



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA
SEDE QUITO
CARRERA DE PSICOLOGÍA

**FACTORES VINCULADOS AL DESARROLLO DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN
TRABAJADORES DE UNA FLORÍCOLA UBICADA EN EL DISTRITO
METROPOLITANO DE QUITO.**

Trabajo de titulación previo a la obtención del
Título de Licenciado en Psicología

AUTOR: SUNTAXI PUGA JEFFERSON ALEXANDER

TUTOR: VILLALOBOS ARQUEROS JUAN ALEJANDRO

Quito-Ecuador

2025

**CERTIFICADO DE RESPONSABILIDAD Y AUTORÍA DEL TRABAJO DE
TITULACIÓN**

Yo, Suntaxi Puga Jefferson Alexander con documento de identificación N° 1723928139 manifiesto que:

Soy el autor y responsable del presente trabajo; y, autorizo a que sin fines de lucro la Universidad Politécnica Salesiana pueda usar, difundir, reproducir o publicar de manera total o parcial el presente trabajo de titulación.

Quito, 01 de febrero del año 2025

Atentamente,



Suntaxi Puga Jefferson Alexander
1723928139

**CERTIFICADO DE CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR DEL TRABAJO DE
TITULACIÓN A LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA**

Yo, Suntaxi Puga Jefferson Alexander con documento de identificación No. 1723928139, expreso mi voluntad y por medio del presente documento cedo a la Universidad Politécnica Salesiana la titularidad sobre los derechos patrimoniales en virtud de que soy autor de la Sistematización de prácticas de investigación y/o intervención: Factores vinculados al desarrollo del síndrome de burnout en trabajadores de una florícola ubicada en el distrito metropolitano de Quito, el cual ha sido desarrollado para optar por el título de: Licenciado en Psicología, en la Universidad Politécnica Salesiana, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente.

En concordancia con lo manifestado, suscribo este documento en el momento que hago la entrega del trabajo final en formato digital a la Biblioteca de la Universidad Politécnica Salesiana.

Quito, 01 de febrero del año 2025

Atentamente,



Suntaxi Puga Jefferson Alexander

1723928139

CERTIFICADO DE DIRECCIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, Villalobos Arqueros Juan Alejandro con documento de identificación N° 1753596228, docente de la Universidad Politécnica Salesiana, declaro que bajo mi tutoría fue desarrollado el trabajo de titulación: Factores vinculados al desarrollo del síndrome de burnout en trabajadores de una florícola ubicada en el distrito metropolitano de Quito, realizado por Suntaxi Puga Jefferson Alexander con documento de identificación N° 1723928139, obteniendo como resultado final el trabajo de titulación bajo la opción Sistematización de prácticas de investigación y/o intervención que cumple con todos los requisitos determinados por la Universidad Politécnica Salesiana.

Quito, 01 de febrero del año 2025

Atentamente,



Villalobos Arqueros Juan
Alejandro
1753596228

Agradecimientos

Quiero expresar mis agradecimientos a todas las personas que hicieron posible el que haya llegado hasta aquí, las palabras se hacen cortas para expresar mi sentir en este momento, sin embargo, este reconocimiento es para mi familia por ese apoyo emocional y económico durante la obtención de este logro. A mi pareja que estuvo hasta el último día dándome su apoyo incondicional. A mi tutor y a todos los docentes que se permitieron un instante de su tiempo para solventar las dudas obtenidas durante toda la carrera. A la vida por regalarme otro día más para pelear por mis sueños y objetivos. A la florícola y en especial a la Ing. Karolin Diaz que me abrió las puertas para poder realizar esta investigación.

Repito las palabras no alcanzan, no obstante, quedo en deuda con cada uno de ustedes.

Muchas gracias.

Dedicatoria

A la vida por permitirme disfrutar de cada instante vivido; a mis padres maravillosos, Claudio Suntaxi y Blanca Puga; por ser el apoyo incondicional a pesar de los errores cometidos; a mi hermano, Stalin Suntaxi; por convertirse en un padre, amigo y consejero para mí; a mi pareja Katherine Maldonado; por estar conmigo a pesar de las adversidades; tenerlos conmigo es mi mayor privilegio. A toda mi familia.

Jefferson Alexander Suntaxi Puga.

Resumen

El presente trabajo de investigación evidencia los distintos factores intervinientes en el desarrollo de burnout en los colaboradores de una florícola situada en el distrito metropolitano de Quito, en el barrio Miranda-Conocoto, siendo realizada esta investigación en el periodo 2023-2024. Este trabajo conto con la participación voluntaria de 75 trabajadores de una florícola en un rango de edad estimado entre los 20 y 60 años de edad, domiciliados todos en los alrededores del sector. El estudio tiene un enfoque mixto, a su vez el alcance es de tipo descriptivo y de corte exploratorio, el tipo de muestro empleado es a conveniencia para la aplicación del “focus group”, esto debido al difícil acceso de la muestra y para la encuesta junto con el MBI la aplicación fue de manera general, es decir para toda la población, de igual manera para esto se utilizaron herramientas como la aplicación del instrumento MBI para la determinación de los índices de burnout, así mismo, se empleó la encuesta sociodemográfica para reunir datos específicos de la población y finalmente la técnica de grupos focales la cual constaba de una serie de preguntas que buscaron indagar a profundidad sobre los factores que el personal considera más perjudiciales para el desarrollo de sus actividades laborales, estos instrumentos fueron seleccionados con el propósito de cumplir con los objetivos planteados al inicio de este trabajo de investigación. Así también, es importante mencionar que los datos obtenidos durante el desarrollo de la presente permitieron vincular los factores como la edad, sexo, estado civil, tipo de contrato, jornada laboral etc. con las características del entorno laboral, buscando así identificar la predisposición a generar burnout en el contexto ecuatoriano, lo que da como resultado en el trabajo florícola las altas tasas de predisposición al burnout ocasionadas por el ambiente laboral, actividades forzosas y jornadas extensas de trabajo.

Palabras clave: Burnout, Floricultura, Factores predisponentes de burnout, Entorno laboral.

Abstract

The present research work evidences the different factors involved in the development of burnout in the collaborators of a flower farm located in the metropolitan district of Quito, in the Miranda-Conocoto neighborhood, being carried out this research in the period 2023-2024. This work counted with the voluntary participation of 75 workers of a flower factory with an estimated age range between 20 and 60 years old, all of them living in the surroundings of the sector. The study has a mixed approach, in turn the scope is descriptive and exploratory, the type of sample used is of convenience for the application of the “focus group”, due to the difficult access of the sample and for the survey together with the MBI the application was general, i.e. for the entire population, in the same way tools such as the application of the MBI instrument for the determination of burnout indexes were used, Likewise, the sociodemographic survey was used to gather specific data from the population and finally the focus group technique which consisted of a series of questions that sought to inquire in depth about the factors that the personnel considered most detrimental to the development of their work activities, these instruments were selected in order to meet the objectives set at the beginning of this research work. It is also important to mention that the data obtained during the development of the present study allowed linking factors such as age, sex, marital status, type of contract, working hours, etc. with the characteristics of the work environment, thus seeking to identify the predisposition to generate burnout in the Ecuadorian context, which results in high rates of predisposition to burnout in the floricultural work caused by the work environment, forced activities and long working hours.

Key words: Burnout, Floriculture, Predisposing factors of burnout, Work environment.

I. Índice de contenido

PRIMERA PARTE.....	1
I. Datos informativos del proyecto	1
II. Objetivos	2
Objetivo General	2
Objetivos Específicos	2
III. Eje de la intervención.....	2
El Síndrome de Burnout	3
Escala de medición	9
Factores que influyen en el desarrollo del síndrome de burnout	10
<i>Factores organizacionales:</i>	11
<i>Factores sociodemográficos:</i>	19
IV. Objeto de la práctica de investigación	28
V. Metodología	30
VI. Preguntas Clave.....	34
VII. Organización y procesamiento de la información	34
Características sociodemográficas existentes en los trabajadores de la florícola	34
Características del entorno laboral de la florícola	46
<i>Clima organizacional</i>	46
<i>Carga de trabajo</i>	48
<i>Salario</i>	49

<i>Salud</i>	50
Índices de síndrome de burnout en los trabajadores	52
Agotamiento emocional	52
Despersonalización	53
Realización Personal	54
VIII. Análisis de la información	55
SEGUNDA PARTE.....	57
IX. Justificación	57
X. Caracterización de los beneficiarios	58
XI. Interpretación	59
Edad	59
Género	60
Estado Civil	60
Número de hijos	61
Nivel de estudios alcanzado	61
Antigüedad en la empresa	62
Área de trabajo	63
Tipo de contrato	64
Jornada laboral	64
Ingresos mensuales del hogar	65
Tipo de vivienda	66

Número de personas viviendo con los colaboradores	66
Enfermedades crónicas	67
Consumo de cigarrillo	67
Consumo de alcohol	68
Actividad física regular	68
Otras actividades económicas	69
El clima laboral	70
Carga de trabajo	71
Salario	72
Salud	73
Factores protectores	74
XII. Principales logros del aprendizaje	75
XIII. Conclusiones y Recomendaciones.....	76
Conclusiones	76
Recomendaciones	78
XIV. Referencias bibliográficas	81
XV. Anexos.....	90

Índice de tablas

Tabla 1: Síntomas del síndrome de burnout	6
Tabla 2: Edad recodificada	35
Tabla 3: Nivel de estudios alcanzados	37

Índice de gráficos

Gráfico 1	36
Gráfico 2	36
Gráfico 3	37
Gráfico 4	39
Gráfico 5	40
Gráfico 6	40
Gráfico 7	41
Gráfico 8	41
Gráfico 9	42
Gráfico 10	43
Gráfico 11	43
Gráfico 12	44
Gráfico 13	45
Gráfico 14	45
Gráfico 15	46
Gráfico 16	53
Gráfico 17	54
Gráfico 18	55

PRIMERA PARTE

I. Datos informativos del proyecto

Título del trabajo de titulación

Factores vinculados al desarrollo del síndrome de burnout en trabajadores de una florícola ubicada en el distrito metropolitano de Quito.

Delimitación del tema

Delimitación Temporal

El presente trabajo investigativo se realizará durante el periodo 2023-2024 considerando la temática de factores vinculados al desarrollo del síndrome de burnout en trabajadores de una florícola en la ciudad de Quito, este espacio temporal nos permitirá el análisis y estudio de todas las variables intervinientes en este fenómeno y como se ve afectada la salud mental de los operarios.

Delimitación espacial

El estudio se llevó a cabo en la provincia de Pichincha- Distrito Metropolitano de Quito- Sector Conocoto- Barrio Miranda-Valle de los Chillos, poblado que en su mayoría se dedica al trabajo agrícola y campesino, esta población se encuentra en las inmediaciones de una montaña, por lo que el acceso a la florícola es complicado debido a que sus calles son de tierra y piedra, es importante recalcar que hasta el primer trimestre del año 2024, los habitantes del barrio no contaban con un sistema de alcantarillado, razón por la cual, durante los meses siguientes el estado vial ha empeorado y el acceso se ha vuelto más difícil.

Delimitación poblacional

La población objetivo de la investigación serán los operarios de la florícola correspondientes a las áreas de cosecha y post cosecha, sin distinción de género, con edades de

entre 20-60 años, con jornada laboral matutina y que vivan por el sector hasta máximo el poblado de Amaguaña.

Delimitación conceptual

La presente se centrará en la investigación con relación a los factores vinculados al desarrollo del síndrome de burnout en trabajadores de una florícola, considerando los factores sociodemográficos y los factores laborales como ejes de investigación, para ello se sustentará la información a partir de la revisión bibliográfica en textos y estudios, los cuales brindaran aportes teóricos y conceptuales para la construcción del problema.

II. Objetivos

Objetivo General

Determinar los factores vinculados al desarrollo del síndrome de burnout en los trabajadores de una florícola ubicada en el distrito metropolitano de Quito.

Objetivos Específicos

- Definir las características sociodemográficas en los trabajadores de la florícola.
- Caracterizar el entorno laboral de la florícola ubicada en el distrito metropolitano de Quito.
- Identificar la presencia del síndrome de burnout en los trabajadores de la florícola.

III. Eje de la intervención

El presente apartado busca profundizar el síndrome de burnout a partir de una revisión bibliográfica que permita comprender la patología y su relación con los factores vinculados a su desarrollo, en ese marco, las investigaciones sobre el síndrome de burnout surgieron a partir de los postulados de Freudenberger en el año de 1974, posteriormente su profundización se dio con

Maslach y Jackson en el año 1981, estos trabajos evidenciaron la creciente preocupación por esta sintomatología en los distintos campos laborales. Este síndrome, caracterizado por el agotamiento emocional, la despersonalización y una reducida realización personal, que afecta significativamente a la salud mental y al bienestar de los trabajadores. En el contexto del trabajo agrícola en el cual se encuentra la floricultura, los colaboradores enfrentan condiciones laborales únicas que los predisponen al desarrollo de burnout. Lo que como resultado se observa un conjunto de síntomas fisiológicos que generan malestar en los individuos. Este marco teórico indaga los aspectos más importantes del síndrome de burnout, así como los factores vinculados al mismo, considerando aspectos sociodemográficos y organizacionales, con el propósito de proporcionar una comprensión integral de estas y como intervienen en la salud mental de este grupo laboral vulnerable.

El Síndrome de Burnout

La construcción acerca de la interpretación del síndrome de burnout como se mencionó anteriormente tuvo sus inicios con la postura de Freudenberg (1974, como se citó en Cabello y Hernandez, 2016) el cual propuso que el burnout es “un estado de fatiga o frustración que se produce por la dedicación a una causa, forma de vida o relación que no produce el esperado refuerzo” (p. 51). Posteriormente, Maslach y Jackson en 1981 desarrollaron una definición más amplia del síndrome, esta concepción parte de tres dimensiones clave: agotamiento emocional, despersonalización y una reducida realización personal en el trabajo.

Estas posturas ampliaron el espectro de análisis con relación a esta sintomatología, lo que llevo a que Bittar (2008) observara al burnout como un estado psicológico caracterizado por el constante contacto con elementos estresores, donde la psique del individuo sufre alteraciones como mecanismo de respuesta o defensa ante situaciones incómodas para el sujeto. Este proceso de

transformación ocurre de manera paulatina durante largos periodos de tiempo.

En tal sentido, Guzmán (2020) menciona que “El burnout debe entenderse como una respuesta al estrés crónico en el ambiente laboral específicamente en la relación profesional-cliente y profesional-organización; siendo el efecto a largo plazo del mismo” (p. 6). Estas afirmaciones obligan a cuestionar la salud mental del trabajador agrícola en el país, donde las características y factores de riesgo particulares del trabajo, son indicadores de altas tasas de prevalencia para el burnout. El trabajador florícola suele enfrentarse a diferentes factores que determinan la predisposición para el padecimiento de distintos trastornos psicológicos que reducen la calidad de vida y la productividad laboral. Bajo este preámbulo, Li et al. (2022, como se citó en Miniguan y Camacho, 2022) proponen lo siguiente:

Se lo describe al Síndrome de burnout, burnout laboral o Síndrome del quemado, como una patología procedente del estrés, ya que cumple con todos los requisitos para ser llamado “síndrome”, es decir, es un conjunto de signos y síntomas característicos que presenta una enfermedad; por exposición gradual y continua a estresores que el trabajador considera nocivos para su salud, hallados en el medio en el que se desarrolla el trabajador. (p. 9)

De ahí la importancia de la incidencia de los factores organizacionales y sociodemográficos en el padecimiento del síndrome de burnout. Así mismo, en la actualidad se sabe que el síndrome del quemado ya no es una sintomatología exclusiva de los ámbitos laborales, sino que también se puede manifestar en otros contextos como el deportivo, académico y médico, siempre y cuando el ambiente sea propicio para su generación.

Dada la relevancia de este fenómeno, es crucial identificar y comprender los síntomas asociados al burnout, ya que estos pueden tener un impacto significativo en la salud y el bienestar de los individuos afectados. A continuación, se abordarán en detalle los síntomas del burnout y cómo estos se manifiestan en diferentes contextos y poblaciones.

Para Martínez (2010), existen distintas categorías que engloban algunos de los síntomas más comunes del síndrome de burnout. Estas categorías incluyen síntomas emocionales, cognitivos, conductuales y sociales. Cada una de estas manifestaciones surge como respuesta al malestar generado por los elementos estresores presentes en el entorno de la persona afectada.

Los síntomas emocionales, según Fernández y Jiménez (2010) corresponden a “un proceso psicológico que nos prepara para adaptarnos y responder al entorno.” (p. 17). En ese sentido, las manifestaciones presentes en el padecimiento del burnout suelen incluir sentimientos de tristeza, frustración y falta de motivación, entre otros síntomas. Los sujetos afectados experimentan estas emociones como respuesta a los estresores, tratando de adaptarse para el cumplimiento de sus actividades.

Los síntomas conductuales, por otro lado, según García y García (2005) “la reacción manifiesta de los organismos vivos a los estímulos del medio ambiente” (p. 386). Esto se puede ver reflejado en el burnout con el aumento en el ausentismo laboral, retrasos recurrentes y disminución del rendimiento laboral. Es importante recalcar que estas expresiones no serán iguales para todos los casos. Por esa razón, se debe prestar atención a todas las conductas de riesgo fuera del ámbito laboral, como el aumento del consumo de sustancias y la depresión, entre otros.

En cuanto a los síntomas cognitivos, corresponden a todas las alteraciones en las funciones cognitivas. Según Ramírez y Olmos (2020) estas funciones incluyen “todos los procesos mediante los cuales la información recibida por un individuo a través de los sentidos es transformada, reducida, elaborada, almacenada, recuperada y utilizada” (p. 52). Las personas con burnout pueden presentar dificultades para concentrarse, problemas de memoria y una disminución en su capacidad para tomar decisiones. Estos síntomas afectan directamente la eficiencia y la productividad, llevando a errores frecuentes y a una sensación de incompetencia personal.

Para finalizar, los síntomas sociales reflejan el impacto del burnout en las relaciones interpersonales. Las personas afectadas pueden aislarse de sus colegas y seres queridos, experimentar conflictos interpersonales frecuentes y mostrar una reducción en la participación en actividades sociales. Este aislamiento social contribuye a un círculo vicioso donde el apoyo social, que podría mitigar los síntomas del burnout, se ve significativamente reducido.

Comprender estas dimensiones de los síntomas del burnout es esencial para la identificación y el manejo efectivo de este síndrome. A continuación, se detallarán en la Tabla 1 los principales síntomas según cada una de las dimensiones mencionadas anteriormente.

Tabla 1: *Síntomas del síndrome de burnout*

Emocionales	Cognitivos	Conductuales	Sociales
Depresión.	Perdida de significado.	de Evitación de responsabilidad.	Evitación de contactos.
Indefensión.		Absentismo.	
Desesperanza.	Pérdida de valores.	Conductas inadaptativas.	Conflictos
Irritación.	Desaparición de expectativas.	Desorganización.	interpersonales.
Apatía.		Sobreimplicación.	Malhumor familiar,
Desilusión.	Modificación	Evitación de decisiones.	aislamiento.

Pesimismo.	autoconcepto.	Aumento del uso de cafeína,	Formación de grupos
Hostilidad.	Desorientación	alcohol, tabaco y drogas.	críticos.
Falta de tolerancia.	cognitiva.		Evitación
Acusaciones a los clientes.	Perdida de la creatividad.		profesional.
Supresión de sentimientos.	Distracción.		
	Cinismo.		
	Criticismo generalizado.		

Nota: Esta tabla muestra los síntomas más comunes asociados al síndrome de burnout por Martínez (2010, p. 61).

Considerar la presencia de estos síntomas es crucial, ya que su conocimiento permite intervenir con el propósito de reducir la incidencia de casos en las áreas de trabajo y brindar apoyo a aquellos que ya están atravesando esta patología. Además, es fundamental tener en cuenta el papel de la personalidad, ya que esta actúa como un factor protector, ayudando a combatir en primera instancia los síntomas subsecuentes al burnout o incluso a prevenir su aparición.

Como afirma Moreno et al. (2005) en su estudio, "las variables positivas de personalidad parecen jugar un rol crítico en su aparición y desarrollo" (p. 83), lo que evidencia la importancia de la salud mental en cualquier ámbito. La capacidad de reconocer y abordar los síntomas emocionales, conductuales, cognitivos y sociales asociados al burnout permite implementar estrategias efectivas para la prevención y el manejo de esta condición, sin embargo, es importante considerar todas las variables intervinientes en su generación.

