Vol.10 No.3 (2026): Journal Scientific MQRInvestigar ISSN: 2588–0659
https://doi.org/10.56048/MQR.2026.e636

Psychosocial factors associated with burnout syndrome among staff working at a mental health care facility in the city of Cuenca, Ecuador.

Factores psicosociales asociados con el síndrome de burnout en el personal que labora en una institución de atención en salud mental en la ciudad de Cuenca- Ecuador.

Autores:

Gutama-Loja, Paola Cristina*
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA
Cuenca – Ecuador
paola.gutama.08@est.ucacue.edu.ec
https://orcid.org/0009-0002-0470-7209

Cordero-Cabrera, Carlos Julio
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA
Ingeniero Civil, Magister en Construcciones
Docente
Cuenca–Ecuador
carlos.cordero@ucacue.edu.ec
https://orcid.org/0000-0002-6373-6280

Fechas de recepción: 01-AGO-2026 aceptación: 07-SEP-2026 publicación: 30-SEP-2026

*Autor de correspondencia: Gutama-Loja, Paola Cristina
https://orcid.org/0000-0002-8695-5005
http://mqrinvestigar.com/

Resumen

El objetivo de este estudio fue analizar los factores psicosociales asociados con el Síndrome de Burnout en el personal que labora en una institución de atención en salud mental de la ciudad de Cuenca, Ecuador. Se realizó una investigación con enfoque cuantitativo, diseño analítico observacional de corte transversal, incluyendo a la totalidad de la población de estudio (n=45), conformada por personal administrativo y operativo. Para la recolección de la información se emplearon el Maslach Burnout Inventory (MBI) y el Cuestionario de Evaluación de Factores de Riesgos Psicosociales del Ministerio del Trabajo del Ecuador. Los datos fueron procesados mediante análisis estadístico descriptivo e inferencial. Los resultados mostraron que el 56% del personal presentó indicios de Burnout y el 22% Síndrome de Burnout. No se encontraron diferencias significativas según el sexo ni el área de trabajo. Sin embargo, se identificó una asociación significativa entre el Síndrome de Burnout y las dimensiones carga y ritmo de trabajo, recuperación y otros puntos importantes. Se concluye que determinados factores de riesgo psicosocial influyen significativamente en el desarrollo del Síndrome de Burnout, por lo que resulta necesario implementar estrategias institucionales orientadas a fortalecer el bienestar laboral, promover ambientes de trabajo saludables y prevenir el desgaste ocupacional del personal.

Palabras clave: Síndrome de Burnout; Factores psicosociales; Personal laboral; Salud mental; Salud ocupacional

Abstract

The objective of this study was to analyze the psychosocial factors associated with burnout syndrome among staff working at a mental health care institution in the city of Cuenca, Ecuador. A quantitative study was conducted using a cross-sectional, observational analytical design, including the entire study population (n=45), consisting of administrative and operational staff. The Maslach Burnout Inventory (MBI) and the Ecuadorian Ministry of Labor's Psychosocial Risk Factors Assessment Questionnaire were used to collect data. The data were analyzed using descriptive and inferential statistical methods. The results showed that 56% of the staff exhibited signs of burnout and 22% had burnout syndrome. No significant differences were found based on gender or work area. However, a significant association was identified between burnout syndrome and the dimensions of workload and work pace, recovery, and other key factors. It is concluded that certain psychosocial risk factors significantly influence the development of burnout syndrome; therefore, it is necessary to implement institutional strategies aimed at strengthening workplace well-being, promoting healthy work environments, and preventing occupational burnout among staff.

Keywords: Burnout Syndrome; Psychosocial Factors; Workforce; Mental Health; Occupational Health

Introducción

El trabajo constituye uno de los principales determinantes del bienestar, el desarrollo personal y la calidad de vida de los individuos. Sin embargo, cuando las condiciones laborales implican elevadas exigencias psicológicas, emocionales y organizacionales, el trabajo puede convertirse en un factor de riesgo para la salud física y mental de los trabajadores. El síndrome de Burnout, o desgaste profesional, constituye una consecuencia del estrés laboral crónico y se caracteriza por un profundo agotamiento emocional que afecta el bienestar de los trabajadores. (Bálsamo et al., 2023)

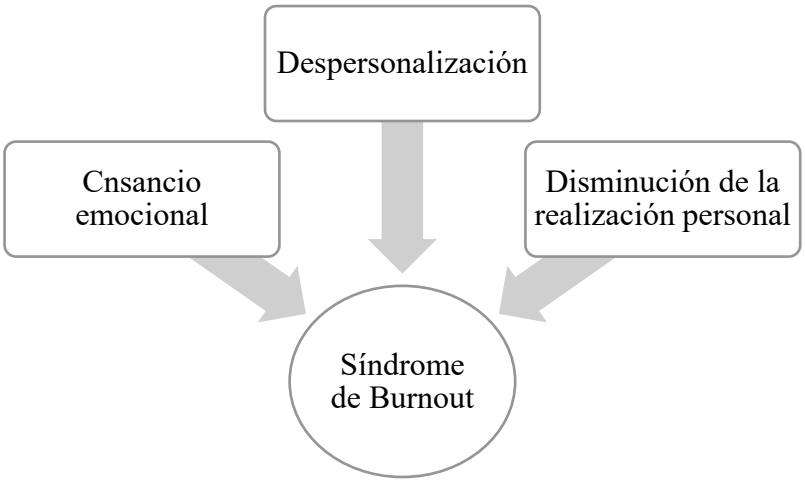
Debido a su relevancia para la salud ocupacional, la (World Health Organization, 2019) incluyó el Burnout en la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11) como un fenómeno vinculado al trabajo, reconociéndolo como parte de los problemas de salud derivados de las condiciones laborales. En las últimas décadas, los factores psicosociales laborales han adquirido una creciente importancia dentro de la salud ocupacional debido a su impacto sobre el bienestar psicológico, la satisfacción laboral, el desempeño profesional y la calidad de los servicios que ofrecen las organizaciones.

