

**Factors that influence the presentation of burnout syndrome in the administrative staff of the Decentralized Autonomous Government of the Province of Cañar**

**Factores que Inciden en la presentación del síndrome del burnout en el personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia del Cañar**

**Autor:**

Castro-Larrea, José Luis  
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA  
Cuenca – Ecuador



[jose.castro@est.ucacue.edu.ec](mailto:jose.castro@est.ucacue.edu.ec)



<https://orcid.org/0009-0008-7675-9394>

Carrera-Álvarez, Esteban Rodrigo  
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA  
Cuenca – Ecuador



[esteban.carrera@ucacue.edu.ec](mailto:esteban.carrera@ucacue.edu.ec)



<https://orcid.org/0000-0002-9359-5853>

Fechas de recepción: 25-OCT-2024 aceptación: 11-NOV-2024 publicación: 15-DIC-2024



<https://orcid.org/0000-0002-8695-5005>

<http://mqrinvestigar.com/>



## Resumen

La presente investigación analiza los factores que inciden en la presentación del síndrome del burnout en el personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia del Cañar, el estudio fue cuantitativo por cuanto se realizó el análisis de las variables estadísticamente, la técnica de investigación aplicada fue descriptiva correlacional, no experimental, ya que las variables no fueron manipuladas, sino solo observadas y analizadas en su ambiente natural, y la técnica de investigación realizada fue de corte transversal. Para la recolección de datos se aplicó el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI), a 110 empleados administrativos; los resultados obtenidos revelan una incidencia del síndrome en 12 empleados, que representa el 10,91%, Además, la existencia de una correlación significativa entre la variable realización personal (R.PERS), con las variables situación laboral y años de servicio del empleado en la institución, con un nivel de significancia bilateral de 0,007, constituyendo esta correlación un factor de incidencia dominante para la presentación del síndrome de burnout.

**Palabras clave:** Síndrome de burnout; realización personal; cansancio emocional; despersonalización; personal administrativo



## Abstract

The present research analyzes the factors that affect the presentation of burnout syndrome in the administrative staff of the Decentralized Autonomous Government of the Province of Cañar, the study was quantitative in that the analysis of the variables was carried out statistically, the research technique applied was descriptive correlational, not experimental, since the variables were not manipulated, but only observed and analyzed in their natural environment, and the research technique carried out was cross-sectional. For data collection, the Maslach Burnout Inventory (MBI) questionnaire was applied to 110 administrative employees; The results obtained reveal an incidence of the syndrome in 12 employees, which represents 10.91%. In addition, the existence of a significant correlation between the variable personal fulfillment (R.PERS), with the variables employment status and years of service of the employee in the institution, with a bilateral significance level of 0.007, this correlation constituting a dominant incidence factor for the presentation of burnout syndrome.

**Keywords:** Burnout syndrome; personal fulfillment; emotional exhaustion; depersonalization; administrative staff



## Introducción

El Síndrome de Burnout, es una enfermedad crítica asociada con el entorno laboral y el modo de vida de una persona, generando perturbación emocional ocasionada por el trabajo, esto provoca graves efectos mentales y físicos. Así también, se la considera como una patología severa relacionada con el ambiente laboral y el estilo de vida de la persona, constituyéndose en un trastorno emocional cuando se manifiesta. Los problemas psicológicos que provoca contribuyen significativamente a la ausencia laboral (Serrano et al., 2016). Además, Flores & Fajardo (2022) manifiestan que el síndrome de burnout es una situación de estrés caracterizada por el cansancio emocional, despersonalización y baja realización personal.

Desde el punto de vista de Moss et al. (2016) el síndrome de Burnout incrementa el ausentismo en el trabajo debido a la sobrecarga laboral, agravándose con el tiempo y estando también asociado al excesivo estrés laboral. Por ello, el Burnout necesita ser abordado de manera global, debido a que es un problema de salud público, mediante la intervención del gobierno, organismos y agrupaciones asociadas para dar solución efectiva (Breuer et al., 2015). Así mismo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha expresado su preocupación por el aumento de los indicadores de estrés en entorno laboral, subrayando la importancia de abordar este problema desde una perspectiva social y de salud pública. (OIT, 1999).