En ese contexto, es crucial el conocimiento en relación al proceso de apareamiento del síndrome de burnout, para Martínez (2010) el proceso de aparición del síndrome de burnout se da a través de un conjunto de factores intrínsecos y extrínsecos que determinan la predisposición a

generar burnout, este constante contacto provoca un quiebre en la psique de los individuos, lo que, como respuesta a estos estímulos pone en manifiesto los síntomas físicos y psicológicos del quemado laboral. Este fenómeno ocurre durante un período específico y se manifiesta de manera gradual, en el cual las personas permanecen en constante contacto con los agentes estresores, sobre esto Leiter y Maslach (1988, como se citó en Savio, 2008) ofrecen una perspectiva bastante amplia del mismo, mencionando lo siguiente:

A raíz de los estresores laborales, las personas van desarrollando un agotamiento emocional que da lugar a una actitud despersonalizada hacia las personas que atienden. Se pierde de este modo su compromiso con la tarea y se genera la sensación de falta de realización personal. (p. 129)

Este proceso es una forma resumida de observar la aparición del síndrome, sin embargo es crucial entender que este no es un camino establecido para todas las personas, esto debido a los amplios factores individuales y contextuales propios de los individuos, como aseguran Alvarez y Fernández (1991) existen una serie de fases donde se puede ejemplificar el proceso que lleva a una persona a quemarse, en un primer momento se da un abarrotamiento de las demandas laborales, las mismas que exceden los recursos tanto materiales como profesionales, posteriormente en la siguiente etapa el individuo sufre un desajuste emocional propiciando la fatiga y algunos signos de ansiedad ocasionados por el excesivo esfuerzo para cumplir las tareas, la tercera fase la podemos denominar de adaptación, puesto que el sujeto sufre un proceso de ajuste psicológico el cual surge como mecanismo de defensa para combatir las tensiones ocasionadas por la demanda, finalmente el individuo cae en un desgaste profesional donde la sobrecarga de trabajo es intolerable tanto física como mentalmente.

Posterior al proceso de aparición del burnout, es crucial considerar los factores que contribuyen a su desarrollo. Durante el transcurso de este trabajo se enfocarán en dos categorías principales: sociodemográficos y organizacionales o laborales. Entre los factores sociodemográficos se encuentran la edad, el sexo y el nivel educativo, los cuales pueden determinar la vulnerabilidad de una persona al burnout. Estos elementos no solo afectan la predisposición individual, sino que también influyen en la percepción y respuesta a las demandas laborales.

Por su parte, los factores organizacionales son determinantes directos en la generación del burnout, las condiciones como largas jornadas de trabajo, falta de control sobre las tareas asignadas y un ambiente laboral hostil o carente de apoyo social son desencadenantes significativos del síndrome. La combinación de estos factores laborales con los factores sociodemográficos crea un entorno propenso al desarrollo del burnout.

Escala de medición

La herramienta que se utilizará para el desarrollo de este trabajo investigativo será el MBI o Maslach Burnout Inventory, este instrumento fue desarrollado en el año de 1982 por los psicólogos Cristina Maslach y Michael P. Leiter, este cuestionario se convirtió en el más utilizado para la evaluación del burnout razón por la cual ha sido validado para distintas poblaciones entre ellas la ecuatoriana, este cuestionario evalúa 3 dimensiones como lo son el cansancio emocional, la despersonalización y la realización personal, así también es importante mencionar que, su validez como menciona Aguirre et al. (2022) permite “evidenciar a nivel estadístico, que Maslach Burnout inventory tiene un Alfa de Cronbach de .908, lo que indica que el instrumento posee una alta fiabilidad” (p. 784), facilitando su aplicación en el contexto ecuatoriano y por ende en la realización de este trabajo con la población florícola.

Es importante mencionar que, el MBI constituye un mecanismo completo que permite la evaluación a partir de 22 ítems, su escala de evaluación es tipo Likert para las respuestas y varía en puntuaciones de 0 a 6, siendo 0 Nunca (Ninguna vez), 1 Casi nunca (Pocas veces al año), 2 Algunas veces (Una vez al mes o menos), 3 regularmente (Pocas veces al mes), 4 bastantes veces (Una vez por semana), 5 casi siempre (Pocas veces por semana) y 6 siempre (Todos los días), lo que permite su análisis y posterior cuantificación de manera precisa, bajo este contexto Bresó et al. (2000) menciona que:

Según han manifestado algunos autores, el burnout es poco estigmatizante para el individuo, al contrario de lo que ocurre con la mayoría de las perturbaciones mentales, dado que en su comprensión se enfatizan determinantes contextuales, de naturaleza socio-profesional y se reserva un papel que no culpa a la persona. (p. 1)

En este sentido, podemos reconocer que la procedencia del síndrome es multicausal lo que nos lleva a cuestionar cuales son los factores que influyen en su desarrollo teniendo en cuenta que su padecimiento se da de manera específica según las variables propias de cada cultura, motivo por el cual adicional el cuestionario MBI, se desarrollara una entrevista semiestructurada para complementar y ampliar los factores circunstanciales propios de la cultura ecuatoriana.

Factores que influyen en el desarrollo del síndrome de burnout

Para dar inicio el análisis de los factores que influyen en el desarrollo del burnout, debemos conocer a que hace referencia esta categoría, los factores corresponden a toda aquella variable que tiene relación de manera directa con la generación del burnout en esta investigación, en la actualidad vivida por los ecuatorianos los factores que propician la aparición del síndrome del quemado son muy amplios, razón por la cual se categorizo en dos grupos que corresponden a los factores organizacionales, donde intervienen todas las características ligadas a la dinámica laboral

y de la misma manera a todas peculiaridades sociodemográficas de los colaboradores de la florícola, que de igual forma corresponden a todos los rasgos propios de los individuos.

Factores organizacionales:

Los factores organizacionales corresponden a todas las variables que mantienen constante relación con el entorno físico del lugar de trabajo, dinámica grupal, las actividades y contenidos propios de cada posición dentro de la organización. Estos factores tienen influencia directa con el rendimiento, bienestar y salud mental de los colaboradores, por lo que, su estudio brinda una perspectiva amplia de la predisposición a patologías psicológicas.

a) La floricultura como modelo de trabajo.

Para iniciar con el desarrollo de este acápite, es esencial entender que la floricultura es una subcategoría del trabajo agrícola, el cual, según Sarandón (2020), “es una de las actividades más importantes para los seres humanos, por su contribución a la producción de alimentos, fibras y otros bienes y servicios ecológicos esenciales, y por su gran extensión en el planeta” (p. 4). Esto resalta la trascendencia del trabajo agrícola para la humanidad. Además de consistir en actividades mayormente forzosas, es una de las labores más nobles desde una perspectiva antropológica, dado su papel histórico en la alimentación y supervivencia de comunidades enteras. En este contexto, la floricultura, que echó raíces en Ecuador a partir de los años 80, se estableció como una alternativa para el crecimiento económico y social para las poblaciones ecuatorianas.

Actualmente, Ecuador es uno de los principales referentes en floricultura como menciona Castañeda et al. (2020), “Las rosas ecuatorianas son el principal producto florícola de aceptación internacional, con tallos gruesos de hasta 90 centímetros de largo, botones grandes, abundancia de coloridos pétalos y hojas brillantes. Estas son las favoritas en los países europeos y Norteamérica”

(p. 56), evidenciando la alta calidad de las flores ecuatorianas. La floricultura, según Bullrich et al. (2012), es “la disciplina que permite conocer en detalle todo el desarrollo productivo, tecnológico, económico, comercial y social de las plantas ornamentales” (p. 5). En el país, esta actividad económica se ha convertido en un fenómeno social, produciendo cambios significativos en diversas áreas. Andrade y Chávez (2022) afirman que:

El sector florícola representa un pilar en el desarrollo económico gracias al nivel de comercialización global; debido al dinamismo otorgado por empresas ecuatorianas, las flores son cada vez más representativas, formando parte del ranking mundial por su variedad y calidad, dicho sector se ha mantenido como principal aporte económico.
(p. 7)

La inserción de este modelo de negocio ha ofrecido a las comunidades alternativas laborales, estabilidad económica y oportunidades de realización personal. Sin embargo, es importante destacar que el trabajo florícola también puede convertirse en un factor que aumente las tasas de predisposición para generar burnout debido a las exigencias físicas y mentales de esta actividad, las largas jornadas laborales y la presión constante para mantener altos niveles de calidad y producción de las flores.

b) Jornada laboral.

En el Ecuador, el horario laboral está regulado por el Código de Trabajo (2005), que en su Art. 47 establece: “La jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias, de manera que no exceda de cuarenta horas semanales”. Es importante mencionar que, en caso de que el empleador requiera tiempo extra por parte del empleado, este periodo adicional debe ser remunerado con un

recargo. Sin embargo, las concepciones en torno a la salud mental no son temáticas suficientemente consideradas durante la elaboración de estos artículos.

Bitton et al. (2019), en su investigación, menciona que los agricultores suizos estudiados mostraron una mayor incidencia de síndrome de burnout cuando la presión del tiempo, las largas jornadas laborales y la ausencia de tiempo libre ocasionaban mayores tasas de agotamiento. Esto indica que las afecciones relacionadas con la jornada laboral son un factor crucial en la generación de burnout, y su impacto es significativo también en los trabajadores de contextos latinoamericanos. Este hecho subraya la necesidad de estudiar más a fondo las repercusiones de las largas jornadas laborales en la salud mental de los trabajadores, especialmente en sectores como la floricultura.

c) Salario.

Al hablar del estipendio mensual en el país, es importante tener en cuenta que, en el Ecuador, para el año 2024, el salario básico unificado se estableció en 460,00 dólares americanos, garantizando que los trabajadores, independientemente de su actividad, reciban esta suma. Se debe recalcar que las excepciones a esta ley se dan bajo situaciones específicas detalladas en el mismo Código de Trabajo. No obstante, las percepciones en torno al salario son dispares. Como se evidencia en el estudio de Reissing et al. (2019), la situación financiera adversa constituye un factor predictor de agotamiento, afectando en su mayoría a los hombres. Este fenómeno puede relacionarse con el poco valor asignado a las labores agrícolas y con el sentido de insatisfacción de necesidades económicas.

Además, el salario insuficiente puede generar un estrés constante en los trabajadores, quienes se ven obligados a buscar trabajos adicionales o trabajar horas extra para cubrir sus necesidades básicas y las de sus familias. Este esfuerzo adicional no solo incrementa la carga física, sino también la emocional y mental, contribuyendo al desarrollo del síndrome de burnout. La insatisfacción salarial afecta la motivación y el bienestar de los empleados, reduciendo su productividad y aumentando los niveles de estrés y agotamiento. En contextos donde los trabajadores sienten que su esfuerzo no es debidamente recompensado, es más probable que experimenten sentimientos de frustración, desmotivación y desgaste profesional.

d) Turnos de trabajo.

Dentro del ámbito laboral en las empresas que se caracterizan por la producción en masa como es el caso de las florícolas, se requiere de una constante línea de producción, razón por la cual existen diferentes tipos de turnos de trabajo, lo que conlleva a ampliar jornadas laborales con periodos como, por ejemplo, nocturnos, diurnos, fijos y rotativos. Estos turnos, especialmente los nocturnos y rotativos, pueden interrumpir los ritmos circadianos naturales de los trabajadores, afectando su ciclo de sueño y su bienestar general. La desalineación del reloj biológico puede provocar trastornos del sueño, fatiga crónica y problemas de salud a largo plazo.

Para muchas personas, la relación entre el tiempo de trabajo y la salud mental puede no ser evidente, sin embargo, como afirma Sánchez (2021), “el trabajo a turnos conlleva no solo porcentajes menores de satisfacción laboral, sino que también se asocia a porcentajes inferiores en la percepción de salud” (p. 126), lo cual indica la relación entre el estado psicológico y físico de los colaboradores. La alteración constante de los horarios de trabajo puede generar una sensación

de desorientación y falta de control sobre la propia vida, lo que aumenta el estrés y la probabilidad de desarrollar burnout.

Además, los trabajadores a turnos pueden tener dificultades para mantener una vida social y familiar equilibrada, ya que sus horarios irregulares pueden interferir con actividades y responsabilidades fuera del trabajo. Es importante tener en cuenta que se debe buscar un balance entre la cotidianidad individual y la vida laboral, esto debido a que puede contribuir a generar sentimientos de aislamiento y frustración, exacerbando los efectos dañinos del estrés laboral. La imposibilidad de establecer rutinas estables y el sacrificio de tiempo de calidad con amigos y familiares puede llevar a un deterioro del bienestar emocional, aumentando así el riesgo de agotamiento profesional.

e) Estructura jerárquica laboral.

Corresponde al modelo de gestión mediante el cual se organiza, distribuye y coordina el trabajo dentro de una empresa. Esta estructura define claramente los roles y responsabilidades de cada miembro, así como las relaciones de autoridad y comunicación que existen entre ellos. Según Mintzberg (1995, como se citó en Parra y del Pilar, 2009), “la estructura es el conjunto de todas las formas en que se divide el trabajo en tareas distintas, y la posterior coordinación de éstas” (p. 100), lo que garantiza la correcta repartición de actividades acorde a cada colaborador y, de la misma forma, evita la sobrecarga de labores.

Se debe tener en cuenta que una estructura jerárquica rígida puede contribuir significativamente a la generación de burnout. Debido a que las líneas de comunicación son

estrictamente verticales y los empleados tienen poca o ninguna contribución para la toma de decisiones, derivando en la generación de sensaciones de impotencia y desmotivación.

Por otro lado, la falta de autonomía y el excesivo control por parte de los supervisores pueden llevar a un entorno de trabajo opresivo, donde los trabajadores se sientan constantemente vigilados y evaluados. Esta falta de control y autonomía en sus tareas diarias puede aumentar el estrés y la frustración, los cuales constituyen elementos clave en el desarrollo del burnout.

Otra consecuencia derivada de una estructura jerárquica estricta es la posibilidad de relaciones laborales tensas. Las jerarquías marcadas pueden fomentar un ambiente de competencia y desconfianza, donde los contratiempos y la falta de soporte emocional o físico en el lugar de trabajo contribuyan como factores asociados a la generación del síndrome de burnout.

f) Liderazgo organizacional.

Es crucial considerar la influencia del liderazgo organizacional como otro factor determinante en la generación del burnout dentro del ámbito laboral. El liderazgo organizacional como afirma García (2015), se refiere a la “idea de influencia sobre cada uno de los procesos organizacionales, así como la influencia que estos tienen sobre el líder” (p. 62), esto resalta la importancia de un modelo de gestión adecuado para el manejo del personal. Así mismo, Apiquian (2007) destacó que:

La mayor causa de estrés es un ambiente de trabajo tenso. Ocurre cuando el modelo laboral es muy autoritario y no hay oportunidad de intervenir en las decisiones. La atmósfera se tensa y comienza la hostilidad entre el grupo de trabajadores. (p. 3)

Lo que puede resultar en la aparición de afecciones psicológicas en los colaboradores. En este sentido, un liderazgo autoritario y poco participativo puede contribuir significativamente al desarrollo de burnout en los empleados. La falta de comunicación abierta, la ausencia de oportunidades para aportar en las decisiones y la percepción de un ambiente laboral tenso y hostil pueden aumentar el estrés y la ansiedad en los trabajadores, lo que a su vez aumenta el riesgo de agotamiento emocional y desgaste psicológico.

g) Clima organizacional.

De igual manera, otro factor que influye en el desarrollo del burnout es el clima organizacional dentro del ambiente laboral. Según Cárdenas et al. (2009) el clima organizacional se refiere a una serie de propiedades del entorno laboral, en ella se consideran las interacciones entre los colegas y el entorno que los rodea, esto influye en la calidad de respuesta y dinámica dentro de la organización. Reconocer el valor del clima organizacional es fundamental, ya que este factor no solo predice el síndrome de burnout, sino que también puede ocasionar diversas anomalías, como el estrés, la ansiedad y la depresión. La dinámica laboral juega un papel crucial en el desarrollo de esta patología. Es por esto que Rodríguez y Rivas (2011) sostienen que “entre las principales consecuencias tanto del estrés laboral como del desgaste profesional destacan el abandono o intenciones de abandono del puesto de trabajo, el absentismo laboral, y un mayor número de rotación y bajas laborales” (p. 76), lo que nos da una clara idea de la incomodidad del personal con su dinámica grupal.

h) Condiciones de trabajo.

Las condiciones de trabajo tienen una relación crucial durante la dinámica laboral, esto se debe a la exposición que los colaboradores mantienen con las temperaturas extremas, el trabajo bajo el sol durante largas horas y la exposición a productos químicos agrícolas, lo que a largo plazo

afecta a la salud física y mental de los trabajadores. Cabe mencionar que las actividades florícolas muchas veces llevan arduos períodos de trabajo intenso y prolongado, lo que aumenta el riesgo de fatiga y estrés crónico, así lo asegura Castro et al., (2009) en su investigación donde se señala que “el índice de satisfacción con las condiciones de trabajo permite determinar los principales elementos deficientes sobre los que se debe actuar para lograr mejorar en el ambiente laboral” (p.109).

De igual manera el trabajo florícola también implica una carga física y emocional considerable debido a la naturaleza exigente de algunas tareas, como la recolección manual de cultivos, la fumigación y el manejo de maquinaria. Esta carga física combinada con el apremio por cumplir con las actividades de siembra y cosecha puede contribuir al agotamiento emocional y a la sensación de falta de control sobre el trabajo.

i) Ritmo de trabajo.

El ritmo de trabajo, entendido como la velocidad, intensidad o eficacia con la que se realizan las actividades laborales en un entorno específico, desempeña un papel crucial en la salud y bienestar de los trabajadores, así como en la productividad general de un segmento laboral. Este factor no solo determina la producción y eficiencia en la ejecución de tareas, sino que también se ha identificado como un predictor significativo del síndrome de quemado laboral, según lo señalado por Gil-Monte et al. (2005). Estudios han destacado que “el ritmo de trabajo impuesto, las demandas de atención exigidas, el ambiente físico de trabajo impuesto, el aislamiento social, las disfunciones en los roles, etc., pueden ser variables desencadenantes del SQT” (p. 20).

De igual manera, en el contexto específico del trabajo en la floricultura, el ritmo laboral se encuentra estrechamente relacionado con la generación de riesgos ergonómicos, como lo

sostiene Changó (2021) “los riesgos ergonómicos a los cuales están expuestos los trabajadores dentro de la empresa MULROSAS, teniendo así los riesgos por posturas forzadas, riesgos por trastornos musculo esqueléticos, y riesgos por movimientos repetitivos” (p. 48), corresponden a riesgos ergonómicos latentes, los cuales se encuentran agravados por el ritmo acelerado de trabajo y las demandas de producción, pueden contribuir significativamente a la aparición de problemas de salud ocupacional, aumentando así la probabilidad de desarrollar burnout entre los trabajadores.

Factores sociodemográficos:

Para entender los factores sociodemográficos es determinante interpretar las distintas dimensiones que la rodean, según Martínez et al., (2018) corresponden a “todas las características asignadas a la edad, sexo, educación, ingresos, estado civil, trabajo, religión, tasa de natalidad, tasa de mortalidad, tamaño de la familia. Esto se hace para cada miembro de la población” (p. 10), lo cual nos permite interpretar y comprender las distintas diferencias que se tienen propias de la individualidad de los trabajadores.

En el contexto ecuatoriano el aspecto sociodemográfico se convierte en excluyente debido a que a pesar de ser un país pequeño hablando territorialmente los contextos sociales vividos son diferentes para cada lugar, es de ahí la importancia de su análisis para su determinación. Para ello se mencionarán algunos criterios del contexto vivido por los colaboradores, la empresa florícola se encuentra ubicada en la sierra del Ecuador, en la provincia de Pichincha, al sur este del distrito metropolitano de Quito, en un sector que lleva el nombre de Miranda.

a) Condiciones del sector.

Los pobladores nativos del sector de Miranda se dedicaban comúnmente a la agricultura y ganadería. Este poblado, ubicado en medio de una montaña, ha experimentado cambios debido al

crecimiento poblacional, con la construcción de conjuntos habitacionales aledaños. Sin embargo, a pesar de este crecimiento, el acceso para sus pobladores sigue siendo complicado, ya que no existe una línea de bus directa y las calles se encuentran en pésimo estado. Bajo este contexto Reissig et al. (2019) aseguran que el aislamiento social en el contexto de la agricultura familiar tiende a deberse a la ubicación geográfica, pero los agricultores también pueden experimentar aislamiento por otras causas, lo que puede estar relacionado con el difícil acceso al lugar de trabajo.

