

ESCUELA DE SALUD Y BIENESTAR

Tema:

**SÍNDROME DE *BURNOUT* EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA
PRODUCTORA DE VINOS DE PATATE**

**Proyecto de investigación previo a la obtención del título de
Licenciada en Psicología**

Línea de investigación:

VIDA DIGNA Y SALUD INTEGRAL

Autora:

Ana Raquel Cabezas Salazar

Directora:

Mg. Eleonor Virginia Pardo Paredes

Ambato – Ecuador

Marzo 2026

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo: **ANA RAQUEL CABEZAS SALAZAR**, con cédula de ciudadanía de **1804195608**, autora del trabajo de graduación titulado “SÍNDROME DE *BURNOUT* EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA PRODUCTORA DE VINOS DE PATATE”, previo a la obtención del título profesional de **LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**, en la escuela de **SALUD Y BIENESTAR**.

1. Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tiene la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, de conformidad con el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.
2. Autorizo a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador a difundir a través del sitio web de la Biblioteca de la PUCE Ambato, el referido trabajo de graduación, respetando las políticas de propiedad intelectual de la Universidad.

Ambato, marzo 2026



Ana Raquel Cabezas Salazar

CC. 1804195608

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR
SEDE AMBATO
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

Tema:

SÍNDROME DE *BURNOUT* EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA
PRODUCTORA DE VINOS DE PATATE

Línea de investigación:

VIDA DIGNA Y SALUD INTEGRAL

Autora:

Ana Raquel Cabezas Salazar

Eleonor Virginia Pardo Paredes, Psic Ind. Mg.

CC 1802828473

CALIFICADOR

f. 

Segundo Gonzalo Pazmay Ramos, Lic. Mg.

CALIFICADOR

f. 

Freddy Patricio Mayorga Valle, Dr. Esp.

DIRECTOR ESCUELA DE SALUD Y BIENESTAR

f. 

Diego Gonzalo Coca Chanalata, Dr. Mg.

PROSECRETARIO PUCE AMBATO

f. 

Ambato – Ecuador

Marzo 2026

 **PUCE** | AMBATO
PROSECRETARÍA

DEDICATORIA

A Dios por que me ayudo a avanzar en el camino y puso personas en mi vida que me enseñaron a generar fe, carácter y paciencia, así como no me dejo sola para enfrentarme a todos los desafíos que estuvieron en toda mi carrera universitaria.

A mi abuelo Edgar, porque fue mi apoyo más grande, porque sin él no hubiera podido acceder a mis estudios superiores. También fue mi inspiración a la hora de esforzarme académicamente y agradezco por el enorme sacrificio, cariño y consideración que tuvo por mí en todo este largo camino.

A mis padres Ronny y Manoly, que a pesar de todas las adversidades siempre estuvieron presentes emocionalmente para darme apoyo y no dejarme caer. Por los valores y enseñanzas que me dejaron. Sobre todo, por su amor y valentía de seguir adelante y que este proceso universitario también haya sido de aprendizaje para ambos.

A mi familia que siempre estuvo presente apoyándome de mil y un formas. Asimismo, a cada persona especial que está en mi vida y han sido un apoyo significativo en el proceso.

A mi Luita que estuvo presente en cada desvelada, dándome su apoyo silencioso pero lleno de amor.

Finalmente, A mí misma porque no me rendí, me superé, porque más que nadie yo, sé todo lo que atravesé y vencí en toda esta trayectoria.

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer profundamente a mi abuelo Edgar, por permitirme consolidar mi carrera, por ser guía y sabiduría en el paso, por no dejarme sola y siempre en su modo especial, demostrarme lo importante que soy para él. Porque sin él esto no hubiera sido posible alcanzar.

A mi familia por ser mi fortaleza y mi consuelo. Especialmente mis padres, mi abuelita Mamina, mi tía Tobe, mi hermano Roni, porque en puntos muy esenciales estuvieron para escucharme y ayudarme a seguir adelante, también aprender el uno del otro. Sin su amor, esto no habría alcanzado el resultado.

A mi compañera de vida Milena que, aunque estemos lejos el cariño está intacto. A Paulo por acompañarme y ser de apoyo emocional en una etapa de mi vida muy fuerte, gracias por resistir y ayudarme a seguir adelante, por compartir tu tiempo y momentos especiales. A mi querida compañera de casi toda mi vida universitaria Ofelia, sin ti la universidad hubiera sido más pesada, gracias por estar presente y llenarme de muchas sonrisas y momentos inolvidables que valoraré siempre. A mis amigos de mi último semestre Andre, Samuel y Emily, que también me hicieron ver el mundo mucho más colorido y divertido.

A las autoridades de la fábrica Baldoré Cía Ltda, que permitieron el proceso de aplicación y a los trabajadores por su participación.

A mis tutoras, Dayamy y Eleonor, que estuvieron siempre ofreciendo su ayuda y tiempo para avanzar con mi tesis, a pesar de sus cargas laborales y complicaciones del día a día. A mis docentes de toda mi carrera universitaria por compartir sus conocimientos, tener paciencia al enseñarme, aunque cada uno fue diferente me llevo una enseñanza positiva de cada experiencia de aprendizaje.

Por último, A todas las personas que forman y formaron parte de mi día a día ayudándome y haciendo que este trayecto sea más ligero.

RESUMEN

El síndrome de *Burnout* se ha consolidado como uno de los principales problemas de salud ocupacional en contextos laborales contemporáneos, debido a su impacto negativo en el bienestar psicológico de los trabajadores y en el desempeño organizacional. En este contexto, la presente investigación tuvo como objetivo determinar los niveles del Síndrome de *Burnout* en los trabajadores de una empresa productora de vinos del cantón Patate, así como caracterizar su relación con variables sociodemográficas como edad, género y estado civil.

El estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, diseño no experimental y corte transversal, de alcance descriptivo. La población estuvo conformada por 66 trabajadores que, mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia, se redujo a 42 participantes. Para la recolección de datos se utilizó el *Maslach Burnout Inventory – General Survey* (MBI-GS).

Los resultados evidencian que el Agotamiento emocional constituye la dimensión más comprometida, con una proporción significativa de trabajadores ubicados en niveles medio altos, altos y muy altos. En contraste, la dimensión de Cinismo se presenta mayoritariamente en niveles bajos y muy bajos. Por su parte, la Eficacia profesional se mantiene predominantemente en niveles altos y muy altos. Se concluye que los trabajadores de la empresa productora de vinos de Patate presentan niveles bajos a moderados de Síndrome de *Burnout*, con presencia de riesgo focalizado principalmente en la dimensión de Agotamiento emocional, pero sin evidencia de un *Burnout* generalizado en la muestra.

Palabras clave: salud ocupacional, *burnout*, agotamiento emocional, eficacia profesional.

ABSTRACT

Burnout syndrome has become one of the main occupational health problems in contemporary work settings due to its negative impact on workers' psychological well-being and organizational performance. In this context, the study aimed to determine the levels of Burnout Syndrome among workers of a wine-producing company in the canton of Patate, as well as to characterize its relationship with sociodemographic variables such as age, gender, and marital status.

The study was conducted under a quantitative approach, with a non-experimental, cross-sectional design and a descriptive scope. The population consisted of 66 workers, which, through non-probabilistic convenience sampling, was reduced to 42 participants. Data collection was carried out using the Maslach Burnout Inventory – General Survey (MBI-GS).

The results show that Emotional Exhaustion is the most affected dimension, with a significant proportion of workers presenting medium-high, high, and very high levels. In contrast, the Cynicism dimension is predominantly observed at low and very low levels. Professional Efficacy, on the other hand, remains mainly at high and very high levels. It is concluded that workers of the wine-producing company in Patate present low to moderate levels of Burnout Syndrome, with a focused risk primarily in the Emotional Exhaustion dimension, but without evidence of generalized burnout in the sample.

Keywords: *occupational health, burnout, emotional exhaustion, professional efficacy.*

ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD	ii
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I. ESTADO DEL ARTE Y DE LA PRÁCTICA	5
1.1. Conceptualización del síndrome de <i>burnout</i>	5
1.2. Factores asociados al <i>burnout</i>	16
CAPÍTULO II. DISEÑO METODOLÓGICO	26
2.1. Metodología de estudio	26
2.2. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	29
2.3. Población, muestra y muestreo	35
CAPÍTULO III. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	39
3.1. Análisis descriptivo del <i>Maslach Burnout Inventory – General Survey</i> (MBI-GS)	39
3.2. Análisis categórico del <i>Maslach Burnout Inventory – General Survey</i> (MBI-GS)	41
3.3 Análisis descriptivo de indicios de <i>Burnout</i> por dimensión	43
3.4 Análisis descriptivo por variable sociodemográfica	45
CONCLUSIONES.....	49
RECOMENDACIONES	50
BIBLIOGRAFÍA	51
ANEXOS	65

INTRODUCCIÓN

La presente investigación se enmarca en la línea de investigación Vida Digna y Salud Integral de la PUCE Ambato, cuyo propósito es promover el bienestar físico, emocional y social de las personas dentro de los distintos contextos laborales. En este sentido, se reconoce que el trabajo, además de ser una fuente de desarrollo personal y social, puede convertirse en un factor de riesgo si las demandas superan los recursos del individuo, lo que afecta su calidad de vida y su equilibrio psicológico. A continuación, por medio de una investigación exhaustiva se extraen evidencias del fenómeno estudiado.

Para el desarrollo de este estudio es necesario revisar la evidencia disponible, sobre los efectos negativos en la salud mental derivadas del trabajo. A nivel mundial, el estudio de Štěpánek et al. (2023), realizado en la República Checa y Eslovaquia, examina la prevalencia del Síndrome de *Burnout* entre trabajadores de hospitales universitarios terciarios durante la pandemia de COVID-19. Se utiliza el *Maslach Burnout Inventory– Human Services Survey*. Los resultados muestran que los médicos y el personal presentan altos niveles de agotamiento emocional, despersonalización, y que el *Burnout* se asocia con jornadas de trabajo prolongadas, además de un bajo apoyo organizacional.

De igual manera, el estudio de Udho y Kabunga (2022) investiga la prevalencia del síndrome de *Burnout* y sus factores asociados en un contexto hospitalario del norte de Uganda. Para medir el *Burnout*, se emplea el *Maslach Burnout Inventory* (MBI). Los resultados revelaron que aproximadamente el 51,2% de las participantes reportaron niveles altos de *Burnout*. Los factores que se asocian al síndrome incluyeron la sobrecarga laboral y la escasez de personal.

Así mismo, en China Wang, Wang, Li y Wen (2024), examinan los perfiles de *Burnout* entre enfermeras de tres hospitales públicos chinos y los factores que predicen pertenecer a cada perfil. Se aplica una encuesta online basada en el *Maslach Burnout Inventory-General Survey* adaptado al chino. El estudio concluye que el *Burnout* en enfermería presenta manifestaciones heterogéneas, lo que

sugiere que las intervenciones deben diferenciarse según los perfiles identificados para mejorar su efectividad.

En este sentido, el Síndrome de *Burnout* es de particular interés en la población trabajadora del país y del mundo. A nivel de Latinoamérica, Según Vaisman et al. (2024), que analiza la prevalencia y los factores de riesgo del Síndrome de *Burnout* en cirujanos ortopédicos de Argentina, Perú, México, Chile, Brazil y Colombia. Se evalúa por medio del test *Maslach Burnout Inventory-Human Services Survey* (MBI-HSS). Se encuentra que más del 50% de los profesionales reporta haber experimentado *Burnout* al menos una vez al año, con una alta frecuencia de despersonalización y agotamiento emocional.

Por otro lado, a nivel nacional, en Ecuador, el estudio de Vinueza, Aldaz, Mera, Tapia y Vinueza (2021) amplía esta mirada regional al enfocarse en el personal sanitario ecuatoriano durante la pandemia de la COVID-19. Los datos se recolectaron mediante el cuestionario *Maslach Burnout Inventory* (MBI). El estudio identifica que más del 90% de los participantes presenta niveles de *Burnout* de moderados a severos, siendo los médicos el grupo más afectado. Este trabajo evidencia la urgencia de fortalecer las estrategias de bienestar laboral en las instituciones de salud del país.

Seguidamente, en el estudio de Vivanco y Solano (2023), analiza cómo este síndrome afecta a los empleados de la mina Bella Rica, en la provincia del Azuay. Se aplica el Inventario de *Burnout* de Maslach (MBI). Los resultados evidencian que el 100% de los participantes no alcanza una realización personal plena, lo que refleja un bajo sentido de logro laboral; además, el 83% muestra síntomas de agotamiento emocional y despersonalización.

En una línea similar, a nivel local, el estudio de Bombón, Bombón y Arellano (2024) se centra en analizar cómo el *Burnout* afecta el desempeño docente en una institución educativa de la ciudad de Ambato. Como instrumento principal el Inventario de *Burnout* de Maslach (MBI). Los resultados muestran una relación

negativa entre los niveles de agotamiento emocional y la productividad, es decir, a mayor presencia de *Burnout*, menor desempeño laboral.

Tal como se observa en diversos estudios nacionales e internacionales identifican que el *Burnout* laboral suele originarse en una combinación de factores organizacionales, del entorno del trabajo y personales. Según Kinman y Teoh (2025), los factores como la sobrecarga de trabajo, la falta de control sobre tareas, la escasa autonomía, las demandas emocionales constantes y la presión institucional contribuyen significativamente al desgaste emocional de los profesionales en sus diferentes áreas.

En el contexto actual, en una fábrica de vinos, del cantón Patate, donde la dinámica productiva se caracteriza por una constante presión por alcanzar metas, jornadas de alta demanda y responsabilidades operativas continuas, presenta condiciones, que pueden asociarse al Síndrome de *Burnout* según diversos estudios. Sin embargo, esta información presenta dos limitaciones. En primer lugar, no existe registros empíricos que determinen los niveles de Síndrome de *Burnout* en los trabajadores de la empresa. En segundo lugar, no se dispone de información que dichos niveles se relacionen con variables personales, lo cual impide comprender de manera integral la situación del bienestar psicológico en la organización.

Ante estas limitaciones, surge la siguiente interrogante científica: ¿Qué niveles del síndrome de *Burnout* presentan los trabajadores de una empresa productora de vinos de Patate? Para ello, se plantea como objetivo general el Analizar el Síndrome de *Burnout* en los trabajadores de una empresa productora de vinos de Patate. Para ello, se propone como objetivos específicos: 1) Fundamentar teóricamente el Síndrome de *Burnout*; 2) Determinar el Síndrome de *Burnout* en los trabajadores de una empresa productora de vinos de Patate; y 3) Caracterizar el Síndrome de *Burnout* de los trabajadores de la empresa de vinos de Patate según edad, género y estado civil.

La metodología se basa en un enfoque cuantitativo de diseño no experimental de corte transversal con alcance descriptivo. La recolección de datos se realiza con el

Maslach Burnout Inventory - General Survey (MBI-GS), de Maslach, Jackson y Leiter (1996), una herramienta utilizada a nivel internacional para medir los niveles de agotamiento emocional, cinismo y baja eficacia profesional componentes del *Burnout*. La población está constituida por 42 trabajadores. Se realiza un muestreo no probabilístico por conveniencia con el criterio de inclusión de que el participante lleve como mínimo 6 meses en la organización y que se encuentre en funciones durante los días de aplicación de los instrumentos.

La investigación es factible porque se cuenta con un acceso directo a la población objetivo, es decir, los trabajadores de la empresa productora de vinos en Patate, lo que permite aplicar instrumentos de medición del síndrome de *Burnout* de manera efectiva. Además, existen herramientas validadas y disponibles, como el Inventario de Maslach (MBI) en todas sus versiones adaptadas, que facilitan la recolección de información confiable sobre agotamiento emocional, cinismo y eficacia profesional.

