapso de 12 a 15 segundos y volver a la posición inicial. Repetir el ejercicio cambiando de lado.

Coloque un brazo sobre otro y sostenga, gire el tronco de izquierda a derecha, manteniendo cada posición por un lapso de 12 a 15 segundos y regresar a la posición inicial.

En posición de pie y con manos en la cintura, flexionar una pierna y estire completamente la otra y mover el cuerpo hacia un lado. Mantener la posición por un lapso de 10 segundos y regresar a la posición inicial.



En posición de pie y con las manos en la cintura, colocar una pierna estirada completamente hacia atrás y con la otra flexionada hacia adelante. Mantener la posición por un lapso de 12 a 15 segundos y regresar a la posición inicial.



Realice una caminata normal, primero marcando puntas y después talones, posterior a eso intentar realizar en los bordes de los pies, tomando mucho cuidado.



En posición de pie, sostener el espaldar de la silla y el cuerpo erguido completamente, elevar una pierna hasta donde se le facilite el máximo alcance, mantener la posición por un lapso de 10 segundos y regresar a la posición inicial, realizar 5 repeticiones con cada pie.



En posición de pie, sostener el espaldar de la silla y el cuerpo erguido completamente, elevar una pierna hasta donde se le facilite el máximo alcance, mantener la posición por un lapso de 10



segundo y regresar a la posición inicial, realizar 5 repeticiones con cada pie.

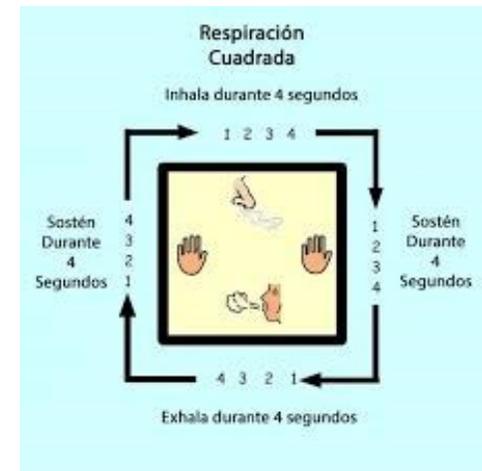
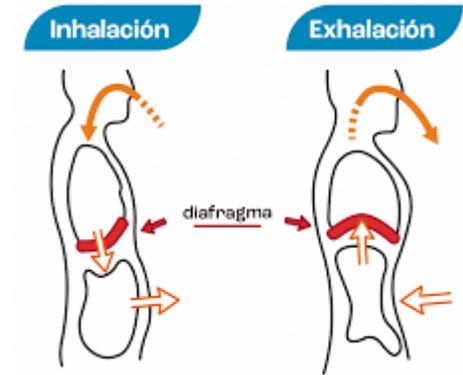
En posición sentado, elevar la pierna, procurando que quede completamente extendida, mantener la posición por un lapso de 5 segundos y regresar a la posición inicial, repetir el ejercicio 10 veces, alternando cada pierna.

En posición de pie, sostener el espaldar de la silla y completamente erguido, doblar una pierna hacia atrás, procurando la mayor flexión. Mantener por un lapso de 10 segundos y regresar a la posición inicial, repetir el ejercicio 10 veces, alternando cada pierna.

---

## Ejercicios de respiración

Nombre del ejercicio	¿De qué se trata?	Paso 1	Paso 2	Paso 3	Paso 4	Beneficio
Respiración diafragmática	Inhalar profundamente utilizando el diafragma, en lugar de levantar el pecho	Estar de pie o sentado cómodamente	Coloca una mano en el abdomen y otra en el pecho	Inhala por la nariz y profundamente, asegurándote que el abdomen se expanda	Exhala lentamente por la boca contrayendo el abdomen	Reduce la tensión muscular, mejora la capacidad pulmonar y calma el sistema nervioso
Respiración 4-4-4-4 (respiración cuadrada)	Un ejercicio rítmico que consiste en igualar la duración de la inhalación, retención, exhalación y pausa	Inhalar por la nariz durante 4 segundos	Retener el aire durante 4 segundos	Exhalar lentamente por la boca durante 4 segundos	Pausa sin respirar durante 4 segundos antes de comenzar de nuevo	Mejora la concentración, reduce la ansiedad y regula el ritmo cardiaco



Respiración alternada (Nadi Shodhana)	Técnica de yoga que equilibra energía y calma mente	de Usar el pulgar y para tapar la fosa nasal derecha	Inhalar profundamente por la fosa nasal izquierda	o Exhalar lentamente a través de los labios semicerrados	La exhalación debe durar el doble de la inhalación.	Estimula la energía, ideal para combatir la fatiga o somnolencia
---------------------------------------	-----------------------------------------------------	------------------------------------------------------	---------------------------------------------------	----------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------



Respiración labios fruncidos

Ponga los labios como para apagar una vela o silbar.

Inhale o inspire lentamente a través de la nariz con la boca cerrada

Exhale lentamente a través de los labios semicerrados

La exhalación debe durar el doble de la inhalación.

## TÉCNICAS DE RESPIRACIÓN

### LABIOS FRUNCIDOS



## Ejercicios de distracción mental

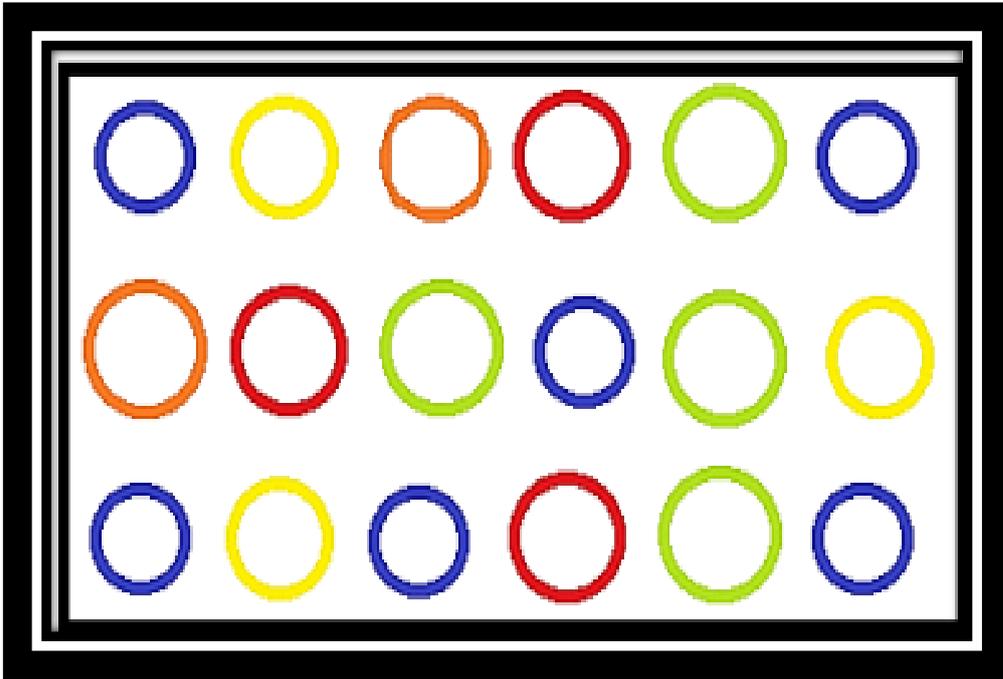
1. Encontrar la imagen repetida dentro de las herramientas de bomberos.