Por tanto, el estrés laboral es un factor clave en el desarrollo el síndrome de Burnout, que genera secuelas negativas para la salud, como la fatiga y que ha sido clasificado como una enfermedad psicológica. No obstante, algunos autores como Maslach (2001) lo consideran más un desorden mental, debido a que provoca perturbaciones como despersonalización, ansiedad y depresión. Además, Morales & Duana (2018) destacan que el descuido de necesidades humanas fundamentales, como la alimentación saludable, la distracción y la actividad física, contribuye al cansancio, decaimiento, desequilibrio físico y despersonalización, haciendo que las personas se comporten de forma automática, como "robots", lo que a su vez incrementa los casos de Burnout.



El Burnout, una enfermedad producida por las grandes presiones que una persona soporta ante factores psicológicos y laborales (Forbes, 2011). Según Ramírez (2017) el burnout es el resultado del estrés ocupacional excesivo, puesto manifestándose entre los trabajadores de una entidad de acuerdo con la relación laboral, que conlleva a la fatiga tanto física y emocional dependiendo de los escenarios laborales. Además, se cree que el burnout es una respuesta inadecuada a las tareas y exigencias laborales (Vivanco et al., 2018).

Por otra parte, Rubio et al. (2003), indica que el burnout involucra la extenuación y deterioro originado por la desmedida exigencia tanto física como emocional del empleado (Así también, Orozco et al. (2021), refiere que existen diferentes investigaciones que demuestran el aumento del burnout por los niveles elevados de estrés laboral, con efectos personales, mostrando limitadas reacciones con derivaciones psicosociales. Méndez (2019) ha determinado tres espacios del Burnout, el agotamiento, la eliminación del carácter distintivo en el comportamiento y niveles de construcción personal.

En tal sentido, el burnout o estrés laboral, durante los últimos años ha sido un segmento de interés, debatiendo por que el ambiente laboral causa estrés, al mismo tiempo es una de las principales fuentes de las enfermedades ocupacionales y ausentismo laboral (Sánchez & Vásquez, 2018). Según Gago et al. (2017) manifiesta que los trabajadores que sufren de este síndrome, expresan emociones negativas, comportamientos inmorales que no se espera en el área de trabajo. El agravamiento del Burnout se refleja en el entorno del trabajador y las relaciones interpersonales, asociando a la responsabilidad y el agotamiento laboral (Ramirez & Lee, 2011).

Independientemente de la definición particular de los diferentes estudiosos del campo, sin duda el burnout es una condición que llega a quemar o agotar totalmente a la persona que lo sufre (Paz, 2020). Por su parte Lauracio & Ticona (2020) afirman que según estudios el Burnout perturba más al personal que está en relación directa con clientes internos y externos en el trabajo. Mientras que Lovo (2020) mantiene que un empleado esta “quemado” cuando



evidencia que una situación psicosocial le ha superado, agotando su capacidad flexible de relacionarse.

Es también importante analizar el Burnout en los espacios de trabajo, puesto que se refiere a un padecimiento laboral, que ocasiona también un bajo rendimiento, así como una degradación en la atención al personal, produciendo así trastornos de incapacidad, condiciones desfavorables al ambiente laboral, al vínculo personal y ejecución del trabajo (Patlán, 2013). A su vez, Nole et al. (2022) expresa que en la actualidad se evidencia que, en los trabajadores del sector público, el ambiente laboral tiene un gran impacto en su nivel de vida y la calidad de servicio al público que ofrecen, empeorando por el exceso laboral que afrontan y en ocasiones no se tiene los medios necesarios para lograr los objetivos laborales. Por ello, Es fundamental que las instituciones asuman el compromiso de cuidar el bienestar de su personal, puesto que esto es clave para crear un buen ambiente laboral. Un entorno saludable se reflejará en una mayor productividad y sensibilidad hacia las necesidades del equipo, así como una mejor calidad en el servicio al público.

Entre los resultados que se han obtenido en otros estudios, la investigación realizada por Nole et al. (2022) a una muestra de setenta trabajadores, los resultados mostraron una relación inversa entre el burnout y el ambiente laboral, es decir, a medida que el ambiente laboral se deteriora, aumenta la incidencia del síndrome de burnout.