Los principales beneficiarios de este proyecto de investigación son los trabajadores de la empresa productora de vinos de Patate, quienes podrán identificar los niveles de *Burnout* en los que se encuentran. Asimismo, la comunidad académica y el sector investigativo local se benefician, dado que los resultados del estudio aportan al conocimiento sobre el Síndrome de *Burnout* en industrias locales y sirven como referencia para futuras investigaciones en Patate y otras zonas rurales.

Finalmente, cabe destacar que, esta investigación se encuentra acorde con los objetivos nacionales del Plan Nacional de Desarrollo “Creación de Oportunidades 2021-2025” (SENPLADES, 2021), el proyecto se enfoca en el eje 2: Social, en el cual está descrito el objetivo 6: garantizar el derecho a la salud integral, gratuita y de calidad. Se vincula también con el objetivo 3, Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades. Se hace hincapié en el cuidado de la salud mental de personas que cuidan ancianos y niños, esto de acuerdo con la agenda 2030 y los objetivos de Desarrollo Sostenible (PNUD, 2015).

CAPÍTULO I. ESTADO DEL ARTE Y DE LA PRÁCTICA

1.1. Conceptualización del síndrome de *burnout*

Definición

En la actualidad el Síndrome de *Burnout* ha sido una de las problemáticas psicosociales más estudiadas en el ámbito laboral contemporáneo, no solo por su alta incidencia en procesos con relación a la productividad organizacional, sino también por las consecuencias en la salud integral del trabajador. De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2019), el *Burnout* es un síndrome resultante del estrés crónico en el lugar de trabajo que no ha sido gestionado con éxito. La OMS hace énfasis en que no se trata de una enfermedad médica, si no de un fenómeno ocupacional que está vinculado al contexto laboral.

Por otro lado, históricamente el término *Burnout* fue introducido por Freudenberger (1974), quien lo describió como: “un estado de fatiga o frustración que resulta de la dedicación a una causa o relación que no produce la recompensa esperada” (p. 162). Esta descripción marcó el inicio del análisis científico del estrés ocupacional como causa del desgaste emocional.

Posteriormente, Maslach y Jackson (1981) ampliaron este concepto y crearon el modelo tridimensional del *Burnout*, que es el más aceptado a nivel internacional. Ambas autoras mantuvieron que el síndrome “representa una respuesta prolongada a los estresores emocionales e interpersonales crónicos del trabajo” (p. 99). Es decir, que la esencia del *Burnout* está asociada a factores internos y externos que generan estrés al individuo dentro del entorno laboral.

Desde una mirada contemporánea, investigaciones más recientes, retoman la definición del *Burnout* desde un enfoque más integrador y sostienen que este síndrome constituye una respuesta prolongada al estrés laboral crónico, resultado de la discrepancia entre recursos personales o institucionales y demandas del trabajo (Valsania, Laguía, y Moriano, 2022).

Características

El Síndrome de *Burnout* representa una de las expresiones más complejas del estrés laboral crónico. El estudio de sus características es esencial, para así comprender sus distintas manifestaciones. La definición clásica de Maslach y Jackson (1981), describen tres dimensiones principales para entender el síndrome: el agotamiento emocional, la despersonalización o cinismo, realización personal. Este modelo fue un punto de partida para la investigación científica sobre el *Burnout* y dio origen al *Maslach Burnout Inventory* (MBI).

Agotamiento emocional

Este componente es considerado como el núcleo central del síndrome. Maslach y Leiter (2016), lo definen como estado de cansancio profundo y pérdida de energía que impide al empleado mantener un equilibrio emocional y motivación necesaria para cumplir sus funciones. Es decir, este componente afecta el estado emocional de la persona para que sea eficaz dentro de su entorno laboral.

Desde una perspectiva psicofisiológica, el agotamiento emocional se explica por una activación prolongada del eje hipotalámico-hipofisario-adrenal, lo que provoca un estado de hipervigilancia sostenida y una reducción de la capacidad de recuperación (Khammissa., Nemutandani, Feller, Lemmer y Feller, 2022). Esta disfunción no solo afecta al rendimiento sino también al estado físico de la persona.

Asimismo, este agotamiento en palabras de Valsania et al. (2022), hay una pérdida gradual de recursos psicológicos que “erosionan la identidad profesional del trabajador y afecta su sentido de pertenencia dentro de la organización” (p. 5). Quiere decir, que el cansancio trasciende lo físico, porque transforma la manera que se percibe el empleado en el entorno laboral, lo que marca el inicio de un deterioro motivacional.

Finalmente, el agotamiento puede manifestarse incluso en personas con alto compromiso laboral. De acuerdo con Lai, Wee, Sullivan, Stephenson y Linzer

(2025) en los entornos donde promueven metas poco realistas o se normalizan jornadas prolongadas de trabajo, los empleados desarrollan fatiga emocional que deteriora el clima organizacional y el bienestar colectivo.

Despersonalización o cinismo

El segundo componente descrito por Maslach es la despersonalización también llamada cinismo, se manifiesta como una forma de estrategia ante el agotamiento emocional. Maslach y Leiter (2016) explican que este distanciamiento surge como un mecanismo para las emociones negativas, pero termina por generar una desconexión afectiva. Lai et al. (2025) advierten que el cinismo, aunque inicialmente protege al trabajador del peso emocional, en etapas avanzadas se amplifica y contribuye al deterioro del compromiso laboral.

Además, se expresa en actitudes distantes o negativas hacia los demás (Maslach y Leiter, 2016). Estas actitudes se observan en comportamientos como sarcasmo e indiferencia, actitud fría, lo cual, incide en el deterioro de las relaciones interpersonales. En un estudio realizado en personal universitario, se encontró que la despersonalización se asocia directamente con el descenso de la productividad, el ausentismo y el sentido de propósito (Amer, Elotla, Ameen, Shah, y Fouad, 2022).

Realización personal

Este componente es la dimensión más introspectiva del *Burnout*. Algunos investigadores han sugerido que esta fase podría ser una consecuencia tardía del agotamiento y la despersonalización más que un componente independiente. (Saborío y Hidalgo, 2015). No obstante, continúa siendo un indicador del impacto subjetivo del *Burnout*.

Finalmente, la realización personal, cuando puntúa bajo indica que hay una reducción de la eficacia profesional que implica una disminución en el sentido de eficacia profesional y respecto a los logros personales. Según Maslach y Leiter

(2016) esta fase viene acompañada de sentimientos de frustración, inutilidad y fracaso, el individuo percibe que su propio esfuerzo no tiene utilidad o resultados significativos y procede a desconectarse de sus objetivos laborales.

Por otra parte, cabe resaltar que las tres dimensiones del *Burnout* no son independientes entre sí sino que interactúan entre sí de manera dinámica. El agotamiento emocional tiende a generar despersonalización, y esta, a su vez, refuerza la sensación de ineficacia. Esto se puede observar en un estudio en donde estas dimensiones se estudian en conjunto no de manera aislada que forman este circuito de retroalimentación negativa, hace que se amplifique el deterioro psicológico y organizacional (Maslach, Schaufeli y Leiter, 2001).

Progresión y naturaleza interactiva del síndrome

Una característica crucial que no hay que dejar de lado es su progresión acumulativa. Es decir, el síndrome no aparece de manera espontánea, sino que se desarrolla paulatinamente resultado del desgaste sostenido. Según Aguilar, Luna, Tovar y Blancarte (2020), “el síndrome se desarrolla de forma silenciosa y progresiva, hasta que el trabajador alcanza un punto de saturación emocional que lo incapacita” (p.4). Esto explica por qué en diversas ocasiones los síntomas son ignorados o confundidos con cansancio habitual, lo que retarda su identificación y manejo correcto.

Sintomatología

De la misma forma, la sintomatología de *Burnout* tiene su relevancia al momento de conceptualizar el fenómeno, esto permite identificar las implicaciones que tiene sobre el empleado en sus diferentes áreas. Martínez (2010) En su investigación sobre la evolución conceptual sobre el Síndrome de *Burnout*, se mencionan los síntomas más comunes del fenómeno por medio de una tabla, en donde dichos síntomas se clasifican en diferentes ámbitos. En este sentido pueden tipificarse de la siguiente manera:

Tabla 1. Síntomas del *Burnout*

Ambito	Síntomas
Emocionales	Depresión, indefensión, desesperanza, irritación, apatía, desilusión, pesimismo, hostilidad, falta de tolerancia, ansiedad y supresión de emociones.
Cognitivos	Pérdida del significado, pérdida de valores, desaparición de expectativas, cambio en el autoconcepto, desorientación cognitiva, pérdida de la creatividad, distracción, criticismo generalizado y cinismo.
Conductuales	Evitación de la responsabilidad, absentismo, conductas inadaptativas, sobreimplicación, evitación de decisiones, aumento del uso de cafeína, tabaco y alcohol.
Sociales	Evitación del contacto, conflictos interpersonales, malhumor familiar y laboral, aislamiento, formación de grupos críticos y evitación profesional.

Fuente: Modificado a partir de Martínez (2010)

Elaborado por: Cabezas (2025)

Tipos

***Burnout* clásico**

Desde un panorama clásico, por medio de la visión de Maslach y Jackson (1981), donde plantean tres dimensiones, que no son tipos en sentido estricto, pero permiten identificar tres manifestaciones del síndrome. En primer lugar, se encuentra el agotamiento emocional, que se caracteriza por un cansancio físico y mental, donde hay pérdida de energía y desmotivación. En segundo lugar, la despersonalización, que es una reacción a la sobrecarga emocional. Finalmente, la falta de realización personal, donde la persona percibe su propio esfuerzo no tiene impacto.

Según la motivación y la actitud

Encontramos que Farber (2000), identifica tres perfiles clínicos del *Burnout*, estos basándose en la manera en que la persona enfrenta el trabajo, el frenético, por un lado, es aquel empleado que se dedica sin descanso al trabajo, con una mayor autoexigencia, que se quema por el exceso de presión autoimpuesta, perfección y exceso de dedicación de forma desregularizada, lo cual, genera una adicción al trabajo, que da como resultado el Síndrome de *Burnout*.

Por otro lado, se encuentra el sin reto, donde el empleado en el entorno laboral se siente aburrido, desmotivado y sin desafíos intelectuales, hace que el trabajo le

resulte monótono o sin propósito. Finalmente, el tipo desgastado a diferencia de los anteriores, este suele surgir tras años de frustración, falta de reconocimiento o sobrecarga, aquí el trabajador presenta un desinterés progresivo y desapego total. (Farber, 2000).

Según el contexto laboral

Desde una perspectiva organizacional Bakker y Demerouti (2017), propone tres tipos o perfiles modernos, con base de la Job-Demands-Resources Theory, el primero es por sobrecarga, donde la causa principal se da por las demandas laborales excesivas, falta de descanso, presión por productividad y cultura de disponibilidad permanente.

El segundo es falta de control, que se da normalmente en contextos empresariales jerarquizados o burocráticos, donde todas las decisiones se imponen desde arriba y empleado no tiene poder de influir en su entorno. El tercero y el último de este modelo, el tipo de conflicto de valores o falta de reconocimiento, muchas veces se produce por incongruencia ética, falta de reconocimiento, favoritismo y entornos tóxicos o con manipulación. Todos estos perfiles poseen sus manifestaciones físicas y psicológicas. (Bakker y Demerouti, 2017).

Grados

Más allá de los tipos, el *Burnout* también puede clasificarse según su grado o severidad, de esta manera se entiende que el síndrome evoluciona progresivamente. En su análisis longitudinal, Schaufeli, Desart y De White (2020), proponen tres niveles: leve, moderado y severo, clasificados por la intensidad del agotamiento, despersonalización y baja eficacia profesional.

Primero, en la fase leve, el trabajador presenta signos de cansancio y tensión emocional, pero en esta etapa aún mantiene su motivación y desempeño. En esta etapa los síntomas pueden revertirse mediante un buen descanso y apoyo social. Luego, en la fase moderada, la fatiga se intensifica aparece la irritabilidad, el

despego afectivo y el empleado experimenta un descenso de la satisfacción laboral. Finalmente, el nivel severo, se observa agotamiento total, cinismo acentuado, pérdida del sentido de logro, junto a consecuencias graves en la salud mental. (Schaufeli, Desart y De White, 2020).

Causas del síndrome de *burnout*

El Síndrome de *Burnout* no posee una única causa, debido a que emerge de la interacción compleja entre factores organizacionales, individuales y sociales. Desde una mirada organizacional, Bakker y Demerouti (2017) afirman que las altas demandas laborales componen uno de los detonantes principales del síndrome. Este modelo plantea que, si hay prevalencia de altas exigencias que demandan mucha energía, tanto física como psicológica sin la existencia de recursos, produce el *Burnout*.

Fatores organizacionales

Dentro de las causas organizacionales, las cargas y las demandas laborales son los factores más determinantes. Si el trabajador se enfrenta a jornadas extensas, plazos ajustados y expectativas poco realistas, da paso a una fatiga constante que deriva en agotamiento. En una investigación hecha a profesionales de la salud, Arrogante y Aparicio (2017), hallaron que la presión asistencial y el tiempo reducido de recuperación se interrelaciona con el incremento de *Burnout*.

A su vez, la baja autonomía y la falta de control en las decisiones generan un sentimiento de indefensión. Desde la perspectiva de Maslach y Leiter (2016), las personas que poseen escasa capacidad de influir en su trabajo generan desgaste emocional. Esto quiere decir, que la carencia de poder o de no ser tomados en cuenta sobre sus propias condiciones de trabajo provoca la aparición del Síndrome de *Burnout*.

Otro aspecto importante es la injusticia organizacional, cuando los trabajadores perciben incongruencias entre esfuerzo, recompensa y tratos inequitativos, se

debilita la motivación intrínseca. El estudio realizado por Mozafari, Azimi, Nouraddin, Yaghoubi, y Sedigheh, (2023), destaca que el agotamiento emocional y el Síndrome de *Burnout* puede instaurarse en el personal si existen deficiencias en la justicia organizacional.

Factores individuales

Además de los elementos estructurales de la organización, las características de la personalidad también empeñan un papel importante que predisponen al trabajador a un mayor riesgo de experimentar niveles de *Burnout* altos. En un estudio de revisión sistemática realizada por Angelini (2023) se analizan 83 artículos que mencionan la relación entre la personalidad y el *Burnout*. Los resultados arrojaron que los rasgos de personalidad están estrechamente relacionados con el riesgo de que los trabajadores generen Síndrome de *Burnout*.

En esta misma línea, Du et. al (2024), demostraron que tanto el nivel de autoeficacia y resiliencia tiene un papel moderador significativo, los trabajadores que confían en sus capacidades para resolver problemas tienden a experimentar en menor rango los síntomas del *Burnout*, incluso en momentos donde hay una alta exigencia.

Factores contextuales y sociolaborales

En el entorno económico y social, en contextos de inseguridad contractual, de precariedad de trabajo y la inestabilidad financiera hace que incrementen los niveles de ansiedad y generen una predisposición a generar el síndrome. En un estudio realizado a 472 personas en España, Álvarez (2022), concluye que la incertidumbre era un precursor de la aparición de *Burnout* en los trabajadores, así mismo, con relación a las malas condiciones laborales.

La cultura organizacional en entornos donde existe la prevalencia de mayor competitividad y productividad extrema encima del bienestar genera que el individuo observe que su valor es únicamente del rendimiento. Silva y Cardoso (2023), hallan en su investigación que la cultura organizacional tiene un impacto

directo en la salud mental del empleado, lo cual facilita el desarrollo del *Burnout*. Esto sustenta que, si el valor va direccionado a solo el rendimiento, ocasiona agotamiento y despersonalización.

A todas estas causas a niveles contextuales, se le suma la falta de conciliación entre la vida laboral y personal. Con el incremento de la tecnología, ha generado una expansión del trabajo remoto, lo cual, han difuminado las fronteras entre estos dos ámbitos. Un estudio realizado en Quito con personas pertenecientes a empresas de telecomunicaciones indica que el 37.44% del total de la población presenta riesgo de generar *Burnout*. Ochoa y Espinoza (2021) concluyen que un teletrabajo mal gestionado, de acuerdo con un entorno seguro puede originar riesgos en la salud mental del laborante.