Las malas condiciones de infraestructura y transporte no solo dificultan el acceso físico al trabajo, sino que también contribuyen a la fatiga y el agotamiento de los trabajadores, además, las condiciones del sector residencial también influyen en el bienestar psicológico y emocional de los trabajadores. La falta de servicios básicos, como centros de salud, instituciones educativas y espacios recreativos cercanos al sector, limita las oportunidades de desarrollo personal y familiar, generando una presión adicional sobre los trabajadores. La percepción de una calidad de vida baja y la insatisfacción general con el entorno de vida pueden agravar el sentimiento de estrés y agotamiento, contribuyendo al desarrollo del burnout.

Rodríguez y Rivas (2011) postularon que “entre las principales consecuencias tanto del estrés laboral como del desgaste profesional destacan el abandono o intenciones de abandono del puesto de trabajo, el absentismo laboral, y un mayor número de rotación y bajas laborales” (p. 76). Estas consecuencias pueden ser aún más pronunciadas en contextos donde las condiciones de vida son inadecuadas, ya que los trabajadores pueden sentirse desmotivados y poco valorados, aumentando la probabilidad de absentismo y rotación laboral.

b) Salud.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define la salud como “un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades” (Organización Mundial de la Salud, 1948) En este marco, Miniguano y Camacho (2022) observaron que el constante contacto con agroquímicos está asociado con el padecimiento de trastornos mentales en los agricultores, especialmente cuando hay exposición a pesticidas neurotóxicos. Por esta razón, es obligatorio el uso de vestimenta de protección para la realización de las tareas florícolas; sin embargo, los riesgos de padecer otras enfermedades se mantienen latentes lo que incide de igual manera en el bienestar mental de los colaboradores.

Así mismo, los riesgos psicosociales representan una serie de situaciones a las que puede enfrentarse el trabajador, determinando su relación dentro de la organización. Según Ríos (2023), estos riesgos incluyen:

El estrés, la intimidación, el mobbing o acoso laboral, acoso sexual, incertidumbre contractual, el burnout o desgaste profesional, problemas trabajo-familia, compromiso emocional, y muchos más que afectan de manera directa a los trabajadores y a las empresas, y que, si no son tratados a tiempo, producen efectos negativos en la salud y en la calidad de vida de los empleados. (p. 16).

Lo que evidencia la importancia de una construcción de planes que busquen prevenir y precautelar el estado físico, emocional y psicológico de todos los trabajadores de las florícolas a nivel nacional.

c) Realización personal.

Desde el ámbito individual, la importancia de la realización personal es crucial, ya que determina tanto la percepción interna del individuo como su interacción con el entorno. Según Changó (2021), “la realización individual es el principal deseo de cada individuo. Significa que te sientes completo e independiente y estás listo para asumir cualquier desafío” (p. 17). Esta autopercepción es fundamental para el desempeño laboral, ya que una baja percepción de realización personal puede repercutir directamente en la productividad y el bienestar del trabajador.

La falta de realización personal también puede generar sentimientos de insatisfacción, frustración y desmotivación, lo cual contribuye al desarrollo del síndrome de burnout. Cuando los trabajadores no se sienten valorados o no encuentran sentido en su trabajo, pueden experimentar una disminución en su rendimiento y una mayor propensión al agotamiento emocional. Además, las escasas opciones de crecimiento y desarrollo personal dentro del entorno laboral pueden exacerbar estos sentimientos, llevando a un ciclo de desmotivación y desgaste profesional.

d) Edad.

Otro factor que es importante tener en cuenta es el papel que juega la edad en el desarrollo del burnout. Bitton et al. (2019) aseguran que los hombres obtuvieron mayores puntuaciones de agotamiento en edades cercanas a los 30 años, mientras que las mujeres presentaron mayores puntuaciones conforme aumentaba la edad. Esto puede deberse a varias razones, entre las cuales se destacan la autopercepción de realización personal y el estancamiento laboral.

La autopercepción en relación con la realización personal y la edad de los participantes puede ser un factor determinante que aumente las probabilidades de generar burnout. Los estudios evidenciaron que los hombres en torno a los 30 años a menudo se enfrentan a expectativas elevadas de desempeño y éxito profesional, lo que puede aumentar la presión y el riesgo de burnout. En contraste, las mujeres mayores pueden experimentar burnout debido a la acumulación de responsabilidades tanto en el área laboral como en el familiar, especialmente si auto perciben que su desarrollo profesional se ha estancado.

e) Personalidad.

Otro punto importante a considerar es el valor de la personalidad individual, puesto que, como determinó Reissing et al. (2019) en su estudio las características propias de la personalidad de cada sujeto se relacionan de manera efectiva tanto en la calidad de trabajo, como en la gestión de estrés e incluso con la toma de decisiones. Esto refleja lo trascendental de una correcta construcción individual no únicamente para el trabajo, sino también para la dinámica social con el entorno.

Las personas con ciertas características de personalidad, pueden ser más propensas a experimentar burnout. Por otro lado, aquellos con personalidades con rasgos de resiliencia y con una alta capacidad para manejar el estrés suelen tener una mayor tolerancia a las demandas laborales y una mejor calidad de vida en el trabajo. La capacidad de un individuo para manejar el estrés, mantener un equilibrio emocional y tomar decisiones efectivas está profundamente influenciada por la construcción de su personalidad.

Es importante mencionar que la personalidad se construye a través de todas las experiencias vividas por los individuos a lo largo de tiempo, razón por la cual, rasgos como la autopercepción y el auto concepto juegan un papel crucial. Una persona con una autoestima baja o con una percepción negativa de sus habilidades puede experimentar mayores niveles de estrés y agotamiento en el entorno laboral. La falta de confianza en sí mismo puede llevar a la procrastinación, la indecisión y una mayor sensibilidad a la crítica, todos factores que pueden contribuir al desarrollo del burnout.

También es importante considerar cómo las características de la personalidad influyen en la interacción social dentro del entorno laboral. Individuos con habilidades sociales deficientes o con tendencia al aislamiento pueden tener dificultades para establecer relaciones de apoyo en el trabajo, lo que es un factor protector contra el burnout. Por el contrario, aquellos que son sociables y que pueden establecer redes de apoyo efectivas suelen manejar mejor las presiones laborales y recuperarse más rápidamente del estrés.

f) Sexo.

En la dinámica comportamental de la sociedad, los roles de género desempeñan un papel crucial en la generación de patologías asociadas a la psique, contribuyendo significativamente al desarrollo del burnout. O'Shaughnessy et al. (2022) en su estudio determinó que los agricultores varones tienden a no buscar apoyo psicológico, emocional o moral debido a que se auto perciben como frágiles si lo hacen. Esta percepción de la vulnerabilidad emocional como una debilidad es una barrera que impide a los hombres acceder a los recursos necesarios para manejar el estrés y prevenir el burnout.

Por otro lado, las mujeres a menudo enfrentan un doble desafío: además de sus responsabilidades laborales, se les asignan roles arcaicos asociados al cuidado de los niños y la gestión del hogar. En el contexto ecuatoriano, especialmente en las áreas más rurales y alejadas, estos roles tradicionales todavía prevalecen. Este doble peso aumenta significativamente el riesgo de agotamiento emocional y físico entre las mujeres, quienes tienen que equilibrar las demandas laborales con las responsabilidades domésticas sin un adecuado sistema de apoyo.

La preservación de estos modelos de pensamiento tradicionales se refleja en problemas sociales graves, como el aumento de las cifras relacionadas con la drogodependencia, la violencia intrafamiliar y el abuso sexual. Estos problemas no solo afectan la salud mental de los individuos, sino que también crean un entorno de trabajo tóxico y estresante que facilita la aparición del burnout.

Además, es importante considerar que las diferencias en la socialización de género también afectan la forma en que hombres y mujeres experimentan y reportan el burnout. Los hombres pueden ser menos propensos a expresar sentimientos de agotamiento emocional debido a la presión social para mantener una apariencia de fortaleza y autosuficiencia. En contraste, las mujeres pueden ser más abiertas a comunicar su estrés y agotamiento, pero enfrentan una falta de recursos y apoyo adecuados para manejar estas experiencias debido a la infravaloración de su trabajo y sus contribuciones tanto en el hogar como en el lugar de trabajo.

g) Relaciones familiares.

Finalmente, es esencial considerar el rol de las relaciones familiares en la generación de burnout. Reissing et al. (2019) mencionaron en su estudio que los conflictos entre el hogar y el trabajo están directamente relacionados con la aparición de burnout. Este hallazgo sugiere que las

relaciones afectivas entre pares pueden actuar tanto como un factor protector como un factor de riesgo para la salud psicológica, dependiendo esto de la particularidad y calidad de interacciones.

Relaciones familiares saludables y de apoyo pueden proporcionar un refugio emocional, ayudando a los sujetos a manejar el estrés laboral y recuperarse del agotamiento. El apoyo emocional y la comprensión por parte de la familia son fundamentales para mantener el bienestar psicológico y prevenir el burnout. Sin embargo, cuando las relaciones familiares son conflictivas o estresantes, pueden agravar los síntomas de burnout al añadir una capa adicional de estrés y presión emocional.

Los apremios entre las responsabilidades familiares y los deberes laborales cumplen un factor crítico en la generación de burnout. La dificultad para equilibrar el trabajo y la vida familiar puede llevar a sentimientos de culpa, frustración y agotamiento emocional. Estos conflictos pueden surgir por diversas razones, como largas horas de trabajo, falta de tiempo para pasar con la familia, y la presión de cumplir con las expectativas tanto en el hogar como en el trabajo.

Además, la falta de apoyo en el hogar puede aumentar la vulnerabilidad a las afecciones psicológicas. Las personas que no reciben apoyo emocional en casa pueden tener menos recursos para manejar el estrés laboral, lo que incrementa el riesgo de burnout. Por ejemplo, si un trabajador no tiene a alguien con quien hablar sobre sus problemas laborales, es más probable que se sienta aislado y abrumado por el estrés.

h) Economía.

Para finalizar el análisis asociado a la realidad del trabajador de las florícolas en el país, es crucial considerar el impacto de la economía en la generación de burnout. Riella y Mascheroni (2015) afirma lo siguiente:

La economía campesina es la que en cierta forma genera un efecto de 'bruma o neblina' en la relación del trabajo con el capital que impide sobre todo a los asalariados dimensionar las formas de explotación que se implementan a través de la intensificación laboral en el trabajo de las flores. (p. 45)

Esta observación refleja las duras realidades que enfrentan los operarios, quienes están sujetos a diversas dificultades: relaciones familiares débiles, salarios poco competitivos, condiciones sociodemográficas adversas, exposición a químicos y problemas posturales relacionados con el trabajo. Estas situaciones afectan diariamente a los trabajadores, y las condiciones para realizar sus actividades son, en su mayoría, precarias a nivel nacional.

La precariedad económica tiene un efecto directo sobre el bienestar de los trabajadores. Un salario insuficiente no solo afecta la calidad de vida y la capacidad de satisfacer necesidades básicas, sino que también incrementa la incertidumbre y el estrés financiero. La constante preocupación por no poder cubrir gastos esenciales como alimentación, vivienda, y salud puede generar un estado de ansiedad crónica que contribuye al desarrollo de burnout.

Esta es una característica de muchas áreas rurales donde se desarrollan las actividades florícolas, lo cual puede impedir a los trabajadores visualizar las formas de explotación laboral a las que están sometidos. La intensificación del trabajo, con largas jornadas y condiciones laborales

difíciles, se percibe como una necesidad inevitable para subsistir, lo que lleva a una resignación y aceptación de condiciones laborales inseguras.

El estrés financiero y la incertidumbre económica también pueden afectar las relaciones familiares. Los conflictos por falta de recursos pueden debilitar los lazos familiares, generando un entorno emocionalmente inestable que aumenta la vulnerabilidad al burnout. La falta de apoyo familiar, sumada a las tensiones laborales, crea un círculo vicioso que deteriora la salud mental y física de los trabajadores.

IV. Objeto de la práctica de investigación

El objeto de investigación de este trabajo parte del desconocimiento con relación a los factores que propician el desarrollo de burnout en los trabajadores florícolas, esto ocasionado por los insuficientes estudios orientados a indagar las características intervinientes en el contexto ecuatoriano.

Bajo este preámbulo, es imperativo entender la concepción del síndrome del quemado previo al desarrollo de este tema, bajo este preámbulo Parramón y de Pablo (2004) aseguran que “El término burnout se puede entender como un estado de agotamiento psicobiológico que se produce por una situación laboral estresante” (p. 246), este apartado teórico nos brinda la posibilidad de trazar el camino a recorrerse para su análisis.

Resulta importante mencionar que la aparición de este síndrome difiere según el tipo de tarea, condiciones laborales y factores intrínsecos de los individuos, razón por la cual su diagnóstico parte del análisis de distintas categorías, así lo afirma Apiquian (2007) en su estudio “la tríada sintomatológica constituida por el cansancio emocional, la despersonalización y la falta de realización personal” (p. 3), son dimensiones que se toman en cuenta para la determinación de

su presencia, sin embargo estas no son las únicas áreas que facilitan su generación.

La pregunta acerca de cuáles son los factores vinculados al desarrollo del burnout en los trabajadores de las florícolas, surge a partir de la urgencia de conocer si existen otras variables además de las anteriormente mencionadas, que aumenten las probabilidades de generar burnout.

Este cuestionamiento nos llevó a evaluar el contexto laboral presente en las florícolas, donde la discusión sobre si las tareas laborales, la constante repetición de actividades y demás elementos propios del área de trabajo actúan como predictores de problemas ligados a la salud física y mental, esto nos obliga a considerar esta área como eje de investigación.

Así mismo, otro cuestionamiento que surge tras el análisis realizado es determinar si los factores sociodemográficos tienen relación con el desarrollo del síndrome de burnout, es por eso que, para (Rabines, s.f.) corresponden al “conjunto de características biológicas, socioeconomicoculturales que están presentes en la población sujeta de estudio, tomando aquellas que puedan ser medibles” (p. 4), es decir, los aspectos sociodemográficos corresponden a todas las particularidades de la población participante, como es el género, aspecto que en el Ecuador es un punto concluyente para la realización de ciertas actividades, como lo es en el caso de las mujeres, puesto que en el contexto ecuatoriano, las mujeres en su mayoría realizan actividades del hogar adicional a las tareas de su trabajo, convirtiéndolas en más propensas al “quemado”, por lo que de igual manera se determinó a esta variable como eje de investigación.

El adecuado proceso de abordaje para los ejes anteriormente mencionados permitirá asemejar la presencia del síndrome de burnout en la organización, exponiendo de esta manera la relación entre los factores que propician su apareamiento y los índices presentes de burnout en la florícola, de igual manera, demostrara los niveles de educación con respecto a las patologías asociadas a la salud mental, cabe mencionar que esta investigación busca aterrizar toda la

información obtenida de diferentes contextos dentro del ámbito ecuatoriano, esto con el propósito de promover el bienestar mental del trabajador en el país, acerca de esto Ríos (2023) propone que:

La salud profesional, la calidad de vida y el bienestar personal dentro de un entorno laboral dependen de las tipologías profesionales, climáticas y formativas que evidencia el ser humano, esto en base al medio en que se desenvuelve para realizar alguna tarea en particular. (p. 13)

Lo que nos lleva a que este trabajo investigativo busque resolver la pregunta de ¿Cuáles son los factores vinculados al desarrollo del síndrome de burnout en una florícola del distrito metropolitano de Quito?

V. Metodología

Esta investigación tomara distintas inclinaciones teóricas, la cuales dotaran de herramientas y técnicas que faciliten el alcance del objetivo previamente planteado, Cortés e Iglesias (2004) afirman que "La Metodología es la ciencia que nos enseña a dirigir determinado proceso de manera eficiente y eficaz para alcanzar los resultados deseados y tiene como objetivo darnos la estrategia a seguir en el proceso" (p. 8), por lo tanto y siguiendo la premisa antes mencionada, la presente trabajo investigativo se llevara a cabo a partir de la utilización de métodos mixtos los cuales permiten tomar en cuenta aspectos cualitativos y cuantitativos, Hernández y Mendoza (2008, como se citó en Hernández y Mendoza, 2018) comentan lo siguiente:

Los métodos mixtos o híbridos representan un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implican la recolección y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos, así como su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias producto de toda la información recabada (metainferencias) y lograr un mayor

entendimiento del fenómeno bajo estudio. (p. 10)

Así mismo, la interpretación del objeto de investigación por la propia naturaleza de los factores vinculados al desarrollo del burnout, nos permitirá abarcar de mejor manera los aspectos subjetivos y objetivos del mismo.

A su vez, podemos mencionar que se partirá de la concepción del diseño de triangulación concurrente (DITRIAC), el cual es utilizado para contrastar la información, Hernández (2011) sostiene que “De manera simultánea (concurrente) se recolectan y analizan datos cuantitativos y cualitativos, durante la interpretación y discusión se terminan de explicar las dos clases de resultados y se efectúan comparaciones”, permitiendo con esto la mejor interpretación del fenómeno. (Pag 99)

Por otro lado, cabe indicar que este trabajo es de corte exploratorio, Sabino (1992, como se citó en Zafra, 2006) sostiene que “este tipo de investigaciones se realiza especialmente cuando el tema elegido ha sido poco explorado y reconocido y cuando aún, sobre él, es difícil formular hipótesis precisas o de cierta generalidad” (p. 13), lamentablemente en el país, no existe variedad de información relacionada a los factores vinculados al desarrollo de burnout, y mucho menos desde una perspectiva psicológica, razón por la cual esta investigación busca sembrar precedentes para el futuro trabajo en pro del operario ecuatoriano y su salud mental.

De igual manera, se debe tener en cuenta que los alcances de esta tesis serán de tipo descriptivo, tal como sostiene Ramos (2020) “En este alcance de la investigación, ya se conocen las características del fenómeno y lo que se busca, es exponer su presencia en un determinado grupo humano” (p. 2) , no obstante, y al tratarse de una investigación que parte de un método mixto, esta tendrá la característica de poseer tanto las herramientas cualitativas que nos permitirán

narrar de manera descriptiva todo los aspectos subjetivos que nos encontremos en el fenómeno de investigación, y también las técnicas cuantitativas las cuales facilitaran el análisis e interpretación de todos los datos obtenidos previa utilización de los test psicológicos, con la finalidad de otorgar valores para su mejor medición.

En cuanto a las herramientas para la obtención de datos para la investigación se partirá de la aplicación del test MBI o Maslach Burnout Inventory, como afirman Aguirre et al. (2022) “Aplicar test psicométrico en contextos culturales nuevos, implica realizar la validación de los mismos para comprobar la confiabilidad de los resultados en ese contexto.”(p. 776), esto refleja la importancia del proceso que se debe tener para la aplicación de los instrumentos en cualquier población, además es importante recalcar que, para el análisis del objeto de estudio, se debe contar con todas las perspectivas que engloban a los factores generadores de burnout siendo estas el cansancio emocional , despersonalización y realización personal, dimensiones que constituyen un diagnóstico de burnout, así también considerar los elementos contextuales que tienen influencia y relación directa con los operarios agrícolas.