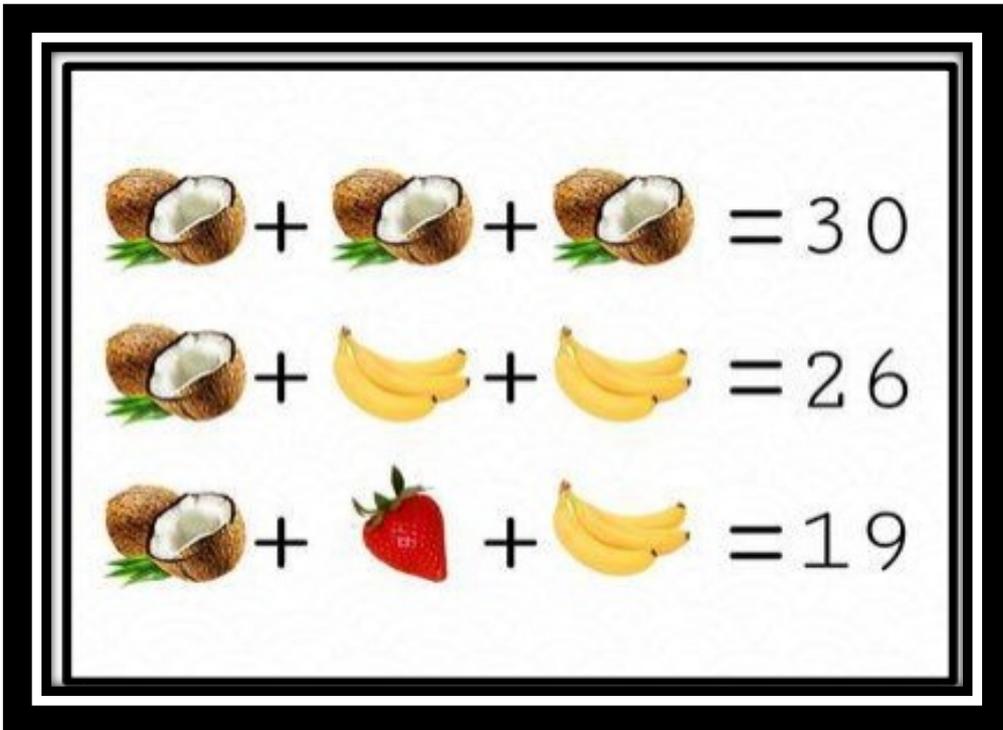
2. Observar el cajón de palabras y nombrar el color de esta, más no la palabra.



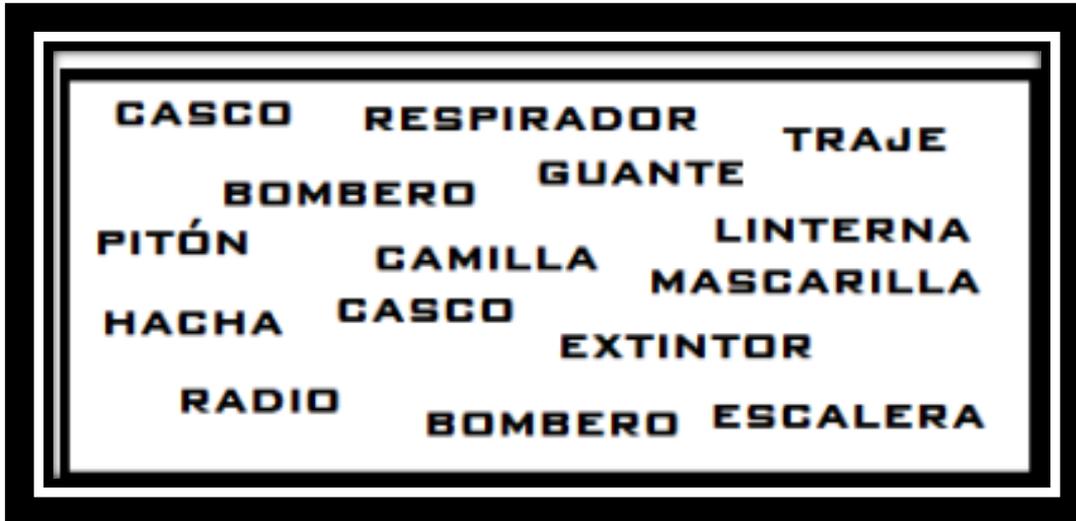
3. ¿De qué color hay mayor número de círculos?



4. ¿Puedes descifrar el valor de cada una de las frutas?



5. ¿Puedes encontrar la palabra repetida?



En la siguiente hoja se detalla las conclusiones y recomendaciones de esta tesis.

## **CAPÍTULO VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **6.1 Conclusiones**

Se aplicó adecuadamente el Alfa de Cronbach con la finalidad de medir la fiabilidad del instrumento, generando un valor final de 0,630 antes de la respectiva validación, lo que manifiesta una consistencia interna baja. Posterior a eliminar los ítems número 15 y 19 de la prueba MBI, el respectivo valor del Alfa de Cronbach se elevó a 0,718, determinando una confianza de carácter moderada según cada uno de los estándares establecidos por Pedroso; el análisis factorial, inspirado en el valor del KMO, concluyó que cada uno de los datos no eran adecuados para un efectivo análisis factorial a consecuencia de la falta de correlación necesaria entre los ítems, atribuyéndolo al reducido tamaño de la muestra.

Se concluye que la mayor parte de los trabajadores del Cuerpo de Bomberos de la Joya de los Sachas ostenta niveles bajos de síndrome de Burnout, detalladamente un 75% del total de los trabajadores se hallan en el presente nivel, mientras que un 25% manejan niveles medios. El presente hallazgo denota que la prevalencia del síndrome es considerada como relativa y baja, asociándose a factores como la elevada realización de carácter personal que se observó en el 75% del total de los trabajadores. Sin embargo, aunque los niveles son bajos, es importante seguir monitorizando y promoviendo cada una de las estrategias preventivas para aquellos ciudadanos con niveles medios, con especial atención en variables como el cansancio emocional y la despersonalización, que aunque no ostentan niveles altos, siguen presentes.

La elaboración de un manual de prevención del síndrome de Burnout, mediante la incorporación de pausas activas, es considerada como una medida esencial para mitigar y reducir enfermedades psicosociales e impulsar la actividad física dentro de la institución; el presente manual proporciona diversas herramientas prácticas para la mitigación y reducción del estrés y mejorar progresivamente el bienestar físico y emocional de cada uno de los trabajadores. Al incorporar distintas pausas activas en la rutina diaria, se aporta a la prevención del agotamiento, robusteciendo la salud mental, física y se mejora progresivamente el ambiente laboral, aportando al bienestar general de cada uno de los bomberos optimizando su desempeño.