Efectos

Por otro lado, es muy importante conocer lo que produce el Síndrome de *Burnout*, al igual que las causas estos efectos se logran observar en diferentes ámbitos que permiten ver las afectaciones en las diferentes áreas del ser humano. De esta manera se puede entender como una alteración integral del bienestar del trabajador (OMS, 2019).

Efectos psicológicos y emocionales

Los efectos psicológicos del *Burnout* suelen ser más evidentes porque se reflejan en la desregulación emocional provocada por el estrés prolongado. Koutsimani, Montgomery y Georganta (2019) por medio de un metaanálisis demostraron que el *Burnout* se asocia con la ansiedad y la depresión, pero se hace una distinción donde se mantiene el perfil propio del *Burnout* como un fenómeno laboral.

En otro estudio realizado a profesionales de la salud por García, Espinal, Canestero, Villegas y Garzón (2023) se evidencian algunas alteraciones psicológicas, tales como: la pérdida de la autoestima, autopercepción negativa,

laboral y social, ansiedad desconfianza, desesperanza, trastornos obsesivos compulsivos relacionados con la limpieza y aumento de conductas suicidas.

Por último, en el ámbito emocional el trabajador presenta distanciamiento afectivo, tal como se ha mencionado anteriormente como parte de su componente de despersonalización, lo que como consecuencia experimenta aburrimiento, irritabilidad, desorientación, baja tolerancia a la frustración y baja autoestima (Ponce, Bulnes, Tovar, Atalaya y Huertas, 2005).

Efectos cognitivos y conductuales

Por otra parte, en el ámbito cognitivo, el *Burnout* afecta la memoria, la atención y la toma de decisiones. Gavelin et al. (2022) a través de una revisión sistemática, concluyeron que el síndrome está asociado al deterioro tanto de la memoria de trabajo y el control ejecutivo. Este resultado demuestra que el *Burnout* no solo se enlaza con el componente emocional, si no en las funciones del cerebro de procesamiento y el rendimiento en las tareas que demandan atención o creatividad.

También estos efectos se pueden observar en la conducta del trabajador. Thomson y Jaque (2017), menciona que el *Burnout* produce un baja en la realización de las tareas diarias, baja productividad, aislamiento social, y también disminuye el diálogo, por lo tanto, hay menor interacción en las reuniones de trabajo. Este comportamiento evidencia que el *Burnout* hace que la persona posea menor rendimiento en general.

Complementariamente, también se menciona que la despersonalización ocasionada por el Síndrome de *Burnout* puede generar mecanismos de defensa que pueden reducir la empatía en el trabajador, lo que deteriora la forma de relacionarse con su entorno no solo laboral, si no social (Maslach y Leiter, 2016)

Efectos físicos y fisiológicos

Por otro lado, los efectos físicos del Síndrome de *Burnout* se documentan en varios estudios, en donde demuestran que el *Burnout* se traduce en desequilibrios fisiológicos. En una revisión de estudios prospectivos, Salvagioni et al. (2017) encontraron que la variable se asocia con diferentes afectaciones, tales como, fatiga crónica, cefaleas, alteraciones de sueño, trastornos musculoesqueléticos y riesgo cardiovascular. Esto permite subrayar que el cuerpo al estar sometido a un agotamiento alto se transcribe en lo físico.

Además, tiene efectos cardio metabólicos demostrables. En un estudio reciente identificaron que el agotamiento laboral incrementa la probabilidad de hipertensión, inflamación sistémica y disfunciones autonómicas vinculadas al riesgo de padecer una enfermedad coronaria (John et al., 2024). Estos resultados demuestran que la exposición prolongada de estrés impacta en el sistema cardiovascular.

Efectos organizacionales

En el caso organizacional, se puede ver estas afectaciones en diferentes ámbitos. En una revisión sistemática realizada en artículos que hablan sobre el Síndrome de *Burnout* y su impacto en personal de salud, hallaron que el *Burnout* produce bajo desempeño de los trabajadores y baja calidad asistencial, lo que señala que hay poca satisfacción en los pacientes, por ende, puede ser un efecto perjudicial para la organización (Mendoza y Haro, 2024).

También, el *Burnout* incide en la disminución de la conciencia ética. Según Muqadas y Ozma (2025), encontraron que las dimensiones del *Burnout* se correlacionan negativamente con la conciencia ética. Lo que quiere decir, es que el *Burnout* disminuye la capacidad de tomar decisiones éticas efectivas, lo cual, puede afectar a los clientes.

Por último, el *Burnout* ocasiona la pérdida de progresiva del sentido del trabajo, cuando el esfuerzo deja de generar satisfacción y produce una desconexión

profunda de su propósito. En un estudio hallaron que la “pérdida de significado en la práctica profesional conduce al distanciamiento afectivo y desmotivación generalizada” (p. 3). Es decir, el *Burnout* tiene efecto en la identidad laboral, que genera una sensación de vacío en el empleado. (Vidotti, Perfeito, Quina y Trevisan, 2018).

1.2. Factores asociados al *burnout*

Factores de riesgo

Para comprender el Síndrome de *Burnout* es importante abordar más allá de los efectos, requiere un análisis de los factores de riesgo que lo predispone, desencadena o mantiene presente el *Burnout* en los trabajadores. De esta manera, se puede clasificar estos factores en individuales, organizacionales, por tipo de puesto y finalmente por variables sociodemográficas, así se logra tener una visión más integral del fenómeno.

Factores individuales

El análisis de los factores individuales ayuda a comprender cómo las características personales de cada individuo influyen en la aparición del *Burnout*. Según Hidalgo y Meneses (2024), en su investigación identifican que el 53% de los participantes presentan niveles altos y moderados del síndrome. Asimismo, se aprecia que los factores más relevantes fueron: la incapacidad de afrontar las demandas laborales y la interferencia entre el trabajo y la vida personal. Finalmente, concluyen que la vulnerabilidad individual se manifiesta si el personal carece de recursos psicológicos para gestionar el estrés laboral cotidiano. Este estudio evidencia la importancia de fortalecer las habilidades de autorregulación emocional y estrategias de afrontamiento.

Por su parte Gómez et al. (2017), en una revisión sistemática sobre enfermeras de atención primaria, determinaron que el agotamiento emocional fue la dimensión más afectada, seguida de la despersonalización. Como factores individuales

asociados se encuentran la ansiedad, la depresión, la baja satisfacción laboral y la escasa resiliencia. Estos hallazgos confirman que los factores psicológicos personales determinan la vulnerabilidad individual para el incremento de posibilidades de padecer *Burnout*.

De igual manera, en un estudio realizado a trabajadores de la población económicamente activa de Lima, reportaron que la prevalencia de agotamiento tiene relación con las percepciones de sobrecarga y falta de control personal sobre las tareas. También resalta que los factores psicosociales individuales como la fatiga y la tensión psicológica reportan niveles altos de *Burnout* (López, García y Pando, 2014).

Factores organizacionales

Los factores organizacionales por su parte son el eje central en la comprensión del síndrome, debido que, las condiciones y políticas de gestión inciden en la experiencia emocional del trabajador. Ramírez, Loaiza, Morán y Urrego (2024), identificaron que las variables de sobrecarga laboral, conflicto de rol y ambigüedad en las funciones tienen una asociación significativa con el *Burnout*. Esto da como resultado cómo la gestión organizacional constituyen en factores críticos para el bienestar del trabajador.

Por otro lado, Alfaro y Castillo (2023), plantean que las organizaciones que priorizan la productividad por encima del bienestar generan condiciones insostenibles emocionalmente para su personal. Señalan que la deficiencia de liderazgo, la falta de comunicación efectiva y reconocimiento, propician el desgaste laboral. Como conclusión los autores también destacan que la estructura organizacional puede ser el camino para padecer este fenómeno, si no hay un equilibrio entre las demandas y los recursos disponibles.

En la investigación de Palmer, Gómez, Cabrera, Prince y Searcy (2025), enfocado en población de profesionales de la salud, específicamente anestesiólogos, determinó que las condiciones de trabajo de alta presión, guardias extensas y

responsabilidad vital sobre los pacientes son factores de riesgo para generar *Burnout*. Los autores también mencionan niveles elevados de agotamiento emocional y despersonalización, entrelazados a la exposición continua de situaciones críticas y falta de pausas adecuadas laborales. Esto refiere que la organización del trabajo puede ocasionar un deterioro mental en los empleados.

Por último, en un estudio examinaron a personal de un hospital de larga estancia, donde se observó factores como la sobrecarga, el conflicto de rol, el desequilibrio esfuerzo-recompensa, estaban estrechamente vinculados con el desarrollo del Síndrome de *Burnout*. Los resultados indicaron que los individuos de la empresa con escaso control sobre su trabajo y baja percepción de apoyo social son los que presentan niveles más altos de agotamiento emocional (Merino et al.,2018).

Tipo de puesto

Otro factor determinante en la aparición del *Burnout* es el tipo de puesto, dado que cada profesión tiene diferentes niveles de exigencia, responsabilidad y exposición a agentes estresores. En la revisión de Gómez et al. (2017), centrada en enfermeras de atención primaria, demuestra que la dimensión más afectada fue el agotamiento emocional, especialmente en quienes poseen funciones asistenciales directas. Los autores señalan que el contacto constante con el sufrimiento, la carga emocional de los pacientes y la falta de recursos materiales incrementan la vulnerabilidad del profesional. Esto demuestra que los puestos con interacción humana continua y de alta demanda emocional presentan mayor riesgo al desgaste mental.

En el caso del ámbito educativo, Hidalgo y Meneses (2024) por su parte, demuestran que el 53% de la prevalencia del síndrome tiene predominio en el agotamiento emocional. Concluyeron que el puesto de docente conlleva un elevado compromiso cognitivo, emocional y social, lo que predispone a los docentes a una constante sobrecarga psicológica. Asimismo, si hay demandas simultáneas, como docencia, investigación y gestión administrativa, incrementa la tensión y dificultan la recuperación efectiva del trabajador.

Por otro lado, en un estudio con personal de entidades prestadoras de salud, se evidencia que las características específicas de puesto influyen en el desarrollo del *Burnout*. Los trabajadores que hacen tareas asistenciales, administrativas o de atención al cliente, mostraron diferentes grados de agotamiento, siendo así las labores de atención continua más afectadas (Ramírez, Loaiza, Morán y Urrego, 2024).

Finalmente, Alfaro y Castillo (2023) analizaron que los cargos de liderazgo o directivos, aunque ofrecen mayor autonomía, también poseen una carga emocional y cognitiva elevada, por la necesidad de toma de decisiones, supervisión del personal y responsabilidad institucional pueden amplificar la exposición al síndrome. Los autores destacan que la naturaleza del rol desempeñado determina el grado de exposición a agentes estresores, por lo que la gestión organizacional debe considerar estrategias para abordar lo mencionado.

Factores sociodemográficos

Los factores sociodemográficos también tienen su relevancia dentro de cómo puede llegar a manifestarse o expresarse el Síndrome de *Burnout*, debido a que determinan quiénes están más expuestos a determinadas demandas laborales y como perciben o interpretan el estrés. De esta manera se pueden clasificar en edad, estado civil y género.

Edad

En primer lugar, la edad ha sido estudiada como variable moduladora del Síndrome de *Burnout*, muestra resultados diversos según la etapa laboral. En la investigación de Salcedo, Morales, Jurado y Romero (2024), se observó en profesionales de enfermería, la edad influye de manera significativa en los niveles de agotamiento emocional. Los autores encontraron que los profesionales más jóvenes y con menor experiencia laboral eran más propensos a manifestar síntomas de *Burnout*. Esto sugiere que la edad actúa como un elemento de vulnerabilidad en las primeras etapas profesionales.

También por su parte, Posso, León, Guzmán y Bastidas (2025), analizaron el agotamiento en estudiantes universitarios, variables como edad, sexo, resiliencia y nivel de estudios. Los resultados demostraron que los niveles de agotamiento aumentan a medida que la edad asciende en un rango de 21 a 26 años, lo que indica que la carga emocional se incrementa a medida que el individuo avanza en su trayectoria académica. Por otro lado, se observan que los más jóvenes de 18 a 20 años, presentan niveles de cinismo más elevado, esto sugiere que podría asociarse a la menor tolerancia a la frustración y menor conexión con las demandas académicas. De este modo la edad adquiere un papel dual en como el Síndrome de *Burnout* se presenta, según la edad.

Asimismo, en un estudio meta-analítico sobre el rol de edad en el *Burnout* Gómez, Vargas, De la Fuente, Fernández y Cañadas (2016), sus hallazgos revelaron que las enfermeras más jóvenes presentaban mayor nivel de agotamiento y despersonalización, mientras que las personas mayores mostraban menor riesgo. Los autores concluyen que la edad es un predictor muy importante del síndrome. Este estudio también respalda la evidencia de la importancia de la edad, para comprender más ampliamente el *Burnout*.

Finalmente, Stanetić y Tešanović (2025) analizaron la influencia de la edad y la antigüedad en el nivel de estrés y *Burnout*, lo que encontraron ambos autores es que tanto la edad como la antigüedad influye en cómo se manifiesta el síndrome. Explican que en el personal de mayor edad y de antigüedad el nivel de agotamiento emocional era mucho más elevado que en empleados jóvenes, a pesar de no demostrar diferencia entre los niveles de despersonalización y realización personal. Esto demuestra que las diferencias de edad influyen como un factor determinante en síndrome y como se manifiesta en sus dimensiones.

Género

El género es otra variable clave para el análisis del Síndrome de *Burnout*, al permitir observar las diferencias socioculturales en la experiencia y la gestión del estrés. En un estudio a psicólogos clínicos en Suecia Allwood, Geisler y Buratti (2020)

presentaron diferencias significativas entre hombres y mujeres. Las mujeres tuvieron altos niveles de agotamiento a diferencia de los hombres que mostraron mayor tendencia a la despersonalización. Los autores mencionan que las mujeres suelen implicarse emocionalmente con los pacientes con mayor frecuencia, lo que hace que sean más susceptibles al desgaste afectivo, mientras que los hombres pueden adoptar actitudes de distanciamiento como mecanismo de defensa.

En un contexto educativo, Rodríguez, Benavides, Ornelas y Jurado (2019), compararon el *Burnout* académico percibido en universitarios según el género. Los resultados arrojaron que las mujeres reportan niveles de agotamiento y estrés académico, en comparación de los hombres que presentaron valores más altos en despersonalización, mismos resultados que la investigación antes mencionada. Este estudio afirma que el género no solo influye en la intensidad del síndrome, sino también en cómo se expresa.

Por último, en otra perspectiva Morales, García y Silva (2017) afirman que "los hombres tienen mayor agotamiento emocional y despersonalización en el desarrollo de la relación con el mismo; las mujeres tienen la autoeficacia dimensionada como la más afectada" (p. 46). Lo que indicaría que, a diferencia de los anteriores estudios, los hombres son los más afectados en el agotamiento emocional y las mujeres en la autoeficacia o realización personal. De igual manera, se presenta una diferencia entre género, lo que demuestra la importancia de este factor.

Estado civil

El estado civil se ha relacionado con el *Burnout* debido a su influencia sobre el apoyo emocional y las cargas familiares. En un estudio, se analiza la relación entre el estado civil y los síntomas de *Burnout* en enfermeras. Encuentran que las personas viudas presentan grados altos de agotamiento emocional a diferencia de quienes se encontraban casadas. El autor sugiere que el matrimonio proporciona apoyo emocional y estabilidad que amortiguan los efectos de estrés laboral. Esto

demuestra que la red afectiva que pueda tener o no el individuo es un factor determinante en cómo se manifiesta el síndrome (Ifeagwazi, 2006).