(Ávila-Agreda et al., 2021) en su estudio demuestran que condiciones como la sobrecarga laboral, la ambigüedad de roles, el desequilibrio entre el esfuerzo y la recompensa, la limitada autonomía, la escasez de recursos y el insuficiente apoyo organizacional favorecen la aparición de estrés laboral crónico y aumentan la probabilidad de desarrollar alteraciones psicológicas relacionadas con el trabajo.

Aunque el Burnout puede presentarse en diferentes ámbitos ocupacionales, su incidencia es particularmente elevada en profesiones que implican contacto directo y permanente con personas, debido a la elevada carga emocional que demanda este tipo de trabajo. En este contexto, el personal que labora en instituciones dedicadas a la atención en salud mental constituye una población especialmente vulnerable, ya que desarrolla sus actividades en escenarios caracterizados por la atención continua de pacientes con trastornos mentales y emocionales, situaciones que exigen un importante esfuerzo cognitivo y afectivo. (Amiri et al., 2024)

Desde una perspectiva conceptual, (González-Mogrovejo y Torres-Jerves, 2025) describen el Síndrome de Burnout como un proceso de desgaste ocupacional caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y disminución de la realización personal, cuya aparición depende de la interacción entre las exigencias del entorno laboral y los recursos disponibles para afrontarlas. Esta concepción coincide con el modelo propuesto por (Carangui-Ordoñez y Yambay-Bautista, 2024) quienes sostienen que el Burnout no debe entenderse únicamente como un problema individual, sino como el resultado del desequilibrio entre las demandas laborales y los recursos organizacionales.

Figura 1
Dimensiones del Síndrome de Burnout



Fuente: Elaboración propia

De manera complementaria, (Castro-Romero y Romero-Urrea, 2022) plantean que las organizaciones desempeñan un papel determinante en la aparición del síndrome, debido a que aspectos como la carga de trabajo, la justicia organizacional, el reconocimiento, el control sobre las actividades y los valores institucionales condicionan la respuesta psicológica del trabajador frente a las exigencias propias del trabajo. En conjunto, estos planteamientos permiten comprender que el Burnout es un fenómeno multifactorial en el que convergen variables personales, organizacionales y psicosociales, por lo que su prevención requiere intervenciones dirigidas tanto al trabajador como al entorno laboral. (Espinoza et al., 2025)

Como resultado, aumentan el ausentismo, la rotación del personal, los errores durante el desempeño laboral y los costos asociados a la atención de problemas relacionados con la salud mental de los trabajadores. Por ello, la prevención del Burnout constituye actualmente uno de los principales desafíos para las organizaciones, especialmente en instituciones donde el bienestar del personal influye directamente sobre la seguridad y la calidad de la atención que reciben los usuarios. (Anbesaw et al., 2023)

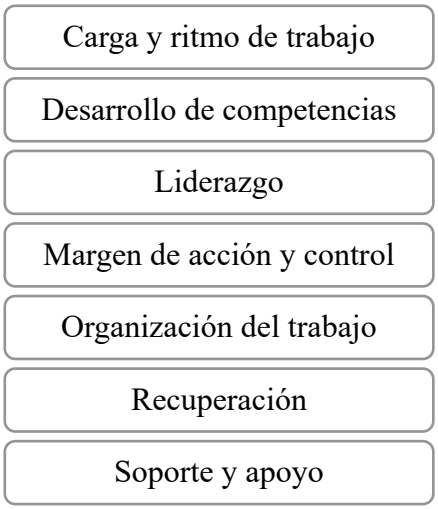
En el ámbito de la salud mental, estas implicaciones adquieren una importancia aún mayor. (Bykov y Medvedev, 2024) evidencian que el personal que trabaja en instituciones especializadas en salud mental presenta un riesgo considerablemente superior de desarrollar Burnout debido a la exposición permanente a situaciones emocionalmente demandantes, la elevada carga psicológica del trabajo, el contacto continuo con pacientes en condiciones de vulnerabilidad y las limitaciones organizacionales presentes en muchos servicios de salud.

Estas características convierten a este grupo ocupacional en una población prioritaria para el estudio de los factores psicosociales, debido a que la presencia del síndrome no solo

compromete el bienestar del trabajador, sino que también puede afectar la continuidad, humanización y calidad de la atención proporcionada a los pacientes. (García et al., 2025) Bajo esta perspectiva, comprender los factores psicosociales que favorecen el desarrollo del Burnout como lo menciona el (Ministerio del Trabajo, 2018) constituye un paso indispensable para fortalecer la salud ocupacional y promover ambientes laborales saludables dentro de las instituciones de atención en salud mental.

Figura 2

Factores psicosociales en el entorno laboral



Fuente: Elaboración propia

Estos factores psicosociales pueden incrementar o disminuir la vulnerabilidad de los trabajadores frente al estrés laboral crónico por lo que el estudio de estos permite comprender el Burnout como un fenómeno multifactorial, en el que las características del ambiente laboral desempeñan un papel tan importante como las condiciones individuales del trabajador. (Lema-García y Quinde-Alvear, 2023)

Entre los factores con mayor evidencia científica se encuentran el desarrollo de competencias y la carga y ritmo de trabajo, según señalan (Mendez-Quiroga y Torres-Jerves, 2025). Este estudio coincide en que el incremento de las demandas laborales constituye uno de los principales desencadenantes del agotamiento emocional. (Vinueza-Solórzano et al., 2023) señalan que las jornadas prolongadas, el exceso de trabajo, la presión asistencial y la exposición continua a situaciones complejas favorecen la aparición de estrés laboral crónico, disminuyen la capacidad de recuperación física y emocional y aumentan significativamente la probabilidad de desarrollar Burnout.

Estos hallazgos ponen de manifiesto que la intensidad del trabajo no solo repercute sobre el bienestar psicológico del trabajador, sino que también compromete su desempeño profesional y la calidad de los servicios prestados; sin embargo, las demandas laborales por sí solas no explican completamente el desarrollo del síndrome. La literatura señala que el

impacto de estas exigencias depende, en gran medida, de los recursos organizacionales disponibles para afrontarlas.