## **6.2 Recomendaciones**

Se recomienda incrementar el tamaño de la muestra en posteriores investigaciones para optimizar la fiabilidad de cada uno de los resultados y obtener distintas correlaciones significativas entre cada uno de los ítems, lo que permitiría un efectivo análisis factorial más robusto. Se sugiere revisar y ajustar cada uno de los ítems del instrumento, basándose en el Alfa de Cronbach posterior a la eliminación de las interrogantes, con la finalidad de optimizar la consistencia interna del test aplicado; con una muestra más elevada y una mayor validación del presente instrumento, se podría alcanzar una evaluación más exacta, precisa y confiable del fenómeno analizado.

Se recomienda implementar un programa completo e integral de manejo del estrés y bienestar de carácter emocional para cada uno de los trabajadores del Cuerpo de Bomberos de la Joya de los Sachas, mediante la incorporación de enfoque específico en aquellos que presentan niveles medios de cansancio emocional y también despersonalización, identificados en el presente estudio. El presente programa debe anexar una serie de talleres de autocuidado y posterior manejo del estrés, acompañados de diversas sesiones periódicas de apoyo psicológico individual y grupal, con la finalidad de proporcionar y otorgar herramientas para el manejo saludable de cada una de las presiones del trabajo; es fundamental fomentar la generación de un ambiente laboral positivo mediante la evolución de la comunicación y el robustecimiento de la cohesión grupal, con diversas actividades que impulsen la relajación y el bienestar.

Es importante realizar diversas sesiones de seguimiento de carácter periódicas posterior a la correspondiente implementación del manual, con la finalidad de evaluar la efectividad del programa y reajustar las actividades según cada una de las necesidades del personal. Cada una de estas sesiones pueden anexar encuestas y análisis de salud para identificar cada una de las áreas de mejora; es importante fomentar la intervención continua mediante el otorgamiento de incentivos o reconocimientos, como por ejemplo recompensas o distinciones, para aquellos profesionales comprometidos con el programa; la presente estrategia aportará en la regularidad de la motivación, mitigación del riesgo de enfermedades

## BIBLIOGRAFÍA

- Aguirre, E. I., Lizárraga, E. I., & Guzmán, Y. L. S. (2024). Cansancio emocional y rendimiento académico en estudiantes universitarios durante el retorno a clases presenciales. *IE Revista de Investigación Educativa de la REDIECH*, 15, e1979-e1979.
- Albines, E. (2021). Estrés laboral y síndrome de burnout en policías durante la pandemia [Informe de pregrado]. Pontificia Universidad Católica Del Perú. [https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/26950/ALBINES\\_CARBAJAL\\_ESTRELLA\\_ESTRES\\_LABORAL\\_SINDROM](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/26950/ALBINES_CARBAJAL_ESTRELLA_ESTRES_LABORAL_SINDROM)
- Arrieta-Salas, C., & Navarro-Cid, J. (2008). Motivación en el Trabajo: Viejas teorías Nuevos Horizontes. *Actualidades en Psicología*, 22, 67-89.
- Arruebarrena, A. V., & Cabaco, A. S. (2020). La soledad y el aislamiento social en las personas mayores. *Studia Zamorensia*, (19), 15-32.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2015). Código del Trabajo, Código No. 16. Registro Oficial, 49. Recuperado de <https://www.registroficial.gob.ec>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2017). Código Orgánico de Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público. Registro Oficial Suplemento 19. Recuperado de <https://www.cienciasforenses.gob.ec/wp-content/uploads/2018/01/COESCOP.pdf>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2021). Ley de Seguridad Social, Ley No. 55 Registro Oficial, 465. Recuperado de <https://www.iess.gob.ec>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2023). Ley Orgánica de Salud Mental. Registro Oficial Suplemento No. 442, 22 de diciembre de 2023. <https://www.registroficial.gob.ec>
- Auz Carvajal, V. A. (2015). Diseño de un manual de procesos a partir de la identificación del estado administrativo-operativo del cuerpo de bomberos de Latacunga
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328.
- Baquero, X. A. N. D. R. A., & Arroyave, M. A. R. J. U. R. Y. (2021). Síndrome de Burnout: ¿Es el género femenino más propenso a padecerlo. *Repositorio Universidad Libre*, 1-35.
- Barreto Osmá, D. A., & Salazar Blanco, H. A. (2021). Agotamiento Emocional en estudiantes universitarios del área de la salud. *Universidad y Salud*, 23(1), 30-39.
- Barroso Roque, S. M., Castillo Medina, Y., & Rivera Guardamino, M. N. (2023). Factores psicosociales y síndrome de Burnout en los estudiantes de enfermería del Ciclo IX y
- Cáceres Muñoz, V., Magallanes Meneses, A., Torres Coronel, D., Copora Moreno, P., Escobar Galindo, M., & Mayta Tristán, P. (2017). Efecto de un programa de pausa activa más folletos informativos en la disminución de molestias musculoesqueléticas en trabajadores administrativos. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 34(4), 611- 618.

- Cañadas-De la Fuente GA, Vargas C, San Luis C, García I, Cañadas GR, De la Fuente EI. Risk factors and prevalence of burnout syndrome in the nursing profession. *Int J Nurs Stud.* 2015; 52(1):240-9.
- Cevallos Zambrano, D. A. (2019). Síndrome de burnout y la salud emocional del personal de enfermería (Bachelor's thesis, JIPIJAPA-UNESUM). colombiana de los riesgos psicosociales. Editorial Universidad Santiago de
- Conza, S. L. M., Luna, K. V. M., & Morales, V. E. B. (2025). Incidencia de Síndrome de Burnout como Causa de Deserción en Estudiantes de Medicina y Enfermería. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 9(1), 1165-1184.
- Cuerpo de Bomberos de la Joya de los Sachas. (2016). Manual de funciones Bomberos Sachas.
- De Salud, L. O. (2024). Ley orgánica de salud. Obtenido de [http://www.desarrollosocial.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2015/04/SALUD-LEY\\_ORGANICA\\_DE\\_SALUD.pdf](http://www.desarrollosocial.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2015/04/SALUD-LEY_ORGANICA_DE_SALUD.pdf).
- de Servicio Público, L. O. (2016). Ley Orgánica de Servicio Público LOSEP. Quito: Organization on American States.
- Del Ecuador, A. C. (2021). Constitución de la República del Ecuador. Quito: Tribunal Constitucional del Ecuador. Registro oficial Nro, 449, 79-93.
- Flores, P. (2023). Carga Laboral y el Síndrome de Burnout en Bomberos [Informe de pregrado]. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/131654/Flores>
- García-Campayo, J., Puebla-Guedea, M., Herrera-Mercadal, P., & Daudén, E. (2016). Desmotivación del personal sanitario y síndrome de burnout. Control de las situaciones de tensión. La importancia del trabajo en equipo. *Actas Dermo-Sifiliográficas*, 107(5), 400-406.
- Gil-Monte, P. R. (2002). Influencia del género sobre el proceso de desarrollo del síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) en profesionales de enfermería. *Psicología em estudo*, 7, 3-10.
- Gómez, J. G. S., Jami, M. F. Q., Puente, J. J. M., & Ruiz, G. S. G. (2024). La relación del Mobbing y el síndrome de burnout efectos psicosociales en el trabajador. *RECIMUNDO*, 8(2), 283-296.
- González Valero, G., Zurita Ortega, F., San Román Mata, S., & Puertas Molero, P. (2021). Relación del efecto del síndrome de Burnout y resiliencia con factores implícitos en la profesión docente. Revisión sistemática.
- Hasibuan, E. y Azmy, A. (2022). Improving employee performance affected by leadership style, organizational culture, and work ethics in technology service company. *Quality - Access to Success*, 23(189), 56-66. doi:10.47750/QAS/23.189.08 <https://libros.usc.edu.co/index.php/usc/catalog/view/190/192/3254>
- Instrumento Andino, (2005). Decisión 584 Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el trabajo. Resolución 957, Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Jiménez, J. C. R. (2003). *Fuentes de estrés, Síndrome de Burnout y Actitudes disfuncionales en Orientadores de Instituto de Enseñanza Secundaria* (Doctoral dissertation, Universidad de Extremadura).

- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-308.
- Kinman, G. (2024). Inventario de Burnout de Maslach. *Medicina del Trabajo*, 74 (9), 630-631.
- Kuaik, I. D., & De la Iglesia, G. (2019). Ansiedad: revisión y delimitación conceptual. *Summa Psicológica UST*, 16(1), 42-50.
- Lahuerta, P. B., & Saíz, J. S. (2005). Estrés y Ansiedad. En J. S. Pilar B. Lahuerta, *Promoción de la salud y apoyo psicológico al paciente (Estrés y Ansiedad)* (págs. 52-68). Barcelona: Mc Graw Hill Education.
- Lauracio, C., & Ticona, T. L. (2020). Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. *Revista innova educación*, 2(4), 543-554.
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (2004). Areas of worklife: A structured approach to organizational predictors of job burnout. *Research in Occupational Stress and Well Being*, 3, 91-134.
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (2009). Nurse turnover: The mediating role of burnout. *Journal of Nursing Management*, 17(3), 331-339.
- Leka, S. (2004). *La organización del trabajo y el estrés*. Reino Unido: Instituto de Trabajo, Salud y organizaciones de la Universidad de Nottingham.
- López-Cortacans, G., Pérez-García, M., Pérez-García, R., & Pérez-García, D. (2021). Síndrome de burnout y efectos adversos: la prevención ineludible. *Atención primaria*, 53(10), 102154.
- Luis Andrés, T. M. (2021). *Estrategias de afrontamiento y síndrome de burnout en bomberos*. Guaranda, 2020 (Bachelor's thesis, Universidad Nacional de Chimborazo).
- Márquez-Lugo, I., Mosquera-Quiñónez, M., Ochoa-Granados, C., Pacavita-Sánchez, D., Palencia-Sánchez, F., & Riaño-Casallas, M. (2021). Revisión de los Instrumentos de Medición del Síndrome De Burnout-Documento de Trabajo (Instruments for Measuring Burnout Syndrome: A Review-Working Paper). Available at SSRN 3841093.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Moadel, A., Christie, A., & Powers, C. (2019). Manejo del estrés Efectos del estrés y cómo sobrellevarlos. *La Sociedad de Lucha contra la Leucemia y el Linfoma (LLS)* [https://www.ils.org/sites/default/files/National/USA/Pdf/Publications/PS92S\\_SP\\_Managing\\_Stress2019](https://www.ils.org/sites/default/files/National/USA/Pdf/Publications/PS92S_SP_Managing_Stress2019).
- Mosquera Bassante, V. P. (2016). *Las pausas activas laborales y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores del área de ahorro y crédito de la Cooperativa educadores de Tungurahua Ltda., de la ciudad de Ambato de la provincia de Tungurahua* (Bachelor's thesis, Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias humanas y de la Educación. Carrera de Psicología Industrial).

- Murillo Murillo, J. A. (2016). *Estudio de los riesgos psicosociales y elaboración de una guía de pausas activas en el área administrativa de la Cem Austrogas* (Master's thesis, Universidad del Azuay).
- Neyra, N. N., Vega, H. B., & García, P. J. J. (2022). La autoeficacia y su influencia en la insatisfacción de la imagen corporal: revisión sistemática. *Psicología y Salud*, 32(1), 57-70.
- Ochoa Díaz, C. E., Centeno Maldonado, P. A., Hernández Ramos, E. L., Guamán Chacha, K. A., & Castillo Vizueté, J. R. (2020). La seguridad y salud ocupacional de los trabajadores y el mejoramiento del medio ambiente laboral referente a las pausas activas. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(5), 308-313.
- OMS. (Abril de 2021). *Medicos y pacientes*. Obtenido de [https://www.who.int/occupational\\_health/publications/stress/es/](https://www.who.int/occupational_health/publications/stress/es/).
- Peñafiel-Zabala, J., & Cabezas-Heredia, E. (2025). Evaluación de estrés y carga mental en los docentes de la Unidad Educativa Sibambe. *Technology Rain Journal*, 4(1).
- Presidencia de la República del Ecuador. (2024). Decreto Ejecutivo No. 255: Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo. Recuperado de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/01/DECRETO-EJECUTIVO-255-REGLAMENTO-DE-SEGURIDAD-Y-SALUD-DE-LOS-TRABAJADORES.pdf>
- PULMONES, N., & VIDA, N. (2024). saludable.
- Reglamento Andino, C. (2006). Resolución 957-Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el trabajo.
- Renghea, A., Hernandez-Iglesias, S., Cuevas-Budhart, M. A., López, M. I., Sarrion-Bravo, J. A., Cañizares, A. C., & del Pulgar García-Madrid, M. G. (2024). Validación y fiabilidad de un instrumento para la evaluación de la calidad de servicios, adaptado a familiares, pacientes y personal de enfermería. *Journal of Healthcare Quality Research*, 39(6), 381-390.
- Ríos, R. T. G., & Moreno, J. A. G. (2022). Síndrome de burnout ante estado de emergencia del COVID-19 en el personal de salud. *Saluta*, (6), 16-27.
- Rodríguez Ramírez, J. A., Guevara Araiza, A. y Viramontes Anaya, E. (2017). Síndrome de burnout en docentes. *ie Revista de Investigación Educativa de la Rediech*, 8(14), 45-67. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2448-85502017000100045](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-85502017000100045)
- Ruotsalainen, J. H., Verbeek, J. H., Mariné, A., & Serra, C. (2015). Preventing occupational stress in healthcare workers. *Cochrane Database of Systematic Reviews*, 4, CD002892.
- Saborío Morales, L., & Hidalgo Murillo, L. F. (2015). Síndrome de burnout. *Medicina Legal de Costa Rica*, 32(1), 119-124.
- Salanova, M., Agut, S., & Peiró, J. M. (2003). Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty: The mediation of service climate. *Journal of Applied Psychology*, 88(6), 1217-1227.