Por su parte, se realiza un análisis a la prevalencia del *Burnout* en una provincia ecuatoriana, en el estudio se encuentra una asociación entre variables sociodemográficas como el estado civil. Los resultados muestran que las personas sin pareja poseen una falta de realización personal con diferencia a los que sí tienen pareja. En esta investigación se ve afectada lo que es la dimensión de realización personal, lo que respalda el hecho de no tener un apoyo emocional puede afectar en la experimentación de las dimensiones del síndrome (Ramírez, 2017).

Finalmente, en su tesis Herrera (2022), examina la prevalencia del *Burnout* en el personal de salud, donde identifica que el dato sociodemográfico de estado civil tenía influencia en cómo se presentaba en síndrome sobre todo en personas que estaban casadas. El autor menciona que esto puede deberse a que no solo es la responsabilidad laboral, sino también las demandas del hogar como hijos. Por consecuencia las dimensiones más afectadas de estas personas con resultados medio/altas en las dimensiones de agotamiento y despersonalización.

Factores de protección

Los factores de protección forman parte fundamental en el proceso de comprensión integral de la variable del Síndrome de *Burnout*, esto permite explicar, el por qué algunos individuos que están expuestos a las mismas demandas o exigencias altas mantienen su bienestar psicológico y funcionalidad. Estos factores son medios que protegen al trabajador frente los agentes estresores. De esta manera se pueden realizar dos distinciones a nivel individual y organizacional.

Factores individuales

Los factores individuales por su parte ayudan a poseer mayor entendimiento de cómo las características personales de cada persona influyen en el manejo del desgaste emocional. El estudio realizado por Pérez, Molero, Gázquez y Simón

(2018) analizan en personal de enfermería los factores individuales de protección frente al *Burnout*. Se demuestra que la autoeficacia y la inteligencia emocional son variables protectoras frente al agotamiento y la despersonalización. De esta manera, los profesionales que presentan una percepción positiva de sus competencias personales y una regulación emocional tienen menos impacto el estrés laboral en sus diferentes áreas.

En complemento, se realiza un estudio a docentes donde se evalúa los factores de protección más relevantes, en los cuales se evidencia que la satisfacción personal y la autoeficacia profesional son amortiguadores frente al desgaste, mientras que la falta de sentido vocacional incrementa la vulnerabilidad. Los profesores que perciben coherencia en sus valores personales y metas laborales, tienen niveles menores de *Burnout* (Buonomo, Fatigante y Fiorilli, 2017).

En la investigación de Flores, Flórez y Jenaro (2021), asimismo enfocada en docentes, se identificaron múltiples factores protectores. Entre ellos, se encuentra la resiliencia, la empatía y la motivación intrínseca, estas permiten afrontar el estrés derivado de la carga educativa con mayor equilibrio emocional. Los autores señalan que la visión de competencia y la capacidad de recuperación ante la adversidad disminuyen la probabilidad de *Burnout*.

Por otro lado, la tesis de Juncosa (2025), desarrollada en el ámbito de trabajo social, se analiza la relación entre resiliencia y *Burnout*. Los factores personales de resiliencia y el autoconocimiento emocional son elementos protectores claves ante el desgaste profesional. Aquellos trabajadores sociales con mayor capacidad para mantener una actitud positiva y afrontar las dificultades con flexibilidad mostraron niveles significativamente bajos de agotamiento.

En un ámbito clínico, se realiza una revisión sobre factores de protección en psicólogos y neuropsicólogos. Algunos factores encontrados son la autocompasión, inteligencia emocional y las estrategias de afrontamiento adaptativas, forman parte de elementos que disminuyen la probabilidad de padecer *Burnout*. Los profesionales que practican la autorreflexión emocional poseen mayor estabilidad

psicológica frente al estrés crónico que produce el síndrome (Labrecque, Larouche, Gauthier y Lalande, 2024).

Finalmente, Spányik, Simon, Rigó, Griffiths y Demetrovics (2023), en un estudio longitudinal con trabajadores sanitarios durante la pandemia de COVID-19, demuestran diferentes factores de protección, tales como: el afrontamiento positivo, mencionado en anteriores investigaciones mencionadas, el sentido de propósito y el soporte emocional percibido, reducen la progresión del agotamiento emocional a lo largo del tiempo. Destacan que el mantenimiento de una actitud esperanzadora y la capacidad de encontrar significado en la labor son elementos cruciales para rendir en condiciones de estrés extremo.

Factores organizacionales

De la misma manera, los factores organizacionales son una dimensión central en el estudio del *Burnout*, porque se interrelacionan con las condiciones estructurales, dinámicas internas y prácticas de gestión dentro de las diferentes empresas y ocupaciones. Analizarlos resulta indispensable para identificar patrones sistémicos que favorecen a que el agotamiento no se instaure en el individuo.

En la investigación realizada a personal administrativo y académico de la PUCE, se demuestra que la satisfacción laboral constituye a un factor protector frente al *Burnout*. Los autores muestran diferencias por género: las mujeres presentan mayor sensibilidad emocional, pero también niveles más altos en relación con la satisfacción intrínseca si existía reconocimiento y clima laboral positivo. Asimismo, subraya que la percepción de justicia organizacional, la comunicación efectiva y el sentido de pertenencia reducen la incidencia del desgaste. (Morales, García y Silva, 2017).

Por su parte, Álvarez, Gallegos, Carrasco, Balcázar y Tacuri (2024) analizaron el *Burnout* en una empresa en Riobamba, Ecuador, donde los resultados destacan que el apoyo de los superiores, el trabajo en equipo y la coherencia entre funciones y responsabilidades son factores que inciden en la reducción de agotamiento en el

trabajador. Si los empleados observan el respaldo jerárquico y claridad de sus tareas los niveles de despersonalización y desgaste se reducen en la población.

Asimismo, Juncosa (2025) aparte de que menciona factores individuales, también se analizan factores organizacionales asociados a la resiliencia en el trabajo social. Los hallazgos indican que el apoyo institucional, liderazgo empático y flexibilidad organizativa son componentes que promueven la recuperación de los trabajadores frente al estrés. La autora destaca que organizaciones que generan entornos laborales participativos y reconocen el esfuerzo generan entornos resilientes.

Por último, Ruisoto, Ramírez, García, Paladines, Vaca y Clemente (2021) mencionan que el apoyo social percibido dentro de las instituciones son un factor mediador entre el *Burnout* y la salud. Su estudio revela que el respaldo de compañeros y superiores, así como se mencionan en anteriores revisiones, reduce el impacto adverso del agotamiento emocional sobre la salud física y mental.

CAPÍTULO II. DISEÑO METODOLÓGICO

2.1. Metodología de estudio

La metodología del presente estudio se enmarca en un paradigma post-positivista; en coherencia con este enfoque, se adopta una metodología cuantitativa. El diseño de la investigación es no experimental y finalmente, presenta un alcance descriptivo con corte transversal. Toda esta metodología responde al desarrollo que se realizó en el proceso investigativo.

Paradigma

El paradigma de investigación constituye la base epistemológica que orienta el modo en que el investigador concibe la realidad, conocimiento y el tipo de proceso de obtención de la verdad científica; en este caso refiere a un paradigma post-positivista. Según Ramos (2015), el post-positivismo acepta la existencia de una realidad externa, pero sostiene que esta no puede conocerse de manera exacta o total, todo paradigma se caracteriza por mantener una orientación empírica y sistemática. Para Ramos (2015), el investigador post-positivista asume una postura crítica y reflexiva, consciente que la objetividad es un ideal que se busca, pero no se alcanza plenamente.

Por otro lado, Fernández y Vela (2021) manifiestan que, el post-positivismo, se orienta a la búsqueda de verdades aproximadas más que absolutas, con énfasis en la rigurosidad metodológica y la transparencia, en los procesos de validez científica. Mencionan que este paradigma reconoce el valor de la medición empírica y dichas mediciones se realizan bajo fundamentos teóricos justificados.

En complementariedad, Miranda y Ortiz (2020), señalan que el paradigma post-positivista se configura como una respuesta a las limitaciones del positivismo tradicional, con una visión más flexible y contextual del conocimiento. Subrayan que, desde este enfoque, el conocimiento científico no se considera una representación exacta de la realidad. Se enfatiza la importancia del contexto y de

la necesidad de comprender los fenómenos de manera integral. En consecuencia, el investigador post-positivista adopta una actitud crítica frente a los resultados. Por lo tanto, el estudio tiene como finalidad analizar y describir el fenómeno, asimismo con una postura crítica, como mencionan los investigadores; de esta manera este paradigma tiene pertinencia en el estudio.

Enfoque

El presente estudio se enmarca en el enfoque cuantitativo, el cual, según Hernández y Torres (2018), se caracteriza por su orientación empírica, sistemática y objetiva hacia la medición de los fenómenos. Este enfoque se centra en describir, predecir y explicar el comportamiento o la relación entre variables, por medio de la recolección y análisis de los datos. Ambos autores, llegan a la conclusión que el enfoque cuantitativo, parte de una realidad observable y medible, donde la hipótesis se formula antes de la recolección de información y se someten a verificación mediante procedimientos rigurosos de investigación.

Por su parte, Sánchez (2019) explica que el enfoque cuantitativo tiene fundamentos epistémicos basados en la lógica positivista y post-positivista, los cuales conciben el conocimiento científico como un proceso de observación, medición y contraste empírico. Señala que este enfoque está orientado hacia la obtención de resultados verificables y generalizables, sustentados en la objetividad y el uso de instrumentos estandarizados que permiten cuantificar la realidad. Por consiguiente, este enfoque se alinea a la investigación, porque permitirá medir de manera precisa las variables relacionadas con el Síndrome de *Burnout*.

Diseño

La investigación adopta un diseño de investigación no experimental, lo cual se caracteriza por la ausencia de manipulación deliberada de variables independientes. En este tipo de diseño, el investigador observa los fenómenos tal como ocurren en su contexto natural, para luego analizarlos y establecer relaciones entre variables. En la investigación no experimental, las situaciones o condiciones

ya se han producido, por lo que el propósito es describirlas, comprenderlas o correlacionarlas sin alterar su curso. También, se centra en la medición objetiva de los datos tal como se presentan en la realidad, permitiendo identificar tendencias, incidencia y relaciones entre los factores de estudio. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Asimismo, Agudelo, Aigner y Ruiz (2008) mencionan que el diseño no experimental se basa en la observación sistemática de los fenómenos sin intervención del investigador, con el fin de analizar las relaciones existentes entre variables independientes y dependientes. Además, destacan que este tipo de diseño puede ser transversal o longitudinal, dependiendo del momento y la frecuencia de recolección de información. Así, esta modalidad resulta especialmente útil si se pretende analizar constructos psicológicos o sociales, como el *Burnout*, que dependen de las condiciones reales del entorno laboral y no pueden ser manipulados de manera experimental.

De esta forma, el diseño seleccionado con la investigación posibilita la obtención de datos objetiva válida y contextualizada, coherente con los anteriores principios como el paradigma y enfoque.

Alcance

Por su parte, el alcance del estudio es descriptivo, que tiene como propósito caracterizar un fenómeno mediante sus rasgos, comportamientos y atributos. Este tipo de alcance no se centra en establecer relaciones causales ni modificar las variables, sino representar la realidad tal como se manifiesta en un momento determinado. También, la investigación descriptiva permite identificar tendencias, frecuencias y características predominantes de los fenómenos de estudio que ayuda a la comprensión detallada de la naturaleza del mismo. (Galarza, 2020).

Otra investigación, sostiene que los estudios con alcance descriptivos se orientan a detallar aspectos fundamentales de una realidad sin alterarla, que centra su atención en describir las variables y su comportamiento dentro de un grupo o

contexto determinado. Este tipo de metodología busca responder al qué y al cómo de los fenómenos sociales, mediante la recopilación sistemática de información cuantificable. Además, los estudios descriptivos contribuyen a comprender las condiciones presentes en los escenarios del estudio (Guevara, Verdesoto y Castro, 2020). Finalmente, este alcance garantiza la precisión y neutralidad del análisis.

Corte

Acorde con lo que se desea estudiar, se ha seleccionado el corte transversal. Rodríguez y Mendivelso (2018), definen al corte transversal como la recolección de información en un solo momento del tiempo, con el propósito de describir y analizar la relación existente entre variables dentro de una población definida. Los autores comentan que este tipo de diseño permite observar la frecuencia, distribución y características de los fenómenos, en un punto temporal específico, sin modificar el entorno.

Por último, Cvetković, Maguiña, Soto, Lama y Correa (2021) explican los estudios de corte transversal como investigaciones observacionales y descriptivas, que analizan simultáneamente la exposición a determinados factores y los efectos que pueden derivarse de ellos. Este diseño permite estimar la prevalencia y la asociación entre variables, lo que resulta eficaz para describir fenómenos multifactoriales como el *Burnout*. Desde esta perspectiva, el diseño transversal ayuda a comprender el estado presente de las variables, con el fin de obtener datos representativos del fenómeno de la investigación.

2.2. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las técnicas e instrumentos son parte esencial de una investigación. De esta manera, en el presente estudio se empleó técnicas como la encuesta, la aplicación de un reactivo psicométrico y la observación científica. También, la herramienta que se utilizó para precisar datos de la población es la Ficha Sociodemográfica. Finalmente, se aplicó el instrumento *Maslach Burnout Inventory General Survey* (MBI-GS), (Ochoa y Pacheco, 2019).

Técnicas

Encuesta

La encuesta es una de las técnicas más empleadas dentro de la investigación científica, en diferentes ámbitos, porque permite recoger información de manera directa de una población específica, por medio de preguntas previamente estructuradas. Según García y Gil (2016), la encuesta se basa en el uso de cuestionarios diseñados cuidadosamente, con el objetivo de obtener datos válidos, fiables y comparables. Ambos autores sostienen que su valor radica en la posibilidad de obtener información cuantificable, la cual, una vez analizada, posibilita describir tendencias, comparar grupos o establecer relaciones entre variables.

Desde una visión metodológica más amplia, Feria, Matilla y Mantecón (2020) explican que la encuesta es una técnica de indagación empírica, que permite emplearse en estudios descriptivos como explicativos. Su utilidad se basa en la capacidad de recolectar datos de forma directa y estandarizada, lo que posibilita analizar los fenómenos sociales con base en la evidencia empírica obtenida del propio contexto. En coherencia con lo señalado, el estudio empleó la técnica de la encuesta para recopilar datos cuantitativos sobre el *Burnout*, lo que es pertinente para en lo posterior, realizar el análisis de datos.

Técnica psicométrica

La psicométrica es una técnica fundamental dentro del campo de la investigación psicológica, porque ayuda a evaluar de manera objetiva y cuantitativa las características, conductas o rasgos psicológicos de los individuos. Acorde con Gómez (2017), la psicometría es el diseño, aplicación y análisis de pruebas estructuradas que miden aspectos específicos, con relación a comportamientos o de personalidad, mediante procesos con validez científica que garantizan la precisión de los resultados.

Desde el mismo enfoque, Argibay (2006) comenta que la calidad de una técnica psicométrica depende directamente de dos propiedades esenciales: validez y confiabilidad. La validez se refiere al grado en que un instrumento mide realmente lo que pretende medir, mientras que la confiabilidad alude a la estabilidad y consistencia de los resultados a lo largo del tiempo y entre diferentes contextos.

Por otro lado, el autor resalta que la construcción y selección de un instrumento debe fundamentarse en criterios psicométricos rigurosos y sustentados en la teoría de la medición. Dicho esto, en esta investigación se utilizó un instrumento psicométrico que posee su propia validez y confiabilidad, el cual, es el *Maslach Burnout Inventory - General Survey* (MBI-GS) (Ochoa y Pacheco, 2019).

Observación científica

Por último, la observación científica es una técnica esencial dentro del proceso investigativo, ayuda a registrar, describir y analizar los fenómenos tal como se presentan en la realidad presente, a partir de un proceso sistemático, controlado y objetivo. Según Centineo y Sánchez (2009), la observación científica constituye a un procedimiento básico de la investigación empírica, mediante el cual, el investigador obtiene información en tiempo real de los hechos o comportamientos sin intervenir en ellos.