Estos hallazgos coinciden con Jaramillo et al. (2022) donde los niveles de burnout revelan que una de cada diez personas no presenta riesgo, dos de cada diez presentan niveles elevados o crónicos y siete de cada diez se encuentran en zona de mayor riesgo de padecer burnout. Además, los hombres tienden a sufrir este síndrome en mayor medida que las mujeres, ya que presentan un nivel más alto de despersonalización y una actitud más distante hacia los demás.

### **Agotamiento Emocional**

El agotamiento o cansancio emocional se define como la sensación de estar desgastado (Nápoles, 2021). Para Alahmari et al. (2022) es un estado del burnout caracterizado por la presión y ausencia de comprensión con las personas. Emre (2020) lo describe como el



agotamiento emocional causada por una carga y demanda laboral excesivas, mientras que Duarte et al. (2021) lo asocia con las actividades propias de trabajo que implican cargas de trabajo elevadas y roles ambiguos o incompatibles.

Ahmad & Jameel (2021) señalan que los empleados que experimentan altos niveles de estrés y agotamiento tienden a demostrar una falta de compromiso y satisfacción laboral, ocasionando cambios de actividades. De manera similar, De la Fuente et al. (2015) afirman que el agotamiento emocional se exterioriza con una sensación de no tener ánimos para afrontar la jornada diaria.

### **Despersonalización**

Para Maslach et al. (2010) la despersonalización se evidencia por medio de las actitudes personales que son frías e inexorables hacia los clientes internos y externos, así como demostrar desinterés y alejándose de sus necesidades personales. Mientras que para Castañeda & Sánchez (2022) la despersonalización se reconoce por la presencia de actitudes negativas y frías. Finalmente, Arquero & Donoso (2013) refieren que la despersonalización son los sentimientos y actitudes negativas del empleado hacia las demás personas.

### **Realización Personal**

La baja realización personal se refiere a una percepción negativa del logro profesional, lo que genera una autoevaluación personal desfavorable (Garcés de los Fayos Ruiz et al., 2001). Según Castañeda y Sánchez (2022), este fenómeno se manifiesta cuando el trabajador percibe de manera negativa su éxito laboral, una condición también conocida como baja autoeficacia.

## **Material y métodos**

El presente estudio se realizó en el Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) de la Provincia del Cañar. Para la recolección de datos se aplicó una encuesta mediante cuestionarios previamente estructurados, con el objeto de recopilar información originaria del problema (Bernal, 2010). La muestra para esta investigación se conforma por el total del personal administrativo del GAD de la Provincia del Cañar. Dado que la población de estudio



es pequeña, la muestra será equivalente a la población, es decir, 110 empleados administrativos

El estudio fue cuantitativo por cuanto se realizó el análisis de las variables estadísticamente. La investigación aplicada consiste en la búsqueda de soluciones a problemas laborales, el estudio no resolverá el problema, pero permite establecer recomendaciones con la finalidad de ejecutar medidas necesarias (Ñaupas et al., 2014). La técnica de investigación aplicada fue descriptiva correlacional, que permite describir la particularidad de las variables como se presenten en el instante de recopilar datos, para conocer la relación entre variables, la similitud puede ser positiva o negativa, luego de la investigación (Hernández et al., 2014). El estudio fue no experimental, porque las variables no fueron manipuladas, sino solo observadas y analizadas en su ambiente natural (Hernández et al., 2014). La técnica de investigación realizada de corte transversal puesto que el propósito es referir el Burnout, a efectuarse en determinado tiempo y espacio (Hernández et al., 2014).

Para la recolección de datos se aplicó el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) de Maslach & Jackson (1986), que es uno de los test más usados mundialmente, y tiene una confiabilidad de 0.71 a 0.90 (Alarcón, Vaz & Guisado, 2002). Además, se incluyó datos demográficos (edad, genero, estado civil, tiempo de servicio en la institución y relación laboral). El cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI), está compuesto por 22 ítems, distribuidos en tres sub escalas como se muestra en el Cuadro N° 1, y la valoración de síndrome se establece en el Cuadro N° 2:

**Cuadro N° 1.** Items de sub escalas de MBI

Sub escala	Descripción	Numero de items
1	Agotamiento Emocional (AG.EM)	9
2	Despersonalización (DESP.)	5
3	Realización Personal (R.PERS)	8

Fuente: Autoría propia



El cuestionario responde a una escala tipo Likert de 6 puntos. El resultado del método se divide en puntajes separados para cada sub escala (Maslach et al., 1986).