- Seco, M., Andrés, O., & Ramos, G. . (2000). *Diccionario Abreviado del Español Actual*.
- Sepúlveda, C. F. V., Carrillo, C. A. P., & Vargas-Machado, C. A. (2025). El apoyo social como alternativa para el bienestar de los adolescentes durante la Pandemia de COVID 19. *Revista Latinoamericana de Difusión Científica*, 7(12), 90-111.
- Shirom, A. (2005). Reflections on the study of burnout. *Work & Stress*, 19(3), 263-270.
- Socias, C. O., Brage, L. B., & Caldentey, L. N. (2020). Factores de riesgo infanto-juveniles durante el confinamiento por COVID-19: revisión de medidas de prevención familiar en España. *Revista Latina de Comunicación Social*, (78), 205-236.
- SOLACHE, LO (2023). FRECUENCIA DE BURNOUT EN PERSONAL DE SALUD EN LA UNIDAD DE MEDICINA FAMILIAR NUMERO 80 DURANTE LA PANDEMIA POR COVID-19 TESIS QUE PARA OBTENER EL GRADO DE (Tesis doctoral, UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO).
- Spector, P. E. (1986). Perceived control by employees: A meta-analysis of studies concerning autonomy and participation at work. *Human Relations*, 39(11), 1005-1016.
- Taris, T. W. (2006). Is there a relationship between burnout and objective performance? A critical review of 16 studies. *Work & Stress*, 20(4), 316-334.
- Torres, J. (2020). Factores psicosociales labores: una descripción de la clasificación
- Virla, M. Q. (2010). Confiabilidad y coeficiente Alpha de Cronbach. *Telos*, 12(2), 248-252.

## ANEXOS

### Anexo 1

*Datos De Los Cantones Con Muertes Violentas, Diario PRIMICIAS*

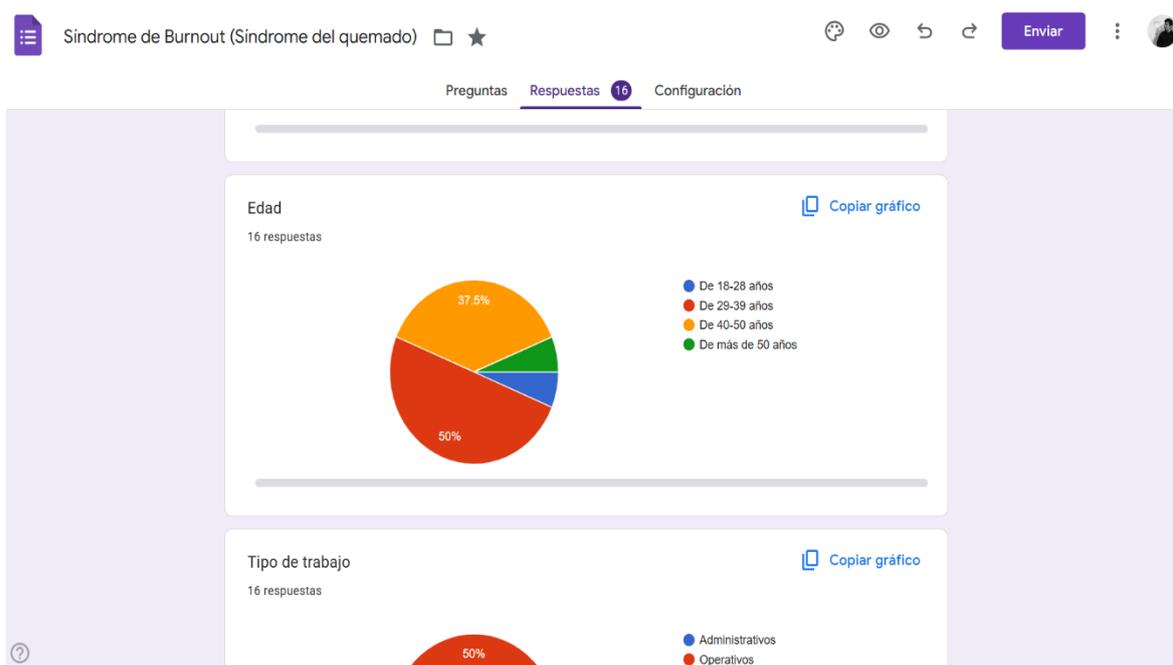
#### Estos son los 10 cantones más violentos de 2024

La escala se mide por tasa de muertes violentas por cada 100.000 habitantes

	Provincia	Cantón	Tasa de muertes violentas
1	Bolívar	Las Naves	71,3
2	Los Ríos	Buena Fe	67,2
3	Guayas	Nobol	58,7
4	Guayas	Duran	55,9
5	Guayas	Naranjal	55,0
6	Los Ríos	Pueblo Viejo	48,8
7	Los Ríos	Babahoyo	45,4
8	Orellana	La Joya De Los Sachas	43,9

### Anexo 2

*Respuestas obtenidas en el Google Forms*



### Anexo 3

#### Datos descargados del Google Forms

1	A	B	C	D	E	F	G	H	
1	Marca temporal	Dirección de correo elect	Nombre	Cargo u ocupación dentro	1. Me siento emocionalm	2. Me siento cansado c	3. Me siento fatigado cua	4. Fácilmente comprend	5
2	10/5/2024 17:18:06		Sonia Tandazo	Contadora	Todos los días	Todos los días	Pocas veces a la seman	Unas pocas veces al me	N
3	10/5/2024 17:19:19		Freison Barragan	Bombero operativo	Unas pocas veces al me	Una vez a la semana	Una vez al mes o menos	Una vez al mes o menos	U
4	10/5/2024 17:24:04		Sonia Lomas	Funciones de Tesorera	Pocas veces a la seman	Pocas veces a la seman	Unas pocas veces al me	Unas pocas veces al me	N
5	26/9/2024 17:40:58			Bombero	Nunca	Pocas veces al año o me	Nunca	Pocas veces al año o me	N
6	1/10/2024 14:01:59			Tesorería y encargo de P	Unas pocas veces al me	Pocas veces a la seman	Unas pocas veces al me	Pocas veces a la seman	N
7	5/10/2024 8:30:08			Bombero Operativo	Pocas veces a la seman	Una vez a la semana	Pocas veces al año o me	Pocas veces a la seman	N
8	5/10/2024 9:00:43			Contadora	Pocas veces a la seman	Pocas veces a la seman	Unas pocas veces al me	Unas pocas veces al me	N
9	5/10/2024 9:17:57			Bomberos inspector	Pocas veces al año o me	Pocas veces al año o me	Pocas veces al año o me	Una vez al mes o menos	P
10	5/10/2024 10:24:18			Jefe de prevención	Nunca	Nunca	Pocas veces al año o me	Todos los días	N
11	7/10/2024 12:54:10			Operativo Departamento	Pocas veces al año o me	Pocas veces al año o me	Nunca	Unas pocas veces al me	N
12	9/10/2024 10:37:26			Recaudación	Unas pocas veces al me	Unas pocas veces al me	Unas pocas veces al me	Todos los días	N
13	9/10/2024 11:27:36			Jefe operativo	Unas pocas veces al me	Unas pocas veces al me	Pocas veces a la seman	Unas pocas veces al me	N
14	14/10/2024 12:15:19			Operativo	Pocas veces al año o me	Una vez al mes o menos	Pocas veces al año o me	Todos los días	N
15	14/10/2024 15:00:50			Profesional contratado p	Pocas veces al año o me	Una vez al mes o menos	Nunca	Pocas veces a la seman	N
16	15/10/2024 8:28:59			Jefe	Nunca	Pocas veces al año o me	Nunca	Una vez al mes o menos	N
17	15/10/2024 8:34:25			Cabo bombero	Una vez al mes o menos	Una vez al mes o menos	Una vez al mes o menos	Una vez al mes o menos	U
18	15/10/2024 9:28:20			Inspector	Nunca	Unas pocas veces al me	Nunca	Pocas veces al año o me	N
19	15/10/2024 14:06:25			Suboficial Bombero	Pocas veces al año o me	Pocas veces al año o me	Pocas veces al año o me	Todos los días	N
20	15/10/2024 14:08:12			Compra publicas	Unas pocas veces al me	Unas pocas veces al me	Unas pocas veces al me	Pocas veces al año o me	N
21									