Por consiguiente, Acuña (2025) plantea que la observación es entendida como una herramienta científica, un método sistemático que posibilita recolectar información directa y verificable, convirtiéndose en una de las fuentes más valiosas del conocimiento empírico. La autora hace énfasis en que, el proceso de observación debe desarrollarse siguiendo una estructura metodológica que incluya la delimitación del objeto de estudio, la selección del contexto, la definición de categorías de observación, entre otros. Acorde con lo planteado, esta técnica ayuda a los investigadores a recolectar información con distintos medios antes mencionados para obtener registros fiables y que se puedan comprobar.

Instrumentos

Ficha sociodemográfica *Ad Hoc*

La ficha sociodemográfica es una herramienta fundamental en la recolección de datos, debido a que, permite caracterizar a la población de estudio a partir de variables sociales, económicas y demográficas que inciden en los fenómenos investigados. La información sociodemográfica proporciona una base estructurada para comprender las condiciones de vida y las diferentes características de las personas en distintos contextos (Arriagada, 2003).

Por su parte, Martínez, Parco y Yalli (2018) destacan que la inclusión de variables sociodemográficas en los estudios empíricos ayuda en la identificación de los factores personales y contextuales que condicionan o influyen en las variables centrales de análisis. En su investigación emplean una ficha en donde demuestran aspectos como la edad, el género, el estado civil, la situación laboral y el nivel educativo que se relacionan con su variable de investigación. En este sentido, en este respectivo análisis, se empleó una ficha sociodemográfica, para recopilar información como: la edad, el género y el estado civil.

Instrumento

Maslach Burnout Inventory – General Survey (MBI-GS)

El instrumento utilizado para llevar a cabo la evaluación del Síndrome de *Burnout* en esta investigación es el *Maslach Burnout Inventory – General Survey (MBI-GS)*, desarrollado originalmente por Maslach, Jackson y Leiter (1996) en la tercera edición del manual del inventario. Posteriormente, Gil-Monte (2002) validó la adaptación al español del MBI-GS, tanto su estructura factorial y pertinencia de su uso en países hispanohablantes. Finalmente, la versión adaptada en el contexto ecuatoriano realizada por Ochoa y Pacheco (2019) evaluaron la validez del instrumento en población ecuatoriana concluyendo que presenta niveles adecuados de consistencia interna y estructura factorial estable.

Para mayor sustento de la validez del instrumento del presente estudio, por medio de una previa investigación empírica se respalda de dos investigaciones que realizan una validez factorial en población ecuatoriana. En este sentido, la investigación realizada por Cabezas, Pluas, Cabezas y Cevallos (2022) evaluó la validez factorial de la versión en español del *Maslach Burnout Inventory* en una población multiocupacional del Ecuador, sin dejar de lado la adecuación del modelo tridimensional propuesto originalmente por Maslach.

De esta forma, los autores reportan que la estructura factorial compuesta por agotamiento emocional, cinismo y eficacia profesional presenta un ajuste adecuado. Estos hallazgos aportan un respaldo relevante para la utilización del MBI-GS en investigaciones desarrolladas en el país, al demostrar su pertinencia cultural y psicométrica.

De manera complementaria, el estudio de Pando Moreno, Aranda Beltrán y López Palomar (2015) analizó la validez factorial del MBI-GS en una muestra conformada por trabajadores de ocho países latinoamericanos, entre ellos Ecuador, estos resultados consistentes con el modelo teórico original. Los autores concluyen que la estructura trifactorial del instrumento se mantiene estable en distintos contextos sociolaborales de la región, lo que evidencia la invarianza factorial del MBI-GS en población latinoamericana. Este estudio confirma que las dimensiones del *Burnout* evaluadas por el instrumento conservan su coherencia conceptual y empírica más allá de un contexto nacional específico, fortaleciendo su validez de constructo.

El objetivo del MBI-GS, es evaluar la presencia y severidad del Síndrome de *Burnout* en poblaciones laborales diversas, sin encasillarse en una en específico, a diferencia de otras versiones del mismo test. El instrumento se diseñó para identificar el grado en que los trabajadores experimentan sentimientos de fatiga emocional, actitudes distantes o negativas hacia su trabajo y percepciones de competencia personal.

El instrumento originalmente está conformado por 16 ítems, pero la adaptación en el contexto ecuatoriano (Ochoa y Pacheco, 2019) posee 15 ítems. Estos ítems se

agrupan en tres dimensiones: (a) Agotamiento emocional (EE), constituido por los ítems 1,2,3,4 y 6; (b) Cinismo (CY), que incluye los ítems 8,9,13 y 14; y finalmente, (c) Eficacia profesional (PE), compuesta por los ítems 5,7,10,11,12 y 15. El mecanismo de respuesta se basa en una escala de tipo Likert de siete puntos, donde 0 representa Nunca y 6 Todos los días.

Por otro lado, la interpretación se realiza mediante los puntajes específicos para cada subescala: de 0 a 30 puntos para agotamiento y cinismo y de 0 a 36 puntos para eficacia profesional. Asimismo, el instrumento incluye rangos percentiles que clasifican los niveles de cada subescala en muy bajo >5%, bajo 5-25%, medio 25-50%, medio alto 50-75%, alto 75-95% y muy alto >95%, de esta manera permite una valoración precisa del nivel de afectación según los criterios estandarizados.

Las propiedades psicométricas del MBI-GS en población ecuatoriana que fueron evaluadas por Ochoa y Pacheco (2019), verificaron su estructura tridimensional mediante análisis factorial confirmatorio, donde encontraron valores adecuados de ajuste para el modelo. Reportaron coeficientes de alfa de Cronbach satisfactorios para cada dimensión: Agotamiento emocional ($\alpha = 0,86$), Cinismo ($\alpha = 0,82$) y Eficacia profesional ($\alpha = 0,78$). Esto da lugar a resultados que confirman que el instrumento es apto para su aplicación en el contexto, debido a su confiabilidad alta y estable en todas las subescalas.

Por último, en la presente investigación se corrobora la fiabilidad del instrumento de acuerdo con la población de estudio. Lo cual resalta una confiabilidad apta para su aplicación en este tipo de muestras, reportaron alfas de Cronbach altos para cada dimensión: Agotamiento emocional ($\alpha = 0,91$), Cinismo ($\alpha = 0,85$) y Eficacia profesional ($\alpha = 0,81$). Estos se asemejan a los obtenidos en la adaptación a la población ecuatoriana realizada por Ochoa y Pacheco (2019) con la diferencia que en esta investigación obtuvieron puntajes más altos de fiabilidad. Lo que indica que, que la consistencia interna es adecuada y los resultados son metodológicamente sólidos.

2.3. Población, muestra y muestreo

Población

La población de la investigación está conformada por 66 trabajadores de la fábrica Baldoré Cía Ltda. Se logró acceder a la población por medio del diálogo directo con el Gerente de la institución. Posteriormente, se realizó una socialización del proyecto de investigación con el jefe del área de Talento Humano, con el objetivo de explicar a detalle el propósito de la investigación y de esta manera, obtener la confirmación personal para la aplicación del instrumento a los participantes. Sin embargo, por motivos del estudio, se tomaron en cuenta criterios de inclusión previamente establecidos y la población antes mencionada, se redujo a 42 trabajadores.

Las personas que conforman la investigación forman parte del personal administrativo y de producción en sus diferentes áreas, lo que coincide con los parámetros del instrumento aplicado, el cual va dirigido a trabajadores que posean diferentes ocupaciones dentro de la empresa. Dicho esto, la información sobre la población fue proporcionada y verificada por el jefe de talento humano de la fábrica, para que en este sentido exista pertinencia en los datos utilizados.

Muestra

La muestra del proyecto de investigación estuvo compuesta por 42 trabajadores de distintas áreas de la fábrica Baldoré Cía Ltda. La recolección de información se ejecutó durante el mes de octubre y noviembre del año 2025, según los parámetros establecidos por el jefe de recursos humanos. Las evaluaciones se realizaron en horario laboral de manera presencial y virtual, de acuerdo con el tiempo y servicio de los participantes. Por último, el tiempo estimado de aplicación del instrumento fue de aproximadamente 15 a 20 minutos por persona.

Muestreo

El muestreo que se tomó en cuenta es de tipo no probabilístico por conveniencia. Según Salvadó (2016), el muestreo no probabilístico por conveniencia es un tipo de selección muestral en el cual los participantes se eligen por accesibilidad, proximidad al estudio y disponibilidad, sin necesidad de que todos los elementos de la población tengan la probabilidad de ser incluidos en el estudio.

De este modo, los criterios de inclusión considerados son: Los participantes debían estar en servicio, horario laboral y tener al menos seis meses de haber trabajado en la empresa. Por otro lado, los criterios de exclusión tomados en cuenta son: No estar en horario laboral, aquellas personas que estén en descanso o vacaciones durante el período de aplicación del instrumento y finalmente, que no posean el tiempo establecido de seis meses en labor dentro de la empresa.

Caracterización de la muestra

En cuanto la caracterización de la muestra se tomó en cuenta datos sociodemográficos, con la finalidad de describir las características de los participantes; de esta manera, los datos se clasifican por tres elementos: Edad, género y estado civil.

Tabla 2. Datos sociodemográficos de la muestra

	Frecuencia	Porcentaje
<i>Edad</i>		
18-24	4	9.52%
25-34	23	54.76 %
35-44	6	14.29 %
45-54	8	19.05 %
55 o más	1	2.38 %
<i>Género</i>		
Femenino	13	30.95 %
Masculino	29	69.05 %
<i>Estado Civil</i>		
Casado/a	18	42.86 %
Separado/a / Divorciado/a	3	7.14 %
Soltero/a	17	40.48 %
Unión libre	4	9.52 %

Nota: n=42 observaciones

Fuente: Elaboración propia

En relación con la edad, se puede observar que la mayoría de la población se encuentra en un rango de 25 a 34 años, representado con el 54.76% del total, lo que indica una población mayoritariamente joven-adulta en etapa de consolidación laboral; le siguen los grupos de 45-54 años con un porcentaje de 19.05%; por otro lado, los participantes que corresponden en la edad de 35-44 años representan el 14.29%; finalmente, aquellos en las edades de 18-24 y 55 o más pertenecen a proporciones menores con el 9.52% y 2.38%.

En cuanto al género, la muestra presenta una distribución desigual, donde el 69.05% de los participantes son del género masculino y el 30.95% son del género femenino; esta diferencia porcentual evidencia mayor representación en hombres que en mujeres dentro del grupo estudiado. Por último, respecto del estado civil, los datos predominantes es el de personas casadas (42.86%), seguido de cerca del grupo del solteros (40.48%). Se puede observar que existe menor proporción en los participantes en unión libre (9.52%) y aquellos separados o divorciados están en el 7.14% de la población. Esta distribución demuestra que la mayoría de la muestra está en relaciones formales.

Procedimiento

La selección de los participantes en primera instancia partió de la identificación de población que cumplía con los criterios de inclusión pertinentes, para la aplicación del estudio. Posteriormente, fue realizado el primer contacto con el gerente de la empresa en donde se socializó el proyecto, para la gestión logística con el apoyo del jefe de talento humano. De esta manera se definió los espacios y horarios específicos, dado que algunos trabajadores poseían una limitada disponibilidad durante su jornada laboral; con ello, se alcanzó la garantía de la participación de toda la muestra seleccionada sin interferir en sus actividades productivas.

Una vez definido esto, se procedió a desarrollar el formulario en la plataforma de *Google Forms*, el cual fue dividido en tres secciones: El consentimiento informado, Datos sociodemográficos y el banco de preguntas del cuestionario MBI-GS, cada sección con su respectiva explicación y procedimiento detallado. Luego, se hizo la

aplicación del instrumento de manera presencial con la mayoría de la población y una pequeña fracción fue socializada por el jefe de talento humano que compartió el enlace a los trabajadores.

De esta manera, en un espacio apropiado dentro de la empresa, a cada participante se les dio acceso a una computadora donde constaba el acceso al formulario, después una introducción sobre la investigación, la confidencialidad de los datos y la participación voluntaria, para así comenzar a llenar el instrumento.

Finalmente, se verificó que todos los datos estén completos para luego descargarlos y hacer el uso del software JASP, para continuar con el procesamiento del análisis cuantitativo de los datos.

Procesamiento y análisis de datos

Para el procesamiento de datos se utilizó el software estadístico JASP, el cual es empleado para investigaciones de tipo cuantitativo. Sánchez (2019) menciona respecto de JASP que es un software estadístico libre, diseñado para facilitar el análisis de datos mediante una interfaz intuitiva y adaptable a distintos niveles de experiencia investigativa. En la investigación se destaca que esta plataforma ofrece múltiples procedimientos estadísticos, tanto básicos como avanzados, que presenta datos claros, organizados y con tablas automáticamente formateadas, con cierta similitud a la interfaz del SPSS.

Finalmente, se describen los resultados obtenidos de la aplicación instrumental, luego de un proceso riguroso en el procesamiento de datos, mediante el software seleccionado JASP con apoyo gráfico de tablas estadísticas, con detalle de los porcentajes de la variable, pertinente a los objetivos de la investigación; esto permitió realizar el análisis de estos, descrito en el siguiente capítulo.

CAPÍTULO III. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

Posteriormente, se realizó un análisis descriptivo de los resultados que se obtuvieron del reactivo: *Maslach Burnout Inventory – General Survey* (MBI-GS), el cual fue aplicado a los trabajadores de la fábrica Baldoré Cía Ltda. Para este análisis las preguntas han sido agrupadas según sus dimensiones, con la finalidad de obtener resultados precisos para identificar los niveles de *Burnout* en la muestra.

3.1. Análisis descriptivo del *Maslach Burnout Inventory – General Survey* (MBI-GS)

En relación con el análisis estadístico descriptivo del cuestionario *Maslach Burnout Inventory – General Survey* (MBI-GS), las puntuaciones obtenidas en cada dimensión fueron analizadas según los puntos de cortes establecidos para cada una, donde se tomaron en cuenta las siguientes medidas para mayor precisión de los datos: Mínimo, máximo, media, media ponderada, desviación estándar, asimetría y curtosis.

Los resultados de la tabla 3, permiten describir el comportamiento de las dimensiones del Síndrome de *Burnout* en la muestra evaluada. En la dimensión de Agotamiento emocional los puntajes están distribuidos entre 0 y 30. con media de 11.21 y una media ponderada de 2.24. Acorde con la valoración está ubicado en un rango medio-alto, lo que indica que la muestra presenta niveles moderadamente elevados de agotamiento, pero sin llegar niveles clínicamente significativos. Por otro lado, la desviación estándar de 8.63, revela una alta variabilidad en respuesta, en donde coexisten personas con un agotamiento muy leve y personas que alcanzan valores altos.

Asimismo, La asimetría positiva da señal que la mayoría que la población se centra en puntajes bajos y medios, con una curvatura con puntajes más altos. La curtosis en esta dimensión refiere una distribución platicúrtica, que indica que hay mayor dispersión y menor concentración alrededor de la media. En estos términos, el

grupo no presenta, en conjunto, un agotamiento emocional considerable en donde existe un subgrupo con riesgo significativo.

En referencia al Cinismo, la dimensión oscila en valores de entre 0 y 24, con una media de 3.29 y media ponderada de 0.82. Según los puntos de corte, este valor se sitúa en el rango de medio bajo; por lo tanto, demuestra que, existe una tendencia a un cinismo bajo-moderado en la muestra. Respecto de la desviación estándar de 5.51, se observa una dispersión elevada en los datos; esto se explica por la presencia de casos con valores muy altos de cinismo, coexistiendo con un grupo mayoritario con puntajes bajos; mientras que, la asimetría ($As=2.29$) confirma esta situación mostrada en la asimetría, donde se evidencia una fuerte concentración de puntajes bajos y una cola extensa hacia valores altos.