**Cuadro N° 2.** Valoración de Maslach Burnout Inventory

Sub escala	Numero de items	Bajo	Medio	Alto
AG.EM	9	0 - 18	19 - 26	27 - 45
DESP.	5	0 - 5	6 - 9	10 - 25
R.PERS	8	0 - 33	34 - 39	40 - 56

Fuente: Ramos & Rueda (2023)

## Resultados

Una vez tabulados los datos recolectados a través de la encuesta, la Tabla 1 presenta los datos sociodemográficos del estudio realizado en el GAD de la Provincia del Cañar, donde se determinó que el 64% representa al género masculino, mientras el 36% corresponden al femenino. El 69.1% de los empleados tienen entre 30 a 49 años. Además, el 60% de los trabajadores están casados. En cuanto, a los años de servicio en la institución, el 58,18% lleva entre 1 y 5 años. Finalmente, el 45,46% de los empleados cuentan con una relación laboral de nombramiento definitivo.

**Tabla 1.** Datos sociodemográficos del estudio.

Variable	n	%
<b>Genero</b>		
Masculino	70	64%
Femenino	40	36%
<b>Edad</b>		
19 – 29 años	14	12,73%
30 – 39 años	38	34,55%
40 – 49 años	38	34,55%
50 – 59 años	19	17,27%
60 años o mas	1	0,90%



<b>Estado Civil</b>		
Soltero	29	26,36%
Casado	66	60,00%
Divorciado	15	13,64%

---

<b>Años de servicio</b>		
1 – 5 años	64	58,18%
6 – 10 años	13	11,82%
11 – 15 años	13	11,82%
16 – 20 años	10	9,09%
21 años o mas	10	9,09%

---

<b>Relación laboral</b>		
Contrato de trabajo	28	25,45%
Nombramiento definitivo	50	45,46%
Nombramiento provisional	29	26,36%
Nombramiento de libre remoción	3	2,73%

---

Fuente: Autoría propia

### **Correlaciones no paramétricas de Spearman**

La Tabla 2 indica las correlaciones no paramétricas derivadas del estudio. En el mismo que se muestra una correlación negativa de  $-0,256^{**}$  de la variable R.PERS, respecto a la variable de situación laboral, con un nivel de significancia bilateral de 0,007, siendo menor que el umbral de p-valor de 0,01, indicando una correlación significativa. Dicho de otra manera, mientras la situación laboral se reduce, el riesgo de tener una baja realización personal aumenta. De la misma manera ocurre respecto a la variable años de trabajo en la institución, mientras menos años de servicio tenga el empleado, mayor es el riesgo de tener una baja realización personal.

En la correlación entre la variable R.PERS, con la edad se obtuvo un coeficiente de  $-0,066$  con una significancia bilateral de 0,492. Con respecto al género se tiene un coeficiente de



0,121 con una significancia bilateral de 0,208. Finalmente, la correlación con la variable estado civil se generó un coeficiente de 0,003 y una significancia bilateral de 0,972, por lo que se demostró que ninguna de estas variables tiene correlación estadística significativa con la realización personal.

La variable AG.EM., en correlación con la variable edad se obtuvo un coeficiente de -0,066 con una significancia bilateral de 0,122, respecto a la variable genero de determino un coeficiente de correlación de 0,058 con significancia bilateral de 0,547 en relación a la variable estado civil se obtuvo un coeficiente de -0,037 con una significancia bilateral de 0,705 mientras que correlación con la variable situación laboral fue de 0,096 con una significancia bilateral de 0,318. Finalmente, la correlación con la variable años de trabajo en la institución, el coeficiente fue de 0,096 con significancia bilateral de 0,318. De la misma manera se determinó que la correlación estadística no es significativa.