Para ello, la utilización de “focus group” o grupo focal como método complementario para recolectar datos nos permite indagar de manera más profunda con relación a todo factor que envuelve al objeto de estudio, en ella buscaremos considerar aspectos que no son tomados en cuenta por el test, como lo son las condiciones laborales, relaciones interpersonales, factores protectores y generadores vinculados al burnout, para ello Bertoldi et al. (2006, como se citó en Berríos, 2015) afirma lo siguiente:

Un grupo focal se conforma con un conjunto de personas en calidad de informantes, organizadores alrededor de un tema propuesto por el investigador, quien además de seleccionarlos, coordina sus procesos de interacción, discusión y elaboración de acuerdos,

en un mismo espacio y en un tiempo definido. (p. 6)

La importancia de esta técnica radica en el descubrimiento que se da de manera compartida por todos los participantes, la cual busca promover comentarios que alimenten a la investigación, del mismo modo y a la par, la encuesta se empleó como como otra herramienta utilizada en el desarrollo de este trabajo investigativo puesto que permite indagar sobre los elementos más específicos dentro del objeto de estudio, bajo este preámbulo García (1986, como se citó en Casas et al., 2019) menciona que:

Una técnica que utiliza un conjunto de procedimientos estandarizados de investigación mediante los cuales se recoge y analiza una serie de datos de una muestra de casos representativa de una población o universo más amplio, del que se pretende explorar, describir, predecir y/o explicar una serie de características. (p. 3)

Adicionalmente, se debe mencionar que, con la finalidad de precautelar la integridad de la florícola, como de sus trabajadores y colaboradores, se manejara la aplicación del consentimiento informado, González y Salomone (2016) señalan que el “Consentimiento Informado se fundamenta en el derecho de autonomía de las personas” (p. 221), es decir, brinda la oportunidad a los sujetos de participar o a su vez de rechazar la aplicación de las técnicas antes mencionadas, todo esto buscando tener un resguardo ético por parte de esta investigación, y a su vez para velar por la seguridad de los trabajadores, cabe mencionar que los operarios florícolas tendrán la opción de mantener su identidad como anónima o si así lo deciden compartir sus datos personales, finalmente “el derecho a la propia imagen es el derecho de la persona a decidir sobre la comunicación de su imagen física y a evitar que, sin su consentimiento, se capte, reproduzca, se difunda o se explote comercialmente” (Villanueva, 2003, p. 165). Cabe mencionar que para el análisis de datos se utilizara el software SPSS, el cual constituye una herramienta utilizada para

interpretar datos predictivos de un fenómeno.

VI. Preguntas Clave

1. ¿Cuáles son los factores vinculados al desarrollo del síndrome de burnout en los trabajadores de una florícola?
2. ¿Qué características sociodemográficas existen en los trabajadores de una florícola?
3. ¿Cómo es entorno laboral de una florícola?
4. ¿Cuáles son los índices de síndrome de burnout en los trabajadores de una florícola?

VII. Organización y procesamiento de la información

Durante el desarrollo de este acápite, se presentarán los hallazgos obtenidos durante la implementación de las herramientas para obtención de la información, en ella se reflejarán los resultados de los 75 colaboradores que formaron parte del estudio, los mismos que brindaron sus opiniones y experiencias en la florícola, indagando así, los factores generadores de agotamiento dentro de la organización.

Para ello, se redactará la información más relevante obtenida tras la aplicación de la encuesta sociodemográfica, grupos focales y el MBI, buscando sistematizar la información de manera efectiva previo al cruce de los factores, finalmente se rescató lo más relevante para presentarlo acorde a cada objetivo específico, lo cual nos sirve para interpretar los resultados de cada instrumento.

Características sociodemográficas existentes en los trabajadores de la florícola

Posterior a la recolección de datos se obtuvieron los siguientes resultados correspondientes a los hallazgos de la investigación:

a) **Edad**

Tabla 2: *Edad recodificada*

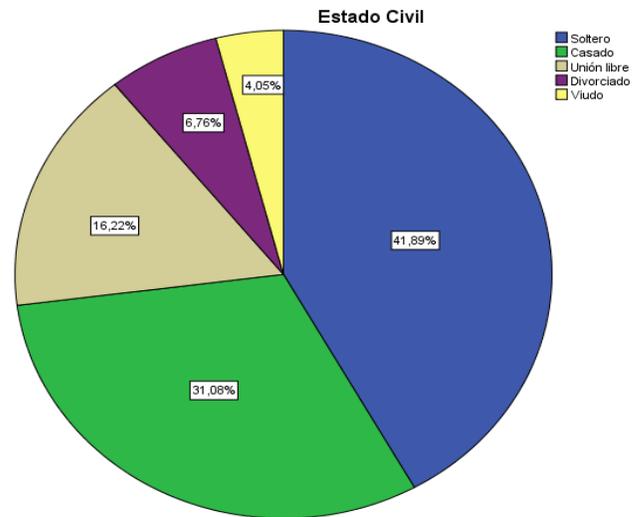
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Jóvenes (20-30)	19	25,3	29,2	29,2
	Jóvenes adultos (31-41)	18	24,0	27,7	56,9
	Adultos (42-52)	16	21,3	24,6	81,5
	Adultos mayores (53-64)	12	16,0	18,5	100,0
	Total	65	86,7	100,0	
Perdidos	Sistema	10	13,3		
Total		75	100,0		

Nota: Análisis de la edad en la Florícola.

El análisis de la edad dentro de la florícola corresponde a una agrupación en 4 categorías donde se aglomero de manera secuencial cada 10 personas para facilitar el estudio, dentro de la organización se percibe un mayor porcentaje de jóvenes con edades entre 20-30 años con un porcentaje de 29,23%, jóvenes adultos con edades entre 31-41 años con un porcentaje de 27.7%, adultos con edades entre los 42-52 años con porcentaje de 24,6 % y finalmente los adultos mayores con 53-64 años con porcentaje de 18.5%.

b) Estado Civil

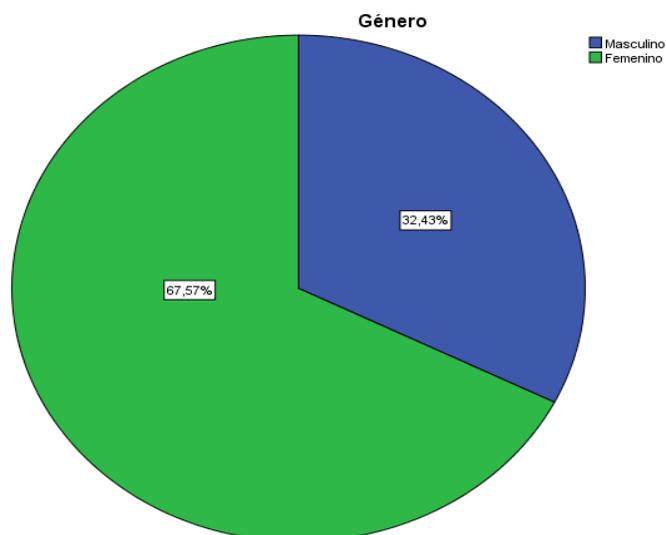
Gráfico 1



La variable Estado Civil muestra un mayor porcentaje de personas solteras con un 41,89% seguido de casados con 31,08%, unión libre con un 16,22%, divorciado con un 6,76% y finalmente viudo/a con 4,05%.

c) Género

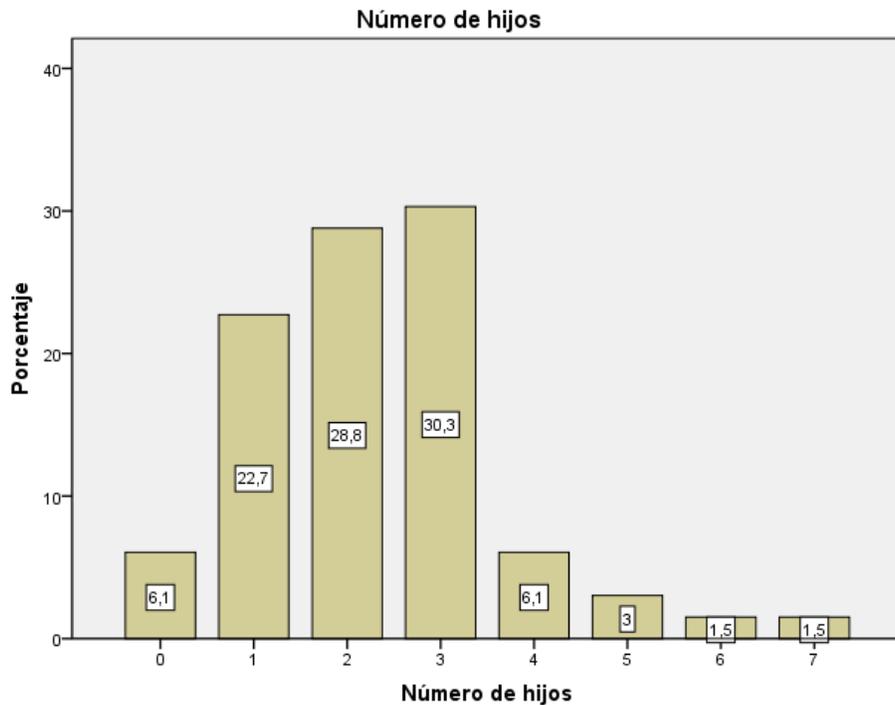
Gráfico 2



Con relación al género se puede evidenciar un mayor porcentaje de mujeres que se dedican a la labor de la floricultura dentro de la organización con un porcentaje de 67,57% y por el contrario los hombres con un 32,43%.

d) Número de hijos

Gráfico 3



En función de la cantidad de hijos que tienen los colaboradores se puede notar que estas varían entre trabajadores sin hijos un 6,1%, 1 hijo con un 22,7%, 2 hijos con un 28,8%, 3 hijos con un 30,3%, 4 hijos con 6.1%, 5 con un 3% y 6 y 7 con un 1,5%.

e) Nivel de estudios alcanzados

Tabla 3: *Nivel de estudios alcanzados*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
--	------------	------------	-------------------	----------------------

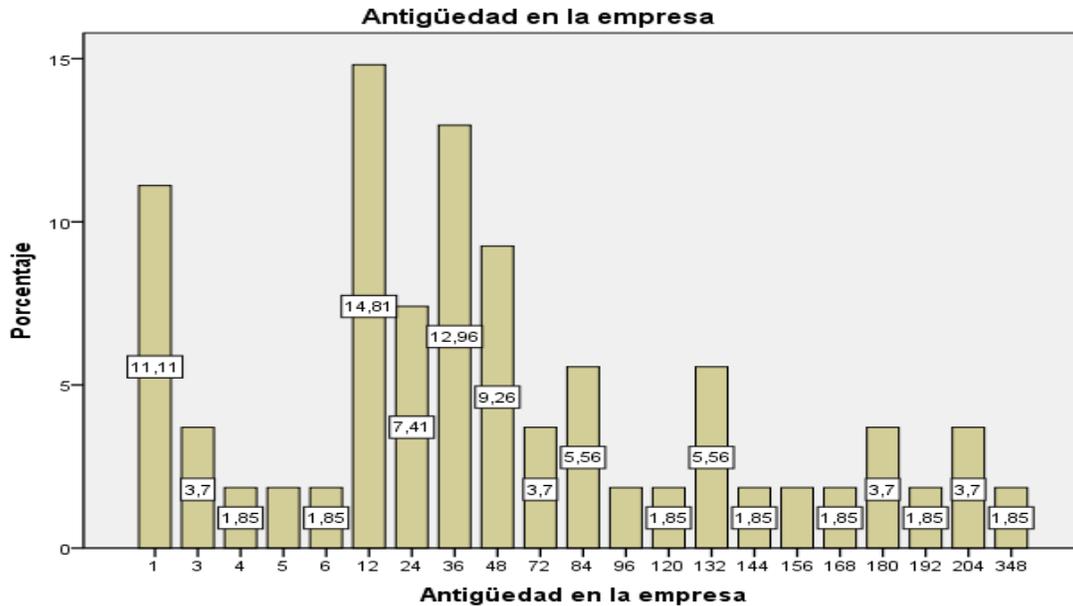
Válidos	Sin estudios	1	1,3	1,4	1,4
	Primaria incompleta	11	14,7	14,9	16,2
	Primaria completa	14	18,7	18,9	35,1
	Secundaria incompleta	18	24,0	24,3	59,5
	Secundaria completa	20	26,7	27,0	86,5
	Técnico o tecnológico	6	8,0	8,1	94,6
	Universidad completa	2	2,7	2,7	97,3
	Postgrado	2	2,7	2,7	100,0
	Total	74	98,7	100,0	
Perdidos	999	1	1,3		
Total		75	100,0		

Nota: Esta tabla muestra los niveles de estudios alcanzados de los trabajadores de la florícola.

Como se puede observar en la Tabla 3 los trabajadores en su mayoría tienen un nivel de escolaridad hasta la secundaria completa con 27%, seguido de secundaria incompleta 24,3% y primaria completa con 18,9%, así también la primaria incompleta con 14,9%, personas sin estudios un 1,4%, colaboradores con nivel técnico o tecnológico con 8,1%, universidad completa un 2,7% y finalmente postgrado con un 2,7%.

f) Antigüedad en la empresa

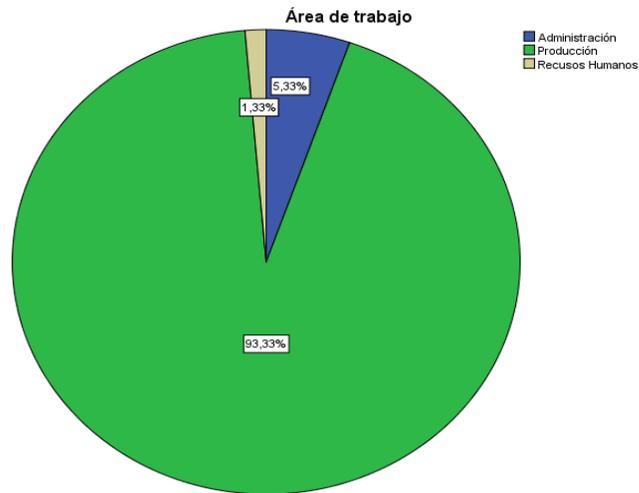
Gráfico 4



Para el análisis de la variable antigüedad en la empresa es importante mencionar que, en función de la disparidad de los periodos de trabajo, esta muestra esta se convirtió a meses, razón por la cual, como se puede observar en el Gráfico 4 los colaboradores tienen distintos periodos de trabajo entre 1 mes con el 11,11%, 3 meses con 3,7%, 4 meses con 1,85%, 6 con un 1,85%, 12 meses con el 14,81%, 24 meses 7,41%, 36 meses con 12,96%, 48 meses con 9,26%, 72 meses con 3,7%, 84 meses con 5,56%, 144 meses con 1,85%, 168 meses con 1,85%, 204 meses con 3,7% y finalmente 348 meses con el 1,85%.

g) Área de trabajo

Gráfico 5



La población en el área de trabajo muestra una notable mayoría en la sección de Producción con 93,33%, mientras que administración posee un 5,33% y recursos humanos un 1,3%.

h) Tipo de Contrato

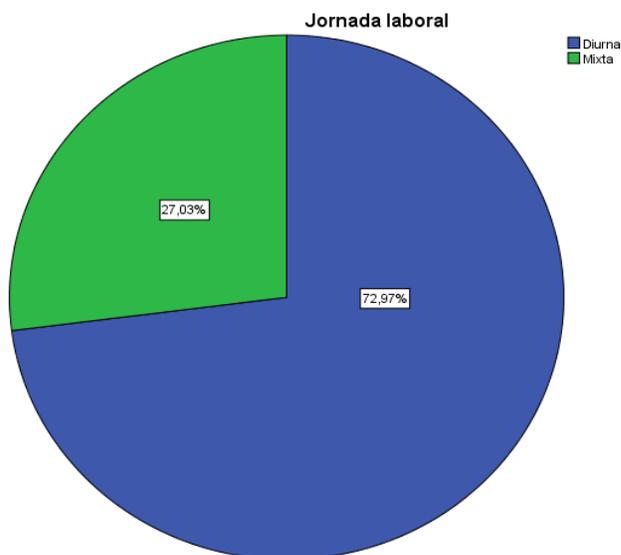
Gráfico 6



De la misma forma, al mencionar el tipo de contrato podemos percibir que los trabajadores cuentan con un contrato por tiempo completo esto como refleja el porcentaje de 90,54%, mientras que contrato temporal el 6,76% y para finalizar por obra o proyecto el 2,70%.

i) Jornada laboral

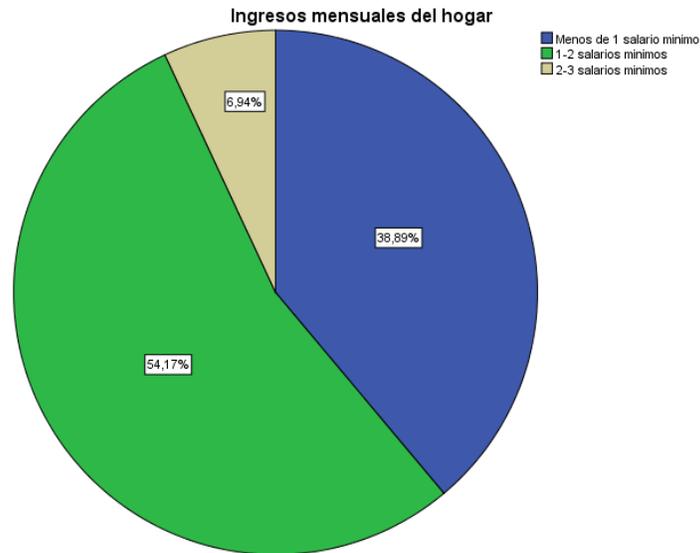
Gráfico 7



Para el análisis de la jornada laboral debemos notar que en su mayoría el personal trabaja en una jornada diurna con un 72,97%, sin embargo, es importante notar su contraparte con 27,09% que compone a la jornada mixta.

j) Ingresos mensuales del hogar

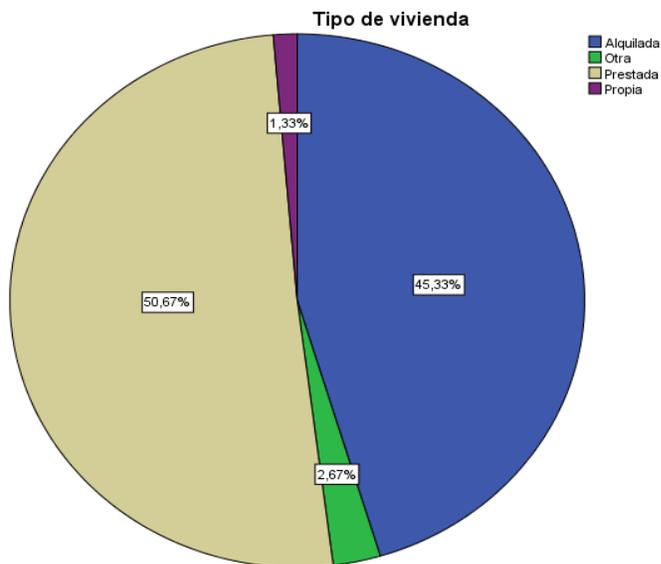
Gráfico 8



Como podemos notar en el Gráfico 8 los colaboradores de la florícola subsisten con valores que bordean el 1-2 salarios mínimos con un 54,17%, este valor seguido de menos de 1 salario mínimo por el 38,89% y para finalizar de 2-3 salarios mínimos con un 6,94%, las demás opciones no tuvieron ninguna respuesta.

k) Tipo de vivienda

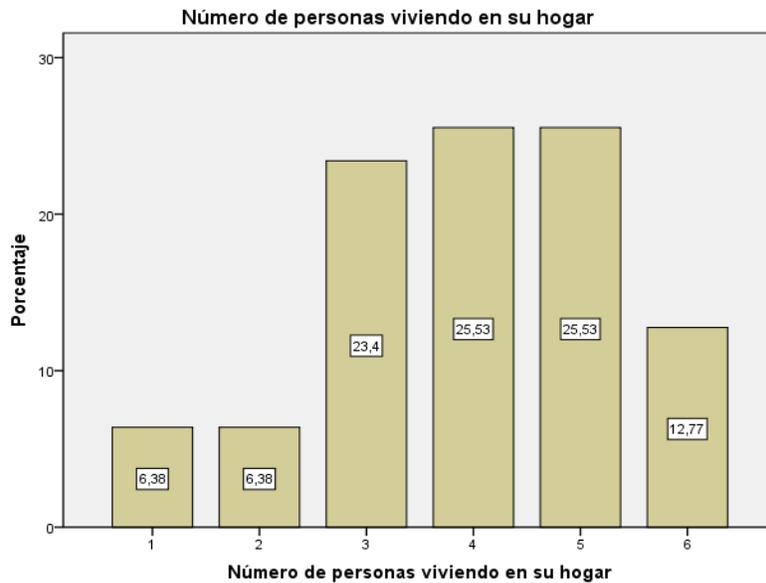
Gráfico 9



En el Gráfico 9 se reflejan los porcentajes pertenecientes al tipo de vivienda en la cual, la mayor parte de los trabajadores viven en una vivienda prestada con un 50,67%, seguido de alquilada con un 45,33%, propia con un 1,33% y otra con un 2,67%.