En este sentido, (Despoina-Sideri et al., 2025) sostienen que el equilibrio entre las demandas del trabajo y los recursos laborales constituye uno de los principales determinantes del bienestar ocupacional. Cuando los trabajadores cuentan con apoyo institucional, recursos suficientes, oportunidades de participación y condiciones organizacionales favorables, disminuye la probabilidad de desarrollar Burnout incluso en contextos caracterizados por elevadas exigencias laborales.

Por el contrario, la insuficiencia de recursos, la falta de reconocimiento, la percepción de injusticia organizacional y las limitadas oportunidades de desarrollo favorecen el agotamiento emocional y la despersonalización, tal como también lo plantea (Taranu et al., 2022). Otro componente ampliamente estudiado corresponde al apoyo social dentro del entorno laboral. (Mendoza-Ochoa y Silva-Caicedo, 2025) coinciden en señalar que el respaldo institucional, las relaciones interpersonales positivas, la cooperación entre compañeros y una comunicación efectiva constituyen factores protectores frente al estrés laboral y el Burnout.

El apoyo social fortalece las estrategias de afrontamiento, favorece el bienestar psicológico y mejora la adaptación de los trabajadores frente a situaciones de elevada exigencia emocional. En contraste, la ausencia de apoyo institucional y las relaciones laborales conflictivas incrementan la percepción de estrés y favorecen el desarrollo del síndrome, demostrando que la calidad de las relaciones sociales constituye un elemento indispensable para la promoción de ambientes laborales saludables. (Khanngern et al., 2022)

Asimismo, la organización del trabajo constituye otro componente determinante para la salud ocupacional. (Batanda, 2024), sostiene que la disponibilidad de recursos, las condiciones físicas del lugar de trabajo, la distribución adecuada de funciones y la planificación organizacional influyen directamente sobre el bienestar del personal. Ambientes laborales caracterizados por recursos insuficientes, deficiente organización y limitadas oportunidades de participación generan mayores niveles de estrés y favorecen la aparición del Burnout.

En contraste, organizaciones que promueven ambientes laborales seguros, participativos y orientados al bienestar contribuyen significativamente a disminuir la exposición a factores psicosociales de riesgo. (Ramirez et al., 2024)

Además de los factores organizacionales, determinadas características sociodemográficas también pueden influir en la aparición del Burnout. (Vinueza-Solórzano et al., 2023) señalan que el sexo constituye una variable que merece especial atención, debido a las diferencias observadas en la manifestación de algunas dimensiones del síndrome, particularmente el agotamiento emocional. Se señala que, generalmente, las mujeres y los jóvenes son más propensos a presentar mayores signos de Burnout, sugiriendo que el sexo puede actuar como un factor de riesgo o vulnerabilidad en este contexto. No obstante, los autores coinciden en que estas características individuales deben interpretarse conjuntamente con las condiciones

del entorno laboral, ya que el Burnout es el resultado de una interacción compleja entre factores personales, organizacionales y psicosociales.

A nivel internacional, la relación entre los factores psicosociales y el síndrome de Burnout ha sido ampliamente documentada en diferentes contextos laborales, particularmente en el sector salud. (Abundo y Sav, 2025) en su estudio demuestran que los trabajadores expuestos de forma continua a elevadas demandas psicológicas y emocionales presentan mayor riesgo de desarrollar agotamiento emocional, despersonalización y disminución de la realización personal.

Aunque la literatura internacional ha permitido comprender ampliamente la influencia de los factores psicosociales sobre el Burnout, los resultados obtenidos no pueden extrapolarse automáticamente a todos los contextos laborales. Las diferencias en la estructura de los sistemas de salud, la disponibilidad de recursos, las condiciones organizacionales, la cultura institucional y las características propias de cada país hacen necesario desarrollar investigaciones que permitan comprender este fenómeno desde una perspectiva local. (Hidalgo-Jurado et al., 2023)

En Latinoamérica, el interés por el estudio del Burnout ha aumentado progresivamente durante los últimos años debido al reconocimiento de los riesgos psicosociales como un problema prioritario para la salud ocupacional. Sin embargo, gran parte de las investigaciones se han concentrado en hospitales generales, servicios de emergencia o atención primaria, mientras que el personal que labora en instituciones especializadas en salud mental continúa siendo una población insuficientemente estudiada. (González-Durán y Esthela, 2024)

Esta escasez de información dificulta la identificación de los factores laborales con mayor influencia sobre el bienestar psicológico del personal y limita el desarrollo de programas preventivos fundamentados en evidencia científica generada dentro del contexto nacional. En consecuencia, existe un vacío de conocimiento relacionado con la identificación de los factores psicosociales que presentan mayor asociación con el síndrome de Burnout en el personal que labora en instituciones de atención en salud mental. (Moromenacho et al., 2025)

En estos escenarios, la naturaleza del trabajo implica demandas emocionales superiores a las observadas en otros servicios de salud, debido a la atención de pacientes con trastornos mentales, conductuales y emocionales, al manejo frecuente de situaciones de crisis y a la necesidad de establecer relaciones terapéuticas continuas. Estas condiciones hacen indispensable identificar cuáles son los factores psicosociales que ejercen mayor influencia sobre el desarrollo del Burnout, con el propósito de comprender la realidad laboral de este grupo de trabajadores y contribuir a la generación de evidencia científica aplicable a este contexto. (Tingting et al., 2025)

La generación de evidencia local permitirá comprender de manera más precisa la realidad laboral de este grupo y proporcionará información científica útil para orientar políticas institucionales dirigidas a fortalecer la salud ocupacional, mejorar las condiciones de trabajo y prevenir la aparición del Síndrome de Burnout desde un enfoque integral. (Pallchisaca-Lliguisupa y Ayala-Pasquel, 2025)

Desde la perspectiva metodológica, el estudio utiliza instrumentos ampliamente reconocidos y validados para la evaluación de las variables de interés, los hallazgos permitirán generar evidencia científica que contribuya al diseño de estrategias orientadas a la prevención de riesgos psicosociales, la promoción del bienestar laboral y el fortalecimiento de la salud ocupacional en instituciones de atención en salud mental, favoreciendo tanto la protección integral del personal como el mejoramiento continuo de la calidad de los servicios prestados.