Para la variable DESP., el coeficiente de correlación con la variable edad es de -0,104 con una significancia bilateral de 0,280, con respecto a la correlación con la variable genero se obtuvo una significancia bilateral de -0,034 y una significancia bilateral de 0,721, mientras que el coeficiente de correlación con la variable estado civil fue de -0,020 con significancia bilateral de 0,839, la correlación obtenida con la variable situación laboral fue un coeficiente de -0,039 con significancia bilateral de 0,682, finalmente la correlación frente a la variable años de servicio en la institución se determinó un coeficiente de -0,039 y una significancia bilateral de 0,682. Lo cual indica que no existe una correlación significativa entre estas variables.

**Tabla 2.** Correlaciones no paramétricas de Spearman

			<b>Edad</b>	<b>Genero</b>	<b>Estado Civil</b>	<b>Situación Laboral</b>	<b>Años de trabajo en la institución</b>
<b>Rho de Spearman</b>	<b>AG.EM.</b>	Coeficiente de correlación	-,148	,058	-,037	,096	,096



		Sig. (bilateral)	,122	,547	,705	,318	,318
		N	110	110	110	110	110
	<b>DESP.</b>	Coeficiente de correlación	-,104	-,034	-,020	-,039	-,039
		Sig. (bilateral)	,280	,721	,839	,682	,682
		N	110	110	110	110	110
		<b>R.PERS.</b>	Coeficiente de correlación	-,066	,121	,003	-,256**
	Sig. (bilateral)		,492	,208	,972	,007	,007
		N	110	110	110	110	110

\*\* La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral)

Fuente: Autoría propia

### Análisis de los Resultados

En la Tabla 3 se muestra que el 13,64% del personal presenta síndrome de Burnout, en la variable AG.EM. Un 21,82% de incidencia en la variable de DESP., y en la variable baja R.PERS., se alcanzó el 73,64%.

**Tabla 3.** Incidencia del síndrome de Burnout.

	<b>AG.EM.</b>		<b>DESP.</b>		<b>R.PERS.</b>	
	f	%	f	%	f	%
<b>Bajo</b>	63	57,27%	30	27,27%	81	73,64%
<b>Medio</b>	32	29,09%	56	50,91%	25	22,73%
<b>Alto</b>	15	13,64%	24	21,82%	4	3,64%

Fuente: Elaboración propia



Para establecer el nivel de incidencia del síndrome de burnout en el GAD de la Provincia del Cañar, se identificaron a los empleados que cumplen con las características establecidas, alto en AG.EM, alto en DESP, y bajo la R.PERS. (Tacle, 2024). Obteniendo la incidencia del síndrome en 12 empleados, que representa el 10,91%, como se indica en la Tabla 4.

**Tabla 4.** Incidencia del síndrome de burnout

	f	%
Síndrome de burnout (Alto AG.EM, Alto DESP, y Bajo (R.PERS.).	12	10,91%
Empleados encuestados	110	100%

Fuente: Autoría propia

### Discusión

El síndrome de Burnout es conocido hoy en día por su elevado nivel de incidencia en el ámbito laboral, produciendo una atribución negativa en la salud de los empleados (Vera, 2022). Las secuelas del síndrome se manifiestan en el empleado como fracaso, desinterés por el trabajo, susceptibilidad, hasta llegando a presentar depresión (Roy, 2018), por lo que es un tema de importancia dentro de las instituciones. Es así que, la prevalencia de burnout encontrada en este estudio (10,91%) supera considerablemente el 6% reportado por Mero (2021) en una institución de educación superior. Esta diferencia atribuye a factores organizacionales específicos del sector público, como la burocracia, las presiones políticas y la rigidez de los procedimientos, que generan mayor estrés y frustración en el personal administrativo del GAD.

En este estudio se reveló que existe diferencias en la incidencia del síndrome de burnout de acuerdo a la relación laboral mostrando una mayor prevalencia el personal con nombramiento definitivo, así como también los empleados que vienen laborando en la institución de 1 a 10 años, quienes presentan una mayor incidencia que los que laboran de 11 años en adelante. Además, se encontró diferencias significativas en el personal que vienen laborando en un rango de 1 a 5 años como los que laboran más de 6 años, pues no están expuestos al mismo



nivel de síndrome de Burnout. No obstante, estos resultados no coinciden con el estudio realizado por Villanueva & Flores (2021) en una Universidad Peruana, donde se evidenciaron que no existen diferencias en la existencia del síndrome entre el personal contratado y personal con nombramiento.