l) Número de personas viviendo en su hogar

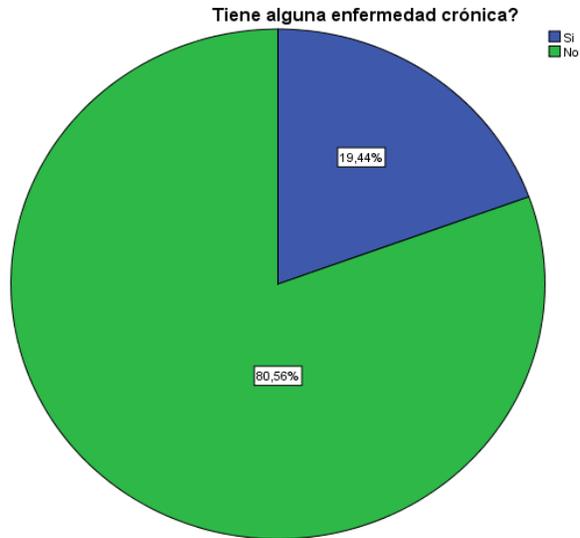
Gráfico 10



El análisis refleja que el número de personas con las que conviven con los colaboradores de la florícola varían en valores como 1 persona con 6,38%, 2 personas 6,38%, 3 personas con un 23,4%, 4 personas con un 25,53%, 5 personas con un 25,53% y 6 personas con un 12,77%.

m) Enfermedades crónicas

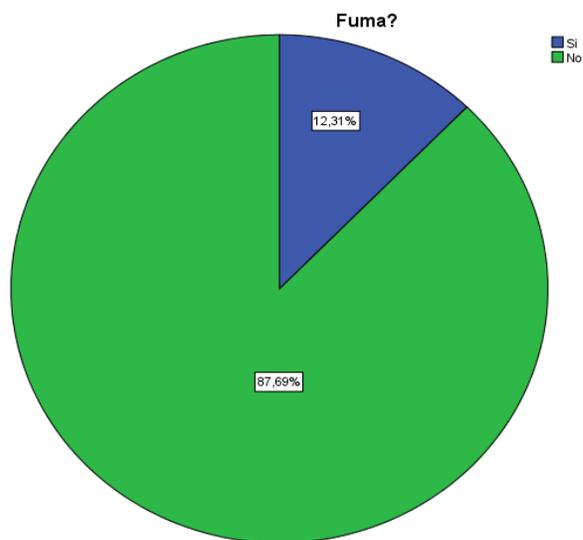
Gráfico 11



Se puede notar en el Gráfico 11 que los trabajadores que no padecen ninguna enfermedad crónica poseen un porcentaje de No con un 80,56% y por el contrario el Si con un 19,44%.

n) Fuma

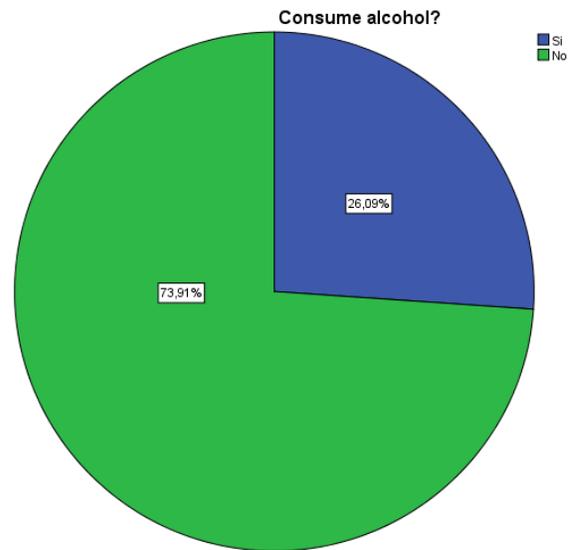
Gráfico 12



Los trabajadores según el Gráfico 12 indican no fumar cigarrillos con un 87,69%, mientras que el porcentaje de si posee un 12,31%.

o) Consumo de alcohol

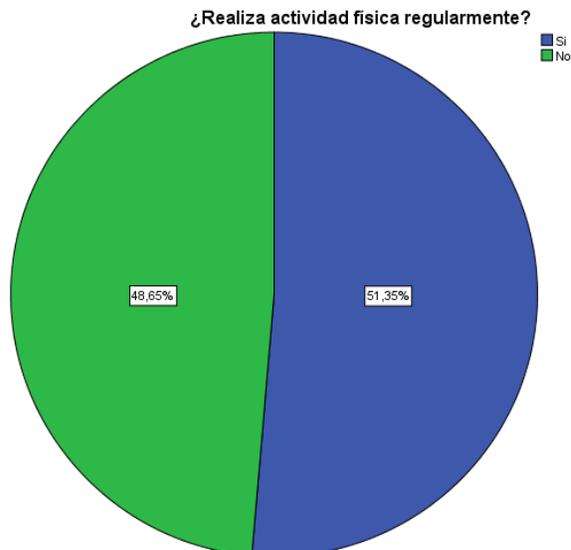
Gráfico 13



Así mismo, se puede notar que los índices de consumo de alcohol son mínimos teniendo un porcentaje de Si con un 26,09%, mientras que el otro porcentaje suma el 73,91% con el No.

p) Actividad física

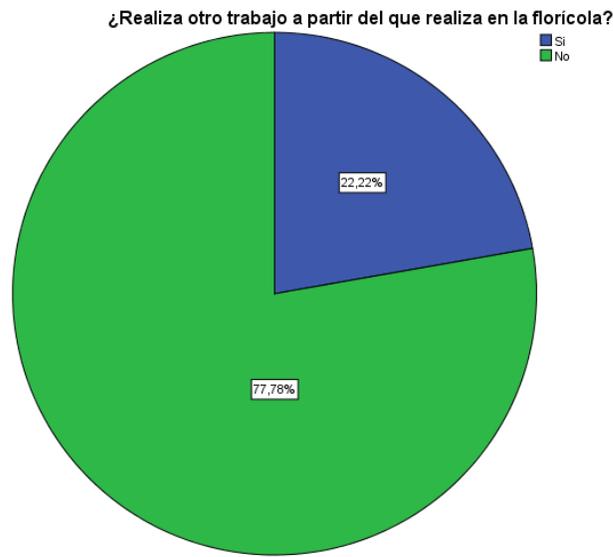
Gráfico 14



Para el análisis de esta pregunta debemos notar que las variables se encuentran muchos más parejas, teniendo datos de Si 51,35% y No 48,65%.

q) Realiza otro trabajo adicional al realizado en la florícola

Gráfico 15



Finalmente, podemos evidenciar que las personas que trabajan para la florícola no tienen otra actividad económica además de la realizada en la organización, esto se ve reflejada en el porcentaje de No con un 77,78%, mientras que por el contrario el porcentaje de Si es 22,22%.

Características del entorno laboral de la florícola

Dentro de este acápite se enseñarán los datos obtenidos durante el desarrollo de la técnica grupos focales por medio de narraciones de los participantes, los mismos que fueron seleccionados a través de un muestreo a conveniencia, el cual nos permitió obtener los datos más relevantes y categorizarlos para el estudio.

Clima organizacional

Dentro de la florícola tomada como referencia para este trabajo investigativo se determinó que el ambiente laboral es un factor generador de agotamiento emocional, esto debido a que

constantemente los colaboradores están en contacto con elementos estresores como malas relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo, por ejemplo “estamos aquí compañeros, pero nadie sabe si es lo que va a decir algunos son chismosos y serían los mejores personales de cada uno a veces es mejor no hablar mañana despedidos” (Grupos focales, Participante 6, Suntaxi, 2024) o “los chismes de las señoras, sí, sí, se desarrollan nomás, yo llevo 3 semanas de ahí no porque las señoras hablan nomas” (Grupos focales, Participante 8, Suntaxi, 2024), así mismo; “Bueno, sí, a mí el factor más negativo también ha sido chismes que a veces de repente la meten a una y uno sin saber, pero mayormente o sea yo como no le paro mucho a esas cosas” (Grupos focales, Participante 9, Suntaxi, 2024).

Esto demuestra, lo crucial de un modelo de dinámica laboral entre compañeros, sin embargo, como se puede notar existen bajos índices de comunicación y confraternidad que se manejan en el área de trabajo, teniendo comentarios como “por lo general creo que en el trabajo no existe el compañerismo o sea, no tenemos como quien dice, una charla en relación social eso para mí es una causa que se sucedan este tipo de cosas” (Grupos focales, Participante 5, Suntaxi, 2024), de igual forma, “con respecto a los chismes escucho los chismes a diario, son a diario y también o sea también como molestan, de ahí de lo que cambien en cada sección” (Grupos focales, Participante 3, Suntaxi, 2024). Es importante mencionar que para García (s.f) “las características de la comunicación son: relación entre personas, participación mutua, entrega, y referencia al ser-sí-mismo “(p.2), por lo que se vuelve crucial para el entorno laboral que se mantengan en contante interacción, esto no se ve reflejado en el lugar de trabajo donde se tienen comentarios mal intencionados como “nos hablan a nosotros por cambiarnos en los baños y ellas cambiarse ahí mostrando todo” (Grupos focales, Participante 8, Suntaxi, 2024), esto disminuyendo el clima laboral de su puesto de trabajo.

Carga de trabajo

Con relación a la carga de trabajo la gente hizo hincapié en las actividades en el sector florícola, dado que estas conllevan una gran cantidad de esfuerzos físicos, así lo mencionan los colaboradores “la carga física el estrés de completar una tarea, o sea, por día hay tarea, por ejemplo, ayer fue día de picado de camas comenzamos desde las 7 de la mañana hasta la hora que terminemos” (Grupos focales, Participante 3, Suntaxi, 2024) o de igual manera:

Ahí es que está todo el día, bueno, solo en almuerzo, descansos y en la mañana y en la tarde tienes que estar parado, ni sentado, como no he trabajado en estas cosas de aquí, en esta florícola, entonces es como que te duelen los brazos y tienes que desgafar las otras cosas. (Grupos focales, Participante 1, Suntaxi, 2024).

Esto demuestra el arduo cansancio físico que conlleva esta actividad, razón por la cual, algunos colaboradores perciben haber cambiado su forma de vida “yo llego a mi casa y es agotador físicamente, ya no hago las mismas actividades, que hacia todos los días” (Grupos focales, Participante 3, Suntaxi, 2024),” en mi caso es igual, el dolor de la espalda a veces los brazos y el dolor de la cabeza que es por casi todos los días” (Grupos focales, Participante 2, Suntaxi, 2024),” si porque últimamente ya no estoy acostumbrado a caminar mucho o ponerme las botas, entonces creo que me afecto a los pies” (Grupos focales, Participante 4, Suntaxi, 2024)”, otro elemento que agrava estas dolencias es el horario laboral el cual los operarios perciben como excesivo “sería trabajo de siete prácticamente a siete y media dependiendo en el área en el que yo estoy” (Grupos focales, Participante 7, Suntaxi, 2024), “justo entré para la temporada de Valentín, sí es bastante pesado porque se trabaja muchas horas, muchas horas, por la misma temporada se trabaja” (Grupos focales, Participante 9, Suntaxi, 2024), así mismo “en mi caso el dolor de la espalda porque permanezco parada” (Grupos focales, Participante 1, Suntaxi, 2024),

estos periodos se empeoran en dos periodos en el año San Valentín y Día de Madres, esto según lo confirman “Valentín y madres, yo lo hago porque es mi trabajo” (Grupos focales, Participante 10, Suntaxi, 2024), “justo entré para la temporada de Valentín, sí es bastante pesado porque se trabaja muchas horas, muchas horas, por la misma temporada se trabaja, horas extra” (Grupos focales, Participante 9, Suntaxi, 2024), lo que indica un notable desgaste y molestia por las excesiva jornada de trabajo, la demanda física y las repercusiones en salud que esta les conlleva.

Salario

Otra categoría que se percibió posterior al análisis de la técnica grupos focales es el salario recibido por los trabajadores, esto debido a que existió gran incertidumbre por la falta remuneración como, por ejemplo:

En la parte de los primeros meses que estuvimos, no se vio reflejado nada de horas extras, yo diría que es, exceso de trabajo sin remuneración activa, entonces, ahí sí no, no compartiría, la otra parte que es que también se realiza el trabajo y no vemos pagos mensuales. (Grupos focales, Participante 7, Suntaxi, 2024).

Así también, otro colaborador menciona lo siguiente; “Hay veces en las que hacen venir a trabajar los domingos también y eso no te reconoce, dicen que por ahí dan salidas, pero no he visto ni más de los domingos que trabajó ni horas de extras que he hecho” (Grupos focales, Participante 4, Suntaxi, 2024).

Esta falta de reconocimiento ha causado malestar dentro de los colaboradores, los cuales reconocen que no ven reflejado el pago, sin embargo, otro patrón que les genera molestia es la falta de comunicación con relación al sistema de remuneraciones como menciona “hasta donde yo he escuchado dicen que no, pero otros dicen que sí, pero hasta ahora no me ha llegado nada de entrada porque hasta ahora no....” (Grupos focales, Participante 1, Suntaxi, 2024), “es que a

veces hay como dicen chismes y malos entendidos y por eso empiezan a decir que sí se les paga, pero a veces que no” (Grupos focales, Participante 3, Suntaxi, 2024). “En el poco tiempo que llevo igual, bueno, también he venido hace un domingo, bueno, me han dicho que venga a ayudarles a cubrir esos puestos, pero no ha sucedido nada” (Grupos focales, Participante 5, Suntaxi, 2024). Esto refleja que existe un desconocimiento por parte del personal sobre si el pago por horas extras es o no sumado al salario mensual que se recibe.

Salud

Al tocar el tema de la salud los trabajadores mencionaron que esta variable determina el estado de bienestar del individuo y el como a su vez se desarrolla con el entorno, bajo este preámbulo los trabajadores de la florícola han mostrado su descontento con narrativas como:

Dicen que hay que avisar con el médico pero el médico no pasa aquí, entonces...o sea, sí hay un departamento médico, pero el médico no pasa aquí, pero vienen los viernes me dijeron entonces, pasa un accidente, pero de aquí no sale nada, porque entonces, por ejemplo, sí hubo un accidente ahora, por ejemplo hoy le cayó una gaveta a una compañera en la cara, entonces ella pasó hinchada por la cara tres días, le dijeron que vaya al médico, se fue, pero aparte no, al médico aparte, pero aquí no tuvo atención. (Grupos focales, Participante 7, Suntaxi, 2024)

Otro comentario fue “en mi caso sí, el tema de salud, o sea, un poquito, digamos un poquito así, que me duele aquí, me duele allá pero, o sea, no es para alarmarse, pero un poquito más sí” (Grupos focales, Participante 9, Suntaxi, 2024), esto indica la incertidumbre de los trabajadores por el aspecto médico, según relatos de los operarios existe un departamento médico, lamentablemente este acude únicamente los días viernes por lo que permanecen desamparados ante cualquier eventualidad durante toda la semana, otro participante aseguro “si por el sol y los químicos, la cabeza la verdad, full dolores de cabeza por los químicos muy fuertes “ (Grupos

focales, Participante 9, Suntaxi, 2024),” los dolores de cabeza y ya, es lo que mata por el calor, por todo”(Grupos focales, Participante 8, Suntaxi, 2024)” hay mucho químico nos duele fuerte la cabeza y para acudir no hay donde acudir, bueno a veces si nos regalan pastillas y hay veces que no tienen ni pastillas ni nada ósea, nos quedamos ahí” (Grupos focales, Participante 6, Suntaxi, 2024), “en mi caso es igual, el dolor de la espalda a veces los brazos y el dolor de la cabeza que es por casi todos los días” (Grupos focales, Participante 2, Suntaxi, 2024), otro trabajador menciona que:

Lo del médico sí. Eso de ahí es principal porque igual aquí se maneja bastante el químico y bueno...aparte que nadie sabe lo que vaya a pasar no uno siempre viene a trabajar y de repente le puede pasar algo nadie está dicho en estos tipos de trabajos dios no quiera que pase un accidente grave y no vamos a tener como salir tampoco. (Grupos focales, Participante 7, Suntaxi, 2024)

Estas afirmaciones brindan una clara noción de la realidad que se vive cotidianamente en su lugar de trabajo y hacen un llamado a tomar cartas en el asunto con relación a medidas orientadas en mejorar la calidad de vida del trabajador que está siendo afectada según los participantes” sí, cuando llego le veo a mi nena, estoy un rato pero después ya es como que ya me voy a mi cuarto y me encierro en el celular y ya” (Grupos focales, Participante 8, Suntaxi, 2024), “yo considero en mi caso yo fumo un poco más cuando me da un poco más de ansiedad” (Grupos focales, Participante 7, Suntaxi, 2024),” en mi caso es igual, el dolor de la espalda a veces los brazos y el dolor de la cabeza que es por casi todos los días” (Grupos focales, Participante 3, Suntaxi, 2024),” en mi caso es el dolor de la espalda, los brazos también” (Grupos focales, Participante 4, Suntaxi, 2024).

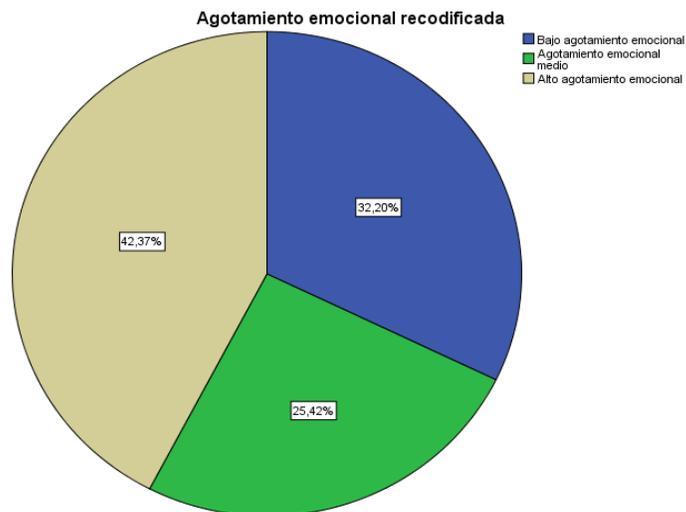
Índices de síndrome de burnout en los trabajadores

Tras la aplicación realizada a la muestra de la florícola se obtuvieron los resultados pertenecientes a las 3 categorías evaluadas en el MBI, esto debido a que el instrumento es trifactorial, cabe recalcar que, la evaluación del instrumento no es indicador de presencia o no del síndrome de burnout, sino que este muestra la tendencia o predisposición a padecerlo en función de las dimensiones del instrumento, para lo cual se debe tener en cuenta que, niveles altos de agotamiento emocional y despersonalización indican el malestar con relación a su área de trabajo, por otro lado, la realización personal se mide al contrario, es decir esta se califica por la baja realización personal, lo que evidencia la importancia de hacer un análisis por categoría y no de manera general.

Agotamiento emocional

Teniendo en cuenta lo antes mencionado, en primera instancia se evalúa el agotamiento emocional, esta dimensión conlleva un estado de fatiga excesiva, como podemos observar en el Gráfico 16 existen altos niveles de agotamiento entre la población, esto debido a que se encuentra un 42,37% seguido de 25,42% en agotamiento emocional medio y bajo agotamiento con un 32,20%.

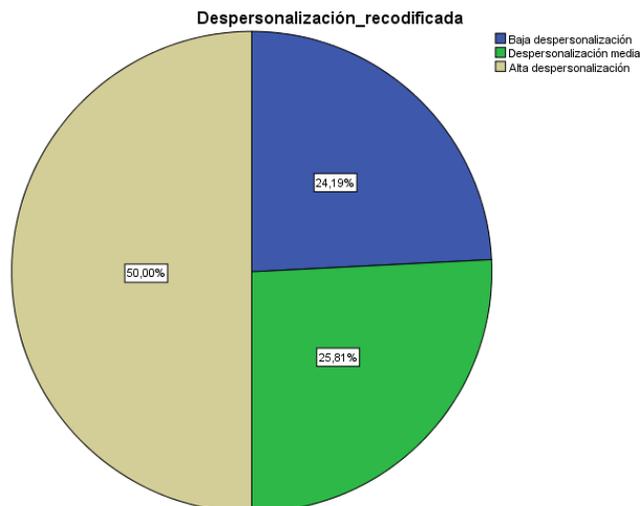
Gráfico 16



Despersonalización

Así mismo otra categoría que se evalúa en el instrumento es la Despersonalización, la cual se relaciona con el sujeto, el cual tiende a tener una percepción de sí misma insensible, teniendo como resultado un desinterés de sí mismo y su alrededor, en el Gráfico 17 se puede notar tras el análisis un alto índice de despersonalización con un 50,00%, lo que implica que la mitad de la población se encuentra con alta predisposición a sentirse deshumanizado, seguido de despersonalización media con un 25,81% y baja despersonalización con 24,19%.