Material y métodos

Material

Para el desarrollo de la presente investigación se utilizaron los siguientes instrumentos y herramientas para la recolección, procesamiento y análisis de la información:
-Maslach Burnout Inventory (MBI): instrumento validado internacionalmente para evaluar el síndrome de Burnout, consta de 22 preguntas agrupadas en tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. (Márquez-Lugo et al., 2021)
-Cuestionario de Evaluación de Factores de Riesgos Psicosociales del Ministerio del Trabajo del Ecuador: utilizado para evaluar los factores psicosociales presentes en el entorno laboral, el cual consta de 58 preguntas agrupadas en las dimensiones de: carga y ritmo de trabajo, desarrollo de competencias, liderazgo, margen de acción y control, organización del trabajo, recuperación, soporte y apoyo y otros puntos importantes. (Ministerio del Trabajo y Desarrollo Humano, 2025)
-Consentimiento informado: para garantizar la participación voluntaria de los trabajadores, asegurando la confidencialidad y el cumplimiento de los principios éticos de la investigación.
-Base de datos en Microsoft Excel: para la digitación, organización y depuración inicial de la información recolectada.
-Software Epi Info versión 7.2.6: para el procesamiento y análisis estadístico de los datos.

Métodos

La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con un diseño analítico observacional de corte transversal. Este diseño permitió analizar la asociación entre los factores psicosociales y el síndrome de Burnout en el personal que labora en una institución de atención en salud mental de la ciudad de Cuenca-Ecuador, mediante la recopilación de información en un único momento del tiempo.
Se invitó a participar en el estudio al personal administrativo y operativo de la institución, informándoles sobre los objetivos de la investigación garantizando la confidencialidad, el anonimato y el carácter voluntario de su participación. Posteriormente, los cuestionarios fueron aplicados de forma presencial en formato físico, en horarios coordinados con la

institución. Una vez recolectada la información, los datos fueron revisados, digitalizados y organizados en una base de datos para su análisis estadístico.

Se realizó un análisis descriptivo utilizando frecuencias, porcentajes, medias, medianas y desviaciones estándar. Posteriormente, se aplicaron pruebas inferenciales de acuerdo con la distribución de los datos y el tipo de variables. Para comparar dos grupos independientes se empleó la prueba t de Student o la prueba U de Mann-Whitney; para tres o más grupos se utilizó ANOVA o Kruskal-Wallis.

La asociación entre las dimensiones del Síndrome de Burnout y los factores psicosociales se evaluó mediante la prueba exacta de Fisher. Asimismo, se utilizó el modelo de regresión lineal para identificar los factores psicosociales con mayor influencia sobre el Síndrome de Burnout. Se consideró un nivel de significancia estadística de $p < 0,05$.

Resultados

Descripción de la muestra

La investigación se realizó en una Institución de atención en salud mental ubicada en la ciudad de Cuenca-Ecuador. Debido a que el número total de trabajadores fue conocido, delimitado y accesible, se trabajó con la totalidad de la población mediante un muestreo censal, sin necesidad de realizar un cálculo muestral. En este sentido, la muestra estuvo integrada por 45 trabajadores conformada por el personal administrativo y operativo de la institución.

Análisis de los Resultados

Características Sociodemográficos

La muestra estuvo conformada por 45 trabajadores, de los cuales predominó las mujeres con 33 participantes (73%), mientras que 12 (27%) correspondieron a hombres. En cuanto a la edad, el grupo más representativo fue el de 35 a 43 años (38%), seguido por los participantes de 25 a 34 años (27%), 44 a 52 años (22%) y aquellos con 53 años o más (13%). Respecto a la autoidentificación étnica, la mayoría se identificó como mestiza (96%), mientras que el 4% se autoidentificó como indígena. En relación con el nivel máximo de instrucción, predominó la formación de cuarto nivel (40%), seguida del tercer nivel (38%). En cuanto a la antigüedad laboral, el 36% tenía entre 3-10 años de servicio, el 31% entre 0-2 años, el 29% entre 11-20 años, y únicamente el 4% registró una antigüedad igual o superior a 21 años. Con relación al área de trabajo, la mayor proporción de los trabajadores pertenecía al área operativa (80%), mientras que el 20% desempeñaba funciones en el área administrativa (Tabla 1).

Tabla 1

Características Sociodemográficas de la Población

Variable	Categoría	n	%
Sexo	Mujer	33	73%
	Hombre	12	27%
Edad	25-34 años	12	27%
	35-43 años	17	38%
	44-52 años	10	22%
	Igual o superior a 53 años	6	13%
Autoidentificación étnica	Indígena	2	4%
	Mestizo/a	43	96%
Nivel máximo de instrucción	Educación básica	1	2%
	Educación media	1	2%
	Bachillerato	6	13%
	Tercer nivel	17	38%
	Cuarto nivel	18	40%
	Otro	2	4%
Antigüedad	0-2 años	14	31%
	3-10 años	16	36%
	11-20 años	13	29%
	>= 21 años	2	4%
Área de trabajo	Operativo	36	80%
	Administrativo	9	20%
TOTAL		**45**	**100%**

Fuente: Elaboración propia. Datos analizados en Epi Info.

Puntaje Global de Burnout según el sexo y el área de trabajo.