Por último, la curtosis elevada ($Cu=5.46$) corresponde a una distribución leptocúrtica, propia de respuestas altamente concentradas alrededor de la media y pocos valores extremos muy altos. Desde la perspectiva del *Burnout*, esto sugiere que el cinismo no se generaliza en toda la muestra, pero si se presenta de forma intensa en un subgrupo específico.

En la dimensión de Eficacia profesional, los puntajes se ubican entre 0 y 36, con una media de 29.52. la media ponderada de 4.92. En conjunto, indica una valoración media-alta de eficacia, significa que, en promedio los participantes se perciben competentes en su labor dentro de la empresa. La desviación estándar de 6.08 resalta una variabilidad moderada en las respuestas, aunque la mayoría poseen niveles altos en la dimensión hay casos individuales con una percepción baja. la asimetría negativa ($As= -1.25$) muestra una inclinación prevalente hacia puntajes más altos en el extremo superior de la escala.

De igual manera, la curtosis ($Cu=-1.61$) tiene coherencia con la asimetría, porque indica una distribución relativamente concentrada en dimensiones altas de eficacia. Desde esta perspectiva, se concluye que hay una eficacia profesional relevante en la población.

En conclusión, este patrón en los resultados apunta que, el Síndrome de *Burnout* en la muestra estudiada se caracteriza por la presencia de un Agotamiento emocional en un nivel medio-alto, una manifestación de Cinismo focalizada en grupos específicos y una Eficacia profesional globalmente ubicada en rangos medio-altos, que da lugar que bien los participantes experimentan una carga emocional significativa, mantienen una percepción positiva de su competencia, lo que impide que el síndrome se consolide de manera generalizada.

Tabla 3. Estadísticos descriptivos del *Maslach Burnout Inventory – General Survey*

Dimensiones	Min.	Máx.	M	M_p	DE	As	Cu
Agotamiento emocional	0.00	30.00	11.21	2.24	8.63	0.54	-0.90
Despersonalización/ Cinismo	0.00	24.00	3.29	0.82	5.51	2.29	5.46
Eficacia Profesional	0.00	36.00	29.52	4.92	6.08	-1.25	1.61

Nota. 42 observaciones; Min= Mínimo; máx= Máximo; M= Media; M_p= Media ponderada; DE= Desviación Estándar; As= Asimetría; Cu = Curtosis

3.2. Análisis categórico del *Maslach Burnout Inventory – General Survey* (MBI-GS)

Acerca del cuestionario de *Maslach Burnout Inventory – General Survey* a nivel categórico, se establecen tres dimensiones: Agotamiento emocional, Cinismo y Eficacia profesional. En donde en cada dimensión se toma en cuenta las siguientes categorías: Muy bajo, bajo, medio bajo, medio alto, alto y muy alto. Para este análisis se consideración los estadísticos de: frecuencia y porcentaje.

La distribución categórica del Agotamiento emocional en la tabla 4, demuestra que los resultados son variados. Se observa que el 33.33.% de los participantes se ubica en un nivel bajo y un 11.90% en muy bajo, lo que indica que casi la mitad del grupo (45.23%) presenta un desgaste emocional reducido, esto refleja que una parte importante de los trabajadores no experimenta cansancio emocional.

No obstante, un 9.52% se sitúa en el nivel medio bajo y un 11.90% en un nivel medio-alto. Esto da lugar a que los niveles sugieren una presencia de fatiga emocional moderada, pero que puede intensificarse si las condiciones de trabajo empeoran.

De manera relevante, un 19.05% de los participantes están en nivel alto y un 14.29% nivel muy alto, rangos son indicadores de indicios de Síndrome de *Burnout*. De esta forma, un 33.34% de la población presenta Agotamiento emocional en niveles significativos, lo que resulta que, aunque el desgaste emocional no se generaliza a toda la muestra si afecta en un segmento considerable del personal.

Tabla 4. Análisis categórico de la dimensión Agotamiento emocional

Dimensión	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Agotamiento emocional	Muy bajo	5	11.90%
	Bajo	14	33.33%
	Medio bajo	4	9.52%
	Medio alto	5	11.90%
	Alto	8	19.05%
	Muy alto	6	14.29%

Nota: n=42 observaciones

En la tabla 5 el análisis del Cinismo arrojó un patrón diferente al del Agotamiento emocional. La mitad de la población (50.00%) se ubica en el nivel muy bajo y un 16.67% en nivel bajo; significa que los dos tercios de los participantes no manifiestan distanciamiento en relación al trabajo de manera significativa.

Sin embargo, el 9.52% se encuentra en niveles medio-bajos y un 11.90% en nivel medio-alto, lo que sugiere que hay presencia de Cinismo en un grupo reducido. Por otra parte, un 7.14% de los trabajadores se ubica en un nivel alto y un 4.76% muy alto, esto representa un Cinismo relevante compatible con *Burnout*. Aunque este grupo es minoritario, es importante tomar en cuenta estos signos, un elevado Cinismo indica un deterioro del compromiso laboral.

Tabla 5. Análisis categórico de la dimensión Cinismo

Dimensión	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Cinismo	Muy bajo	21	50.00%
	Bajo	7	16.67%
	Medio bajo	4	9.52%
	Medio alto	5	11.90%
	Alto	3	7.14%
	Muy alto	2	4.76%

Nota: n=42 observaciones

En la tabla 6, se evidencia los resultados categóricos de Eficacia profesional donde presenta una distribución particular que muestra de manera general una percepción favorable de desempeño laboral. El 26.19% de los participantes se ubica en un nivel

alto y otro 26.19% en un nivel muy alto, lo que implica que más de la mitad de la población (52.38%) presenta niveles elevados de Eficacia profesional. Estos resultados demuestran una proporción importante de los participantes se percibe eficaz y capaz de alcanzar los objetivos de su trabajo, lo cual, constituye como un factor protector frente al *Burnout*.

Los niveles intermedios, un 19.05% se sitúa en el nivel medio-alto y un 14.29% en el medio bajo, lo que resulta en una Eficacia profesional moderada. Solo un 11.90% se clasifica en el nivel bajo y un 2.38% en nivel bajo, rangos que se asocian con una baja Eficacia profesional y posible indicio de *Burnout*, esto únicamente en un grupo reducido de la muestra.

Tabla 6. Análisis categórico de la dimensión Eficacia profesional

Dimensión	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Eficacia profesional	Muy bajo	1	2.38%
	Bajo	5	11.90%
	Medio bajo	6	14.29%
	Medio alto	8	19.05%
	Alto	11	26.19%
	Muy alto	11	26.19%

Nota: n=42 observaciones

De manera integradora, el análisis categórico por dimensiones revela un perfil de *Burnout* no homogéneo, mientras que el Agotamiento emocional afecta a aproximadamente a un tercio de la muestra, el Cinismo se presenta de forma leve en la mayoría de los participantes, con un grupo reducido en niveles altos. Por su parte, la Eficacia profesional se mantiene elevada en más de la mitad de la muestra, comportándose como factor protector clave frente al desarrollo pleno del síndrome. Este patrón hace alusión a que, el *Burnout* en la población se presenta principalmente del lado del desgaste emocional, pero aún no consolidado de forma generalizada, esto por la preservación de recursos vinculados al desempeño y la competencia profesional.

3.3 Análisis descriptivo de indicios de *Burnout* por dimensión

Para realizar un análisis más profundo se hizo el uso de los puntajes obtenidos en el MBI-GS y fueron transformados en categorías a partir de los puntos de corte para

cada dimensión, con el fin de determinar el porcentaje de grupo que se encuentra en indicios de *Burnout*. Con base en esta categorización, los participantes fueron clasificados en dos grupos: *Burnout* y no *Burnout*. En última instancia, se utilizan los estadísticos de frecuencia y porcentaje.

La tabla 7 muestra que el 33.33% de los participantes presenta indicios de *Burnout*, en la dimensión de Agotamiento emocional, mientras que el 66.67% se clasifica como no *Burnout*. Este resultado resalta que uno de cada tres trabajadores experimenta un nivel de Agotamiento emocional relevante, según los puntos de corte establecidos para el MBI-GS. No obstante, el hecho que dos tercios de la muestra no presenten indicios de *Burnout* en esta dimensión, sugiere que este no se encuentra globalizado, sino concentrado en un grupo de trabajadores.

Tabla 7. Análisis descriptivo de la presencia de Burnout de la dimensión de Agotamiento emocional

Dimensión	Indicios de Burnout	Frecuencia	Porcentaje
Agotamiento emocional	Burnout	14	33.33%
	No Burnout	28	66.67%

Nota: n=42 observaciones

En la dimensión de Cinismo, tabla 8, los resultados evidencian que solo el 11.90% de los participantes presenta indicios de *Burnout*, mientras que el 88.10% se clasifica como no *Burnout*. Este hallazgo indica que la mayoría de los trabajadores no manifiesta actitudes marcadas de despersonalización, lo que mantiene que el Cinismo no constituye una dimensión central del *Burnout* en esta muestra de estudio.

Tabla 8. Análisis descriptivo de la presencia de Burnout de la dimensión de Cinismo

Dimensión	Indicios de Burnout	Frecuencia	Porcentaje
Cinismo	Burnout	5	11.90%
	No Burnout	37	88.10%

Nota: n=42 observaciones

Finalmente, en la tabla 9, que representa la Eficacia profesional revela que el 14.29% de la población presenta indicios de *Burnout*, a diferencia del 85.71% se ubica en no *Burnout*. Esto indica que la mayor parte de los trabajadores tiene una percepción positiva de su competencia y desempeño laboral. El porcentaje reducido

de participantes en la categoría *Burnout*, indica que un grupo minoritario experimenta sentimientos de ineficacia.

Tabla 9. Análisis descriptivo de la presencia de Burnout de la dimensión de Eficacia profesional

Dimensión	Indicios de Burnout	Frecuencia	Porcentaje
Eficacia profesional	Burnout	6	14.29%
	No Burnout	36	85.71%

Nota: n=42 observaciones

En conjunto, el análisis de los indicios de *Burnout* por dimensión muestra un perfil diferenciado del síndrome. El Agotamiento emocional emerge como la dimensión más comprometida, con incidencia en un tercio de la población, lo que señala la presencia de una carga emocional relevante con relación al trabajo. En contraste, el Cinismo y baja eficacia se presentan en proporciones considerablemente menores, lo que indica que en general los participantes mantienen actitudes saludables y percepción adecuada al trabajo. Esto sugiere que al igual a anteriores análisis, el *Burnout* se manifiesta principalmente a través del agotamiento, sin llegar a instaurarse en dimensiones cognitivas y motivacionales del síndrome.

3.4 Análisis descriptivo por variable sociodemográfica

Para el análisis se consideró las variables sociodemográficas recolectadas de cada participante, con el objetivo de establecer contrastes entre los diferentes grupos encontrados en la muestra, con relación al Síndrome de *Burnout*. Finalmente, los estadísticos utilizados en este apartado es el Chi-cuadrado, por medio de tablas de contingencia para diferenciar entre grupos. En este apartado se presenta la distribución del Síndrome de *Burnout*, donde a los participantes se los clasifica en las categorías No *Burnout*, *Burnout* y Riesgo. Este análisis permite identificar posibles diferencias en los indicios de *Burnout* en la muestra.

La tabla 10 desde un punto de vista descriptivo, se observa que el grupo etario de 25-34 años mayor concentración de casos tanto de *Burnout* (4) como de riesgo (5), además de un número considerable de participantes sin *Burnout* (14). En los grupos de 35 a 44 años y 45 a 54 años, la mayoría de los participantes se clasifica en no

Burnout, con pocos casos de *Burnout* y riesgo. Finalmente, en el grupo de 55 años o más, no se registra ningún caso de *Burnout* o riesgo.

No obstante, al hacer el contraste de Chi-cuadrado, los resultados muestran un valor $p=0.79$, lo que indica que es muy superior el nivel crítico convencional ($p < 0.05$), esto significa que no existen diferencias estadísticamente significativas entre los grupos de edad en relación con la presencia de *Burnout*. Desde esta interpretación, estos resultados sugieren que, aunque descriptivamente se observan ciertas tendencias, como mayor presencia de riesgo y *Burnout* en adultos jóvenes, la edad no actúa como un factor diferenciador significativo del Síndrome de *Burnout*.

Tabla 10. Análisis descriptivo por la variable de Edad

Edad	No Burnout, Burnout, Riesgo			Total
	Burnout	No burnout	Riesgo	
18-24	0	2	2	4
25-34	4	14	5	23
35-44	2	3	1	6
45-54	1	6	1	8
55 o más	0	1	0	1
Total	7	26	9	42

Nota: n=42 observaciones

Por su parte la tabla 11 presenta la distribución del Síndrome de *Burnout* según la variable de género. se observa que en el grupo femenino (n= 13) no se registran casos de *Burnout*, mientras que la mayoría de las participantes se clasifica como no *Burnout* (10 casos) y un grupo menor se encuentra en riesgo (3 casos). Este patrón sugiere que, en esta población, las mujeres presentan una menor afectación directa por el síndrome.

En contraste, el grupo masculino (n= 29) concentra la totalidad de los casos de *Burnout* identificados en la población (7 casos), además de 6 casos clasificados como riesgo y 16 participantes sin *burnout*. Esto muestra que, descriptivamente, los hombres presentan una mayor proporción de *Burnout* y riesgo en comparación con las mujeres, lo que podría estar relacionado con diferencias en roles laborales. Estas interpretaciones deben considerarse con cautela, porque el tamaño de los grupos es desigual.

Desde el análisis de asociación, el Chi-cuadrado arrojó un valor $p = 0.15$. Dado que este valor de significación es superior al umbral convencional de $p < 0.05$, se concluye que no existen diferencias estadísticamente significativas entre el género y la presencia del burnout en esta muestra. Esto puede dar indicio que la distribución observada de *Burnout*, riesgo y no *Burnout* entre hombres y mujeres no permite afirmar una asociación significativa entre ambas variables.

Tabla 11. Análisis descriptivo por la variable de Género

Género	No Burnout, Burnout, Riesgo			Total
	Burnout	No burnout	Riesgo	
Femenino	0	10	3	13
Masculino	7	16	6	29
Total	7	26	9	42

Nota: n=42 observaciones

La tabla 12 presenta a su vez la distribución del *Burnout* según la variable de estado civil. Se aprecia que el grupo más numeroso corresponde a los participantes casado/a ($n = 18$), de los cuales la mayoría se ubica en la categoría no *Burnout* (12 casos), mientras que se registran 3 casos de *Burnout* y 3 casos en riesgo. En el grupo de soltero/a ($n = 17$), da una distribución similar: 11 participantes se clasifican como no *Burnout*, mientras que 2 casos presentan burnout y 4 casos se encuentran en riesgo.

Finalmente, En los grupos de separado/divorciado/a ($n = 3$) y unión libre ($n = 4$), los tamaños muestrales son reducidos, lo que limita interpretaciones concluyentes. Sin embargo, se observa una distribución relativamente equilibrada entre las categorías de *burnout*, no *burnout* y riesgo, lo cual sugiere que en estos subgrupos el *burnout* no presenta un patrón claramente diferenciado.

En el contraste de Chi-cuadrado, da un valor de $p = 0.93$. Este valor indica que no existen diferencias estadísticamente significativas entre el estado civil y la presencia del *burnout* en la muestra estudiada. En términos estadísticos, esto implica que la distribución observada de *burnout*, riesgo y no *burnout* entre los distintos estados civiles no permite establecer una asociación significativa.