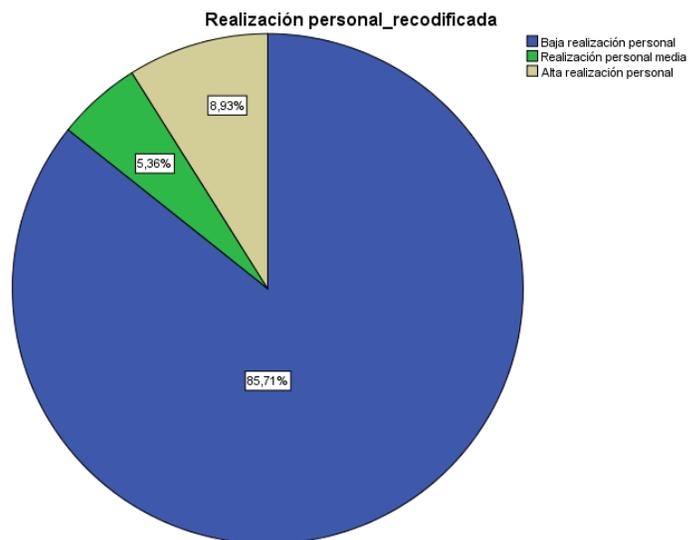
Gráfico 17



Realización Personal

Del mismo modo, la última categoría a considerar de esta evaluación es la realización personal, este constructo se refiere al sentido de satisfacción o plenitud con el contexto, para esta dimensión, en el Gráfico 18 se puede notar que la población percibe un bajo porcentaje con relación a la realización personal con un 85,71%, así mismo alta realización personal con un 8,93% y para finalizar realización personal media con 5,36%. Es importante mencionar que estos valores reflejan los porcentajes a nivel general de toda la organización, es decir corresponden a la muestra de 75 colaboradores.

Gráfico 18



VIII. Análisis de la información

El método por el cual se procederá al análisis de información será el Diseño de Triangulación Concurrente (DITRIAC), este modelo busca cruzar los datos cualitativos y cuantitativos obtenidos durante esta investigación para lo cual según menciona Hernández y Mendoza (2018) este se desarrolla de la siguiente forma:

De manera simultánea se recolectan y analizan datos cuantitativos y cualitativos sobre el problema de investigación aproximadamente en el mismo tiempo. Durante la interpretación y la discusión se terminan de explicar las dos clases de resultados, y generalmente se efectúan comparaciones de las bases de datos. Éstas se comentan de la manera como... “lado a lado”, es decir, se incluyen los resultados estadísticos de cada variable o hipótesis cuantitativa, seguidos por categorías y segmentos (citas) cualitativos, así como teoría fundamentada que confirme o no los descubrimientos cuantitativos (p. 638))

Este proceso busca una validez para el estudio de los factores obtenidos durante desarrollo de este trabajo investigativo, lo que permite la comparación los datos obtenidos por las distintas metodologías, cabe señalar que, el DITRIAC consiste en una sola etapa por lo que, se recolecta, estudia y evalúa la información de manera paralela para los dos enfoques.

Para fines del desarrollo de la presente se procederá a la aplicación del MBI o Maslach Burnout Inventory como instrumento cuantitativo, este instrumento evalúa la predisposición a generar burnout, a través de 22 ítems, los cuales se puntúan de 0-6, como afirma Olivares (2017):

Es el instrumento que más ha aportado a la conceptualización del síndrome, obteniendo valores óptimos de validez y fiabilidad, lo cual ha ayudado, junto a diagnosticar el síndrome, a teorizar su desarrollo e intervenir en los diversos contextos organizacionales, mejorando de esta forma las condiciones de calidad de vida laboral de miles de personas en todo el mundo” (p, 62)

Así mismo, por parte del aspecto cualitativo se aplicaron dos instrumentos con el propósito de acercarnos a la resolución de los objetivos planteados, en primer lugar encuesta, este instrumento según afirma Casas et al, 2002 “La técnica de encuesta es ampliamente utilizada como procedimiento de investigación, ya que permite obtener y elaborar datos de modo rápido y eficaz” (p, 143), esto permitió obtener información como el sexo, edad, genero, contrato, estado civil, nivel educativo, área de trabajo, jornada laboral, ingresos mensuales, tipo de vivienda, la salud y bienestar.

Como segunda herramienta se empleó la utilización de la técnica grupos focales, que como menciona Hamui y Varela (2013) “La técnica de grupos focales es un espacio de opinión para captar el sentir, pensar y vivir de los individuos, provocando auto explicaciones para obtener datos cualitativos” (p, 56), lo cual facilito acogida de testimonios por parte de los colaboradores

los mismos que, mencionaron todos los factores que consideraban nocivos para el entorno laboral.

SEGUNDA PARTE

IX. Justificación

La presente investigación se realiza a partir de la necesidad de implementar mayores estudios enfocados en la sensibilización de la importancia de la psique del trabajador agrícola en el país, en ese sentido, el síndrome de burnout es una patología que ha ido tomando mayor relevancia en el contexto ecuatoriano, esto a partir de estudios realizados con el personal de la salud durante y post la pandemia de COVID 19, en ella la preocupación por el quemado laboral de los trabajadores de la salud se convirtió en un tema crucial, razón por la cual, las investigaciones orientadas a las sintomatologías psicológicas fueron en aumento, en este contexto Cerón (2020) demostró que “A pesar de que no se evidenciaron niveles críticos del síndrome de burnout, y que los hallazgos de este estudio demostraron que no se alcanzó significancia estadística global, sí se observó niveles altos de desgaste emocional en profesionales” (p. 39), lo que dio pie para el desarrollo de otros estudios que abarquen el bienestar mental de los colaboradores.

En tal sentido, el trabajador de la florícola desempeña un papel vital en la economía tanto a nivel organizacional como a nivel internacional, teniendo en cuenta que el mercado ecuatoriano de flores desde su ingreso en el país en los años 80 es uno de los más grandes en todo el mundo, en él se encuentran miles de operarios, de ahí la importancia de la realización de más estudios centrados en la salud mental del trabajador, los cuales deberán indagar sobre factores internos o externos que propicien la generación de patologías asociadas a la psique.

Así mismo, la ubicación de la florícola localizada en el sector Miranda-Conocoto, donde se centra esta investigación, nos ofrece mucha información con relación al trabajo agrícola, el cual es una columna vertebral para la economía local, y la vida de muchas familias depende de esta

actividad, por lo que esta investigación tiene una relevancia social significativa, bajo esta premisa, Donnet (2016) hace hincapié en el análisis del agotamiento emocional, reducción de la realización personal y despersonalización, características que permiten determinar la presencia de esta sintomatología, lo que de una u otra manera, establece los índices de burnout en el contexto nacional, finalmente, hay que tener en cuenta que el desarrollo de este proyecto busca a la construcción de nuevos conocimientos que proliferen la salud mental de los trabajadores a nivel nacional.

X. Caracterización de los beneficiarios

La presente investigación está enfocada en los trabajadores de una florícola ubicada en la provincia de Pichincha, al sur este del distrito metropolitano de Quito, sector de Conocoto-Miranda, lugar que en temporadas de lluvia sufre los estragos invernales causados, como el deterioro de las rutas de acceso, cortes de luz, colapso de los sistemas de captación de agua entre otros. Dentro del barrio Miranda se llevan a cabo las operaciones de la organización, en ella los operarios oscilan en edades de entre 18 y 50 años siendo jóvenes de 20-30 años la mayor parte de la población, así mismo, el género femenino es más predominante dentro de la florícola. La muestra fue determinada para alrededor de 100 personas las cuales se encuentran domiciliadas en los alrededores de la empresa hasta máximo el sector de Amaguaña, lugar localizado a 20 minutos del sector de Miranda en línea de bus. La organización entro en funcionamiento en el año 2007 y cuenta al presente con 10 hct en funcionamiento para invernaderos y producción de rosas de exportación, es importante mencionar que, en la actualidad se encuentran trabajando aproximadamente 90 personas entre operativos, administrativos, supervisores y personal de apoyo.

Dentro de la comunidad la mayoría de habitantes que son oriundos del sector pertenecen

a la clase media-baja, esto debido a diversos factores como el salario, el tipo de trabajo, el nivel educativo e incluso la falta de oportunidades, causales que limitan sus alternativas económicas.

Esta población fue seleccionada por su residencia y actividad laboral, las cuales presentan características particulares que permiten influir en la prevalencia y manifestaciones del síndrome de burnout. Finalmente, es importante mencionar que muchos de los colaboradores a la par tienen otras actividades económicas como la agricultura la cual permite comercializar sus productos para de alguna forma adquirir más ingresos económicos.

XI. Interpretación

Durante el desarrollo de este capítulo se interpretarán los datos obtenidos a fin de responder los objetivos propuestos para este trabajo investigativo.

Edad

La edad mostró ser un factor predisponente para desarrollar burnout, según menciona Osorio (2010) a este constructo se le “confieren un significado social a la experiencia.” (p.31), lo que se ve evidenciado en esta investigación donde, los grupos etarios de 20 a 30 años, con agotamiento emocional alto (11,8%), despersonalización alta (15,1%) y baja realización personal (26,5%), y de 31 a 41 años, con agotamiento emocional alto (15,7%), despersonalización alta (17,0%) y baja realización personal (26,5%), presentaron una mayor inclinación a generar el síndrome del quemado debido a las altas tasas en estas dimensiones, según el análisis realizado. Esto se confirma con comentarios de los colaboradores, como: “Bueno, yo diría que mal, porque ingresé recién y no tengo mucha experiencia, y eso me ha causado cansancio” (Grupos focales, Participante 1, Suntaxi 2024). Por otro lado, los grupos etarios restantes, correspondientes a 42-52 años y 53-64 años, obtuvieron valores bajos en estas dimensiones, lo que sugiere que, a partir de estas edades, la experiencia y la adaptación a las actividades laborales contribuyen a la no

generación de burnout.

Género

Al hablar del género según Morales (2009) “se refiere a las características que socialmente se atribuyen a las personas de uno y otro sexo” (p.49), bajo este preámbulo, esta investigación determinó que este es un factor precipitante de burnout en los colaboradores de la florícola. En este contexto, tanto hombres con un índice de agotamiento emocional alto (11,9%), despersonalización alta (21,0%) y baja realización personal (28,6%), como mujeres con un índice de agotamiento emocional alto (30,5%), despersonalización alta (29,0%) y baja realización personal (57,1%), obtuvieron altas tasas en estas dimensiones. Sin embargo, la población femenina obtuvo puntajes mucho más elevados, lo que indica una mayor predisposición al burnout. Esto puede estar ligado a la carga extra de las ocupaciones del hogar que las mujeres realizan normalmente, sumado con el clima laboral al que están expuestas cotidianamente, lo que incrementa los porcentajes en cada dimensión. Esto fue corroborado por las colaboradoras, quienes mencionaron que “nada, o sea, molestias que hay, solo chismes, malentendidos, mandan muchas indirectas; eso es lo que le afecta a uno emocionalmente” (Grupos focales, Participante 2, Suntaxi 2024).

Estado Civil

El estado civil para Goldenberg (2017) “se trata de una abstracción que supone la pertenencia del sujeto a un cierto grupo social”(p.324), esto evidenció ser un factor vinculado al desarrollo de burnout dentro de la florícola, bajo este marco, el ser soltero, con un índice de agotamiento emocional alto (22,4%), despersonalización alta (23,0%) y baja realización personal (38,2%), o casado, con un índice de agotamiento emocional alto (10,3%), despersonalización alta (16,4%) y baja realización personal (23,6%), mostraron una mayor incidencia en la generación

del síndrome del quemado. Por otro lado, los estados civiles de unión libre, divorciado y viudo no mostraron predisposición al burnout. Esto puede estar relacionado con varios aspectos: en el caso de los solteros, la falta de una pareja para apoyo emocional, y en el caso de los casados, la falta de ingresos económicos para solventar el hogar, podrían ser detonantes que agraven estos índices.

Número de hijos

Al considerar el número de hijos de los colaboradores Aguilar y Espinal afirman en su trabajo que el “nivel de vida, sobre todo en términos de pobreza y falta de educación, se puede asociar a un número de hijos” (p.19), la investigación sugiere por otro lado indica que este es un factor predisponente para el desarrollo de burnout. Es importante mencionar que la cantidad de hijos influye en la aparición de esta sintomatología. En el caso de tener de 0 a 2 hijos, los niveles de agotamiento emocional alto (21,2%), despersonalización alta (27,8%) y baja realización personal (46,9%) fueron significativos. Para aquellos con 3 a 4 hijos, los índices de agotamiento emocional alto (15,4%), despersonalización alta (18,5%) y baja realización personal (36,7%) también fueron notables. Sin embargo, los colaboradores con 5 a 7 hijos no mostraron evidencia de actuar como precipitantes para el desarrollo de burnout. Esto sugiere que, tener entre 0 y 4 hijos puede relacionarse e incluso agravar los gastos económicos, lo que aumenta el estrés financiero para los progenitores.

Nivel de estudios alcanzado

Al referirnos al nivel de estudios alcanzados por los colaboradores, debemos tener en cuenta que Lizardo y Guzmán (1999) determinaron en su análisis que los “resultados muestran que el nivel de escolaridad tiene un impacto positivo sobre el ingreso medio de los trabajadores”

(p.166), esto se puede afirmar durante esta investigación puesto que este demostró ser un factor precipitante de burnout. Esto debido a los altos índices en primaria completa la cual obtuvo agotamiento emocional alto (13,6%), despersonalización alta (11,3%) y baja realización personal (16,1%). La secundaria incompleta de igual manera mostró índices de agotamiento emocional alto (10,2%), despersonalización alta (14,5%) y baja realización personal (17,9%). Mientras que la secundaria completa presentó índices de agotamiento emocional alto (8,5%), despersonalización alta (14,5%) y baja realización personal (26,8%). Por otro lado, los niveles sin estudios, primaria incompleta, técnico o tecnológico, universidad completa y postgrado no indicaron ser precipitantes del burnout. Esto podría deberse a que la mayor parte de la población se ubica en esos niveles educativos, lo que hace que la muestra sea más representativa. Además, una causal puede deberse a que el escaso nivel de educación restringe las oportunidades de crecimiento, lo que agrava la baja realización personal y las demás dimensiones del burnout.

Antigüedad en la empresa

La antigüedad en la empresa como menciona Calero et al. (2020) se refiere como “aqueel reconocimiento por prestar los servicios en una empresa o institución” (p.5), este constructo también es considerado un factor predisponente de burnout según este trabajo investigativo. Los periodos de 0-6 meses obtuvieron índices de agotamiento emocional alto (4,8%), despersonalización alta (12,8%) y baja realización personal (19,5%); de 7-13 meses, agotamiento emocional alto (7,1%), despersonalización alta (6,4%) y baja realización personal (9,8%); de 27-39 meses, agotamiento emocional alto (9,5%), despersonalización alta (6,4%) y baja realización personal (14,6%); de 73-144 meses, agotamiento emocional alto (9,5%), despersonalización alta (14,9%) y baja realización personal (19,5%); y de 145-348 meses, agotamiento emocional alto (4,8%), despersonalización alta (8,5%) y baja realización personal (9,8%). Estos periodos

mostraron una notable incidencia en la predisposición al síndrome del quemado. No obstante, los periodos de 14-26 meses y 40-72 meses no mostraron vinculación con el burnout.

Los testimonios de los colaboradores destacan la dificultad de adaptación a las actividades laborales durante los primeros meses. Por ejemplo: “Bueno, yo diría que mal, porque ingresé recién y no tengo mucha experiencia, y eso me ha causado cansancio” (Grupos focales, Participante 1, Suntaxi 2024); “Por ahora no. Bueno, estamos iniciando igual. O sea, todavía no se ve la parte del cansancio físico, laboralmente tan pesado. Pero me imagino que sí ha de llegar en algún momento” (Grupos focales, Participante 7, Suntaxi 2024); y “En mi parte, en el tiempo que llevo aquí, casi toda la vida, digámosle, he sabido adaptarme a la vida de trabajo” (Grupos focales, Participante 5, Suntaxi 2024). Estos testimonios reflejan que la dificultad de adaptación durante los primeros meses, junto con el nulo crecimiento laboral, puede aumentar los índices de predisposición al burnout, lo que se ve reflejado en la constante baja realización personal.

Área de trabajo

Al hablar del área de trabajo según afirma (El lugar y la superficie de trabajo, s.f.) corresponde a “todas las instalaciones comprendidas dentro del recinto propiedad de una empresa o establecimiento” (p.1), se puede mencionar que este es un factor precipitante de burnout dentro de la florícola. Las áreas de producción presentaron alto agotamiento emocional alto (40,7%), despersonalización alta (46,8%) y baja realización personal (78,6%), mientras que el área de administración mostró agotamiento emocional alto (1,7%), despersonalización alta (3,2%) y baja realización personal (7,1%). En contraste, el área de recursos humanos no presentó altos índices en estas dimensiones. Esto sugiere que la actividad desempeñada en las áreas de producción y administración, al estar ligada a la actividad física y a una labor mixta de campo y oficina,

respectivamente, junto con el clima laboral, contribuye a la predisposición al burnout. Este hecho es corroborado por el comentario de un colaborador: “El tiempo que estoy aquí también, sí estoy un poco cansado porque primero estuve en el área de fumigación” (Grupo focal, Participante 3, Suntaxi 2024) o “si me causa estrés, porque a veces tengo que trabajar desde mi casa ya a veces me levanto a las 3 de la mañana y empezar a ingresar al sistema, entonces ese es el trabajo que a mí me hace, digo, no estrés sino molestia” (Grupo focal, Participante 5, Suntaxi 2024).

Tipo de contrato

El tipo de contrato, según Díaz (1996, como se citó en Vesga, 2011) se define como “la flexibilidad laboral interna se refiere a la capacidad de la empresa para contratar y utilizar flexiblemente la mano de obra, en sus dimensiones numérica, salarial, funcional” el análisis realizado en este trabajo investigativo, mostró ser un factor predisponente de burnout en los trabajadores de la florícola. El contrato a tiempo completo cumplió con los parámetros para ser considerado como disparador de burnout, con valores de alto agotamiento emocional alto (37,9%), despersonalización alta (47,5%) y baja realización personal (83,6%). Por otro lado, los contratos temporales o por obra o proyecto no indicaron tener vínculo con burnout. Cabe mencionar que la mayoría de la muestra tenía un contrato a tiempo completo, lo que la hace más representativa. Sin embargo, esto sugiere un evidente descontento dentro de la organización, sobre esto un participante mencionó: "He venido hace un domingo, bueno, me han dicho que venga a ayudarles a cubrir esos puestos, pero no ha sucedido nada. Lo único que me dijeron es que me iban a dar el día libre, pero todavía no lo he visto" (Grupos focales, Participante 4, Suntaxi 2024).

Jornada laboral

Para la Ley Orgánica del Trabajo (2012, como se citó en Contreras y Rodríguez, 2012)

“el tiempo durante el cual el trabajador o la trabajadora está a disposición para cumplir con las responsabilidades y tareas a su cargo, en el proceso social de trabajo”, este postulado corresponde a la jornada laboral que a su vez es considerada un factor precipitante del síndrome de burnout. Esto se debe a que todos los colaboradores cumplen con una cierta cantidad de horas dentro de la florícola. En este contexto, la jornada diurna presentó altos niveles de agotamiento emocional (25,4%), despersonalización alta (33,9%) y baja realización personal (64,3%). La jornada mixta mostró índices de alto agotamiento emocional alto (16,9%), despersonalización alta (16,1%) y baja realización personal (21,4%). Estas jornadas pueden considerarse factores vinculados al desarrollo de burnout debido al intenso trabajo realizado durante largas horas, lo que incrementa las tasas en todas las dimensiones. Esto fue corroborado por los participantes, quienes mencionaron: “Nos quedamos esta tarde. Nos implementan si los días que nos quedan tarde, por lo general 5, 6, 7 de la noche, la mayoría del tiempo” (Grupos focales, Participante 7, Suntaxi 2024). Este testimonio subraya que uno de los mayores descontentos en la organización es la jornada laboral.