En relación con el sexo, las mujeres presentaron una mediana del puntaje global de Burnout mayor que los hombres (60.0 vs. 55.0); sin embargo, esta diferencia no fue estadísticamente significativa (p= 0,064). Respecto al área de trabajo, el personal operativo obtuvo una media de puntaje global de Burnout superior a la del personal administrativo (61.4 ± 8.9 vs. 57.6 ± 6.7), aunque la diferencia tampoco alcanzó significancia estadística (p=0,236). Estos resultados indican que, en la población estudiada, el puntaje global de Burnout no presentó

diferencias estadísticamente significativas según el sexo ni el área de trabajo, p > 0,05 (Tabla 2).

Tabla 2

Puntaje global de Burnout según el sexo y el área de trabajo.

	Puntaje Global de Burnout	**p**
Hombres n=12	55.0 [50.0–62.2]	0,064*
Mujeres n=33	60.0 [56.0–68.0]	
Administrativa n=9	57.6 ± 6.7	0,236**
Operativa n=36	61.4 ± 8.9	

*U Mann Whitney

** T Student

Fuente: Elaboración propia. Datos analizados en Epi Info.

Niveles de Burnout según sexo y total de la población estudiada

En ambos sexos predominó la categoría de indicios de Burnout, observándose en el 58% de los hombres y en el 55% de las mujeres. El síndrome de Burnout estuvo presente en el 25% de los hombres y en el 21% de las mujeres, mientras que la ausencia de Burnout se registró en el 17% de los hombres y en el 24% de las mujeres. En el total de la población, el56 % presentó indicios de Burnout, el 22% cumplió criterios para síndrome de Burnout y el 22% no presentó Burnout. Estos resultados evidencian que más de la mitad del personal evaluado manifestó indicios de Burnout (Tabla 3).

Tabla 3

Niveles de Burnout según sexo y total de la población

Nivel de Burnout	**Hombres n (%)**	**Mujeres n %**	**Total n (%)**
No Burnout	2 (17)	8 (24)	10 (22)
Indicios de Burnout	7 (58)	18 (55)	25 (56)
Síndrome de Burnout	3 (25)	7 (21)	10 (22)
Total	12	33	45 (100)

Fuente: Elaboración propia. Datos analizados en Epi Info.

Puntaje de Burnout según dimensiones psicosociales

Se observó que únicamente la dimensión psicosocial de Recuperación presentó diferencias estadísticamente significativas entre sus categorías (p=0,016), lo que indica que los niveles de Burnout variaron significativamente de acuerdo con esta dimensión. En contraste, las dimensiones Carga y ritmo del trabajo (p= 0,057), Desarrollo de competencias (p=0,267), liderazgo (p=0,087), Margen de acción y control (p=0,364), Organización del trabajo (p=0,189), Soporte y apoyo (p=0,204) y Otros puntos importantes (p=0,065) no mostraron diferencias estadísticamente significativas p>0,05 (Tabla 4).

Tabla 4

Puntaje de Burnout según dimensiones psicosociales

Dimensión	Estadístico	p
Carga Y Ritmo Del Trabajo *	H = 5,734	0,057
Desarrollo De Competencias	H = 2,642	0,267
Liderazgo	H = 4,880	0,087
Margen De Acción Y Control	H = 2,023	0,364
Organización Del Trabajo	H = 3,328	0,189
Recuperación**	F = 4,595	**0,016**
Soporte Y Apoyo	F = 1,653	0,204
Otros Puntos Importantes	F = 3,573	0,065

*Kruskal Wallis

**ANOVA

Fuente: Elaboración propia. Datos analizados en Epi Info.

Distribución de respuestas por cada pregunta de la dimensión Recuperación, según sexo y total de la población

En la dimensión Recuperación, se observó que el 18% del personal manifestó estar en desacuerdo con tener suficiente energía para realizar otras actividades después del trabajo, proporción que fue similar entre hombres (33%) y mujeres (12%). Asimismo, el 27% de los participantes indicó estar en desacuerdo con que en su trabajo se les permite realizar pausas cortas para renovar y recuperar la energía, siendo esta percepción más frecuente en los hombres (33%) que en las mujeres (24%). Respecto al horario y la jornada laboral, el 56% del personal estuvo completamente de acuerdo en que estos se ajustan a sus expectativas y exigencias laborales; este porcentaje fue mayor en los hombres (83%) que en las mujeres (45%). Finalmente, el 33% de las mujeres manifestó estar poco de acuerdo con sentir que ha descansado lo suficiente y cuenta con la energía necesaria para iniciar su jornada laboral, lo que evidencia una percepción menos favorable de la recuperación diaria en comparación con los hombres (Tabla 5).

Tabla 5

Distribución de respuestas por cada pregunta de la dimensión Recuperación, según sexo y total de la población estudiada

Pregunta	Respuesta	Hombres n (%)	Mujeres n (%)	Total n (%)
25. Después del trabajo tengo la suficiente energía como para realizar otras actividades	Completamente de Acuerdo	4 (33)	11 (33)	15 (33)
	Parcialmente de Acuerdo	3 (25)	12 (36)	15 (33)
	Poco de Acuerdo	1 (8)	6 (18)	7 (16)
	En desacuerdo	**4 (33)**	**4 (12)**	**8 (18)**
26. En mi trabajo se me permite realizar pausas de periodo corto para renovar y recuperar la energía.	Completamente de Acuerdo	4 (33)	13 (39)	17 (38)
	Parcialmente de Acuerdo	4 (33)	7 (21)	11 (24)
	Poco de Acuerdo	0 (0)	5 (15)	5 (11)
	En desacuerdo	4 (33)	8 (24)	**12 (27)**
27. En mi trabajo tengo tiempo para dedicarme a reflexionar sobre mi desempeño en el trabajo	Completamente de Acuerdo	3 (25)	7 (21)	10 (22)
	Parcialmente de Acuerdo	5 (42)	11 (33)	16 (36)
	Poco de Acuerdo	2 (17)	8 (24)	10 (22)
	En desacuerdo	2 (17)	7 (21)	9 (20)
28. Tengo un horario y jornada de trabajo que se ajusta a mis expectativas y exigencias laborales	Completamente de Acuerdo	**10 (83)**	**15 (45)**	**25 (56)**
	Parcialmente de Acuerdo	2 (17)	10 (30)	12 (27)
	Poco de Acuerdo	0 (0)	6 (18)	6 (13)
	En desacuerdo	0 (0)	2 (6)	2 (4)
29. Todos los días siento que he descansado lo suficiente y que tengo la energía para iniciar mi trabajo	Completamente de Acuerdo	6 (50)	11 (33)	17 (38)
	Parcialmente de Acuerdo	5 (42)	9 (27)	14 (31)
	Poco de Acuerdo	0 (0)	**11 (33)**	11 (24)

En desacuerdo	1 (8)	2 (6)	3 (7)

Fuente: Elaboración propia. Datos analizados en Epi Info.