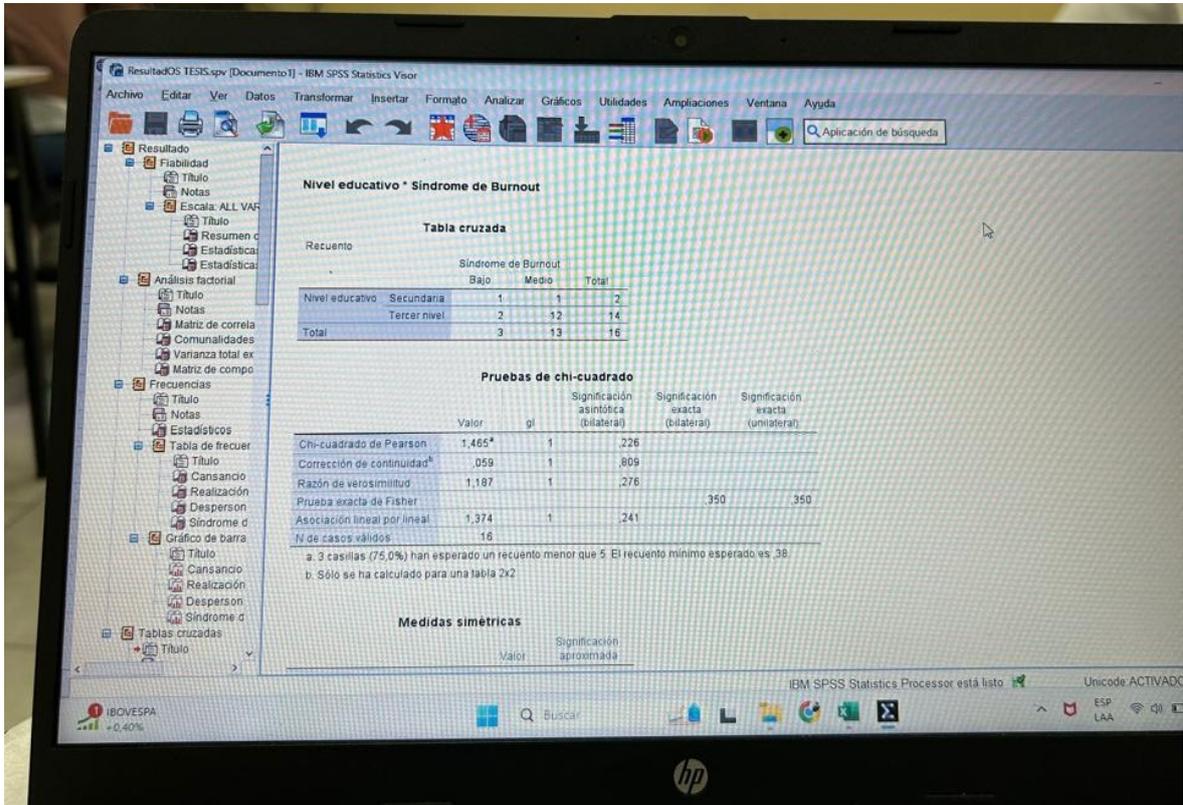
### Anexo 4

#### Programación Del Excel Para Pasar De Datos Cualitativos A Cuantitativos

1	A	B	C	D	E	F	G	H	I
1	1. Me siento emocion	2. Me siento cansado a	3. Me siento fatigado c	4. Fácilmente compren	5. Creo que trato a alg	6. Trabajar todo el día	7. Trato muy eficazme	8. Me siento exhausto j	9. Creo que estoy infl
2	0	1	0	1	0	1	6	6	
3	3	5	3	5	0	3	6	5	
4	5	4	1	5	0	0	6	3	
5	5	5	3	3	0	1	3	3	
6	1	1	1	2	1	1	5	1	
7	0	0	1	6	0	0	6	0	
8	1	1	0	3	0	0	6	0	
9	3	3	3	6	0	0	6	0	
10	3	3	5	3	0	0	4	1	
11	1	2	1	6	0	0	6	1	
12	1	2	0	5	0	1	6	0	
13	0	1	0	2	0	6	6	6	
14	2	2	2	2	2	2	2	2	
15	0	3	0	1	0	0	1	0	
16	1	1	1	6	0	1	6	2	
17	3	3	3	1	0	1	1	1	
18									
19									
20									
21									
22									
23									
24									

## Anexo 5

Resultados obtenidos en el Software SPSS V.27



## Anexo 6

Resultados del software SPSS descargados en formato Excel

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Cansancio emocional</b>				
Válido	Bajo	13	81,3	81,3
	Medio	3	18,8	100,0
	<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Realización personal</b>				
Válido	Medio	4	25,0	25,0
	Alto	12	75,0	100,0
	<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Despersonalización</b>				
Válido	Bajo	12	75,0	75,0
	Medio	4	25,0	100,0
	<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Síndrome de Burnout</b>				

## Anexo 7

### *Cuestionario de Maslach Burnout Inventory adaptado al contexto de los bomberos*

<b>Ítem</b>	<b>Afirmación</b>
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo
3	Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo
4	Fácilmente comprendo cómo se sienten las personas
5	Creo que trato a algunas personas como si fueran objetos impersonales
6	Trabajar todo el día con personas es un esfuerzo
7	Trato muy eficazmente los problemas de las personas a las que les doy servicio
8	Me siento exhausto por mi trabajo
9	Creo que estoy influyendo positivamente con mi trabajo en las vidas de los demás
10	Me he vuelto muy insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión
11	Me preocupa el hecho de que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente
12	Me siento muy activo en mi trabajo
13	Me siento frustrado en mi trabajo
14	Creo que estoy trabajando demasiado
16	Trabajar directamente con personas me produce estrés
17	Fácilmente puedo crear una atmosfera relajada con las personas a las que les doy servicio
18	Me siento estimado después de trabajar en contacto con personas a las que les doy servicio
20	Me siento acabado
21	En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma
22	Creo que las personas con las que trato me culpan de algunos de sus problemas

## Anexo 8

### *Cuestionario de clima organizacional*

<b>Ítem</b>	<b>Pregunta</b>
1	Las funciones y responsabilidades de su cargo están claramente definidas.
2	La productividad no se ve afectada por la falta de organización y planificación.
3	Conoce claramente la estructura organizacional de esta institución.
4	La máxima autoridad demuestra interés para que las normas, métodos y procedimientos sean claros y se cumplan.
5	La toma de decisiones o disposiciones establecidas son justas a su criterio.
6	Considera que los canales de comunicación interna permiten entender clara y oportunamente los mensajes
7	Cuenta con toda la información necesaria para realizar bien su trabajo.