Ingresos mensuales del hogar

Los ingresos mensuales del hogar para Hicks (1945, como se citó en Camelo, 2001) corresponden al “valor máximo que puede consumir durante una semana y encontrarse al final de ésta en una situación tan buena como la que tenía al principio de ella” (p.10), este trabajo posterior a la investigación determino que este es un factor precipitante para el desarrollo del burnout. Esto se debe a que, los ingresos menores a un 1 salario mínimo tuvieron un índice de alto agotamiento emocional (14,0%), alta despersonalización (16,9%) y baja realización personal (27,8%). Con 1-2 salarios mínimos, se registró agotamiento emocional (26,3%), alta despersonalización (28,8%) y baja realización personal (53,7%). Con 2-3 salarios mínimos, se

observó alto agotamiento emocional (1,8%), alta despersonalización (3,4%) y baja realización personal (5,6%). Esto sugiere que la cantidad de ingresos mensuales está vinculada al desarrollo del burnout. Asimismo, la ausencia o falta de pago constituyen una molestia que afecta no solo a la economía sino también a la percepción de realización personal. Así lo menciona un participante: "No se vio reflejado nada de horas extras, yo diría que es exceso de trabajo sin remuneración activa" (Grupos focales, Participante 7, Sntaxi 2024).

Tipo de vivienda

El tipo de vivienda también constituye un factor predisponente para el desarrollo del burnout. Esto se ve corroborado por (Baquero et al. 2022, p. 34) que determinaron que “en 12 localidades de la ciudad predomina el tipo de vivienda multifamiliar.” Esto se evidencia en la investigación, donde se obtuvieron los siguientes resultados: para vivienda alquilada, alto agotamiento emocional (18,6%), alta despersonalización (29,0%) y baja realización personal (39,3%); para vivienda prestada, agotamiento emocional (20,3%), alta despersonalización (19,4%) y baja realización personal (42,9%). En contraste, la vivienda propia y otros tipos de hogar no son factores desencadenantes del síndrome del quemado. Esto sugiere que el valor del arriendo o el hecho de vivir en un lugar que no pertenece a las personas disminuye los índices de realización personal y aumenta el estrés por el pago de cualquier situación adyacente al hogar.

Número de personas viviendo con los colaboradores

El número de personas viviendo con el colaborador según (Censo Ecuador, 2023, p.1) “Se refiere a la presencia de residentes habituales en la vivienda”, este factor es considerado como precipitante para desarrollar burnout. Esto se refleja en los siguientes porcentajes obtenido durante la investigación: cuando se convive con 1-2 personas, los porcentajes son alto agotamiento emocional (5,6%), alta despersonalización (8,3%) y baja realización personal

(13,9%); con 3-4 personas, agotamiento emocional (25,0%), alta despersonalización (25,0%) y baja realización personal (38,9%); con 5-6 personas, agotamiento emocional (16,7%), alta despersonalización (19,4%) y baja realización personal (36,1%). Estos datos indican un mayor porcentaje de baja realización personal, lo que puede estar ligado a la falta de ingresos para alimentar a los miembros de la familia lo que hace sentir insatisfecho con la labor que se realiza, esto también repercute en un aumento del agotamiento emocional.

Enfermedades crónicas

El padecimiento de enfermedades crónicas para la Organización Mundial de la salud (OMS) se refiere como “aquellas enfermedades que presentan una larga duración (más de 6 meses) y una progresión lenta, no se transmiten de persona a persona y son consideradas, por lo tanto, como no transmisibles”, esto se constituye como un factor predisponente para el desarrollo del burnout. Esto se debe a que los índices para quienes padecen enfermedades crónicas mostraron alto agotamiento emocional (10,7%), alta despersonalización (11,5%) y baja realización personal (10,9%), mientras que para quienes no padecen enfermedades crónicas, los índices fueron de agotamiento emocional (32,1%), alta despersonalización (37,7%) y baja realización personal (74,5%). Estos datos reflejan la preocupación por el constante contacto con agroquímicos, que a su vez tienen secuelas en el cuerpo de los colaboradores. Así lo menciona un participante: "Sí, por el sol y los químicos, la verdad, muchos dolores de cabeza por los químicos muy fuertes" (Grupo focal, Participante 6, Sntaxi 2024).

Consumo de cigarrillo

Al hablar del consumo de cigarrillo para Martínez et al. (2003) “El consumo de tabaco, fundamentalmente en forma de cigarrillos, se encuentra incorporado en los hábitos de conducta de nuestra sociedad” (p.1), los análisis determinaron que para los fumadores se obtuvo alto

agotamiento emocional (5,7%), alta despersonalización (7,4%) y baja realización personal (6,1%). En contraste, para los no fumadores se registró agotamiento emocional (38,5%), alta despersonalización (46,3%) y baja realización personal (81,6%). Esto evidencia que el consumo de cigarrillo está vinculado al desarrollo del burnout. Sin embargo, esta actividad puede surgir como resultado de la excesiva demanda laboral en la florícola, lo que a su vez aumenta el consumo de tabaco. Sobre esto, un colaborador comentó: "Yo considero que sí, porque, por ejemplo, en mi caso, fumo un poco más cuando me da un poco más de ansiedad" (Grupos focales, Participante 7, Suntaxi, 2024).

Consumo de alcohol

Al hablar del consumo de alcohol, para Cortez (2017) "el alcohol es la droga legal de inicio y su consumo incrementa el riesgo de involucrarse con otro tipo de sustancias" (p.13), lo que maximiza las probabilidades de padecimiento de otras sintomatologías, bajo este preámbulo el posterior análisis determino que, este sí es un factor vinculado al desarrollo del burnout. Esto se debe a que los colaboradores que indicaron no consumir alcohol obtuvieron estos resultados: alto agotamiento emocional (32,7%), alta despersonalización (41,4%) y baja realización personal (75,0%). En contraste, aquellos que seleccionaron "sí" no muestran una predisposición significativa al burnout. Sin embargo, se debe señalar que, a pesar de no consumir alcohol, es necesario buscar alternativas que protejan estas conductas, ya que muchas actividades recreativas llevan al consumo de alcohol.

Actividad física regular

La realización de actividad física según menciona Cintra y Balboa (2011) "es un medio fundamental para mejorar la salud física y mental de las personas. Reduce los riesgos de muchas enfermedades y beneficia a la sociedad aumentando la interacción social" (p.4), este dependiendo

de su práctica puede convertirse en un factor protector, sin embargo, para este estudio resultó ser un factor precipitante para el desarrollo del burnout. Tanto para los que respondieron "sí" se obtuvo alto agotamiento emocional (20,7%), alta despersonalización (25,8%) y baja realización personal (43,6%), como para los que respondieron "no", se registró alto agotamiento emocional (20,7%), alta despersonalización (24,2%) y baja realización personal (43,6%). Estos valores indican una inclinación a generar burnout. La realización de actividades físicas suele ser un factor protector, sin embargo, como menciona un colaborador: "Yo llego a mi casa y es agotador físicamente, ya no hago las mismas actividades que hacía todos los días" (Grupo focal, Participante 3, Suntaxi 2024), al salir de la jornada de trabajo, tienen poca o ninguna energía para realizar otras actividades físicas.

Otras actividades económicas

Al hablar de la realización de otras actividades económicas, para Cabarcos y Reig (2020) "El trabajo es una de las actividades más importante de la vida humana, ya que se le dedica gran parte del tiempo, además de ser un modo de subsistencia, también lo es de autorrealización y socialización." (p.18) teniendo en cuenta este postulado, se evidenció que este es factor es considerado un precipitante para el síndrome de burnout cuando existen otras prácticas económicas. Esto se debe a los siguientes porcentajes: para el "sí", alto agotamiento emocional (20,7%), alta despersonalización (25,8%) y baja realización personal (43,6%); y para el "no", alto agotamiento emocional (20,7%), alta despersonalización (25,8%) y baja realización personal (43,6%). Estos datos determinan su predisposición. Debemos tener en cuenta que muchos de los colaboradores tienen uno o más hijos, por lo que los ingresos económicos no son suficientes y se ven obligados a realizar otras actividades, lo que puede aumentar los niveles de cada dimensión del burnout.

Por otro lado, el análisis cualitativo muestra que hay presencia de otros factores los cuales los colaboradores perciben como precipitantes dentro del burnout en su organización.

El clima laboral

El clima laboral u organizacional según García (2009) corresponde al “Resultado de la forma como las personas establecen procesos de interacción social y donde dichos procesos están influenciados por un sistema de valores, actitudes y creencias, así como también de su ambiente interno” (p. 46), lo que nos da como resultado una radiografía del funcionamiento de la misma, este factor se convierte por consiguiente en un precipitante del síndrome de burnout debido a que su dinámica se relaciona en la cotidianidad para la realización de las actividades, lo que puede desencadenar en ambientes tensos de trabajo, esto es corroborado por el personal que menciona lo siguiente” por los chismes de... creo que una vez a la semana, no, nos hablan a nosotros por cambiarnos en los baños y ellas cambiarse ahí mostrando todo”(Grupos focales, Participante 8, Suntaxi 2024), así mismo otro participante afirmó “bueno, de lo que... es que a veces saben hablar solo en las espaldas y a veces sí llega y casi, ¿cómo se podría decir? Como dos veces a la semana que siento esa molestia” (Grupos focales, Participante 2, Suntaxi 2024), Este ambiente laboral influye directamente en el incremento de los índices de agotamiento emocional y despersonalización e incrementa las probabilidades de padecer este síndrome.

Para contrarrestar esta problemática los colaboradores hacen hincapié en la importancia de implementar estrategias de cohesión grupal que les permitan en primer lugar familiarizarse entre sí y en segundo lugar, cambiar de alguna manera el clima laboral en el que se desarrollan, sobre esto algunos comentarios fueron “para mí sería un tiempo de hora social, en donde uno se pueda, o sea, distraerse y sacarse todos esos malos ánimos” (Grupos focales, Participante 5, Suntaxi 2024), así también “cualquier actividad que fortalezca el compañerismo ya el tipo de

roces que hay pienso que es por el exceso también de trabajo el estrés actividades lúdicas actividades para el manejo del estrés” (Grupos focales, Participante 9, Suntaxi 2024).

Carga de trabajo

Otro de los factores que determino altos índices de predisposición a generar burnout fue la carga de trabajo, sobre esto García y del Hoyo (2004) afirman que “es el conjunto de requerimientos psicofísicos a los que se ve sometido el trabajador a lo largo de su jornada laboral.” (p.5), dentro de la florícola los colaboradores perciben estar saturados con relación a las actividades desempeñadas, así lo mencionan:

Generalmente he visto que en otras partes la cantidad de tallos que ingresan que son 30.000 40.000 aproximadamente diarios en otras florícolas se ve que tienen bastante personal porque se manejan con 40 meses en cambio aquí se están manejando con 8 prácticamente, la misma cantidad de tallos entonces ahí yo considero que no está en temporada baja, porque se procesa la misma cantidad de tallos con pocas personas. (Grupos focales, Participante 7, Suntaxi 2024)

Otros colaboradores afirmaron que “justo entré para la temporada de Valentín, sí es bastante pesado porque se trabaja muchas horas, muchas horas, por la misma temporada se trabaja, horas extra” (Grupos focales, Participante 9, Suntaxi 2024), esto refleja que evidentemente existe una carga de trabajo fuerte para los colaboradores lo que está directamente relacionado con el incremento en las tasas de agotamiento tanto físico como emocional, el aumento en la despersonalización e incluso la reducción de la realización personal, esto aumentando las probabilidad de generar burnout.

Sobre esto los colaboradores mencionaron la importancia de tomar cartas en el asunto que les permitan mejorar su bienestar, para ellos mencionaron que “de mi caso sería que contraten

más personal para que ayuden y nos bajen el trabajo y también salgamos a las horas que son” (Grupos focales, Participante 2, Suntaxi 2024).

Salario

Por otro lado, el salario es otra categoría en la cual los colaboradores mostraron su descontento, sobre esto Cardona (1989) menciona que, “desde el punto de vista de la economía política es la remuneración de toda actividad productiva del hombre. Comprende no sólo la remuneración de los obreros sino también del personal técnico y administrativo” (p. 43), dentro del contexto florícola la remuneración en relación trabajo-salario suele ser incongruente, prueba de ello los colaboradores comentaron que:

Bueno, en mi caso sí, de vez en cuando horas extras, sí, pero no es todo el tiempo hay veces en las que hacen venir a trabajar los domingos también y eso no te reconoce, dicen que por ahí dan salidas, pero no he visto ni más, de los domingos que trabajó ni horas de extras que he hecho. (Grupos focales, Participante 3, Suntaxi 2024).

La falta de remuneración activa, ocasiona en el trabajador descontento y malestar, esto de la misma forma se relaciona con la disminución de la realización personal, puesto que, el sentido de no solventar los gastos individuales o familiares repercute en su estado anímico, esto se ve corroborado por otro participante que mencionó:

En el área en el que yo estoy y todavía no se ve reflejado por ejemplo en la parte de los primeros meses que estuvimos, no se vio reflejado nada de horas extras, yo diría que es, exceso de trabajo sin remuneración activa. (Grupos focales, Participante 7, Suntaxi 2024).

Bajo este contexto los colaboradores mencionaron la importancia de mejora con relación al aspecto económico “por el salario, digo yo, bueno, yo me encuentro hasta ahí porque me pagan el básico y de personal, nosotros por el área, nosotros somos completos”, este testimonio indica

la importancia de mejorar el sistema de recompensa de horas extra dentro de la florícola.

Salud

Finalmente, la salud ha sido un tópico que ido variando a lo largo de los años, sin embargo, esta corresponde a un conjunto de perspectivas influenciadas por el contexto cultural y los factores socioculturales e históricos, los cuales varían según la realidad que se perciba (Valenzuela 2016), esta concepción llama a tomar en cuenta el equilibrio entre los aspectos físicos, psicológicos y contextuales, sobre ello se puede evidenciar que dentro de la florícola existe gran incertidumbre puesto que el tener constante contacto con agroquímicos les genera repercusiones físicas a los colaboradores, sobre esto varios mencionaron que “si por el sol y los químicos, la cabeza la verdad, full dolores de cabeza por los químicos muy fuertes” (Grupos focales, Participante 6, Suntaxi 2024) o también “los dolores de cabeza y ya, es lo que mata por el calor, por todo” (Grupos focales, Participante 8, Suntaxi 2024).

No únicamente existen dolencias ligadas a los químicos ya que al ser la actividad florícola un trabajo enteramente físico, las repercusiones por este trabajo se hacen manifiestas, así lo reconocen otros participantes que mencionaron que "en mi caso el dolor de la espalda porque permanezco parada” (Grupos focales, Participante 1, Suntaxi 2024), otro comentario fue “en mi caso es el dolor de la espalda, los brazos también” (Grupos focales, Participante 3, Suntaxi 2024).

Esto causa mucha preocupación dentro del personal operativo los cuales indicaron que se necesitaba sanear estas problemáticas, para ello comentaron que:

Un médico todos los días, porque la verdad que uno no se sabe cuándo hace mucho solo, hay mucho químico nos duele fuerte la cabeza y para acudir no hay donde acudir, bueno a veces si nos regalan pastillas y hay veces que no tienen ni pastillas ni nada. Ósea, nos quedamos ahí. (Grupos focales, Participante 6, Suntaxi 2024)

También mencionaron que “de pronto un médico más disponible aquí y es importante” (Grupos focales, Participante 9, Suntaxi 2024), esto hace notar la preocupación que se tiene por su salud física.

Factores protectores

Cabe mencionar que, los factores protectores según afirma Garnezy y Rutter (1983, como se citó en Amar et al., 2003) corresponden a las “...cualidades, condiciones, situaciones y episodios que aparecen para alterar (e incluso revertir) las predicciones de efectos negativos y permitir a los individuos evitar estresores de vida” (p.114), esto corresponde a todos elementos que intervienen como preservadores de un estado de bienestar, para ello, los trabajadores de la florícola comentaron que:

En mi caso, supongo que hay que ir con recursos humanos, con la ingeniería Carolina a hablar, cuando da las charlas de la ingeniera carolina, ella sí es clara y enfática, que dice que cualquier cosa nos podemos acercar con ella (Grupos focales, Participante 9, Suntaxi, 2024).

Cabe mencionar que los términos “señorita de recursos humanos”, “niñera”, “ingeniera” y “Karolina” hacen referencia a la misma persona, lo que hace notar la valía que el departamento de recursos humanos tiene en los colaboradores, del mismo modo las relaciones interpersonales también cumplen un rol importante puesto que estas ayudan a sobrellevar las molestias ocasionadas por el trabajo, sobre esto los trabajadores mencionaron que “yo voy a mi casa y juego con mi nena o paso en el celular, me distraigo” (Grupos focales, Participante 8, Suntaxi, 2024) o también “realmente cuando uno te hace interesado yo no me siento así como me traen yo me siento como aburrido algo yo busco son mis amistades allá” (Grupos focales, Participante 10, Suntaxi, 2024), esto demuestra la importante de los vínculos interpersonales en la disminución de las tasas de agotamiento emoción y despersonalización.

XII. Principales logros del aprendizaje

Durante la realización del presente trabajo investigativo se han ido adquiriendo distintos conocimientos con relación a la realidad cotidiana de los trabajadores agrícolas en este caso de una florícola ubicada a las afueras del distrito metropolitano de Quito, el sector conocido como Miranda es un sector que forma parte de una comunidad históricamente campesina, razón por la cual ha sido víctima de abandono por los entes gubernamentales, prueba de ello es el complicado acceso a la organización, la falta de servicios básicos como alcantarillado e incluso vías en buen estado, son puntos clave a considerarse en el contexto del trabajador.

La realidad del operativo de florícola es muy agotadora puesto que las actividades diarias en su mayoría consisten en esfuerzo físico, esto sumada con los químicos a los que están expuestos, las condiciones climáticas y el ambiente laboral, son puntos a considerar para la afectación tanto física como psicológica de los individuos, los que a pesar de tantos inconvenientes deben realizar este trabajo por la ausencia de empleos en el país.

Tener contacto con los trabajadores ha sido una experiencia valiosa debido a que además de poner en práctica los distintos conocimientos impartidos en la universidad como la aplicación de técnicas en este caso grupos focales, baterías de instrumentos como lo es el MBI, la interpretación y análisis de los mismos, han permitido ir sumando bagajes dentro del mundo que es la psicología.

Adicionalmente, quiero recalcar el rol que tuvo la organización para la realización de la presente puesto que se mostró interés por mejorar la calidad y el ambiente de trabajo dentro de su empresa, así mismo, el aporte crucial que tuvieron todos los colaboradores, dado que a pesar de las dudas que genero la aplicación siempre se mostraron con ánimos de colaborar, lo que permitió poder analizar y cruzar todas las variables consideradas durante la construcción del

estado del arte.

Finalmente, hay que mencionar que se presentaron adversidades durante la elaboración del trabajo investigativo, como lo fueron la falta de estudios relacionados con el burnout en trabajadores agrícolas o florícolas, los cuales consideraran factores generadores dentro del contexto ecuatoriano, así también, el acceso a la muestra dado que a pesar de la colaboración de ambas partes por temas de trabajo los periodos de aplicación fueron controlados y coordinados con cierto tiempo de antelación, es importante recalcar que a pesar de los contratiempos mencionados se tomaron medidas como la aplicación de técnicas que facilitaran el acceso a muestras complicadas, lo cual garantizo la realización del mismo y de igual forma la revisión bibliográfica se amplió a otros países de Latinoamérica y Europa, con el fin de fortalecer y centrar los datos de la presente.

XIII. Conclusiones y Recomendaciones

Conclusiones

En conclusión, este estudio ha revelado la complejidad del burnout en la floricultura, mostrando que múltiples factores, como la edad, género, estado civil, número de hijos, nivel de estudios, antigüedad en la empresa, área de trabajo, tipo de contrato, jornada laboral, ingresos, tipo de vivienda, enfermedades crónicas, consumo de alcohol y cigarrillo, actividades físicas, otras actividades económicas, clima laboral, carga de trabajo, salario y salud, están asociados con su desarrollo. Estos factores, aunque no garantizan la aparición del burnout, aumentan significativamente su probabilidad de apareamiento, especialmente cuando se presentan simultáneamente.

Las características sociodemográficas juegan un papel crucial en el desarrollo del burnout en trabajadores de la floricultura. Estas características pueden actuar como factores predisponentes o protectores, dependiendo de las circunstancias personales y profesionales de cada individuo. La interacción de factores como la edad, género, estado civil, nivel de estudios, y otros mencionados anteriormente con el entorno laboral y personal puede predisponer a los trabajadores a altos niveles de estrés y agotamiento.