Niveles de Riesgo Psicosocial y Niveles de Burnout

En el grupo con riesgo psicosocial bajo, el 59% presentó indicios de Burnout, el 30% no presentó Burnout y el 11% cumplió criterios para síndrome de Burnout. En contraste, entre los participantes con riesgo psicosocial medio, el 50% presentó indicios de Burnout, mientras que el 39% presentó síndrome de Burnout y el 11% no presentó Burnout. Aunque se observó una mayor proporción de síndrome de Burnout en el grupo con riesgo psicosocial medio en comparación con el grupo de riesgo bajo (39% vs. 11%), la asociación entre el nivel de riesgo psicosocial y el síndrome de Burnout no fue estadísticamente significativa p=0,082 (Tabla 6).

Tabla 6

Niveles de Riesgo Psicosocial y Niveles de Burnout

	Síndrome de Burnout				
Riesgo Psicosocial	**No Burnout n (%)**	**Indicios de Burnout n (%)**	**Síndrome de Burnout n (%)**	**Total n**	**p***
Riesgo Bajo	8(30)	16(59)	3(11)	27	
Riesgo Medio	2 (11)	9 (50)	7(39)	18	0,082
Total	10	25	10	45	

*Fisher Freeman Halton

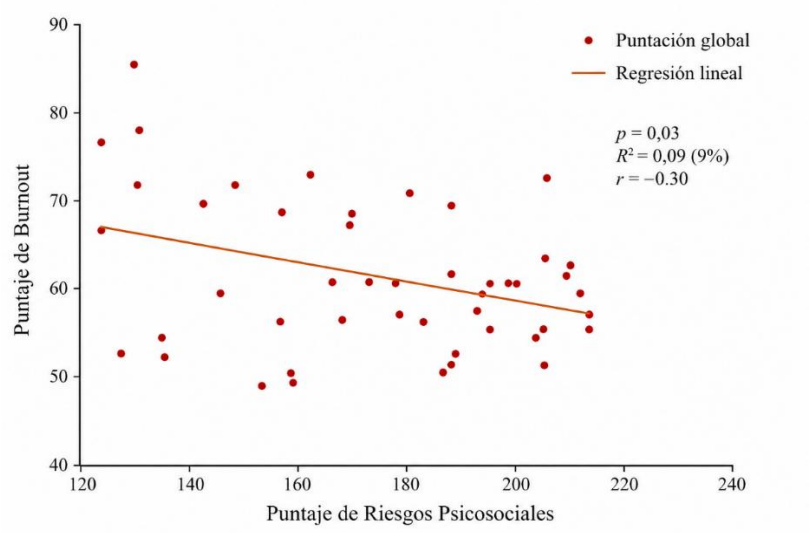
Fuente: Elaboración propia. Datos analizados en Epi Info.

Puntaje de Burnout y Puntaje de Factores de Riesgo Psicosociales

La Figura 3 muestra la relación entre el puntaje de riesgos psicosociales y el puntaje global de Burnout. Se observó una correlación lineal negativa débil (r=-0,30), la cual fue estadísticamente significativa (p=0,03). Asimismo, el modelo de regresión lineal explicó el 9% de la variabilidad del puntaje global de Burnout (R^2=0,09), lo que indica una capacidad explicativa baja. Considerando que un mayor puntaje en el cuestionario de riesgos psicosociales representa un menor nivel de riesgo psicosocial, los resultados sugieren que mejores condiciones psicosociales en el entorno laboral se asocian con menores niveles de Burnout en la población estudiada.

Figura 3

Puntaje de Burnout y Puntaje de Factores de Riesgo Psicosociales



Fuente: Elaboración propia. Datos analizados en Epi Info.

Asociación entre los factores de riesgo psicosocial y el puntaje global de Burnout

El análisis de regresión lineal evidenció que, de las ocho dimensiones evaluadas de los factores de riesgo psicosocial, únicamente tres presentaron una asociación estadísticamente significativa con el puntaje global de Burnout: Carga y ritmo de trabajo (p=0,003), Recuperación (p=0,002) y Otros puntos importantes (p=0,010). En las tres dimensiones se observó una correlación negativa, lo que indica que un mayor puntaje en estas dimensiones, que corresponde a un menor nivel de riesgo psicosocial, se asoció con menores niveles de Burnout. En contraste, las dimensiones Desarrollo de competencias, Liderazgo, Margen de acción y control, Organización del trabajo y Soporte y apoyo no mostraron asociaciones estadísticamente significativas (p>0,05).

Discusión

Los resultados del presente estudio evidenciaron que el 56% del personal presentó indicios de Burnout, mientras que el 22% cumplió criterios para Síndrome de Burnout, lo que confirma que el desgaste ocupacional constituye un problema relevante en el personal que labora en instituciones de atención en salud mental. Estos hallazgos coinciden con la investigación de (Khanngern et al., 2022), quienes reportaron una elevada frecuencia de Burnout entre profesionales de salud mental, destacando que las demandas emocionales inherentes al trabajo incrementan la vulnerabilidad al síndrome.