- 
- 8 Su jefe escucha y comprende sus necesidades.
  - 9 Existe una comunicación clara y directa que evita malos entendidos y evitan errores.
  - 10 Sus ideas y sugerencias son tomadas en cuenta.
  - 11 Su jefe reconoce sus errores.
  - 12 Su jefe es flexible y abierto al cambio.
  - 13 Su jefe detecta problemas y/o plantea soluciones.
  - 14 En la organización se evita el favoritismo por personas o unidades.
  - 15 Su jefe respeta las diferencias de cultura, sexo, religión, etc
  - 16 Se siente motivado para realizar su trabajo.
  - 17 Su trabajo es reconocido al hacer un esfuerzo o una mejora.
  - 18 En la institución las personas son recompensadas según su desempeño.
  - 19 La institución le proporciona oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional.
  - 20 Entre los colaboradores de esta institución prevalece una atmósfera de amistad, respeto y lealtad.
  - 21 Existe una relación de confianza y apoyo entre compañeros.
  - 22 Mantiene una excelente relación con mis superiores.
  - 23 Se siente comprometido con el éxito de la organización
- 

## **Anexo 9**

### *Encuesta de inseguridad*

---

#### **Ítems miedo al delito abstracto (amplitud)**

---

¿En qué medida se siente usted seguro/a caminando solo/a por su barrio de noche? (0 a 10)

¿En qué medida es seguro para las mujeres caminar por las calles de su barrio? (0 a 10)

¿En qué medida es seguro para los/las niños/as de su barrio ir solos/as a las tiendas? (0 a 10)

---

## **Anexo 10**

### *Entrevista de video con el jefe del cuerpo de bomberos de la Joya de los Sachas.*

-Buenas tardes, me presento mi nombre es Mario Chacón, soy estudiante de Ingeniería Industrial de la Universidad Nacional del Chimborazo de séptimo semestre. ¿Con quién tengo el gusto?

-Muy buenas tardes, mi nombre es Edwin Mora y soy jefe del cuerpo de bomberos de la Joya de los Sachas.

-La razón por la que yo he venido es a informarme más acerca de la situación de la Joya de los Sachas y como ustedes como institución han sabido llevar esta situación Laboral todo lo

que conlleva a la situación que está llevando el cantón por favor si me puede ayudar un poquito de información con eso

-En cuanto a las emergencias de tránsito, incendios también se ha incrementado la inseguridad, se han incrementado más llamadas de emergencia igual se están atendiendo de la mejor manera y en el menor tiempo posible.

- ¿Usted cree que dentro de la institución existió un aumento de carga laboral en este último año debido al llamado de emergencia?

-Sí podría haberse incrementado un poco más de carga laboral debido a las emergencias de inseguridad.

-La razón de mi entrevista es para hacer un estudio del síndrome de Burnout a todos los trabajadores de aquí de la institución, para conocer un poco más de qué tan arraigados están al síndrome que trato de estudiar. Mi razón es darles a ustedes un poco de conocimiento de: ¿Qué es el síndrome? ¿Cómo sobrellevarlo? ¿Cómo manejar un manual de pausas activas?, para que ustedes puedan contrarrestar o prevenir este síndrome. También quisiera, por favor, si me da la cabida enviarles un link que me llene la encuesta de todos los trabajadores para saber más de este síndrome.

-No habría ningún problema, pues nos haría llegar el link para disponer al personal para contestar el link de acuerdo al tema.

-Al final de mi estudio yo les voy a dar una charla de: ¿Qué es este síndrome? ¿Cómo sobrellevar este síndrome? ¿Y cómo manejarlo?, sobre todo porque me imagino que sí existe bastante tráfico dentro de la institución, o sea de que unas personas tienen que coger otros cargos o a veces tener más carga laboral. ¿Verdad?

-Bueno sería importante su capacitación en la prevención del síndrome que está comentando para el personal.

-Todo esto lo hacemos para estudiar más, tener más seguridad no solo en los riesgos físicos también sino en los riesgos psicosociales que son muy importantes. Entonces este síndrome es bastante importante estudiarlo debido a que ustedes tienen bastante trato con otras personas y eso es lo que es una de las causas que tiene este síndrome haberse generado.

Muy amable, muchas gracias y estaremos más adelante en contacto.

## **Anexo 11**

*Entrevista 2 de audio anónima transcrita textualmente*

-Mi nombre es Mario Jhair Chacón Angamarca. Soy estudiante de la Carrera de Ingeniería Industrial de la Universidad Nacional de Chimborazo. Mi tema de tesis es la evaluación del síndrome de Burnout en los trabajadores del Cuerpo de Bomberos de la Joya de los Sachas en el periodo 2024. A continuación, voy a realizar una entrevista de tipo anónima. La primera pregunta: ¿Podría comentarme cómo percibe el ambiente laboral dentro del cuerpo de bomberos donde usted trabaja?

-Normal, dependiendo del estado de ánimo de cada compañero y también del jefe.

-Pregunta número 2: ¿considera que la comunicación entre los mandos superiores y el personal operativo es adecuada? ¿Podría explicarme por qué?

-No son participativas ni democráticas por ser una institución de régimen tipo militar.

-Pregunta número 3: ¿ha presenciado o experimentado situaciones que afecten la armonía laboral, como conflictos internos, trato desigual o falta de apoyo?

-Sí, sí he visto y también he sentido situaciones de discriminación.

-Pregunta número 4: desde su experiencia, ¿el nivel de estrés laboral en su institución es elevado? ¿Cuáles cree que son las principales causas?

-Bueno, el que más sobresale es prácticamente el estrés por la falta de conocimientos de liderazgo y manejo del personal por parte de nuestros superiores.

-Pregunta número 5: ¿reciben usted y sus compañeros algún tipo de apoyo emocional o psicológico después de atender emergencias complejas o de alto riesgo?

-No, no ha habido ningún tipo de evaluación alguna.

-Pregunta número 6: ¿de qué manera considera que la situación de inseguridad en la provincia ha influido en este tipo de emergencias que atienden?

-Sí. Sí, afecta emocionalmente a todos mis compañeros que atienden emergencias, porque en estos últimos años las muertes violentas han tenido un alto índice.