Por otra parte, se obtuvo una correlación negativa de  $-0,256$  para la variable (R.PERS), respecto a las variables de situación laboral y años de trabajo en la institución, indicando una correlación significativa. Sin embargo, en la investigación realizada por Ortega et al. (2010) en la cual analiza los principales factores de riesgo asociados al Síndrome de Burnout entre los trabajadores de la clínica Córpor, con una muestra de 40 personas de diferentes áreas, obteniendo una correlación negativa entre las relaciones interpersonales y el síndrome de Burnout con un coeficiente de correlación  $-0,370$ , siendo esta la única variable estadísticamente significativa con nivel menor al p-valor de 0,05 determinando que las relaciones interpersonales constituyen un factor de riesgo predominante relacionado con el Síndrome de Burnout.

### Conclusiones

La incidencia del síndrome de burnout en el estudio realizado al personal administrativo del GAD de la Provincia del Cañar fue del (10,91%), sin embargo, hay que tomar en cuenta la existencia de alto riesgo de la población con respecto a la variable despersonalización (11%) y un (3%) con el agotamiento emocional. Además, la prevalencia de un riesgo medio con las variables agotamiento emocional con (29%), despersonalización con el (51%), y el (22%) en la variable realización personal, debiendo implementar acciones preventivas o correctivas para combatir el nivel de riesgo medio y alto en las variables mencionadas que a largo plazo pueden producir síndrome de burnout en el personal.

La variable (R.PERS) en relación a la variable de situación laboral y años de servicio se obtuvo un nivel de significancia bilateral de 0,007 indicando una correlación significativa, por lo que hay que tomar en cuenta los factores que inciden en la realización personal de los empleados de tal manera que se establezcan estrategias para mejorar este indicador. Por otra parte, no se tiene una correlación significativa respecto a las otras variables estudiadas, pero



es necesario poner atención en las variables (AG.EM) y (DESP), puesto que en el estudio se obtuvo valores de riesgo medio y alto, que pueden afectar a largo plazo en la salud de los empleados.

La prevención del síndrome de burnout en el personal administrativo del GAD requiere un enfoque integral que combine elementos psicosociales y organizacionales. Es fundamental fortalecer el clima laboral mediante el reconocimiento del trabajo bien hecho, la promoción de la comunicación abierta y la implementación de políticas de conciliación laboral y personal. Asimismo, se deben ofrecer programas de bienestar que incluyan actividades de relajación, desarrollo de habilidades sociales y apoyo psicológico, con el objetivo de prevenir el estrés y mejorar la calidad de vida de los empleados

### Referencias bibliográficas

- Ahmad, A., & Jameel, A. (2021). Effect of Organizational Justice Dimensions on Performance of Academic Staff in Developing Countries. *Annals of R.S.C.B Journal*, 25(3), 259–270.
- Alahmari, M., Moaleem, M., Hamd, B., Abdulaziz, A., & Talaj, A. (2022). Prevalence of Burnout in Healthcare Specialties: A Systematic Review Using Copenhagen and Maslach Burnout Inventories. *Medical science monitor: international medical journal of experimental and clinical research*, 28, e938798. <https://doi.org/10.12659/MSM.938798>
- Alarcón, J., Vaz, F. y Guisado, J. (2002), Análisis del síndrome de burnout: psicopatología, estilos de afrontamiento y clima social (II), *Revista de Psiquiatría de la Facultad de Medicina Barna*, 29(1), 8-17.
- Arquero, J. L. y Donoso, J. A. (2013). Docencia, investigación y burnout: el síndrome del quemado en profesores universitarios de Contabilidad. *Revista de contabilidad*, 16(2), 94-105. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1138489113000083?via%3Dihub>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Editorial Pearson



Breuer, K., Goldner, F., Jager, B., Werfel, T., & Schmid, G. (2015). Chronic stress experience and burnout syndrome have appreciable influence on health-related quality of life in patients with psoriasis. *JEADV*, 1898–1904.

Castañeda-Santillán, L. L., & Sánchez-Macías, A. (2022). Satisfacción laboral y burnout en personal docente. *RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 12(24), 230-246.