En relación con el sexo, las mujeres presentaron un mayor puntaje global de Burnout que los hombres; este resultado concuerda con el estudio de (Mendez-Quiroga y Torres-Jerves, 2025). Respecto a los factores psicosociales, la presente investigación identificó asociaciones estadísticamente significativas entre el Burnout y las dimensiones Carga y ritmo de trabajo (p=0,003), Recuperación (p=0,002) y Otros puntos importantes (p=0,010). Estos resultados

coinciden con la revisión sistemática de (Vinueza-Solórzano et al., 2023), la cual concluyó que las altas demandas laborales y la falta de períodos de descanso constituyen algunos de los principales factores de riesgo para el desarrollo del síndrome de Burnout en América Latina. Por otra parte, las dimensiones Desarrollo de competencias, Liderazgo, Margen de acción y control, Organización del trabajo y Soporte y apoyo no mostraron asociaciones estadísticamente significativas con el Burnout. Este hallazgo difiere parcialmente del estudio de (Mendez-Quiroga y Torres-Jerves, 2025), quienes identificaron una asociación significativa entre el Desarrollo de competencias y el Síndrome de Burnout.

En conjunto, los resultados indican que el Burnout en el personal que labora en una institución de atención en salud mental se relaciona principalmente con factores relacionados a la carga laboral y a las oportunidades de recuperación, más que con las características sociodemográficas o con todas las dimensiones psicosociales evaluadas.

Conclusiones

El Síndrome de Burnout constituye un problema relevante en el personal que labora en una institución de atención en salud mental de la ciudad de Cuenca, evidenciándose que más de la mitad de los trabajadores presentó indicios de Burnout y cerca de una cuarta parte cumplió criterios para el síndrome. Aunque no se encontraron diferencias estadísticamente significativas según el sexo ni el área de trabajo, los resultados confirman que el Burnout está influenciado principalmente por factores relacionados con las condiciones psicosociales del entorno laboral, más que por las características sociodemográficas de los trabajadores.

Entre las dimensiones evaluadas, Carga y ritmo de trabajo, Recuperación y Otros puntos importantes fueron las únicas que mostraron una asociación estadísticamente significativa, lo que evidencia que las elevadas demandas laborales, las limitadas oportunidades de descanso y otros aspectos organizacionales desempeñan un papel determinante en el desarrollo del síndrome. Asimismo, la asociación significativa encontrada entre el puntaje global de riesgos psicosociales y el Burnout respalda la importancia de fortalecer ambientes laborales saludables como estrategia para disminuir el desgaste ocupacional y promover el bienestar del personal. Con base en estos hallazgos, se recomienda que la institución implemente programas permanentes de vigilancia de los factores de riesgo psicosocial, optimice la distribución de la carga laboral y promueva estrategias que favorezcan la recuperación física y emocional del personal, tales como pausas activas, fortalecimiento del apoyo organizacional y acciones orientadas al bienestar laboral.

Referencias bibliográficas

Abundo, M., & Sav, A. (2025). Una década de avances: una revisión sistemática de la eficacia de las intervenciones para reducir el agotamiento profesional entre las enfermeras de salud mental. Multidisciplinary Digital Publishing Institute (MDPI), 13(17). doi:https://doi.org/10.3390/healthcare13172113

Amiri, S., Mahmood, N., Musfafa, H., Javaid, S., & Khan, M. (2024). Factores de riesgo ocupacionales para el síndrome de agotamiento profesional entre los profesionales de la salud: una revisión sistemática y metaanálisis global. Multidisciplinary Digital Publishing Institute (MDPI)., 21(12). doi:https://doi.org/10.3390/ijerph21121583

Anbesaw, T., Zenebe, Y., & Tegafaw, T. (2023). Burnout Syndrome and Associated Factors Among Health Care Professionals Working in Dessie Comprehensive Specialized Hospital, Dessie, Ethiopia. Sage Journals., 13(4). doi:https://doi.org/10.1177/21582440231215147

Ávila-Agreda, G., Ramírez-Coronel, A., Mesa-Cano, I., & Serrano-Paredes, K. (2021). Síndrome de burnout en los profesionales de salud: revisión sistemática. ProSciences. Revista de Producción, Ciencias e Investigación., 5(40). doi:https://doi.org/10.29018/issn.2588-1000vol5iss40.2021pp254-271

Bálsamo, Á., Pérez, F., & Cleffi, J. (2023). Prevalencia de Síndrome de Burnout en trabajadores de la salud en el primer nivel de atención. Revista de Investigación Clínica y Biomédica., 42(1). doi:https://doi.org/10.35954/SM2023.42.1.2.e301

Batanda, I. (2024). Prevalence of burnout among healthcare professionals: a survey at fort portal regional referral hospital. Npj Mental Health Research., 3(1). doi:https://doi.org/10.1038/s44184-024-00061-2

Bykov, K., & Medvedev, V. (2024). El impacto del agotamiento emocional en los psiquiatras sobre los resultados de la atención que brindan. Nevrologiya, neiropsikhiatriya, psikhosomatika = Neurología, Neuropsiquiatría, Psicosomática ., 16(6), 71-78. doi:https://doi.org/10.14412/2074-2711-2024-6-71-78

Carangui-Ordoñez, K., & Yambay-Bautista, X. (2024). Factores de riesgos psicosociales que inciden en la presentación del síndrome de burnout en el personal de salud del centro de especialidades médicas en la ciudad de Cuenca, 2024. Religación Revista Ciencias de la Salud, 9(43). doi:https://doi.org/10.46652/rgn.v9i43.1354

Castro-Romero, O., & Romero-Urrea, H. (Abril de 2022). Factores de riesgos psicosociales que inciden en el desarrollo del síndrome de burnout en profesionales de enfermería. másVITA. Revista de Ciencias de la Salud, 4(2). doi:https://orcid.org/0000-0002-0877-0339

Despoina-Sideri, A., Kipoulas, E., Leddy, A., & Hackmann, C. (2025). Prevalence and Risk Factors of Burnout Among Mental Health Professionals in the NHS: A Systematic Review. Wiley Online Library, 4(25). doi:https://doi.org/10.1002/capr.70055

Espinoza, M., Morales, F., & Polini, A. (2025). Síndrome de desgaste laboral en profesionales de enfermería de dos unidades de cuidados intensivos en Costa Rica. Revista