Las condiciones laborales específicas de la industria florícola, como las largas horas de trabajo y la alta demanda física y emocional, generan una exposición continua a factores estresantes que contribuyen significativamente al desarrollo del burnout. Factores como el clima laboral, la carga de trabajo, el salario y la salud de los trabajadores interactúan para crear un entorno que aumenta la predisposición al burnout.

Los datos obtenidos indican altos índices de burnout entre los trabajadores de la floricultura, con un 42.37% mostrando alto agotamiento emocional, un 50% alta despersonalización y un 85.71% baja realización personal. Estos valores reflejan una situación crítica que requiere la implementación de medidas urgentes para mejorar los factores asociados con el desarrollo del burnout.

El alto porcentaje de agotamiento emocional sugiere un desgaste emocional significativo entre los trabajadores, posiblemente relacionado con las largas jornadas laborales y las exigencias del trabajo. La alta despersonalización indica una desconexión significativa de los empleados hacia su trabajo y colegas, afectando negativamente el ambiente laboral y la calidad del trabajo. La baja realización personal sugiere que la mayoría de los trabajadores no se sienten satisfechos con sus

logros laborales, lo que puede llevar a una disminución de la motivación y productividad, así como a un aumento del ausentismo y la rotación de personal.

Los trabajadores entre 20 y 30 años tienen una alta predisposición al burnout, presentando altos índices de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, posiblemente debido a la falta de experiencia y estrategias efectivas para manejar el estrés laboral.

Las mujeres muestran una notable tendencia a desarrollar burnout en todas sus dimensiones, posiblemente debido a las exigencias del entorno laboral y las responsabilidades familiares adicionales.

La jornada laboral extendida, que frecuentemente va más allá del horario formal de 7 am a 3 pm hasta las 7 pm, se identifica como un factor significativo para el burnout, aumentando los niveles de agotamiento y despersonalización, y reduciendo la realización personal. Esta extensión puede deberse a la sobrecarga de trabajo y la presión por cumplir con metas y plazos.

Recomendaciones

En vista de los hallazgos presentados durante este trabajo investigativo, se recomienda llevar a cabo estudios complementarios antes de proceder con el diagnóstico definitivo del síndrome de burnout en la florícola. Esta sugerencia se da debido a que el objetivo principal de este trabajo investigativo fue determinar los factores vinculados al desarrollo del burnout, y no diagnosticar su presencia. la florícola debe tomar medidas correctivas basadas en los hallazgos. Esto podría incluir la implementación de pruebas complementarias que avalen lo antes mencionado. Es importante reconocer que los trabajadores son los actores principales en el funcionamiento de la organización. Su bienestar debe ser una prioridad para ello mejorar las

condiciones laborales no solo beneficia la salud y la satisfacción de los empleados, sino que también contribuye a la eficiencia y productividad general de la florícola. La mejora del bienestar de los trabajadores en la organización debe ser un objetivo principal, para ello adoptar un enfoque proactivo y preventivo en la gestión del burnout puede resultar en una fuerza laboral más comprometida, saludable y productiva. La florícola debe comprometerse a monitorear regularmente el bienestar de sus empleados en consecuencia para asegurar un ambiente de trabajo positivo.

Los periodos de trabajo extendidos, debido al gran esfuerzo físico requerido por las tareas en la florícola, son un factor significativo en el aumento del agotamiento emocional, la despersonalización y la disminución de la realización personal. Se recomienda analizar y considerar diversas alternativas para gestionar mejor las jornadas laborales. Esto puede incluir la redistribución de tareas, la implementación de descansos adecuados, y la revisión de horarios para evitar la prolongación innecesaria de las jornadas laborales. Sobre esto es necesario reconocer y valorar el trabajo de los empleados con el propósito de mejorar su satisfacción y realización personal, la percepción de valor y aprecio podrían aumentar significativamente los niveles de motivación y compromiso, reduciendo los precipitantes del burnout.

Es importante implementar la utilización de mecanismos orientados a la mejora del clima organizacional, el manejo del estrés y construcción del compañerismo. Esta recomendación no solo se basa en la revisión bibliográfica, sino que también surge de la aplicación de técnicas de diagnóstico, para ello se debe desarrollar un programa estructurado de pausas activas que incluyan ejercicios físicos y actividades de relajación. Estas pausas activas deben programarse regularmente durante la jornada laboral para permitir a los empleados desconectarse brevemente de sus tareas, reducir el estrés y aumentar la motivación. Las actividades diseñadas para fomentar

el compañerismo de igual forma son esenciales para crear un entorno de apoyo y colaboración. Se recomienda a la florícola realizar actividades colectivas para el personal, las cuales busquen mejorar las relaciones interpersonales, estas pueden llevarse a cabo a través de talleres o días de campo dirigidos a brindar un sentido de comunidad y apoyo mutuo entre los empleados para ayudar a reducir el agotamiento emocional y la despersonalización.

XIV. Referencias bibliográficas

- Abrajan Castro, M. G., Contreras Padilla, J. M., & Montoya Ramírez, S. (2009). Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: una exploración cualitativa. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 14(1), 105-118.
- Adela Reig- Botella y Alicia Cabarcos Fernández (2020) “El impacto de la adicción al trabajo en las organizaciones: causas y repercusiones en el bienestar laboral de los trabajadores” en: RIHUMSO nº 17, año 9, (15 de Mayo de 2020 al 14 de Noviembre de 2020) pp. 3-24. ISSN 2250-8139
- Ahumada-Cortez, J. G., Gámez-Medina, M. E., & Valdez-Montero, C. (2017). EL CONSUMO DE ALCOHOL COMO PROBLEMA DE SALUD PÚBLICA. *Ra Ximhai*, 13(2), 13-24.
- Alvarez, G., y Fernández, L. (1991). El Síndrome de "Burnout" o el desgaste profesional (II): Estudio empírico de los profesionales gallegos del área de Salud Mental. *Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría*. 11(39), 257-265.
- Amar Amar, J., Abello Llanos, R., & Acosta, C. (2003). FACTORES PROTECTORES: UN APOORTE INVESTIGATIVO DESDE LA PSICOLOGÍA COMUNITARIA DE LA SALUD. *Psicología desde el Caribe*, 107-121.
- Andrade, K y Chávez, P. (2022). “ANÁLISIS DEL SECTOR FLORÍCOLA DEL ECUADOR: UNA VISIÓN PROSPECTIVA PARA EL AÑO 2050”. UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI.
- Andria Jones-Bitton , Briana Hagen ,Stephen J. Fleming, Sandra Hoy. (2019). Farmer Burnout in Canada. *International Journal of Environmental Reserch and Public Health*, December 2019, 10.
- Apiquian, A. (26-27 de abril de 2007). *El Síndrome del Burnout en las empresas* [Discurso

- principal]. Tercer Congreso de Escuelas de Psicología de las Universidades Red Anáhuac. Mérida, Yucatán.
- Baquero et al. (2022). Tipología de la vivienda. Observatorio hábitat. <https://observatoriahabitat.org/wp-content/uploads/2022/12/Indicador-Tipologia-de-Vivienda-Final.pdf>
- Berríos, R. (2015). Grupos focales [Archivo PDF]. <https://cea.uprrp.edu/wp-content/uploads/2015/09/GRUPOS-FOCALES.pdf>
- Bittar, M. (2008). *BURNOUT Y ESTILOS DE PERSONALIDAD EN ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS*. https://fci.uib.es/digitalAssets/177/177915_2.pdf
- Branagh R. O'Shaughnessy a,b, , Anna Donnla O'Hagan b , Aoife Burke b , John McNamara c , Siobhan ' O'Connor b. (2022). The prevalence of farmer burnout: Systematic review and narrative synthesis. *journal homepage: www.elsevier.com/locate/jrurstud* , 283.
- Bresó, E., Salanova, M., Schaufeli, W., Nogareda, C, Equipo de investigación WoNTprevención Psicosocial. (2000). Síndrome de estar quemado por el trabajo "Burnout" (III): Instrumento de medición (NTP 732). Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. https://www.insst.es/documents/94886/326775/ntp_732.pdf
- Cabello Velez , N., & Santiago Hernández , G. (2016). Elementos históricos y conceptuales del Síndrome de Burnout. *Archivo en medicina familiar*, 18(3), 51 - 53.
- Calle Cabezas, R., Aguirre Pluas, C., Calle Cabezas, J., & Izquierdo Cevallos, D. (2022). Validez factorial del Maslach Burnout Inventory versión española en una población multiocupacional ecuatoriana. *Sapienza international journal of interdisciplinary studies*, 776 - 785.

- Camelo, H. (2001). Ingresos y gastos de consumo de los hogares en el marco del SCN y en encuestas a hogares. Estudios estadísticos y prospectivos. División de Estadística y Proyecciones Económicas.
- Cárdenas, L., Arciniegas, Y.C., & Barrera, M. (2009). Modelo de intervención en clima organizacional. *International Journal of Psychological Research*, 2(2), 121- 127.
- Casas Anguita, J., Repullo Labrador, J., & Donado Campos, J. (2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos. *ELSEVIER*, 527 - 538.
- Censo Ecuador. (2023). Promedio de personas por hogar 2023. <https://www.censoecuador.gob.ec/wp-content/uploads/2023/09/1.-Promedio-de-personas-por-hogar.pdf>
- Cerón López , E. (2020). Síndrome de burnout en enfermeros de hospitales públicos y privados en Guayaquil, Ecuador. *Revista Medicina e Investigación Clínica Guayaquil* , 33 - 40.
- Changó, K. (2021). “*Riesgos ergonómicos y el bienestar laboral de los trabajadores del área de cultivo de la empresa florícola rosas de Mulalo- Mulrosas cía. Ltda*”. Universidad Técnica de Ambato.
- Cintra, O., Balboa, Y. (2011). La actividad física: un aporte para la salud. Lecturas: Educación Física y Deportes, Revista Digital. Buenos Aires, Año 16, N° 159, Agosto de 2011. <http://www.efdeportes.com/efd159/la-actividad-fisica-para-la-salud.htm>
- CODIGO DE TRABAJO [CT]. Art. 47. 16 de diciembre del 2005 (Ecuador)

Cortés, M. y Iglesias, M. (2004). *Generalidades sobre Metodología de la Investigación*. Universidad Autónoma del Carmen.

https://www.unacar.mx/contenido/gaceta/ediciones/metodologia_investigacion.pdf

Cristian Espinel López y Marisol Aguilar Echeverría (2019): “Factores que determinan el número de hijos que procrean las mujeres en su periodo fértil en Ecuador”, *Revista Caribeña de Ciencias Sociales* (julio 2019).

Donnet, M. (2016). *Doctor's Blues Ou le Burnout des Médecins* [La tristeza del médico o el agotamiento de los médicos]. EDP Sciences.

<https://www.proquest.com/docview/2134865232/bookReader?accountid=32861&sourcectype=Books>

El lugar y la superficie de trabajo. (s.f.). Riesgos derivados de las condiciones de seguridad.

Fernández, E., y Jiménez, M. (2010). Psicología de la emoción. En E. Fernández (Ed.), *PSICOLOGIA DE LA EMOCION* (pp. 17-74). Universitaria Ramón Areces.

Fidalgo, M. (2000). *Síndrome de estar quemado por el trabajo o "burnout" (II): consecuencias, evaluación y prevención* (NTP 705). Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. https://www.insst.es/documents/94886/326775/ntp_705.pdf

García , O., & Hoyo Delgado, M. (2004). *La carga mental del trabajo*. Obtenido de Ministerio de trabajo y asuntos sociales.

García Solarte , M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. *Cuadernos de Administración*, 43-61.

García Vega, L., & García Vega, L. (2005). CONDUCTA Y CONCIENCIA. ORIGEN HISTÓRICO DE DOS ALTERNATIVAS CONTRAPUESTAS EN LOS COMIENZOS DE LA PSICOLOGÍA CIENTÍFICA. *Universitas Psychologica*, 385-391.

- García-Solarte, Mónica. (2015). Formulación de un modelo de liderazgo desde las teorías organizacionales. *Entramado*, 11 (1), 60-79. <https://doi.org/10.18041/entramado.2015v11n1.21111>
- Goldenberg Serrano, Juan Luis. (2017). Una propuesta de reconstrucción del sentido original del estado civil en el Código Civil chileno. *Revista de estudios histórico-jurídicos*, (39), 299-328. <https://dx.doi.org/10.4067/S0716-54552017000100299>
- González, F. y Salomone, G. (2016). El consentimiento informado en el campo de la salud mental. De la pauta Deontológico-Jurídica a la dimensión clínica. *Anuario de Investigaciones*, 23, 219-225. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=369152696063>
- Guillermo Cardona Martínez. (1989). GENERALIDADES ACERCA DEL SALARIO
- Guzman, E. (2020). Factores asociados al burnout laboral en trabajadores del sector salud: un estado del arte. [Tesis de bachiller inédita]. Universidad Peruana Unión. https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/3843/Esmirna_Trabajo_Bachiller_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hamui Sutton, A., & Varela Ruiz, M. (2013). Metodología de investigación en educación médica, La técnica de grupos focales. *ELSEVIER*, 55 - 60.
- Hernández Sampieri , R., & Mendoza Torres , C. (2008). *METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN: LAS RUTAS CUANTITATIVA, CUALITATIVA Y MIXTA*. McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C. V.
- Hernández, R. (13-14-15 de abril de 2011). *Métodos mixtos en la investigación científica*. [Discurso principal]. Seminario Internacional de la Universidad Señor de Sipán. Chiclayo, Perú.
- Jaime, M., Calero, A. y Rodríguez, M. (2020). Talento humano en las MIPYMES e instituciones

públicas del departamento de Chontales. [Tesis de Licenciatura Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua]

Lizardo, M., Guzmán, R.(1999). NIVELES DE ESCOLARIDAD Y SUS FACTORES DETERMINANTES : LINA CUANTIFICACIÓN ECONOMÉTRICA, CIENCIA Y SOCIEDAD Volumen XXIV. Número 2 Abril - Junio 1999, p. 166

Mackay, C., Castañeda, Z., Ruiz, K., González, G., y Burgos, G. (Mayo, 2020). *El sector florícola ecuatoriano y su afectación en el mercado internacional producto de la pandemia causada por el covid-19* [Presentación de paper]. 2020 Congreso internacional virtual sobre covid-19. Consecuencias psicológicas, sociales, políticas y económicas. Chapingo, México. <https://www.eumed.net/actas/20/covid/5-el-sector-floricola-ecuatoriano-y-su-afectacion-en-el-mercado-internacional.pdf>

Martinez Fierro, Cinthia Parco Fernández, Eunice Yalli Clemente, Aydeé. (2018). “*Factores sociodemográficos que condicionan la sobrecarga en el cuidador primario del paciente pediátrico con leucemia en un instituto especializado – 2018*”. Universidad Peruana Cayetano Heredia.

Martínez, A., (2010). “El síndrome de burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión”. *Vivat Academia*, (112), 42-80.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=525752962004>

Martínez, I., Rubio, J., Espiga, I., Begoña, I., Blanco, J., Cortes, M., Cabrera, D., Martínez, P., Saavedra, J., y Toledo, J. (2003). PLAN NACIONAL DE PREVENCIÓN Y CONTROL DEL TABAQUISMO. *Rev Esp Salud Pública* 2003; 77: 441-473.

Miniguano, J. y Camacho, S. (2022). *Prevalencia del síndrome de burnout asociado a extensas jornadas laborales en el personal operativo de una empresa florícola de la provincia de*

Cotopaxi [Tesis de maestría, Universidad de las Américas].

<https://dspace.udla.edu.ec/bitstream/33000/14770/1/UDLA-EC-TMSSO-2023-18.pdf>

Morales, J. (2009). (21 de Septiembre del 2009). Ciclo de Conferencias con perspectiva de género. Colección TEPJF [Discurso principal].

<https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/5398-ciclo-de-conferencias-con-perspectiva-de-genero-coleccion-tepjf>

MORENO JIMÉNEZ, B., ARCENILLAS FERNÁNDEZ, M. V., MORANTE BENADERO, M. E., & GARROSA HERNÁNDEZ, E. (2005). Burnout en profesores de primaria: personalidad y sintomatología. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 21(1-2), 71-87.

Morisigue, DE, Mata, DA, Facciuto, G. y Bullrich, L. (Eds.). (2012). *FLORICULTURA Pasado y presente de la Floricultura Argentina*. EDICIONES INTA - GESyC.

Olivares Faúndez, V. (2017). Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout. *Ciencia & Trabajo*, 59 - 63.

Organización Mundial de la Salud. (1948). Constitución de la Organización Mundial de la Salud. <https://www.who.int/about/governance/constitution>

Osorio, P. (2010) La edad mayor como producción sociocultural, Instituto de la Comunicación e Imagen. Universidad de Chile, ISSN 0719-1529. pp. 30-35.

Parra Moreno, Carlos Fernando and Liz, Andrea del Pilar (2009) "La estructura organizacional y el diseño organizacional, una revisión bibliográfica," *Gestión y Sociedad*: No. 1, Article 12.

Parramon, G., & Pablo, J. (2004). Hablemos de El síndrome de burnout. *Gastroenterología y Hepatología Continuada*, 61 - 65.

Pedro R. Gil-Monte, Marisa Salanova, Jose Luis Aragón, Wilmar B. Schaufeli. (2005). *Jornada*

“El síndrome de quemarse por el trabajo en Servicios Sociales.” Dr. Pedro R. Gil-Monte.

Rabines Juarez, Angel Orlando. (s.f.) FACTORES DE RIESGO PARA EL CONSUMO DE TABACO EN UNA POBLACION DE ADOLESCENTES ESCOLARIZADOS. https://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/tesis/salud/Rabines_J_A/CAP%C3%8DTULO1-introduccion.pdf

Ramírez Ramírez , M., & Olmos Castillo , H. I. (2020). Funciones cognitivas y motivación en el aprendizaje de las matemáticas. *Naturaleza y Tecnología*, 51 - 63.

Ramos, C. (2020). Los alcances de una investigación. *CienciAmérica*, 9(3), 1-6. <http://dx.doi.org/10.33210/ca.v9i3.336>

Riella, A., & Mascheroni, P. (2015). *Asalariados rurales en América Latina*. Uruguay: CLACSO.

Ríos, A. (2023). *Riesgos psicosociales y desempeño laboral de los colaboradores de la florícola Floranation en la provincia de Cotopaxi cantón Latacunga* [Tesis de licenciatura, Universidad Técnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/40178>

Rodríguez Oliveros, M., & Contreras, J. (2012). El trabajo y la jornada laboral. Caso de estudio: Operadores de Subestaciones Eléctricas del Estado Carabobo. *Visión Gerencial*, (2), 369-391.

Rodríguez, R y Rivas, S. (2011). “Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención”. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57 (Supl. 1), 72-88. <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500006>

Sánchez-Sellero, M.-C. (2021). Impacto del trabajo a turnos sobre la salud y la satisfacción

laboral de los trabajadores en España. *Sociedade e Estado*, 36 (1), 109-131.

<https://doi.org/10.1590/s0102-6992-202136010006>

Sarandón, S. J. (2020). *El papel de la agricultura en la Transformación Social-Ecológica de América Latina*. Friedrich-Ebert-Stiftung.

Savio, S. (2008). El síndrome del *Burn Out* : Un proceso de estrés laboral crónico. *Hologramática*, 1(8), 121-138.

Valenzuela Contreras, L. (2016). La salud, desde una perspectiva integral. *Revista Universitaria de la Educación Física y el Deporte*, 50 - 59.

Vesga, J. (2011). Los tipos de contratación laboral y sus implicaciones en el contrato psicológico. Universidad de San Buenaventura seccional, Cali (Colombia). *Pensamiento Psicológico*, Volumen 9, No. 16, 2011, pp. 171-182

Villanueva, E. (2003). *Derecho de la información. Conceptos básicos*. Editorial "Quipus"; CIESPAL.

Von Wylb, L. R. A. C. A. (2019). Prevalence and predictors of burnout in Swiss farmers – Burnout in the context of interrelation of work and household. *journal homepage: www.elsevier.com/locate/mhp*, 7.

Zafra, O. (2006). Tipos de Investigación. *Revista Científica General José María Córdova*, 4(4), 13-14. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=476259067004>

XV. Anexos