Tabla 12. Análisis descriptivo por la variable de Estado civil

Estado civil	No Burnout, Burnout, Riesgo			Total
	Burnout	No burnout	Riesgo	
Casado/a	3	12	3	18
Separado/a / Divorciado/a	1	1	1	3
Soltero/a	2	11	4	17
Unión libre	1	2	1	4
Total	7	26	9	42

Nota: n=42 observaciones

Por último, para responder a la pregunta científica del estudio ¿Qué niveles del síndrome de *Burnout* presentan los trabajadores de una empresa productora de vinos de Patate? Se puede concluir que los trabajadores de la empresa evaluada después del análisis no presentan *Burnout* generalizado sino más bien un perfil de *Burnout* parcial caracterizado por Agotamiento emocional, junto con recursos psicológicos conservados en Cinismo y Eficacia profesional. Este patrón es consistente con modelos teóricos que conciben el *Burnout* como un proceso progresivo, en el cual el desgaste emocional suele anteceder a la despersonalización y a la pérdida de eficacia.

En síntesis, los trabajadores de la empresa de la fábrica de Baldoré Cía Ltda, presenta niveles bajos a moderados de Síndrome de *Burnout*. Con un grupo relevante de riesgo, especialmente en Agotamiento emocional. Por su parte, con relación a los datos sociodemográficos y el *Burnout*, no existe diferencia significativa entre grupos y el síndrome según los datos estadísticos de la población.

CONCLUSIONES

- Se concluye que, según el objetivo general de la investigación se logró analizar el Síndrome de *Burnout* en la población estudiada. En respuesta al primer objetivo específico de fundamentar teóricamente el Síndrome de *Burnout* la revisión teórica del modelo tridimensional propuesto por Maslach, Jackson y Leiter (1996) resulta conceptualmente pertinente y empíricamente aplicable al contexto laboral estudiado, esto permite comprender el *Burnout* como un fenómeno progresivo, interactivo y no uniforme.
- Por otro lado, en referencia al segundo objetivo específico, determinar los niveles del Síndrome de *Burnout* en los trabajadores de la empresa productora de vinos de Patate, los resultados del MBI-GS evidencian que el Agotamiento emocional se presenta como la dimensión más comprometida: 33.34% que presenta niveles altos y muy altos en la población. Estos hallazgos confirman la presencia de indicios de *Burnout* en fase inicial o de riesgo, mas no de un síndrome plenamente instaurado.
- Respecto del objetivo, caracterizar el Síndrome de *Burnout* según variables sociodemográficas (edad, género y estado civil), el análisis mediante la prueba de chi-cuadrado permitió establecer que no existen asociaciones estadísticamente significativas entre los niveles de *Burnout* y las variables sociodemográficas analizadas (edad, género y estado civil), dado que en todos los contrastes los valores de p fueron superiores a 0.05; esto indica que el *Burnout* no se distribuye de manera diferencial según características personales de la muestra.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda para investigaciones futuras, ampliar el tamaño muestral, añadir más empresas del sector productivo o de contextos similares laborales dentro de la localidad, con el fin de aumentar la generalización de los resultados, con el propósito de obtener estimaciones de las realidades del Síndrome de *Burnout* en Patate.
- Por su parte, se sugiere que desarrollar estudios longitudinales que permitan evaluar la progresión del *Burnout* para así, identificar si los niveles actuales fluctúan o evolucionan con el tiempo hacia formas más severas del síndrome, este tipo de diseño contribuiría a comprender mejor el *Burnout* como un proceso acumulativo y no como un estado estático.
- Dado que el Agotamiento emocional emergió como la dimensión más comprometida del *Burnout* en la muestra, se recomienda que futuras investigaciones profundicen específicamente en esta dimensión, tanto sus detonantes laborales, emocionales y organizacionales, así como los mecanismos de afrontamiento utilizados por los trabajadores. Este énfasis permitirá diseñar intervenciones preventivas focalizadas, orientadas a reducir el desgaste emocional antes de la consolidación del síndrome en su totalidad.
- En virtud del análisis de variables sociodemográficas, el cual no mostró asociaciones significativas, se recomienda que en próximas investigaciones se tomen en cuenta variables organizacionales específicas, tales como: tipo de puesto, carga laboral, turnos de trabajo. La incorporación de estas variables permitirá construir modelos explicativos más completos y robustos en contextos productivos.

BIBLIOGRAFÍA

- Acuña, B. P. (2015). *La observación como herramienta científica*. España, Madrid, Editorial: ACCI (Asociación Cultural y Científica Iberoamericana). Recuperado de https://books.google.com.ec/books?hl=es&lr=&id=yDt2CgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA9&dq=tecnica+de+observaci%C3%B3n+cient%C3%ADfica&ots=OdNPwzt-4d&sig=7EHXIDPfUQ86RJU6gPTWj5Giukk&redir_esc=y#v=onepage&q=tecnica%20de%20observaci%C3%B3n%20cient%C3%ADfica&f=false
- Agudelo, G., Aignerren, J., & Ruiz, J. (2008). Diseños de investigación experimental y no-experimental. *La Sociología en sus Escenarios*, (18), 1–46. Recuperado de <http://hdl.handle.net/10495/2622>
- Aguilar, M., Luna, E., Tovar, A., & Blancarte, E. (2020). Síndrome de burnout. Biodesarrollo y reversión de impactos en el sector de la salud del estado de Guanajuato, México. *Región y Sociedad*, 32, 2-24. doi.org/10.22198/rys2020/32/1308
- Alfaro, A., & Castillo, S. (2023). Síndrome de burnout: un análisis desde el ámbito organizacional. *Searching: Revista de Ciencias Sociales y Humanas*, 4(2), 44-61. <https://doi.org/10.46363/searching.v4i2.5>
- Allwood, C., Geisler, M. & Buratti, S. (2020). Relación entre la personalidad, el trabajo y los factores personales con el síndrome de burnout en psicólogos clínicos: análisis de las diferencias de género en Suecia. *Counselling Psychology Quarterly*, 35 (2), 324–343. <https://doi.org/10.1080/09515070.2020.1768050>

- Álvarez, K., Gallegos, D., Carrasco, V., Balcázar, C., & Tacuri, J. (2024). Síndrome de Burnout en el entorno laboral de los trabajadores de una empresa de la ciudad de Riobamba, Ecuador. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 23(1), 44. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/9848095.pdf>
- Álvarez, P (2022). El impacto de la precarización del trabajo y de las condiciones laborales en el síndrome de burnout: Hacia una nueva comprensión del burnout. (Tesis de maestría). Recuperado de <https://hdl.handle.net/10609/146970>
- Amer, M., Elotla, S., Ameen, A., Shah, J., & Fouad, A. (2022). Occupational Burnout and Productivity Loss: A Cross-Sectional Study Among Academic University Staff. *Frontiers in Public Health*, 10. doi.org/10.3389/fpubh.2022.861674
- Angelini, G. (2023). Big five model personality traits and job burnout: A systematic literature review. *BMC Psychology*, 11(1), 2-35. doi.org/10.1186/s40359-023-01056-y
- Argibay, J. C. (2006). Técnicas psicométricas. Cuestiones de validez y confiabilidad. Recuperado de <https://dspace.uces.edu.ar/jspui/handle/123456789/765>
- Arriagada, C. (2003). América Latina: información y herramientas sociodemográficas para analizar y atender el déficit habitacional Camilo Arriagada Luco Proyecto Regional de Población CELADE-UNFPA (Fondo de Población de las Naciones Unidas). Recuperado de <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/a23f7d2e-3c0b-4ad9-84c7-3aeab0559a3a/content>
- Arrogante, O., & Aparicio, E. (2017). Burnout and health among critical care professionals: The mediational role of resilience. *Intensive and Critical Care Nursing*, 42, 110–115. doi.org/10.1016/j.iccn.2017.04.010

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology, 22*(3), 273-285. doi.org/10.1037/ocp0000056
- Bombón, J., Bombón, H., & Arellano, O. (2024). Impacto del síndrome de burnout en la productividad laboral de los docentes de la Unidad Educativa Nuevo Mundo, Ambato 2024. *Religación, 10*(44), 1-10. doi.org/10.46652/rgn.v10i44.1347
- Buonomo, I., Fatigante, M. y Fiorilli, C. (2017). Teachers' Burnout Profile: Risk and Protective Factors. *The Open psychology Journal, 10*, 190-201. dx.doi.org/10.2174/1874350101710010190
- Cabezas, R., Pluas, C., Cabezas, J., & Cevallos, D. (2022). Validez factorial del Maslach Burnout inventory versión española en una población multiocupacional ecuatoriana. *Sapienza: International Journal of Interdisciplinary Studies, 3*(1), 776-785. DOI: https://doi.org/10.51798/sijis.v3i1.261
- Centineo L., & Sánchez, M. (2009). La observación como técnica científica. Recuperado de <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/161282>
- Cvetković, A., Maguiña, J., Soto, A., Lama, J., & Correa, L. (2021). Cross-sectional studies. *Revista de La Facultad de Medicina Humana, 21*(1), 164–170. https://doi.org/10.25176/rfmh.v21i1.3069
- Du, Y., Qiao, L., Dong, L., Wan, C., Yang, X., & Liu, H. (2024). Correction: The relationship between self-efficacy, resilience, and job burnout in pediatric residents: A cross-sectional study in Western China. *BMC Medical Education, 24*(1), 2-9. doi.org/10.1186/s12909-024-05847-8

- Farber, B. A. (2000). Introduction: Understanding and treating burnout in a changing culture. *Journal of Clinical Psychology*, 56(5), 589–594. doi.org/10.1002/(sici)1097-4679(200005)56:5%3C589::aid-jclp1%3E3.0.co;2-s
- Feria, H., Matilla, M., & Mantecón, S. (2020). La entrevista y la encuesta: ¿métodos o técnicas de indagación empírica? *Didasc@lia: didáctica y educación*, 11(3), 62-79. Recuperado de <https://revistas.ult.edu.cu/index.php/didascalia/article/view/992/997>
- Fernández, A., & Vela, L. (2021). Los paradigmas y las metodologías usadas en el proceso de investigación: una breve revisión. Recuperado de Rua.ua.es website: <https://rua.ua.es/entities/publication/62eec113-1c0a-4630-a500-623faaf102d2>
- Flores, N., Flórez, A. y Jenaro, C. (2021). Factores de riesgo y protectores del burnout en docentes que atienden a alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo (NEAE) en el aula ordinaria. *Revista de Educación Inclusiva*, 14(2), 105-120. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8214947>
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165. doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x
- Galarza, C. (2020). Los alcances de una investigación. *CienciAmérica: Revista de divulgación científica de la Universidad Tecnológica Indoamérica*, 9(3), 16. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7746475>
- García, C., Espinal, A., Canestero, I., Villegas, S., & Garzón, M. (2023). Tensiones éticas, causas y consecuencias del síndrome de burnout en el personal de salud en tiempos de la Covid-19. *Revista Latinoamericana de Bioética*, 23(1), 61–84. doi.org/10.18359/rlbi.5816

- García, M. L., & Gil, J. (2016). Diseño de cuestionarios para la recogida de información en la investigación social. *Revista de Ciencias Sociales*, 22(2), 45–58. <https://www.redalyc.org/pdf/1696/169617616006.pdf>
- Gavelin, H., Domellöf, M., Åström, E., Nelson, A., Launder, N., Neely, A., & Lampit, A. (2021). Cognitive function in clinical burnout: A systematic review and meta-analysis. *Work & Stress*, 36(1), 1–19. doi.org/10.1080/02678373.2021.2002972
- Gil-Monte, P. R. (2002). Validez factorial de la adaptación al español del Maslach Burnout Inventory-General Survey. *Salud Pública de México*, 44(1). <https://doi.org/10.1590/s0036-36342002000100005>
- Gómez, J., Monsalve, C., Costas, S., Fernández, R., Aguayo, R., & Cañadas, G. (2017). Factores de riesgo y niveles de burnout en enfermeras de atención primaria: una revisión sistemática. *Atención Primaria*, 49(2), 77–85. <https://doi.org/10.1016/j.aprim.2016.05.004>
- Gómez, J., Vargas, C., De la Fuente, E., Fernández, R., & Cañadas, G. (2016). Age as a Risk Factor for Burnout Syndrome in Nursing Professionals: A Meta-Analytic Study. *Research in Nursing & Health*, 40(2), 99–110. <https://doi.org/10.1002/nur.21774>
- Gómez, R. (2017). La evaluación psicológica infantil: metodología y aplicación de las técnicas proyectivas y psicométricas. *Poiésis*, (33), 104-118. doi.org/10.21501/16920945.2500
- Guevara, P., Verdesoto, A., & Castro, N. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *Recimundo*, 4(3), 163–173. [https://doi.org/10.26820/recimundo/4.\(3\).julio.2020.163-173](https://doi.org/10.26820/recimundo/4.(3).julio.2020.163-173)

- Hernández, R., & Torres, P. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México, Ciudad de México, Editorial: McGrawHill Education. Recuperado de <https://bellasartes.upn.edu.co/wp-content/uploads/2024/11/METODOLOGIA-DE-LA-INVESTIGACION-Sampieri-Mendoza-2018.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6.^a ed.). México, Ciudad de México, Editorial: McGraw-Hill Education. Recuperado de https://dialnet.unirioja.es/servlet/dclib?info=open_link_libro&codigo=775008&orden=0
- Herrera, M. (2022). Síndrome de burnout: prevalencia y factores sociodemográficos y laborales asociados en el personal de salud del Hospital Básico Yerovi Mackuart-Salcedo, Provincia de Cotopaxi. (Tesis de Maestría). Recuperado de <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/5311/1/T-UIDE-0425.pdf>
- Hidalgo, B., & Meneses, M. (2024). Factores de riesgo específicos asociados al síndrome de burnout en el profesorado de la Universidad Nacional de Chimborazo, Ecuador. *Revista Espacios*, 45(6), 23-37. <https://doi.org/10.48082/espacios-a24v45n06p03>
- Ifeagwazi, M. (2006). The Influence of Marital Status on Self-Report of Symptoms of Psychological Burnout among Nurses. *OMEGA - Journal of Death and Dying*, 52(4), 359–373. <https://doi.org/10.2190/dnbr-8e28-jxtm-meaw>
- John, A., Bouillon, J., Bagheri, R., Pélissier, C., Charbotel, B., Llorca, P., Zak, M., Ugbolue, U., Baker, J., & Dutheil, F. (2024). The influence of burnout on cardiovascular disease: A systematic review and meta-analysis. *Frontiers in Cardiovascular Medicine*, 11, 1-12. doi:10.3389/fpsy.2024.1326745

- Juncosa, F. (2025). *Resiliencia en el trabajo social: relación con las variables individuales, de organización, apoyo social y burnout*. (Tesis de grado). Recuperado de <https://openaccess.uoc.edu/items/0f7dc959-1198-4b97-ba9f-d3ab1615c360#page=1>
- Khammissa, R., Nemutandani, S., Feller, G., Lemmer, J., & Feller, L. (2022). Burnout phenomenon: neurophysiological factors, clinical features, and aspects of management. *Journal of International Medical Research*, 50(9). <https://doi.org/10.1177/03000605221106428>
- Kinman, G., & Teoh, K. (2025). Burnout in healthcare: Risk factors and solutions. *Occupational Medicine*, 75(6), 295–301. doi.org/10.1093/occmed/kqae124
- Koutsimani, P., Montgomery, A., & Georganta, K. (2019). The Relationship Between Burnout, Depression, and Anxiety: A Systematic Review and Meta-Analysis. *Frontiers in Psychology*, 10, 1-19. doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00284
- Labrecque, L., Larouche, A., Gauthier, J., & Lalande, D. (2024). Risk and protective factors for burnout among psychologists and neuropsychologists: A scoping review. *APA PsycNet Direct*, 55(4), 299-312. <https://psycnet.apa.org/buy/2024-78564-001>
- Lai, A., Wee, K., Sullivan, E., Stephenson, A., & Linzer, M. (2025). *El impacto del agotamiento en la fuerza laboral STEMM: actas de un taller*. Estados Unidos, Washington, Editorial: National Academies Press. Recuperado de <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK614516/>
- López, M., García, A., & Pando, M. (2014). Factores de Riesgo Psicosocial y Burnout en Población Económicamente Activa de Lima, Perú. *Ciencia & Trabajo*, 16(51), 164–169. <https://doi.org/10.4067/s0718-24492014000300007>