-Pregunta número 7: ¿ha sentido en algún momento que su integridad física o emocional ha estado en riesgo durante una emergencia? ¿Qué respaldo ha recibido en estos casos?

-Prácticamente, todos los días es un riesgo, porque nuestro trabajo es la atención de emergencias de cualquier tipo de índole. Entonces, siempre el personal operativo se está expuesto a este tipo de riesgos.

-Pregunta número 8: ¿Cree usted que la institución cuenta con los recursos y protocolos adecuados para enfrentar emergencias vinculadas a hechos violentos o delictivos?

-Bueno, la institución sí cuenta con recursos, pero nunca se ha destinado para este tipo de casos.

-Pregunta número 9. ¿Cómo percibe que la inseguridad externa afecta el estado de ánimo, la motivación o el rendimiento de su equipo de trabajo?

-Afecta prácticamente cuando se sale a las emergencias, porque uno podría ser víctima de la delincuencia y de grupos armados y terroristas. Es lo que últimamente a diario se vive, este tipo de situaciones.

-Pregunta número 10: desde su perspectiva, ¿qué aspectos considera que deberían fortalecerse dentro del cuerpo de bomberos para mejorar tanto el clima organizacional como la preparación ante situaciones de inseguridad?

-Bueno, desde mi punto de vista, debería implementarse programas de capacitación, prácticamente para estos casos de estrés postraumático del personal operativo, por lo que realiza la atención de emergencias de forma directa. Y también sería una capacitación sobre temas de liderazgo de derechos humanos.

-Estoy como estudiante de la carrera de Ingeniería Industrial, muy agradecido por su tiempo y por su información. Y me gustaría pedir su autorización para hacer uso de la presente entrevista como fines investigativos, de manera anónima, utilizar su información para poder sustentar mi tesis.

-Sí, sí acepto.

-Muchas gracias.

## **Anexo 12**

### *Entrevista 3 de audio anónima transcrita textualmente*

- Mi nombre es Mario Jhair Chacón Angamarca. Soy estudiante de la Carrera de Ingeniería Industrial de la Universidad Nacional de Chimborazo. El tema de mi tesis es evaluación del síndrome de Burnout en los trabajadores del Cuerpo de Bomberos del Cantón Joya de los Sachas en el periodo 2024. A continuación, voy a realizar una entrevista de tipo anónima. Pregunta número uno: ¿Cómo describiría el ambiente laboral dentro del Cuerpo de bomberos en su estación? ¿Ha notado algún cambio en la moral, en la actitud de sus compañeros en los últimos meses o años?

- Es necesario darle a conocer que nuestra institución lleva ya 25 años de creación. Eso conlleva que todos los compañeros actualmente se sientan agotados físicamente, emocionalmente, ya que desde hace 25 años se lleva la misma rutina laboral sin ningún tipo de cambio o de motivación alguna. Eso es prácticamente perjudicial. Y también me he dado cuenta de que no es lo mismo cuando uno se ingresa a laborar con su primer amor a la

profesión. Hoy los años han pasado y el clima laboral no colabora a que se mejore, más bien nos sentimos agotados.

-Pregunta número dos: ¿siente que el liderazgo ejercido por su jefe o supervisor directo es claro, motivador y efectivo? ¿Qué aspectos considera que podrían mejorar en su forma de liderar?

-En estos 25 años de vida institucional hemos tenido dos jefes. El primero tuvo un periodo de 21 años, aproximadamente, y desde de allí, surge un nuevo jefe, el mismo que está hasta la presente fecha. Prácticamente, este nuevo, en su tipo de liderazgo no son las órdenes claras. En mi criterio pienso que es su forma de liderar, es poco integradora a la hora del personal operativo y también del personal administrativo. Esto conlleva a que exista desmotivación luego de los primeros años de servicio.

-Pregunta número tres: ¿ha experimentado sentimientos de agotamiento físico o emocional, despersonalización o una sensación de baja realización personal en su trabajo? ¿Con qué frecuencia?

-Prácticamente, Ya es, como decir, más seguido, ya es más frecuente. Sí, me he sentido psicológica y físicamente cansada. Después de mi jornada laboral, me siento desmotivada y así mismo mis compañeros. También me he dado cuenta de que con el pasar de los años ya ha dejado de importar lo que digan los usuarios, se sale a las emergencias por tema de cumplimiento laboral. Y en lo personal también he visto que mis compañeros. Nos encontramos... Prácticamente, nos encontramos en nuestra área de confort y eso no se siente que se quiera avanzar.

-Pregunta número 4. ¿Considera que la falta de comunicación, apoyo o reconocimiento por parte de sus superiores ha influido en el desempeño o bienestar emocional? ¿De qué manera?

-Sí, por supuesto. Considero que ha influenciado en el bienestar personal y de mis compañeros, porque no se nos ha reconocido las homologaciones, ascensos prácticamente que corresponden al personal operativo. Y prácticamente es por la poca importancia que le dan a nuestra área.

-Pregunta número 5: ¿qué consecuencias ha notado en su salud, vida personal o motivación desde que comenzaron los problemas en el ambiente de trabajo? ¿Ha pensado en abandonar su puesto o cambiar de institución?

-Sí, últimamente sí he tenido algunos cambios. Mi salud se ha visto afectada, pues han aparecido síntomas nuevos como ansiedad, migraña, presión alta, agotamiento, y eso

prácticamente hace que uno, hay veces, ya no tenga ganas de seguir trabajando, hasta con ganas de renunciar en ocasiones.

-Y Finalmente, hemos concluido la entrevista y me gustaría solicitarle su consentimiento para poder utilizar toda esta información de manera anónima, con fines de investigación y análisis para la sustentación de mi tesis. ¿Acepta que utilice esta información, esta entrevista?

-Sí, sí acepto.

-Muchas gracias.

### **Anexo 13**

*Test de MBI original diseñado para el área de la salud*

---

#### TEST MBI ORIGINAL

---

- 1 Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo
  - 2 Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío
  - 3 Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado
  - 4 Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes
  - 5 Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales
  - 6 Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa
  - 7 Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes
  - 8 Siento que mi trabajo me está desgastando
  - 9 Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo
  - 10 Siento que me he hecho más duro con la gente
  - 11 Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente
  - 12 Me siento con mucha energía en mi trabajo
  - 13 Me siento frustrado en mi trabajo
  - 14 Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo
  - 15 Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes
  - 16 Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa
  - 17 Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes
  - 18 Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes
  - 19 Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo
  - 20 Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades
  - 21 Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada
  - 22 Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas
-

## Anexo 14

*Servidores del cuerpo de bomberos de la Joya de los Sachas*



## Anexo 15

*Capacitación al cuerpo de bomberos de la Joya de los Sachas*



## Anexo 16

### *Entrega Del Manual De Pausas Activas*



## Anexo 17

### *Ejcción Del Manual De Pausas Activas*



## Anexo 18

### *Participación Del Cuerpo De Bomberos De La Joya De Los Sachas*



## Anexo 19

### *Participación Del Cuerpo De Bomberos De La Joya De Los Sachas*