Ciencia Y Salud Integrando Conocimientos, 9(2), 41-50. doi:https://doi.org/10.34192/cienciaysalud.v9i2.843
García, E., Garay, D., Gia, V., Montalvo, G., & Moreno, N. (2025). Inteligencia emocional en el manejo del Burnout en profesionales de la salud. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar., 9(4). doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i4.19233
González-Durán, & Esthela, A. (2024). Prevalencia del Síndrome de Burnout en el personal de salud de servicios generales de una clínica en la Ciudad de Cuenca Ecuador en el periodo Julio 2022 a Mayo 2023. MQRInvestigar., 8(1), 5844-5858. doi:https://doi.org/10.56048/MQR20225.8.1.2024.
González-Mogrovejo, D., & Torres-Jerves, J. (31 de Marzo de 2025). Factores de riesgos laborales que pueden provocar el aumento del síndrome de Burnout en los trabajadores del Centro de Salud de Alausí- Ecuador. MQRinvestigar, 9(1). doi:https://doi.org/10.56048/MQR20225.9.1.2025.e298
Hidalgo-Jurado, S., Jenaro, C., & Gutiérrez, L. (2023). Inteligencia emocional como factor protector del burnout y sus consecuencias en personal sanitario ecuatoriano. European Journal of Health Research., 8, 1-24. doi:https://doi.org/10.32457/ejhr.v8i1.2050
Khanngern, N., Ratta-apha, W., & Wannarit, K. (2022). Burnout among Mental Health Professionals in a Tertiary University Hospital. Siriraj Medical Journal, 74(3). doi:https://doi.org/10.33192/Smj.2022.23
Lema-García, M., & Quinde-Alvear, G. (2023). Factores de riesgo psicosocial en el personal médico del Hospital Homero Castanier Crespo. Azogues-Ecuador. MQRInvestigar, 7(4), 1251–1270. doi:https://doi.org/10.56048/MQR20225.7.4.2023.1251-1270
Márquez-Lugo, I., Mosquera-Quiñónez, M., Ochoa-Granados, C., Pacavita-Sánchez, D., Palencia-Sánchez, F., & Riaño-Casallas, M. (2021). Revisión de los Instrumentos de Medición del Síndrome De Burnout- Documento de Trabajo. SSRN. doi:https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3841093
Mendez-Quiroga, D., & Torres-Jerves, J. (2025). Factores de riesgo psicosociales que inciden en la aparición del síndrome de Burnout: profesionales de salud, hospital del seguro social, Cuenca-Ecuador. MQRInvestigar, 9(1). doi:https://doi.org/10.56048/MQR20225.9.1.2025.e321
Mendoza-Ochoa, F., & Silva-Caicedo, R. (2025). Revisión sistemática de la literatura: factores que inciden en el síndrome de burnout en el personal de salud. MQRInvestigar, 9(1). doi:https://doi.org/10.56048/MQR20225.9.1.2025.e347
Ministerio del Trabajo. (2018). Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial. Ministerio del Trabajo. Obtenido de https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/01/Guia-para-la-aplicacion-del-cuestionario-de-prevencion-de-riesgo-psicosocial.pdf
Ministerio del Trabajo y Desarrollo Humano. (2025). Normativa Legal, Programas, Formatos y Guías. Recuperado el Diciembre de 2025, de Cuestionario Riesgos Psicosociales: https://www.trabajo.gob.ec/normativa-legal-programas-formatos-y-guias/

Moromenacho, J., Toapanta, J., & Ganchala, P. (2025). Revisión sistemática: Causas y consecuencias que inciden en el Síndrome de Burnout en el personal de salud ecuatoriano. Revista Multidiciplinaria Asce Magazine, 4(4), 1503-1528. doi:https://doi.org/10.70577/asce.v4i4.500

Pallchisaca-Lliguisupa, C., & Ayala-Pasquel, S. (2025). Prevalencias y factores asociados al síndrome de Burnout en el personal de medicina y enfermerir. Cuenca-Ecuador. MQRInvestigar., 9(4). doi:https://doi.org/10.56048/MQR20225.9.4.2025.e1100

Ramirez, R., Bombón, J., & Herrera, A. (2024). Síndrome de Burnout en los profesionales de salud: un análisis de sus consecuencias en el desempeño laboral en el Hospital Geriátrico PhD. Bolívar Argüello. Religación., 9(43). doi:https://doi.org/10.46652/rgn.v9i43.1360

Taranu, S., Ilie, A., Turcu, A., Stefaniu, R., Sandu, A., Pislaru, A., . . . Stratulat, T. (2022). Factors Associated with Burnout in Healthcare Professionals. International Journal of Environmental Research and Public Health., 19(22). doi:https://doi.org/10.3390/ijerph192214701

Tingting, J., Shasha, H., Liu, J., Linhui, L., & Suilin, J. G. (2025). Emotion regulation strategy moderates the impact of emotional labor on burnout in psychiatric nurses: a cross-sectional study. BMC Nursing., 24. doi:https://doi.org/10.1186/s12912-025-03487-x

Vinueza-Solórzano, A., Friedrich-Almansa, J., Basso, C., Zambrano-Ávila, G., Jesus-Bento, I., Bolaños-Burgos, F., . . . Souza-Vazquez, A. (2023). Uma Revisão Sistemática do Burnout em Profissionais da Saúde na América Latina. Revista Psicologia Organizações e Trabalho, 23(3). doi:https://doi.org/10.5935/rpot/2023.3.24803

World Health Organization. (28 de Mayo de 2019). El agotamiento laboral, un "fenómeno ocupacional": Clasificación Internacional de Enfermedades. Recuperado el Julio de 2026, de https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases

Conflicto de intereses:
Los autores declaran que no existe conflicto de interés posible.
Financiamiento:
No existió asistencia financiera de partes externas al presente artículo.
Agradecimiento:
N/A
Nota:
El artículo no es producto de una publicación anterior.