De la Fuente, E. I., García, J., Cañadas, G. A., San Luis, C., Cañadas, G. R., Aguayo, R. y Vargas, C. (2015). Propiedades psicométricas y baremos del Cuestionario de Burnout Granada en profesionales de Enfermería. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 15(2), 130-138.

Duarte, M., Mávida, M., & Moncayo, L. (2021). Diagnóstico de clima organizacional para una pyme comercializadora de navojoa, sonora. *Revista de investigación académica Sin Frontera*, 14(36), 1–17.

Forbes Álvarez, R. (2011). El síndrome de Burnout: síntomas, causas y medidas de atención en la empresa. *CEGESTI Éxito empresarial* (160). Recuperado el 19 de 11 de 2020, de [https://www.cegesti.org/exitoempresarial/publicaciones/publicacion\\_160\\_160811\\_es.pdf](https://www.cegesti.org/exitoempresarial/publicaciones/publicacion_160_160811_es.pdf)

Emre, Y. (2020). A theoretical review of burnout syndrome and perspectives on burnout models. *Bussecon Review of Social Sciences*, 2(4), 26-35. <https://www.bussecon.com/ojs/index.php/brss/article/view/235/94>

Flores, L. Y. H., & Fajardo, G. H. V. (2022). Prácticas Organizacionales Generadoras de Sobrecarga Laboral en el Personal Administrativo de un Hospital Público y Prevalencia de Síntomas de Burnout. *INGENIO*, 5(2), 51-55.

Gago, K., Martínez, I., & Alegre, A. (2017). Clima laboral y síndrome de burnout en enfermeras de un hospital general de Huancayo, Perú. *PSIENCIA: Revista Latinoamericana de Ciencia Psicológica*, 23(6), 10-15.

Garcés de los Fayos Ruiz, E., Nieto, G., Madrid, A. y Jiménez, G. (2001). Estrés profesional y estrategias de prevención. *Algama Desarrollo Empresarial*.

Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw.



Jaramillo-Galarza, K. A., Freire, V. A., Larrea, D. M., & Taruchaín, L. F. (2022). Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en Instituciones de Educación Superior del Ecuador. *Veritas & Research*, 4(1), 46-55.

Lauracio, C., & Ticona, T. L. (2020). Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. *Revista Innova Educación*, 2(4), 543-554.

Lovo, J. (2020). Síndrome de burnout: Un problema moderno. *Entorno*, (70), 110-120.

Maslach, C., Jackson, S., Leiter, M., Schaufeli, W., & Schwab, R. (1986). Maslach burnout inventory. Consulting psychologists press. Matsuo, T., Kobayashi, D., Taki, F., Sakamoto

Maslach, C., Jackson S. E., y Leiter M. P. (2010). *Maslach Burnout Inventory Manual* (3rd Ed.). Mind Garden, Inc.

Maslach, C., Schaufeli, Y W., Leiter, M. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*; ProQuest Medical Library. (52) Página 397-422

Méndez, J. (2019). Estrés laboral o síndrome de ‘burnout’. Working stress or “burnout syndrome”. *Acta Pediátrica de México*, 23(2), 299-302.

Mero Pinargote, L. M. (2021). SÍNDROME DE BURNOUT EN PERSONAL DE UNA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR EN ECUADOR.

Morales, D., Duana, D. (2018). Síndrome de Burnout un factor de riesgo laboral. *Boletín científico de las ciencias económico administrativas del ICEA*. Vol. 6. Nro. 12. Recuperado de: <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/icea/article/view/3070>

Moss, M., Good, V., Gozal, D., Kleinpell, R., & Sessler, C. (2016). An official critical care societies collaborative statement: burnout syndrome in critical care health care professionals: a call for action. *AJCC American Journal of Critical Care*, 378-376.

Nápoles, J. (2021). Burnout: A Review of the Literature. Update: Applications of Research in Music Education, 40(2), 1-8. <https://doi.org/10.1177/87551233211037669>

Nole, I. V. M., Villarreyes, S. S. C., Palacios, A. Z., & Vera, P. E. L. (2022). Síndrome de Burnout en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sullana-Perú. *Revista de ciencias sociales*, (3), 272-282.



Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., Villagómez, A. (2014). Metodología de la investigación. FreeLibros.

OIT. (31 de Septiembre de 1999). Organización internacional del trabajo. Obtenido de OIT: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--dcomm/documents/publication/dwcms\\_080693.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--dcomm/documents/publication/dwcms_080693.pdf)

Orozco-Moreno, Z., Raymondi-Rubio, K., Orozco-Fiallos, S., & Bohórquez-León, S. (2021). Análisis De Los Valores Interpersonales Y Su Relación Con El Síndrome De Burnout En Docentes De Instituciones Educativas Del Cantón Simón Bolívar. *Psicología Unemi*, 5(9), 118-126.

Ortega-Sotamba, M. E., Andrade-Campoverde, D. P., & Ortiz-Gonzalez, R. A. (2024). Incidencia del síndrome de burnout en el personal de la clínica Córporé - Cuenca periodo 2023. *MQR Investigar*, 8(1), 3941-3959. <https://doi.org/10.56048/MQR20225.8.1.2024.3941-3959>

Patlán, J. (2013). Efecto del burnout y la sobrecarga en la calidad de vida en el trabajo. *Estudios Gerenciales*, 29(129), 445-455. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2013.11.010>

Paz, D. C. B. (2020). Síndrome de burnout y fatiga laboral. *Cienciamatria*, 6(1), 264-294.

Ramírez, M. (2017). Prevalencia del síndrome de burnout y la asociación con variables sociodemográficas y laborales en una provincia de Ecuador. *Revista INFAD de Psicología. International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 1(2), 241-252.

Ramirez, S., & Lee, M. (2011). Síndrome de Burnout entre hombres y mujeres medido por el clima y la satisfacción laboral. *POLIS. Revista latinoamericana*, 36(14), 55-64

Ramos, A. M. S., & Rueda, I. A. B. (2023). Síndrome de Burnout en cañicultores que elaboran licor de caña de azúcar. *Brazilian Journal of Health Review*, 6(1), 1438-1454.

Roy, I. (2018) Le syndrome d'épuisement professionnel: définition, typologie et prise en charge [Burnout syndrome: definition, typology and management]. *Soins. Psychiatrie*, 39(318), 12-19. <https://doi.org/10.1016/j.spsy.2018.06.005>

Rubio, J., Fernández, J., Páez, M., Muñoz, M., Cobo, J., & Balo, A. (2003). Clima laboral en atención primaria: ¿qué hay que mejorar? *Atención primaria*, 42(12), 288-295.



Sánchez, P., & Vásquez, A. (2018). Síndrome de Burnout y sus consecuencias en la productividad de las empresas latinoamericanas desde el 2008 al 2018. *Sciencias*, 32(1), 120-132.

Tacle Humanante, S. S. (2024). Prevalencia del síndrome de burnout en internos rotativos de medicina de un hospital de Latacunga.

T., Serrano, F., Salguero, J., Ayala J., García M., C meza, J., & R mejía, C. (2016). Síndrome de Burnout en estudiantes de seis facultades de medicina de Colombia, 2016-1: estudio multicéntrico. *felsocen*, 29-34.

Vera, O. (2022). El síndrome de Burnout en los Profesionales de la Salud por la pandemia del COVID-19 [Burnout Syndrome in Health Professionals due to the COVID-19 pandemic]. *Rev Med La Paz*, 28(2), 66-72. <https://n9.cl/w0lp7>

Villanueva, M. N. R., & Flores, G.A.H. (2021). Carga laboral y el Síndrome Burnout en el personal administrativo y docente universitario. *Revista Ecuatoriana de Psicología*, 4(8), 5-17.

Vivanco, M., León, C., Rivera, R., & Ortega, E. (2018). Síndrome de burnout en profesionales de la salud en instituciones públicas y privadas: un análisis en la provincia de Loja-Ecuador. *Revista Boletín REDIPE*, 7(11), 179-194.



**Conflicto de intereses:**

Los autores declaran que no existe conflicto de interés posible.

**Financiamiento:**

No existió asistencia financiera de partes externas al presente artículo.

**Nota:**

El artículo no es producto de una publicación anterior.