- Martínez, A. (2010). El síndrome de burnout: evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia*, 112, 42–80. <https://doi.org/10.15178/va.2010.112.42-80>
- Martínez, C., Parco, E., & Yalli, A. (2018). Factores sociodemográficos que condicionan la sobrecarga en el cuidador primario del paciente pediátrico con leucemia en un instituto especializado-2018 (Tesis de pregrado). Recuperado de https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/3969/Factores_MartinezFierro_Cinthia.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Maslach, C. (2003). Job burnout: New directions in research and intervention. *Current Directions in Psychological Science*, 12(5), 189-192. <https://doi.org/10.1111/1467-8721.01258>
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99-113. doi.org/10.1002/job.4030020205
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103-111. doi.org/10.1002/wps.20311
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1996). MBI: Maslach Burnout Inventory (3rd ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397–422. doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397
- Mendoza, J., & Haro, K. (2024). Burnout y su impacto en el desempeño laboral del personal de salud, una revisión sistemática. *Impulso, Revista de Administración*, 4(7), 167–184. doi.org/10.59659/impulso.v.4i7.41

- Merino, M., Carrera, F., Arribas, N., Martínez, A., Vázquez, P., Vargas, A., & Fikri, N. (2018). Burnout y factores de riesgo psicosocial en el personal de un hospital de larga estancia. *Cadernos de Saúde Pública*, 34(11). <https://doi.org/10.1590/0102-311x00189217>
- Miranda, S., & Ortiz, J. (2020). Los paradigmas de la investigación: un acercamiento teórico para reflexionar desde el campo de la investigación educativa. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación Y El Desarrollo Educativo*, 11(21). <https://doi.org/10.23913/ride.v11i21.717>
- Morales, S., García, V., & Silva, K. (2017). Burnout y satisfacción laboral: hallazgos diferenciales por género. *Revistapuce*, 105, 101-124. doi.org/10.26807/revpuce.v0i0.115
- Mozafari, Z., Azimi, H. L., Nouraddin S. M., Yaghoubi, T., & Sedigheh, M. (2023). The relationship between job burnout and organizational justice in Iranian nurses: A cross-sectional study. *Journal of Nursing Reports in Clinical Practice*, 1(2), 70–77. doi.org/10.32598/jnrcp.23.43
- Muqadas, F., & Ozma, I. (2025). Burnout and Ethical Awareness in Mental Health Professionals: A Correlational Study. *Innovations in Clinical Neuroscience*, 22(7-9), 24. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/395593524_Burnout_and_Ethical_Awareness_in_Mental_Health_Professionals_A_Correlational_Study
- Ochoa, A. P., & Pacheco, K. G. (2019). *Síndrome de burnout: validez del maslach burnout inventory general survey en una población ecuatoriana*. (Tesis de máster). Recuperado de <http://repositorio.uces.edu.ec/handle/123456789/3163>

Ochoa, C., & Espinoza, B. (2021). Burnout y el teletrabajo: Un estudio transversal de la prevalencia del síndrome de burnout asociada a personas que laboran en modalidad de teletrabajo en empresas de telecomunicaciones en Quito. (Tesis de maestría). Recuperado de <http://dspace.udla.edu.ec/handle/33000/13528>

Organización Mundial de la Salud. (2019). *Burn-out an “occupational phenomenon”*: *International Classification of Diseases*. Recuperado de <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>

Palmer, Y., Gómez, A., Cabrera, C., Prince, R., & Searcy, R. (2025). Factores de riesgo organizacionales asociados al síndrome de Burnout en médicos anestesiólogos. *Salud Mental*, 28(1), 82–91. Recuperado de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0185-33252005000100082&script=sci_arttext

Pando Moreno, M., Aranda Beltrán, C., & López Palomar, M. del R. (2015). Validez factorial del Maslach Burnout Inventory-General Survey en ocho países Latinoamericanos. *Ciencia & Trabajo*, 17(52), 28–31. <https://doi.org/10.4067/s0718-24492015000100006>

Pérez, M., Molero, M., Gázquez, J., & Simón, M. (2018). Analysis of Burnout Predictors in Nursing: Risk and Protective Psychological Factors. *The European Journal of Psychology Applied to Legal Context*, 11(1), 33–40. doi.org/10.5093/ejpalc2018a13

Ponce, C. R., Bulnes, M., Tovar, J. A., Atalaya, C., & Huertas, R. E. (2005). El síndrome del “quemado” por estrés laboral asistencial en grupos de docentes universitarios. *Revista de Investigación En Psicología*, 8(2), 87–112. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2238169.pdf>

- Posso, M., León, V., Guzmán, C., & Bastidas, C. (2025). Agotamiento (burnout) en estudiantes universitarios: análisis desde la resiliencia, sexo, edad y nivel de estudios. *Formación Universitaria*, 18(2), 59–72. <http://dx.doi.org/10.4067/s0718-50062025000200059>
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo – PNUD. (2015). Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Nueva York, Estados Unidos: Organización de las Naciones Unidas. Recuperado de <https://www.undp.org/es/sustainable-development-goals>
- Ramírez, C., Loaiza, J., Moran., & Urrego, Y. (2024). *Factores laborales asociados con síndrome de burnout en trabajadores de entidades prestadoras de salud en Bogotá*. *Revista AEEMT*, 33(1), 97–106. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S3020-11602024000100010&lng=es&tlng=es
- Ramírez, M. (2017). Prevalencia del síndrome de burnout y la asociación con variables sociodemográficas y laborales en una provincia de Ecuador. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 4(1), 241-251. doi.org/10.17060/ijodaep.2017.n1.v4.1053
- Ramos, C. A. (2015). Los paradigmas de la investigación científica. *Avances En Psicología*, 23(1), 9–17. <https://doi.org/10.33539/avpsicol.2015.v23n1.167>
- Rodríguez, J., Benavides, E., Ornelas, M., & Jurado, P. (2019). El burnout académico percibido en universitarios: comparaciones por género. *Formación Universitaria*, 12(5), 23–32. [dx.doi.org/10.4067/S0718-50062019000500023](https://doi.org/10.4067/S0718-50062019000500023)
- Rodríguez, M., & Mendivelso, F. (2018). Diseño de investigación de corte transversal. *Revista Médica Sanitas*, 21(3), 141–146. <https://doi.org/10.26852/01234250.20>

- Ruisoto, P., Ramírez, M., García, P., Paladines, B., Vaca, S., & Clemente, V. (2021). Social Support Mediates the Effect of Burnout on Health in Health Care Professionals. *Frontiers in Psychology*, 11. doi.org/10.3389/fpsyg.2020.623587
- Saborío, L., & Hidalgo, F. (2015). Síndrome de Burnout. *Medicina Legal de Costa Rica*, 32(1), 119–124. https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000100014
- Salcedo, D., Morales, C., Jurado, D., & Romero, J. (2024). Factores sociodemográficos asociados al síndrome de burnout en profesionales de enfermería. *Revista Ciencia y Salud*, 6(1). <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8966430.pdf>
- Salvadó, I. E. (2016). Tipos de muestreo. Investigación científica [presentación de diapositivas]. Recuperado de <http://www.bvs.hn/Honduras/Embarazo/Tipos.de.Muestreo>.
- Salvagioni, D., Melanda, F., Mesas, A., González, A., Gabani, F., & De Andrade, S. (2017). Physical, psychological and occupational consequences of job burnout: A systematic review of prospective studies. *PLoS ONE*, 12(10), 1-29. doi.org/10.1371/journal.pone.0185781
- Sánchez, A. (2019). Uso de programas estadísticos libres para el análisis de datos: Jamovi, Jasp y R. *Revista perspectiva*, 20(1), 112-114. DOI: 10.33198/rp.v20i1.00026
- Sánchez, F. (2019). Fundamentos Epistémicos de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa: Consensos y Disensos. *Revista Digital de Investigación En Docencia Universitaria*, 101–122. <https://doi.org/10.19083/ridu.2019.644>

Schaufeli, W., Desart, S., & Witte, H. (2020). Burnout Assessment Tool (BAT)-Development, Validity, and Reliability. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(24), 9495–9495. doi.org/10.3390/ijerph17249495

Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo – SENPLADES. (2021). Plan Nacional de Desarrollo “Creación de Oportunidades 2021-2025”. Quito, Ecuador: Gobierno del Ecuador. Recuperado de <https://www.planificacion.gob.ec>

Silva, M., & Cardoso, A. (2023). Una revisión sistemática respecto de la cultura organizacional y la génesis del síndrome de burnout. *Research, Society and Development*, 12(4), 1-10. doi.org/10.33448/rsd-v12i4.41430

Spányik, A., Simon, D., Rigó, A., Griffiths, M., & Demetrovics, Z. (2023). Emotional exhaustion and traumatic stress among healthcare workers during the COVID-19 pandemic: Longitudinal changes and protective factors. *PLOS ONE*, 18(12), 1-15. doi.org/10.1371/journal.pone.0291650

Stanetić, K., & Tešanović, G. (2025). Influence of age and length of service on the level of stress and burnout syndrome. *Medicinski Pregled*, 66(3-4), 153–162. doi.org/10.2298/MPNS1304153S

Štěpánek, L., Nakládalová, M., Janošíková, M., Ulbrichtová, R., Švihrová, V., Hudečková, H., & Vévoda, J. (2023). Prevalence of burnout in healthcare workers of tertiary-care hospitals during the COVID-19 pandemic: A cross-sectional survey from two Central European countries. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(4), 2-13. doi.org/10.3390/ijerph20043720

Thomson, P., & Jaque, S. (2017). Health concerns and burnout. *Creativity and the Performing Artist*, 1, 347–370. doi.org/10.1016/b978-0-12-804051-5.00020-

- Udho, S., & Kabunga, A. (2022). Burnout and associated factors among hospital-based nurses in Northern Uganda: A cross-sectional survey. *BioMed Research International*, 2022(1), 1-8. doi.org/10.1155/2022/8231564
- Vaisman, A., Guiloff, R., Contreras, M., Casas-Cordero, J. P., Calvo, R., & Figueroa, D. (2024). Over 50% of self-reported burnout among Latin American orthopaedic surgeons: A cross-sectional survey on prevalence and risk factors. *Journal of ISAKOS: Joint Disorders & Orthopaedic Sports Medicine*, 9(2), 128-134. doi.org/10.1016/j.jisako.2023.11.008
- Valsania, S., Laguía, A., & Moriano, J. A. (2022). Burnout: A review of theory and measurement. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(3), 2-27. doi.org/10.3390/ijerph19031780
- Vidotti, V., Perfeito, R., Quina, M., & Trevisan, J. (2018). Burnout Syndrome and shift work among the nursing staff. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 26(0), 3-9. doi.org/10.1590/1518-8345.2550.3022
- Vinueza, F., Renato, N., Mónica, C., Tapia, C., & Vinueza, F. (2021). Síndrome de Burnout en personal sanitario ecuatoriano durante la pandemia de la COVID-19. *Correo Científico Médico*, 25(2). Recuperado de <https://revcocmed.sld.cu/index.php/cocmed/article/view/3808>
- Vivanco Espinoza, A. E., & Solano Peláez, J. L. (2023). Factores de incidencia del síndrome de burnout en trabajadores mineros de Bella Rica, Ponce Enríquez- Ecuador. Pacha. *Revista de Estudios Contemporáneos del Sur Global*, 4(12), 1–12. doi.org/10.46652/pacha.v4i12.228
- Wang, Y., Wang, X., Li, X., & Wen, S. (2024). Multidimensional perspectives on nurse burnout in China: A cross-sectional study of subgroups and predictors. *BMC Nursing*, 23(1), 2-12. doi.org/10.1186/s12912-024-02622-4

ANEXOS

Anexo 1. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

La Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Sede Ambato (PUCESA) se encuentra desarrollando un estudio titulado “Síndrome de Burnout en trabajadores de una empresa productora de vinos de Patate”, cuyo objetivo es analizar la presencia del síndrome de burnout en los trabajadores de dicha empresa mediante la aplicación del instrumento Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS). Esta investigación forma parte del proceso de titulación de la estudiante de Psicología, Ana Raquel Cabezas Salazar, con cédula de ciudadanía N.º 1804195608 con la dirección de la Mg. Eleonor Virginia Pardo.

El/la participante deberá responder un cuestionario que recopila información sociodemográfica y preguntas relacionadas con aspectos emocionales y laborales. Se garantiza que toda la información obtenida será tratada con absoluta confidencialidad y anonimato, utilizada únicamente con fines académicos y de investigación, sin generar ningún tipo de riesgo físico o psicológico. La participación es totalmente voluntaria. Al completar este formulario, usted manifiesta haber leído y comprendido la información expuesta y acepta participar de forma libre y consciente en esta investigación. Finalmente, se le solicita escribir su nombre completo y número de cédula en las siguientes casillas, los cuales se considerarán como su firma digital de consentimiento.

Anexo 2. Ficha sociodemográfica**FICHA SOCIODEMOGRÁFICA**

A continuación, encontrarás una breve sección destinada a recoger información general. Estos datos sociodemográficos serán utilizados únicamente con fines académicos y de investigación dentro de la presente tesis. La información recopilada permitirá describir de manera global las características de la muestra y analizar posibles diferencias en función de variables personales o contextuales. Te pedimos que respondas con sinceridad y exactitud.

Instrucciones:

Por favor, marca o escribe la opción que corresponda en cada pregunta

EDAD *

- 18-24
- 25-34
- 35-44
- 45-54
- 55 o más

GÉNERO *

- Masculino
- Femenino

ESTADO CIVIL *

- Soltero/a
- Casado/a
- Unión libre
- Separado/a / Divorciado/a
- Viudo/a

Anexo 3. Cuestionario *Maslach Burnout Inventory – General Survey*

Test. *Maslach Burnout Inventory – General Survey*: MBI-GS (adaptado)

Indicaciones: Finalmente encontrará una serie de enunciados acerca de su trabajo y de sus sentimientos en él. Le pedimos su colaboración respondiendo a ellos como lo siente. Recuerde que no existen respuestas mejores o peores, la respuesta correcta es aquella que expresa verídicamente su propia existencia. Los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales y en ningún caso accesibles a otras personas. Su objeto es contribuir al conocimiento de las condiciones de su trabajo y mejorar su nivel de satisfacción. Lea cuidadosamente cada una de las afirmaciones que se presentan a continuación. Después de leerlas, indique con qué frecuencia experimenta el sentimiento o situación descrita, marcando la opción que mejor refleje su experiencia personal, de acuerdo con la siguiente escala de respuesta:

0 = Nunca

1 = Pocas veces al año o menos

2 = Una vez al mes o menos

3 = Varias veces al mes o menos

4 = Una vez a la semana

5 = Varias veces a la semana

6 = Todos los días

Ítem	Pregunta	Alternativas						
		0	1	2	3	4	5	6
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.							
2	Me siento acabado al final de la jornada.							
3	Me siento fatigado al levantarme por la mañana y tener que enfrentarme a otro día de trabajo.							
4	Trabajar todo el día realmente es estresante para mí.							
5	Soy capaz de resolver eficazmente los problemas que surgen en mi trabajo.							
6	Me siento quemado “agotado” por mi trabajo.							
7	Siento que estoy haciendo una buena contribución a la actividad de mi centro laboral.							
8	Desde que empecé este puesto, he ido perdiendo interés en mi trabajo.							
9	He ido perdiendo el entusiasmo en mi trabajo.							

10	En mi opinión, soy muy bueno haciendo mi trabajo.								
11	Me siento realizado cuando logro algo en mi trabajo.								
12	He realizado muchas cosas que valen la pena en mi trabajo.								
13	Me he vuelto más cínico y pesimista en mi trabajo.								
14	Dudo de la importancia de mi trabajo.								
15	En mi trabajo estoy seguro de que soy eficaz haciendo las cosas.								